

"ANALISIS KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI"

by Hulu Meiman Jaya

Submission date: 11-Dec-2023 09:34PM (UTC-0500)

Submission ID: 2256317260

File name: SKRIPSI_MEIMAN_fix_revisi.docx (902.35K)

Word count: 16943

Character count: 113284

**ANALISIS KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI KANTOR
DINAS PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh:

MEIMAN JAYA HULU

NIM. 2319334

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS**

2023

**ANALISIS KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI KANTOR
DINAS PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk memenuhi Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

Oleh

**MEIMAN JAYA HULU
NIM2319334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2023
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

MOTTO

“Dan ketekukan menimbulkan tahan uji dan tahan uji menimbulkan pengharapan.
Dan pengharapan tidak mengecewakan, karena kasih Allah telah di curahkan
dalam hati kita oleh Roh Kudus yang telah dikaruniakan kepada kita”

“Roma 5:5-6”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya haturkan sebagai wujud syukur kepada Sang Pencipta Tuhan
Yesus Kristus yang maha pengasih, yang telah memberikan hikmah, kemudahan
dan petunjuk-Nya melalui perjalanan ini.

Kepada Allah, yang dengan kasih karunia-Nya memberikan kebijaksanaan dan
kekuatan selama penelitian ini berlangsung. Segala kemuliaan hanya bagi-Nya.

Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan kepada : yang
pertama untuk diri saya yang sudah berjuang dan bertahan dari banyaknya cobaan.

Kedua, dengan rasa terima kasih kepada keluarga tercinta yang senantiasa
memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang.

Terima kasih kepada pembimbing akademis saya, bapak Odaligoziduhu Halawa
S.E.,M.M yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan, serta kepada
teman-teman yang setia bersama dalam memberi bantuan dan dukungan.

Semoga skripsi ini menjadi suatu wujud dedikasi untuk kemuliaan-Nya, dan
manfaat bagi sesama.

Dengan rasa syukur,
Meiman Jaya Hulu

ABSTRAK

Hulu, Meiman Jaya. 2023. Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Skripsi. Pembimbing: Odaligoziduhu Halawa SE., M.M.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan dan peluang terkait kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Dengan fokus pada partisipasi perempuan dalam bekerja dan posisi dalam struktural, pengambilan keputusan strategis, dan kondisi kerja, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dihadapi dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami isu-isu kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, dengan fokus pada partisipasi perempuan dalam posisi struktural, pengambilan keputusan strategis, dan kondisi kerja. Melalui pendekatan kualitatif yang melibatkan analisis data sekunder dan wawancara mendalam, penelitian ini mengungkap keterbatasan dalam akses data yang komprehensif terkait partisipasi perempuan di berbagai tingkatan organisasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, melibatkan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara dengan pegawai-pegawai perempuan dan struktural kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi pengembangan program pemberdayaan yang lebih spesifik, penyediaan dukungan dan pelatihan khusus, serta integrasi kesetaraan gender dalam kebijakan organisasi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli telah memberikan dukungan akses kepada pegawai perempuan, namun diperlukan upaya untuk lebih lanjut dalam meningkatkan akses keterikatan perempuan, dan pengembangan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian temuan ini diharapkan dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mendukung kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja.

Kata kunci: Kesetaraan Gender, Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

ABSTRACT

Hulu, Meiman Jaya. 2023. Analysis of Gender Equality Policy in Improving Employee Satisfaction at the Transportation Agency of Gunungsitoli City. Thesis. Supervisor: Odaligoziduhu Halawa SE., M.M.

The research is motivated by the challenges and opportunities related to gender equality and the empowerment of women in the environment of the Transportation Agency of Gunungsitoli City. With a focus on women's participation in employment and positions within the structure, strategic decision-making, and working conditions, the research seeks to identify the possible limitations faced in efforts to enhance gender equality.

The study aims to delve into the issues of gender equality and women's empowerment in the Transportation Agency of Gunungsitoli City, focusing on women's participation in structural positions, strategic decision-making, and working conditions. Through a qualitative approach involving secondary data analysis and in-depth interviews, the research reveals limitations in comprehensive data access related to women's participation at various organizational levels.

The research methodology used is descriptive qualitative, involving data collection through observation and interviews with female employees and structural leadership in the Transportation Agency of Gunungsitoli City. The findings of this research recommend the development of more specific empowerment programs, provision of specialized support and training, and the integration of gender equality in organizational policies.

The conclusion of the study is that the Transportation Agency of Gunungsitoli City has provided access support to female employees, but further efforts are needed to enhance women's involvement and training development. Therefore, it is expected that the findings of this research can help formulate more effective strategies in supporting gender equality and women's empowerment in the workplace.

Keywords: Gender Equality, Transportation Agency of Gunungsitoli City.

KATA PENGANTAR

Dalam upaya menyelesaikan program studi, peneliti mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkah dan pertolongan-Nya yang melimpah, sehingga peneliti dapat menyelesaikan rancangan penelitian ini. Dengan penuh kerendahan hati, kami mempersembahkan rancangan penelitian kami yang berjudul "Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli" sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Nias.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan data dari survei responden. Peneliti juga berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan instansi secara umum.

Penulisan rancangan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan dan dukungan yang telah diberikan oleh:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si sebagai Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M. selaku Plt. Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M. sebagai Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada peneliti dalam proses penyusunan proposal rancangan penelitian ini.
5. Dosen-dosen pengajar yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan bagi peneliti sewaktu studi.

6. Buat kedua orang tua tercinta, terimakasih atas segala kasih sayang dan pengorbanan yang diberikan kepada peneliti, dan juga saudara/i saya terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.
7. Kepada seluruh teman-teman terdekat yang telah memberikan semangat, memberikan doa dan dukungan moral maupun materil yang sangat berarti bagi penyusun dalam menyelesaikan rancangan penelitian ini.
8. Serta pihak-pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu yang turut membantu penyusunan rancangan penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, saya menyadari bahwa rancangan penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi perbaikan penelitian saya di masa yang akan datang.

Gunungsitoli, Agustus 2023
Hormat saya,

MEIMAN JAYA HULU
NIM. 2319334

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
ANALISIS KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI KANTOR	ii
DINAS PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI	ii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian	5
1.5.1 Secara Praktis	5
1.5.2 Secara Teoritis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kesetaraan Gender	7
2.1.1 Pengertian Gender	7
2.1.2 Pengertian Kesetaraan Gender	8
2.1.3 Teori dan Konsep Kesetaraan Gender	9
2.2 Kebijakan Kesetaraan Gender	10
2.2.1 Pentingnya kebijakan kesetaraan gender	10
2.2.2 Komponen Kebijakan Kesetaraan Gender yang Efektif	12
2.2.3 Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender	13
2.2.4 Indikator Kebijakan Kesetaraan Gender	15
2.3 Kepuasan Kerja Pegawai	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai	17
2.3.2 Konsep Kepuasan Kerja Pegawai	17
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai	18
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	19
2.4 Hubungan Antara Kebijakan Kesetaraan Gender dengan Kepuasan Pegawai	20
2.5 Penelitian Terdahulu	21

2.6 Kerangka Berpikir	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	26
3.1.1 Pendekatan Penelitian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.2 Variabel Penelitian	27
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	28
3.3.1 Lokasi Penelitian	28
3.3.2 Jadwal Penelitian	28
3.4 Sumber Data	29
3.5 Instrumen Penelitian.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV	33
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.1.2 Kewenangan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli	33
4.1.3 Struktur Organisasi	35
4.1.4 Deskripsi Identitas Informan	36
4.2 Analisis Hasil Wawancara	37
4.3 Pembahasan.....	43
4.4 Keterbatasan Peneliti.....	45
BAB V.....	47
PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50
<i>Lampiran 1</i>	53
DRAFT WAWANCARA	53
LEMBAR KERJA WAWANCARA	Error! Bookmark not defined.
BIODATA PENULIS	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	23
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	28

LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Rancangan penelitian yang diajukan oleh:

Nama : **MEIMAN JAYA HULU**
NIM : 2319334
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam
Meningkatkan Kepuasan Pegawai Kantor Dinas
Perhubungan Kota Gunungsitoli

Telah diseminarkan dan disetujui untuk diteliti

Gunungsitoli, Desember 2023

Penelaah

Pembimbing

Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si
NIDN. 010810801

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M
NIDN. 0104119201

Ketua Program Studi

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M.
NIDN. 0112078103

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli yang disusun oleh MEIMAN JAYA HULU dengan NIM 2319334 Program Studi Manajemen telah dikoreksi dan revisi oleh pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, 11 Desember 2023

Pembimbing

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M
NIDN. 0104119201

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Masalah**

Perhatian terhadap kesetaraan gender telah meningkat dalam beberapa dekade terakhir, termasuk di tempat kerja. Meskipun ada undang-undang yang melindungi kesetaraan gender, latar belakang budaya di suatu instansi masih berperan penting. Upaya untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja dapat meliputi berbagai inisiatif, seperti menghapus kesenjangan pekerjaan, mempromosikan perempuan ke posisi kepemimpinan, meningkatkan keterwakilan perempuan dalam industri yang didominasi pria, dan merumuskan kebijakan yang adil terkait fleksibilitas kerja.

Di Indonesia, kesetaraan gender telah diatur dalam berbagai undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Namun, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia, salah satunya adalah kesenjangan gender dalam kepuasan kerja.

H.T. Wilson dalam bukunya yang berjudul *sex and gender* (dikutip dalam jurnal Yuni S, 2020) mengartikan bahwa “gender sebagai suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan dan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender bukan berarti bahwa laki-laki dan perempuan harus sama, tetapi menciptakan kesempatan yang sama bagi keduanya untuk mencapai potensi penuh tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Kesetaraan gender di tempat kerja dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja yang komprehensif. Ketika laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses peluang karir,

mendapatkan gaji yang adil, dan memperoleh pengakuan atas prestasi mereka, lingkungan kerja menjadi lebih inklusif dan produktif. Kesenjangan gender dalam kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti diskriminasi, stereotip, dan beban kerja yang tidak seimbang. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai macam bentuk, contohnya upah yang lebih rendah, promosi yang lebih sedikit, dan kesempatan yang lebih sedikit untuk pengembangan karir. Adanya stereotip dapat membuat perempuan dianggap tidak kompeten dalam pekerjaan ini atau tidak mampu untuk memegang posisi kepemimpinan.

Kepuasan kerja juga menjadi aspek yang penting. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai bentuk emosional cenderung senang dan mencintai pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) dalam jurnal “Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur, 2018” menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Definisi kepuasan kerja dapat berbeda-beda bagi setiap individu, tetapi secara umum, kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan yang dirasakan seseorang dalam pekerjaan mereka.

Tujuan terwujudnya kepuasan kerja adalah meningkatkan moral kerja, dedikasi karyawan, rasa cinta terhadap pekerjaan, dan kedisiplinan karyawan. Hal ini tercermin dalam moral di lingkungan kerja, pencapaian prestasi, dan tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja dapat dirasakan dan dinikmati baik di dalam maupun di luar lingkup pekerjaan, serta kombinasi dari keduanya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung lebih fokus pada kualitas pekerjaannya daripada hanya memikirkan imbalan yang diterima (Edy M; Arfandi A, 2018).

Salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam pembangunan suatu daerah adalah Dinas Perhubungan. Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sistem transportasi di Kota Gunungsitoli. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab

besar, pastinya dibarengi dengan tantangan yang besar pula salah satunya adalah permasalahan internal instansi tersebut yaitu kepuasan kerja. Dengan mendorong partisipasi aktif perempuan dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan, organisasi dapat mengakses beragam pandangan dan ide-ide yang dapat memperkaya strategi dan inovasi instansi pemerintah. Kesetaraan gender juga berperan penting dalam meningkatkan reputasi instansi pemerintah, menarik dan mempertahankan bakat terbaik, serta menciptakan hubungan yang kuat dengan pegawai, masyarakat, dan instansi lainnya.

Dari hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa masih adanya kesenjangan antara pegawai laki-laki dan perempuan khususnya di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Yang dimana dalam promosi sebuah jabatan terlihat adanya ketidaksetaraan yang dibuktikan dengan pimpinan-pimpinan dalam Dinas tersebut didominasi oleh pria saja padahal harapan dari kesetaraan gender ini adalah tidak adanya perbedaan keterproposionalnya laki-laki dengan perempuan. Hal lain juga yang terlihat pada observasi dari peneliti adalah, keterlibatan dari wanita dalam pekerjaan di Dinas tersebut. Misalnya dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu sebagai instansi pemerintah yang bertanggungjawab atas perencanaan, dan pengelolaan pada pengamatan peneliti terlihat keterlibatan sangat minim. Dapat dilihat dari jumlah pegawainya yang berbanding 20:80.

Hal ini bisa saja disebabkan oleh faktor stereotip bahwa pekerjaan di bidang transportasi ini adalah pekerjaan laki-laki saja dan hal ini menyimpang dari harapan kebijakan kesetaraan gender. Dampak dari kesenjangan ini adalah timbulnya ketidakpuasan dan kekurangan motivasi di antara mereka yang terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai pria dan wanita di instansi tersebut. Adanya kesetaraan gender dan keadilan gender tercermin dari tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, yang memberikan kebebasan untuk berpartisipasi secara merata dan mengendalikan proses pembangunan serta meraih manfaat yang setara atau sama (Sahirah, Setiawan, & Burhanuddin, 2015).

Berdasarkan data BPS, IPM perempuan pada tahun 2021 sebesar 69,59 dan laki-laki sebesar 76,25. Artinya terdapat ketimpangan sebesar 6,66 poin

antara IPM laki-laki dan perempuan. Capaian IPG Indonesia pada tahun 2021 adalah sebesar 91,27, yang berarti pemerataan pembangunan antara perempuan dan laki-laki sudah cukup baik secara nasional. Namun begitu, pencapaian pembangunan perempuan masih lebih rendah dibandingkan laki-laki, yaitu pembangunan laki-laki masuk dalam kategori “tinggi” karena pencapaian sudah melebihi 70 sedangkan pembangunan perempuan masih masuk kategori “sedang” karena pencapaiannya belum mencapai 70.

Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan perihal di atas adalah kesadaran kesetaraan gender dilingkungan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvia Sintania (2020), dengan judul “Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Kepuasan Karyawan Akan Karir Dan Kepuasan Kerja Karyawan” yang menunjukkan hasil penelitian ini menemukan bahwa penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam mengembangkan karir dan penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dan analisis mengenai kesetaraan gender dalam kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli”

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada kesetaraan gender yang diberlakukan pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli
2. Penelitian ini hanya melibatkan kepuasan pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli sebagai responden.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?
2. Apa penyebab minimnya keterlibatan wanita di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli,
2. untuk mengetahui faktor faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1.5.1 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu dasar persyaratan untuk melakukan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S-1) di kampus Universitas Nias (UNIAS) Fakultas Ekonomi Prodi S1 Manajemen dan juga sebagai kesempatan bagi peneliti untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu/pengetahuan yang didapatkan selama duduk di bangku kuliah.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

3. Bagi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

Sebagai pedoman dan bahan masukan dalam rangka meningkatkan Kesetaraan Gender di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

1.5.2 Secara Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian serupa atau melakukan kelanjutan dari penelitian ini. Sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesetaraan Gender

2.1.1 Pengertian Gender

Secara *Universal* gender adalah pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dihasilkan dari konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Gender berasal dari bahasa latin “GENUS” yang artinya jenis atau tipe. Gender artinya sifat dan perilaku yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial juga budaya. Gender bersifat dinamis dan terbentuk oleh interaksi sosial, norma, tata cara dan budaya dalam suatu masyarakat.

Menurut Litosseliti berdasarkan buku Fadhila Yonata (2020 : 9) gender adalah “praktek sosial yang membedakan sebuah aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh jenis kelamin tertentu semisal perempuan memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah sedangkan laki-laki bertanggung jawab untuk mencari nafkah”. Menurut World Health Organization dalam jurnal Nur A, dkk, 2020 gender adalah “sifat perempuan dan laki-laki, seperti norma, peran, dan hubungan antara kelompok pria dan wanita, yang dikonstruksi secara sosial. Gender dapat berbeda antara satu kelompok masyarakat dengan masyarakat lainnya, serta dapat berubah sering waktu”.

Gender merujuk pada pembedaan-pembedaan dan relasi-relasi sosial antara anak perempuan dan anak laki-laki, perempuan dan laki-laki dewasa yang dipelajari dan sangat bervariasi di dalam dan antar budaya, serta berubah dari waktu ke waktu. Gender adalah variabel penting dalam masyarakat dan menjadi alat penggolong didalam masyarakat. Gender dipengaruhi variabel lain seperti usia, kasta, ras, agama, etnis, dan lain-lain. Gender adalah sebuah variabel sosial untuk menganalisa perbedaan antara pria dan wanita serta perempuan dan laki-laki dalam peran, tanggung jawab, kebutuhan, peluang serta hambatan. (Sintania E, 2020).

2.1.2 Pengertian Kesetaraan Gender

Secara umum kesetaraan gender adalah kondisi dimana perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pendidikan, pekerjaan, penghasilan dan akses sumber daya lainnya. Kesetaraan gender bukan berarti bahwa laki-laki dan perempuan harus sama, tetapi menciptakan kesempatan yang sama bagi keduanya untuk mencapai potensi penuh tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Dalam jurnal Zulkifli Ismail, dkk mengungkap bahwa Secara harfiah yang dimaksud dengan Kesetaraan gender merupakan suatu kesamaan akan kondisi yang ada bagi kaum laki-laki dan kaum perempuan untuk mendapatkan hak-haknya sebagai manusia, dan juga mampu berperan dan juga berpartisipasi baik dalam segala kegiatan-kegiatan dalam aspek bidang politik, juga dalam hukum, bidang yang ekonomi, serta sosial dan budaya, juga dalam pendidikan dan aspek pertahanan dan juga keamanan nasional serta adanya kesamaan dalam menikmati pembangunan dan hasilnya.

Terwujudan akan adanya kesetaraan dalam gender tentunya ditandai diskriminasi yang tidak ada, baik di antara kaum perempuan dan laki-laki sehingga akses yang ada dapat mereka miliki, berpartisipasi terbuka lebar dan adanya kesempatan, kontrol dan juga memperoleh manfaat pembangunan yang setara dan juga adil. Jika merujuk pada pandangan yang normatif dimaksudkan bahwa kesetaraan gender didasarkan pada aturan dan norma yang berlaku, dimana sikap seseorang lebih berpedoman kepada loyalitas, kesetiaan, serta aturan dan kaidah yang berlaku di lingkungannya. Sudut dalam pandangan yang normatif memberikan pengertian bahwa adanya aturan yang mengikat seseorang untuk tidak melakukan penyimpangan atau melanggar suatu kaidah atau norma yang sudah ditetapkan.

Ketaatan dan kesetiaan ditunjukkan dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip yang ada, dimana prinsip-prinsip tersebut diadopsi dalam suatu peraturan hukum, yang mendasarkan pada keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum, dan prinsip tersebut tercermin dalam aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh negara, dan jika dilanggar maka akan dikenakan sanksi bagi mereka yang melanggarnya.

2.1.3 Teori dan Konsep Kesetaraan Gender

Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan dan hak-hak sebagai manusia, serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas dan bidang kehidupan, termasuk politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan keamanan nasional (hankamnas) (Fibrianto, 2018).

Dalam konteks diskusi mengenai gender, termasuk pula isu kesetaraan dan keadilan gender, terdapat dua aliran atau teori yang dikenal sebagai teori *nurture* dan teori *nature*. Meskipun demikian, ada juga kemungkinan untuk mengembangkan sebuah konsep teori yang menggabungkan inspirasi dari kedua konsep tersebut, yang dikenal sebagai pendekatan kompromis atau keseimbangan yang disebut teori *equilibrium* (Sasongko, 2009). Berikut ini adalah teori-teori atau aliran yang menjelaskan mengenai kesetaraan gender menurut Sasongko, 2009 (dalam Muchlisin R, 2019)

1. Teori Nurture

Menurut teori *nurture*, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

2. Teori Nature

Menurut teori *nature*, adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Terdapat peran dan tugas yang bisa dipertukarkan, akan tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

3. Teori Equilibrium

Teori keseimbangan (*equilibrium*) menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya

harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara.

Konsep Kesetaraan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal. Jadi konsep kesetaraan adalah konsep filosofis yang bersifat kualitatif, tidak selalu bermakna kuantitatif. Kesetaraan gender berarti bahwa semua orang dari segala umur dan jenis kelamin harus memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil dalam hidup. Ini berarti bahwa semua manusia harus memiliki akses dan kontrol terhadap sumber daya dan manfaat yang setara, dengan kata lain secara adil sehingga semua orang dapat mengambil manfaat dan berpartisipasi dalam pembangunan. (Jurnal Nur Afif, dkk :2020).

2.2 Kebijakan Kesetaraan Gender

2.2.1 Pentingnya kebijakan kesetaraan gender

Kesetaraan gender berarti tidak adanya perlakuan yang bias gender atau pembedaan peran dan posisi antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek. Kesetaraan gender juga mengacu pada persamaan hak, tanggung jawab serta kesempatan yang diperoleh oleh perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, kebijakan kesetaraan gender adalah serangkaian langkah strategis dan upaya nyata dari pemerintah, lembaga, dan masyarakat untuk mencapai kesetaraan substansial antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai sektor dan bidang kehidupan. Kebijakan ini bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi berbasis gender dan menciptakan lingkungan yang setara dan inklusif bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. (Opy T, Subhan W, 2022).

Adapun pentingnya dari kebijakan kesetaraan gender, antara lain:

- Pemerataan Kesempatan: Kebijakan kesetaraan gender bertujuan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi pria dan wanita dalam hal penerimaan,

promosi, dan pengembangan karir di dinas perhubungan. Hal ini sesuai dengan observasi yang menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai pria yang menempati jabatan struktural penting daripada wanita (Nur, K. K., dkk., 2022). Dengan adanya kebijakan ini, perempuan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk terlibat dalam berbagai posisi dan tanggung jawab yang sebelumnya didominasi oleh pria.

- **Peningkatan Kualitas Keputusan:** Dengan adanya kebijakan kesetaraan gender yang merupakan perlakuan adil dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan nasional yaitu dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, hambatan sebagai pria dan sebagai wanita untuk ikut serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebutuhan hingga aspirasi (Komisi E DPRD Provinsi Jawa Tengah., 2021). Dengan melibatkan perspektif dan kontribusi dari kedua jenis kelamin, kebijakan dan strategi yang dihasilkan akan lebih komprehensif dan mewakili kepentingan semua anggota organisasi. Hal ini dapat mengurangi bias gender dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan
- **Penciptaan Lingkungan Kerja yang Inklusif:** Kebijakan kesetaraan gender berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana semua pegawai merasa dihargai, dihormati, dan didukung tanpa memandang jenis kelamin, latar belakang, karakteristik, kemampuan, status, kondisi, etnik, budaya, dan lainnya (Komisi E DPRD Provinsi Jawa Tengah., 2021). Lingkungan yang inklusif akan memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi semua pegawai, meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kinerja individu maupun tim.
- **Perwujudan Prinsip Keadilan dan HAM:** Kebijakan kesetaraan gender di dinas perhubungan merupakan implementasi prinsip-prinsip keadilan dan HAM (Hak Asasi Manusia) dengan adanya hak wanita dan pria didalamnya. Kesetaraan gender merupakan hak paten yang diberikan oleh Tuhan dan keberadaannya

tidak menjadikan keduanya berada pada posisi dan kedudukan yang timpang (Asnan, M. K., dan Fattahillah, A., 2022). Setiap individu berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara, termasuk dalam akses dan kesempatan dalam dunia kerja. Dengan mengedepankan prinsip kesetaraan gender, dinas perhubungan akan menjadi contoh yang baik dalam mewujudkan prinsip-prinsip keadilan dan HAM dalam konteks ketenagakerjaan.

- Peningkatan Kinerja dan Efisiensi: Kebijakan kesetaraan gender dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi dinas perhubungan. Hal ini dikarenakan adanya kesetaraan gender akan meningkatkan keseimbangan dan keadilan bagi para pekerja dalam mendapatkan kesempatan yang sama untuk mencapai suatu tingkatan jabatan yang dituju (Sintania, E., 2020). Dengan melibatkan berbagai perspektif, pengalaman, dan bakat dari pria dan wanita, dinas perhubungan dapat memanfaatkan potensi penuh dari seluruh anggota tim. Diversitas gender juga dapat mendorong inovasi, kreativitas, dan problem-solving yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional.

2.2.2 Komponen Kebijakan Kesetaraan Gender yang Efektif

Dalam menciptakan kebijakan kesetaraan gender yang efektif, terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan, yakni sebagai berikut.

- Penetapan Tujuan dan Sasaran yang Jelas, merupakan Komponen pertama yang penting dalam kebijakan kesetaraan gender yang efektif. Tujuan dan sasaran ini harus terkait dengan upaya mencapai kesetaraan gender di lingkungan organisasi atau instansi tertentu. Misalnya, tujuan dapat meliputi peningkatan partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan, penghapusan diskriminasi gender dalam kebijakan rekrutmen, peningkatan kesadaran akan isu-isu kesetaraan gender di tempat kerja, atau penghapusan kesenjangan upah antara pekerja wanita dan pria (Nuraeni, Y., dan Suryono, L., 2021).
- Kebijakan dan Prosedur yang Tegas terkait dengan kesetaraan gender. Kebijakan ini harus menjelaskan dengan jelas bagaimana organisasi atau instansi akan

mengimplementasikan dan mempromosikan kesetaraan gender dalam segala aspek, mulai dari rekrutmen, promosi, penghargaan, hingga perlindungan dari pelecehan atau diskriminasi gender. Suatu organisasi atau instansi juga harus melakukan dukungan dalam program dari pemerintah yaitu Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) dan secara tegas memberikan perlindungan khusus terhadap pegawai wanita sesuai dengan kekhususan dan keistimewaan yang dimiliki seperti pemberian cuti hamil (Nuraeni, Y., dan Suryono, L., 2021).

- **Pelibatan dan Pendidikan Karyawan, Organisasi atau instansi** perlu menyediakan pelatihan dan program pendidikan agar seorang pegawai mendapatkan kualitas kerja yang lebih (Sintania, E., 2020). Pelatihan dan pendidikan yang diberikan salah satunya terkait dengan kesetaraan gender, sehingga masing-masing pegawai memiliki kesadaran dan pemahaman akan isu-isu kesetaraan gender, termasuk pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi. Pelibatan karyawan juga dapat melibatkan pendirian kelompok kerja atau komite kesetaraan gender yang bertujuan untuk memperkuat implementasi kebijakan dan memonitor perkembangan dalam mencapai kesetaraan gender.
- **Pengukuran dan Evaluasi, Komponen terakhir** adalah pengukuran dan evaluasi terhadap kebijakan kesetaraan gender yang telah diimplementasikan. Pengukuran dilakukan untuk melihat sejauh mana kebijakan tersebut telah mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi keberhasilan dan hambatan yang dihadapi, sehingga perbaikan dan penyesuaian dapat dilakukan secara berkelanjutan. Dalam rangka mengukur keberhasilan kebijakan kesetaraan gender dapat dilihat melalui kepuasan karyawan dan tingkat produktivitas perusahaan (Mardiah, A., dan Zulhaida., 2018).

2.2.3 Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender

Implementasi kebijakan kesetaraan gender merupakan tahap krusial dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memastikan bahwa pegawai

memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender (Febrianty, F., dkk., 2020), yakni sebagai berikut:

- **Komitmen Organisasi dan Pemimpin**, Implementasi kebijakan kesetaraan gender membutuhkan komitmen yang kuat dari pihak organisasi dan pemimpinnya. Pemimpin organisasi harus menyadari pentingnya kesetaraan gender dan memperjuangkannya sebagai bagian dari nilai dan budaya organisasi. Mereka harus memberikan dukungan yang kuat, mengkomunikasikan pentingnya kesetaraan gender kepada seluruh pegawai, dan memastikan bahwa kebijakan dan langkah-langkah yang diperlukan telah ditetapkan. Bahkan, saat ini para pemimpin organisasi menggunakan teknologi paling inovatif dan menggunakan strategi pemberdayaan perempuan dalam memenangkan persaingan.
- **Pendidikan dan Pelatihan**, Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang isu-isu gender, stereotip yang ada, serta pentingnya inklusi dan penghapusan diskriminasi gender. Pelatihan juga dapat mencakup pengembangan keterampilan dalam mengidentifikasi dan mengatasi ketimpangan gender di tempat kerja serta mempromosikan kesadaran dan partisipasi aktif pegawai dalam mewujudkan kesetaraan gender.
- **Komunikasi dan Sosialisasi**, Implementasi kebijakan kesetaraan gender perlu didukung oleh komunikasi yang efektif dan sosialisasi yang luas di seluruh organisasi. Komunikasi yang baik dapat memastikan bahwa semua pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai kebijakan kesetaraan gender, tujuan dan manfaatnya, serta peran mereka dalam menjalankannya.
- **Pelibatan Seluruh Pegawai**, dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender harus melibatkan seluruh pegawai secara aktif. Seluruh pegawai harus diberikan pemahaman yang jelas tentang kebijakan tersebut, termasuk tujuan, manfaat, dan harapan yang terkait. Pelatihan dan sosialisasi mengenai kesetaraan gender juga penting dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai. Para pemimpin organisasi juga harus menerapkan proses yang adil kepada seluruh pegawai pada diskusi terkait kebijakan kesetaraan gender.

Walaupun beberapa alasan sudah dijelaskan untuk menguatkan perlunya keterlibatan perempuan bekerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja perempuan, diantaranya:

1. Umur.

Perempuan yang sudah memasuki usia lanjut lebih memilih untuk bekerja di luar sektor formal, hal ini berkaitan dengan produktivitas kerjanya yang semakin menurun (Yuniati, 2019).

2. Tingkat Pendidikan.

Perempuan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dikarenakan tidak berpendidikan akan sulit untuk mengakses pekerjaan di sektor formal yang relative mempunyai upah tinggi (Josephine, 2019).

3. Status Pernikahan yang berkaitan dengan peran ganda perempuan dalam mengurus rumah tangga. Sehingga menjadi pertimbangan perempuan untuk bekerja di sektor formal (Nofianti, 2016).

4. Pengalaman Kerja.

Bagi perempuan yang memiliki pengalaman bekerja lebih cenderung untuk bekerja di sektor formal, walaupun pengalaman kerja tidak menjadi syarat utama untuk masuk ke sektor formal (Wijayanto and Sari, 2019).

5. Pendidikan Kepala Rumah Tangga dan Kehadiran Anak.

Jika kepala rumah tangga memiliki tingkat pendidikan yang rendah maka partisipasi perempuan akan bertambah. Sementara bagi perempuan yang memiliki anak belum bersekolah lebih memilih untuk bekerja di sektor informal dikarenakan bisa bekerja sambil mengasuh anaknya (Wamuthenya, 2009).

6. Lokasi Tinggal.

Perempuan yang tinggal di perkotaan mereka lebih memilih untuk bekerja di sektor formal, sementara perempuan yang tinggal di pedesaan cenderung untuk bekerja di sektor informal (Atieono, 2006).

Dikutip oleh Farahiyah Dalilah, 2021.

2.2.4 Indikator Kebijakan Kesetaraan Gender

Indikator kebijakan kesetaraan gender merujuk pada variabel-variabel atau faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur keberhasilan implementasi

kebijakan kesetaraan gender di suatu organisasi atau lembaga. Indikator tersebut memberikan petunjuk tentang sejauh mana kebijakan tersebut berhasil mencapai tujuannya dalam menciptakan kesetaraan gender. Menurut Muh K W A., Hairil W dan Hamidsyukrie ZM dalam Efendi S (2020), terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, serta dapat dilihat dari empat indikator kesetaraan gender berikut: 1) mereka memiliki akses; 2) kesempatan berpartisipasi; 3) kontrol atas pembangunan serta; 4) memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Pemikiran ini sejalan dengan Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang disusun oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang dikemukakan oleh Husen M, dkk, (2019) dalam jurnalnya yang berjudul “*Gender Equality Messages in Film Marlina The Murderer In Four Acts*”, dimana indikator kesetaraan gendernya adalah sebagai berikut:

1. Akses; Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya yang akan dibuat. Sebagai contoh dalam hal pendidikan bagi anak didik adalah akses memperoleh beasiswa melanjutkan pendidikan untuk anak didik perempuan dan laki-laki diberikan secara adil atau tidak.
2. Partisipasi; Partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini, perempuan dan laki-laki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan di tempat yang sama atau tidak.
3. Kontrol; Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan tertentu sebagai pengambil keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.
4. Manfaat; Manfaat adalah kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang diambil oleh sekolah memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

2.3 Kepuasan Kerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif yang dialami oleh pegawai terkait dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja di mana mereka berada. Ini mencakup tingkat kepuasan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti tugas yang diemban, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, gaji dan kompensasi, kebijakan dan praktik organisasi, kesempatan pengembangan karir, dan sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi.

Beberapa ahli memberikan pandangan tentang pengertian dari pada kepuasan pegawai sebagai berikut:

Menurut Robbins (2017), kepuasan pegawai adalah "persepsi positif dan umum yang dialami oleh individu terhadap pekerjaan mereka atau kondisi kerja yang melibatkan aspek seperti gaji, promosi, supervisi, dan lingkungan kerja". Sedangkan menurut Handoko dalam Trinovela, dkk (2021) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja".

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor disamping kepuasan kerja itu sendiri. Lawler dan Porter (2018) berpendapat "bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa usaha yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan dari usaha tersebut kedua-duanya dirasa adil dan pantas untuk dibuktikan dengan hasil kerja yang terbaik".

2.3.2 Konsep Kepuasan Kerja Pegawai

Konsep dari kepuasan pegawai meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi subjektif pegawai terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja mencakup persepsi dan perasaan positif yang dimiliki oleh pegawai

terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk tugas, lingkungan kerja, kompensasi, peluang pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

Konsep kepuasan kerja pegawai didasarkan pada pemahaman bahwa kepuasan kerja memiliki dampak penting terhadap motivasi, kinerja, dan retensi pegawai dalam organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bekerja dengan lebih baik, dan lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap pada karyawan yang di timbul akibat dari penilaian karyawan dalam merasakan pekerjaannya secara keseluruhan (Locke, 1969) Sunarta, 2019.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan , menurut Herzberg dalam Ardana dkk (2013:22) dalam jurnal Sukarta Atmaja (2022) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik,dan karakteristik pekerjaan.

1. Kompensasi, Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa imbalan yang diterimakan kepada karyawan oleh perusahaan atas kontribusi dan jasa serta tenaga karyawan untuk perusahaan.
2. Lingkungan kerja, Menurut Nitisemito (2002:27) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Karakteristik Pekerjaan, Menurut Linz dalam Rahman (2012) karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang melekat pada pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu gambaran pekerjaan bagi karyawan yang mampu mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terkait atas pekerjaan seperti apa yang mampu dicapai oleh karyawan tersebut.
4. Kepuasan Kerja, Menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh

moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Faktor kompensasi mencakup faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja seperti pembayaran, upah/gaji. lingkungan kerja mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, kelompok kerja dan supervisi. Sedangkan faktor karakteristik pekerjaan mencakup faktor jenis pekerjaan, kondisi pekerjaan aspek intrinsik dan sosial dalam pekerjaan serta prospek pekerjaan dan kesempatan promosi Berdasarkan alasan tersebut peneliti memilih faktor kompensasi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Fajar dan Heru dalam jurnal Elvia Sintania (2020:26) ¹ mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan akan karir. Menurut Bambang Wahyudi dalam Elvia Sintania (2020), ¹ terdapat beberapa bentuk pengembangan karir yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang dilakukan agar seorang karyawan dapat mendapatkan kualitas kerja yang lebih serta meningkatkan kemampuan kerja dengan menambahkan pengetahuan dan ketrampilannya. Pendidikan menekankan pada keahlian konseptual, teoritis, dan moral karyawan sedangkan pelatihan lebih menekankan pada ketrampilan praktek dan teknik seorang karyawan

2. Mutasi

Mutasi adalah perubahan penempatan tempat kerja, posisi, atau jabatan dari seorang karyawan yang dilakukan secara horizontal dan vertical. Mutasi secara vertical berarti karyawan tersebut dipindahkan pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi daripada sebelumnya yang diikuti dengan perubahan wewenang, tanggung jawab, status, kedudukan dan beban kerja. Sedangkan mutasi secara horizontal berarti karyawan tersebut dipindahkan pada posisi atau jabatan kepada level yang sama atau sejenis yang diikuti dengan perubahan wewenang, tanggung jawab, dan lain-lain.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Indikator kepuasan kerja pegawai adalah variabel-variabel atau faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Indikator tersebut memberikan gambaran tentang sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka.

Menurut Yuwono, dalam penelitiannya yang dikutip oleh Trinovela Simanjuntak, dkk. pada tahun 2021 (halaman 44), indikator kepuasan kerja pegawai meliputi beberapa faktor. Berikut adalah faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai indikator kepuasan kerja pegawai:

1. Pekerjaan: Merujuk pada kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan dalam pekerjaan. Faktor ini mencakup apakah pegawai merasa pekerjaannya menarik, sesuai minat dan kompetensinya, serta memberikan rasa pencapaian.
2. Gaji: Kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Promosi: Kepuasan terkait peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi berdasarkan kinerja dan prestasi kerja.
4. Pengawas: Hubungan dan kepuasan terhadap atasan atau pengawas langsung, yang mencakup aspek dukungan, pemberian umpan balik, dan kualitas hubungan kerja.
5. Rekan kerja: Kepuasan terhadap hubungan dengan sesama rekan kerja, baik dalam hal kerjasama, dukungan, maupun iklim sosial di lingkungan kerja.
6. Komunikasi: Kepuasan terhadap sistem komunikasi di tempat kerja, termasuk kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, dan kesempatan untuk menyampaikan pendapat.
7. Benefit: Kepuasan terhadap paket manfaat atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti, dan lain sebagainya.
8. Contingent rewards: Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memotivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja.
9. Prosedur pelaksanaan: Efisiensi dan kejelasan prosedur kerja serta keadilan dalam penerapan aturan di tempat kerja juga berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Semua faktor di atas dapat saling berinteraksi dan berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Perusahaan atau organisasi yang peduli terhadap faktor-faktor ini dan berusaha meningkatkannya memiliki peluang yang lebih tinggi untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

2.4 Hubungan Antara Kebijakan Kesetaraan Gender dengan Kepuasan Pegawai

Kebijakan kesetaraan gender mengacu pada serangkaian langkah atau kebijakan yang dirancang untuk mencapai kesetaraan antara pria dan wanita dalam lingkungan kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menghilangkan diskriminasi gender, mendorong partisipasi aktif dari semua pegawai, dan menciptakan kondisi yang adil, inklusif, dan setara bagi semua individu.

Dalam konteks pengamatan ini, implementasi kebijakan kesetaraan gender di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli sangat penting. Kebijakan tersebut diharapkan dapat menciptakan kondisi yang inklusif, di mana seluruh pegawai, baik pria maupun wanita, memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses peluang karir, mendapatkan promosi berdasarkan prestasi, dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya kebijakan kesetaraan gender yang efektif, diharapkan dapat tercipta iklim kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai, diakui, dan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karir mereka. Selain itu, kebijakan ini juga dapat meningkatkan kepuasan pegawai secara keseluruhan, karena mereka merasa diperlakukan dengan adil dan mendapatkan kesempatan yang setara untuk mengembangkan potensi mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pada Penelitian terdahulu peneliti mencantumkan peneliti terdahulu untuk mengetahui metode penelitian dan hasil hasil penelitian yang dilakukan serta sebagai pertimbangan untuk meeneliti dan menganalisis suatu penelitian.

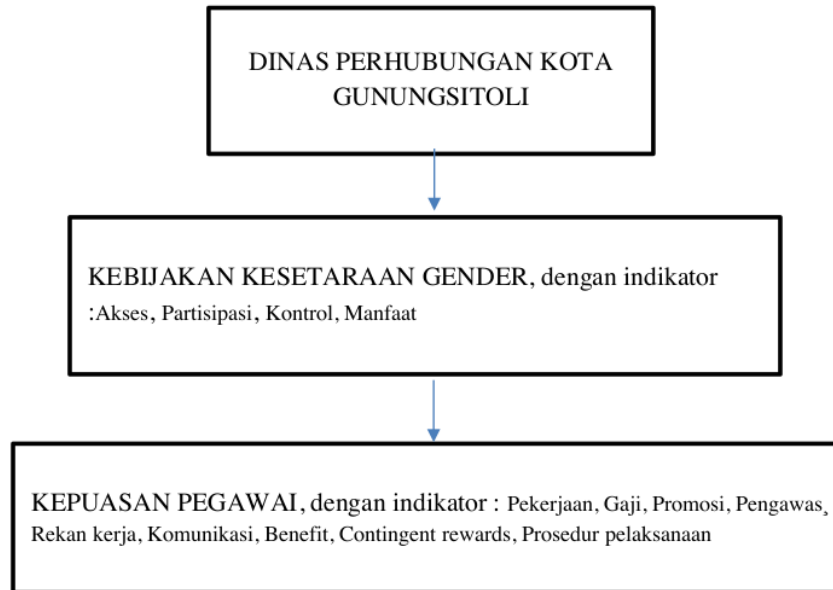
No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Polona Tominc, Urban Sebjan, Karin Sirec (2017)	<i>Perceived Gender Equality in Managerial Positions in Organizations</i>	Manager perempuan melihat penerapan gender equality lebih rendah daripada manager pria.
2.	Nazia Zabrin Memon, Lalatendu Kesari Jena (2017)	Gender inequality Job Satisfaction and Job Motivation	Penelitian ini menemukan beberapa langkah yang diterapkan sumber daya manusia di perusahaan dapat mengurangi ketidakadilan gender dan membantu

			karyawan manusia untuk aktif dalam implikasi manajerial.
3.	Elvia Sintania 2020	Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap kepuasan karyawan akan karir dan Kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus pada BPR Intidana Sukses Makmur)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesetaraan gender terhadap Kepuasan karyawan akan karir dan Kepuasan kerja pada karyawan di BPR Intidana Sukses Makmur. Responden penelitian ini adalah 157 karyawan level <i>staff</i> yang termasuk golongan usia millennial di BPR Intidana Sukses Makmur yang berlokasi di DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan kepada 157 sampel yakni karyawan yang berusia antara 24-40 tahun, bekerja secara aktif di BPR Intidana Sukses Makmur, dan sudah bekerja minimal selama 3 tahun
4	Cynthia Vanessa Djodjoho, Rut Gloria Anugrah, dan Langga Lagandhy (2019)	<i>Pengaruh Penerapan Prinsip Non-diskriminasi Gender terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja di Perusahaan Penyedia Layanan Jalan Tol (Studi Kasus pada PT. Jasa Marga (Persero))</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip non-diskriminasi gender tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Penerapan prinsip non-diskriminasi gender dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

5	Dwi Revaelya (2019)	<p><i>Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Kepuasan Karyawan Akan Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Perempuan Di Universitas Borneo Tarakan)</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kesetaraan gender terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja para dosen perempuan di Universitas Borneo Tarakan. Variabel independen adalah kesetaraan gender, sedangkan variabel dependen adalah pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Sampel terdiri dari 100 dosen perempuan yang aktif, dipilih dengan menggunakan teknik sampel titik jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender berpengaruh positif pada pengembangan karir karyawan dan juga berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.</p>
---	---------------------	--	--

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019: 95), “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Bagan 1.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini mencakup tiga komponen utama. Pertama, terdapat Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli sebagai organisasi yang menjadi fokus penelitian. Dinas ini merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan transportasi dan infrastruktur perhubungan di kota tersebut.

Kedua, terdapat kebijakan kesetaraan gender yang menjadi variabel utama dalam penelitian. Kebijakan ini mencakup upaya untuk menciptakan kondisi yang adil dan setara antara pegawai pria dan wanita di dalam organisasi. Dalam Variabel ini terdapat beberapa indikator yaitu : Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat.

Ketiga, terdapat kepuasan kerja pegawai sebagai variabel yang akan diukur dalam penelitian. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka di Dinas Perhubungan. Indikatornya yaitu Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Komunikasi, Benefit, Contingent rewards, Prosedur pelaksanaan.

Melalui analisis keterkaitan antara kebijakan kesetaraan gender dan kepuasan kerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana

implementasi kebijakan tersebut berdampak pada kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya kebijakan kesetaraan gender dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kepuasan pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Moleong (2019:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kualitatif itu adalah sebagai berikut :

- a. Studi kasus diartikan sebagai metode atau strategi dalam penelitian untuk mengungkap kasus tertentu.
- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Fenomenologi diartikan sebagai studi tentang pengalaman hidup seseorang atau metode untuk mempelajari bagaimana individu secara subjektif merasakan pengalaman dan memberikan makna dari fenomena tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jenis pendekatan kualitatif pada penelitian penulis ini adalah dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, jenis penelitian dapat dibedakan menjadi tiga antara lain adalah penelitian kualitatif, kuantitatif dan penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif. Berikut lebih dijelaskan oleh Ibrahim, dkk (2018: 32) bahwa:

- 1) Penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan data numerik atau kuantitatif yang dapat diukur dengan metode pengukuran yang tepat. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa angka-angka,

statistik, tabel, dan grafik. Analisis data dalam penelitian kuantitatif umumnya menggunakan teknik statistik, seperti regresi, uji t, ANOVA, dan sebagainya;

- 2) Penelitian kualitatif, Penelitian ini menggunakan data deskriptif yang sulit diukur secara numerik. Data yang digunakan dalam penelitian ini umumnya berupa narasi, observasi, wawancara, atau dokumen. Analisis data dalam penelitian kualitatif umumnya menggunakan teknik analisis konten, analisis naratif, dan analisis grounded.
- 3) Penelitian gabungan (*mixed methods*), Penelitian gabungan menggunakan kedua jenis data di atas, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang masalah yang diteliti. Analisis data dalam penelitian gabungan dapat menggunakan teknik statistik dan analisis kualitatif.

Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami makna dan interpretasi subjektif yang diberikan oleh narasumber terhadap fenomena yang sedang diteliti. Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan interpretatif.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi dan memahami lebih dalam tentang bagaimana Analisis Kesetaraan Gender Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Peneliti akan mengumpulkan data melalui wawancara dengan narasumber yang relevan.

Data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dan interpretatif, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan rinci tentang fenomena yang sedang diteliti. Jenis penelitian kualitatif ini akan memungkinkan peneliti untuk menjelaskan dan memahami fenomena secara mendalam dan detail, serta mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh melalui metode penelitian kuantitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang diamati atau diukur dalam sebuah penelitian. Variabel-variabel tersebut menjadi fokus penelitian dan dapat memengaruhi hasil penelitian.

Berikut yang menjadi variabel penelitian:

1) Variabel Kesetaraan Gender

Defenisi : Kesetaraan gender adalah kondisi dimana perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pendidikan, pekerjaan, penghasilan dan akses sumber daya lainnya.

Indikator : Akses, Partisipasi, Kontrol, dan Manfaat.
(Husen Mulachela, dkk, 2019: 41-43)

2) Variabel Kepuasan Pegawai

Defenisi : Menurut Robbins (2017), kepuasan pegawai adalah "persepsi positif dan umum yang dialami oleh individu terhadap pekerjaan mereka atau kondisi kerja yang melibatkan aspek seperti gaji, promosi, supervisi, dan lingkungan kerja".

Indikator : Pekerjaan, Gaji, Promosi, Rekan kerja, Komunikasi, Benefit, Contingent rewards, Prosedur pelaksanaan. (Yuwono, 2021 hal. 44)

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli yang beralamatkan di Jln. Jalan Dipenogoro No. 241 Gunungsitoli.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																										
	April-23			May-23			Jun-23			Jul-23			Aug-23			Sep-23			Okt-23			Nov-23			Des-23		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■																								
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■	■	■	■	■															
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi										■	■	■															
Persiapan Seminar													■	■	■												
Seminar Proposal Skripsi																■	■	■									
Persiapan Penelitian																			■	■	■						
Pengumpulan Data																						■	■	■			
Penelitian Naskah Skripsi																									■	■	■
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																									■	■	■
Penelitian dan Penyempurnaan skripsi																											
Ujian skripsi																											

Sumber: Olahan peneliti, 2023

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Berdasarkan jenisnya, sumber data dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu sumber data primer dan skunder menurut Hair Jr, dkk (2017: 36):

Sumber data primer (*Primary data*): Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Contohnya, survei, wawancara, observasi, eksperimen, dan sebagainya. Sumber data primer biasanya dihasilkan oleh peneliti atau penulis sendiri, dan merupakan data yang spesifik untuk tujuan penelitian atau penulisan tertentu. Sedangkan sumber data sekunder (*Secondary data*): Merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan tersedia untuk digunakan. Contohnya, data dari instansi pemerintah, organisasi, situs web, jurnal, buku, dan sebagainya. Sumber data sekunder biasanya digunakan untuk menunjang analisis dan pembahasan pada penelitian atau penulisan, dan dapat memberikan informasi yang lebih luas mengenai topik yang sedang dibahas.

Oleh sebab itu yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Wawancara dengan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Serta

yang menjadi data skundernya adalah data internal Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, pada tahap awal ketika permasalahan penelitian belum jelas dan pasti, peneliti menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data. Hal ini dikarenakan peneliti berperan sebagai sumber informasi utama dan pengumpul data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, atau pengamatan partisipan. Seiring dengan berjalannya penelitian, instrumen yang digunakan dalam penelitian kualitatif dapat berkembang dan bervariasi, seperti dengan melibatkan narasumber atau pihak lain yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Seperti halnya disampaikan oleh (Abdussamad, 2021: 142) penelitian kualitatif pada tahap awal ketika masalah masih belum jelas, peneliti menjadi instrumen utama. Namun, setelah masalah terdefinisi dengan jelas, instrument yang lebih terstruktur dapat dikembangkan.

Maka yang menjadi instrumen utamanya adalah peneliti sendiri dan selanjutnya adalah daftar wawancara berdasarkan ukuran-ukuran yaitu indikator.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang relevan dengan suatu topik atau masalah tertentu. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang suatu fenomena atau situasi yang sedang diteliti.

Salah satu langkah strategis terpenting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Jika peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data yang diperlukan, maka ia tidak akan dapat mengumpulkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (Abdussamad, 2021: 142). Metode pengumpulan data dapat bervariasi, tergantung pada jenis data yang diinginkan dan sumber data yang tersedia. Beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan

dalam penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan analisis dokumen. Setelah data terkumpul, peneliti dapat menganalisis dan menginterpretasikan data untuk mengambil kesimpulan atau membuat rekomendasi.

Berdasarkan sumber data yang digunakan oleh peneliti, maka Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara. Ada beberapa jenis wawancara dalam penelitian, di antaranya (Abdussamad, 2021: 146):

- a) Wawancara Terstruktur: Pertanyaan yang diajukan sudah dipersiapkan sebelumnya dan diulang pada semua partisipan. Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif.
- b) Wawancara Tak Terstruktur: Pertanyaan yang diajukan tidak diatur sebelumnya, sehingga partisipan memiliki kebebasan dalam menjawab pertanyaan. Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif.
- c) Wawancara Semi-Terstruktur: Gabungan dari wawancara terstruktur dan tak terstruktur, dimana beberapa pertanyaan sudah ditentukan sebelumnya dan beberapa pertanyaan dibiarkan terbuka. Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat diatas, peneliti lebih memilih wawancara terstruktur dikarenakan dengan adanya pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya, wawancara terstruktur dapat membantu meningkatkan validitas hasil penelitian. Hal ini karena pertanyaan yang sama diajukan pada semua partisipan, sehingga memungkinkan untuk membandingkan dan menganalisis data dengan lebih mudah.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif dilaksanakan pada saat pengumpulan data sedang berjalan dan ketika selepas menyelesaikan pengumpulan data pada kurun waktu tertentu. Ketika sedang melakukan wawancara peneliti harus melaksanakan analisis pada setiap tanggapan narasumber yang sedang diwawancarai. Apabila tanggapan narasumber dirasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan kembali sampai diperoleh data yang dianggap meyakinkan. Peneliti ini akan menggunakan model analisis data dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142) dimana terdapat empat tahapan analisis data, sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data (Data collection)

Pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/ obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua sehingga peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan bervariasi.

2. Reduksi Data.

Data yang didapatkan dari hasil pengumpulan data, jumlahnya banyak serta beragam, membuat data yang didapatkan perlu dicatat dengan teliti dan rinci, untuk kemudian direduksi. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal penting, dan dicari tema dan pola dari data. Sehingga data yang sudah direduksi dapat membuat gambaran lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data pada tahap berikutnya atau mencari data yang dibutuhkan lagi.

3. Penyajian Data.

Setelah data direduksi kemudian langkah selanjutnya dari analisis data ialah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dengan cara membuat uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Tujuan penyajian data merupakan untuk memudahkan memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami.

4. Kesimpulan Dan Verifikasi.

Tahap terakhir dari model analisis data Miles dan Huberman ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan pada penelitian kualitatif bisa jadi menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat diawal ataupun bisa jadi tidak bisa menjawab rumusan masalah itu. Karena pada penelitian kualitatif rumusan masalah masih bersifat sementara dan dinamis mengikuti perkembangan penelitian dilapangan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Di dalam Peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gunungsitoli, salah satu Perangkat Daerah yang termuat di dalam Peraturan tersebut Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli meliki visi dan misi yaitu ;
Visi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli ditetapkan dalam rangka untuk mendukung terwujudnya visi Pemerintah Kota Gunungsitoli. Adapun yang menjadi visi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli adalah; “Terwujudnya gunungsitoli yang maju, nyaman dan berdaya saing melalui pelayanan di bidang perhubungan yang aman, lancar, selamat, tertib dan handal serta terjangkau”.

Dalam rangka mewujudkan visi yang dicanangkan diatas, maka disusunlah misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli ;

- a. Meningkatkan profesionalisme dan kualitas SDM
- b. Meningkatkan Pembangunan Sarana dan Prasarana Perhubungan
- c. Meningkatkan Pengendalian, Pengawasan dan Penertiban dibidang Perhubungan.
- d. Meningkatkan Kontribusi Pemasukan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

4.1.2 Kewenangan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka yang menjadi kewenangan Dinas Perhubungan adalah ;

Bidang Darat

1. Penetapan rencana induk jaringan lalu lintas dan angkutan jalan.
2. Penyediaa perlengkapan jalan
3. Pengelolaan terminal penumpang tipe C

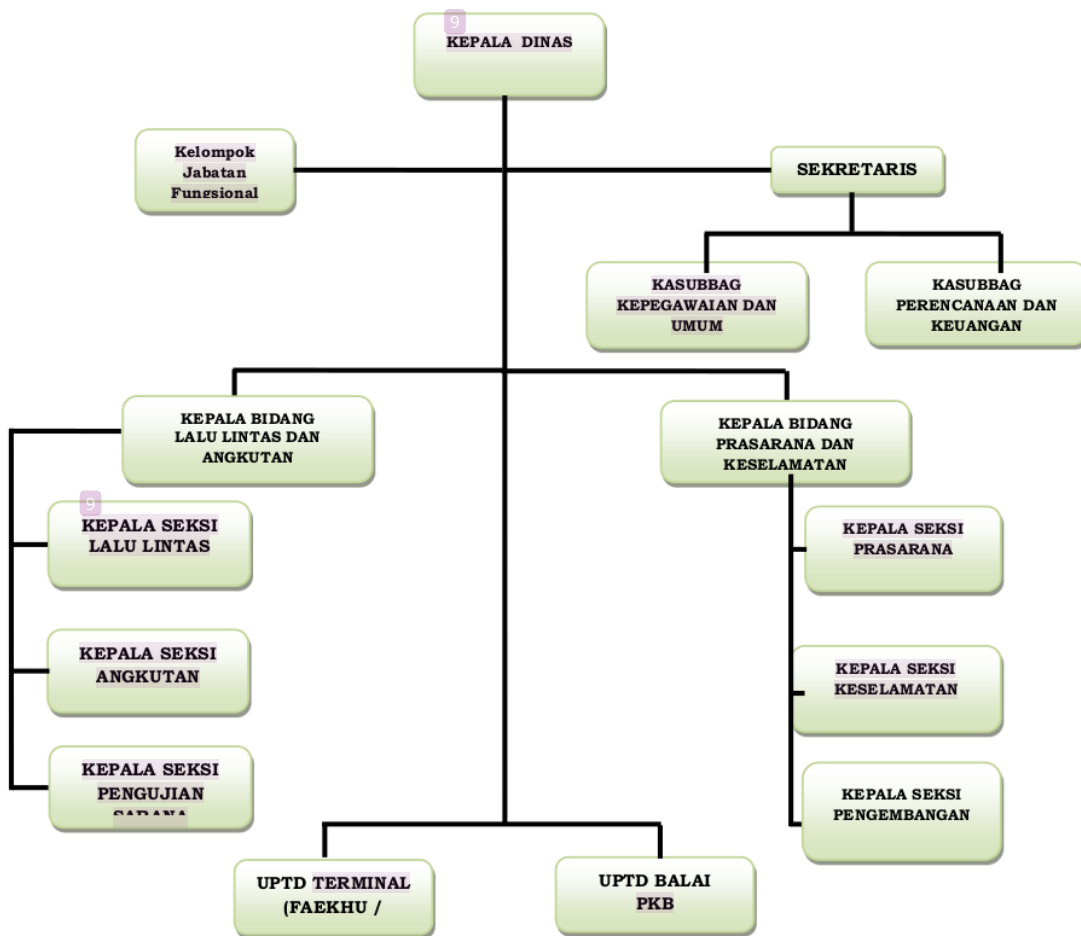
4. Penerbitan izin penyelenggaraan dan pembangunan fasilitas parkir
5. Pengujian berkala kendaraan bermotor
6. Pelaksanaan manajemen dan rekayasa lalu lintas
7. Persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas
8. Audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan
9. Penetapan rencana umum jaringan trayek Perkotaan
10. Penetapan rencana umum jaringan trayek Pedesaan
11. Penetapan wilayah operasi angkutan orang dengan menggunakan taksi dalam kawasan perkotaan
12. Penerbitan izin penyelenggaraan angkutan orang dalam trayek pedesaan dan perkotaan
13. Penerbitan izin penyelenggaraan taksi dan angkutan kawasan tertentu yang wilayah operasinya berada dalam Kota
14. Penetapan tarif kelas ekonomi untuk angkutan orang yang melayani trayek antar kota dan desa

Bidang Pelayaran

1. Penerbitan izin usaha angkutan laut bagi badan usaha yang berdomisili di Wilayah Pemerintah Kota Gunungsitoli
2. Penerbitan izin usaha penyelenggaraan angkutan sungai dan danau sesuai dengan domisili
3. Penerbitan izin trayek penyelenggaraan angkutan sungai dan danau untuk kapal yang melayani trayek dalam kota
4. Penerbitan izin usaha jasa terkait dengan perawatan dan perbaikan kapal
5. Penetapan tarif angkutan penyeberangan penumpang kelas ekonomi dan kendaraan beserta muatannya pada lintasan penyeberangan dalam Kota
6. Penetapan rencana induk dan DLKR/DLKP untuk pelabuhan sungai dan danau
7. Penerbitan izin dan pengoperasian pelabuhan pengumpan lokal
8. Penerbitan izin pengelolaan Terminal untuk kepentingan sendiri (TUKS) di dalam DLKR/DLKP pelabuhan pengumpan lokal.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli merupakan Tipe C yang memiliki 2 (dua) Bidang yaitu Bidang Lalu Lintas dan Angkutan serta Bidang Prasarana dan Keselamatan, kemudian memiliki 9 (sembilan) seksi seperti yang terlihat dalam struktur organisasi dibawah ini:



4.1.4 Deskripsi Identitas Informan

Informan penelitian ini terdiri dari 6 (enam) informan, informan Kepala Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, 3 untuk informan pendukung peneliti dan 2 informan staf pelaksana.

No	Nama Informan	Usia Informan	Inisial	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Meisoniman Lahagu, SH, M.Si (ML) NIP. 19690519 200112 1002	54 Tahun	ML	L	Kepala Dinas	S-2	10 Tahun
2	Firmatus Laia, S.Tr, M.I.Kom (FL) NIP. 19830107 201101 1 007	40 Tahun	FL	L	Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.	S-2	8 Tahun
3	Fa'ahakhododo Laoli, S.Tr (FAL) NIP. 19791207 201101 1 003	44 Tahun	FAL	L	Kepala Bidang Prasarana dan Keselamatan.	S-1	7 Tahun
4	Ir. Erwin Meiman Larosa, ST, MM (EML) NIP. 19770527 201001 1 020	46 Tahun	EML	L	Kepala Seksi Perencanaan dan Pengadaan Sarana.	S-2	7 Tahun
5	Fitri Natalia Humendru (FNH) NIP. 19801224 201401 2 003	43 Tahun	FNH	P	Staf Pelaksana	SMA	4 Tahun
6	Shanty Pebrina Zega, A.Md (SPZ) NIP. 19840216 201503 2 002	39 Tahun	SPZ	P	Staf Pelaksana	D-3	3 Tahun

Table 4.3 Tabel Informan
Sumber : Peneliti 2023

4.2 Analisis Hasil Wawancara

Jumlah informan pada penelitian adalah sebanyak 6 orang yang terdiri dari: kepala kantor atau pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, 2 orang Kepala Bidang, 1 orang Kepala Seksi dan 2 orang Staf Pelaksana sebagai informan pendukung di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Wawancara ini dilaksanakan dari hari rabu 27 September 2023 sampai dengan senin, 2 oktober 2023. Adapun hasil dari analisis wawancara sebagai berikut:

1. Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki laki terhadap peluang promosi jabatan?

Menurut Informan inisial ML, FL, FAL, EML, FNH, mengatakan bahwa di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih kurang akan akses terhadap pegawai perempuan dan rata-rata masih didominasi oleh pegawai laki-laki. Namun akan tetap berupaya untuk menyeimbangi kesetaraan akses. Sedangkan menurut informan SPZ mengatakan bahwa Di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih memberikan akses kesempatan terhadap pegawai perempuan yang setara dengan laki-laki terhadap peluang promosi jabatan, namun pasti memiliki kualifikasi tertentu.

Berdasarkan hasil analisis wawancara di atas, dapat di simpulkan bahwa akses terhadap peluang promosi terhadap pegawai perempuan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih kurang dan akan tetap diupayakan agar setara dalam akses.

2. Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam visi misi Dinas Perhubungan?

Menurut Informan inisial ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ mengatakan bahwa pegawai perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memiliki peran serta partisipasi pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Hal ini bisa dibuktikan dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berdampak positif bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi.

3. Apakah ¹² pegawai perempuan dan pegawai laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya,

Menurut informan ML, FAL, EML, FNH, SPZ mengungkapkan bahwa setiap Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli baik pegawai perempuan maupun pegawai laki-laki memiliki wewenang yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang berlandaskan kemampuan, kualifikasi, dan kinerja. Begitu juga menurut informan FL mengatakan bahwa Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar Negara yang menjadi pondasi awal untuk memberikan peluang yang sama dan hak yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berperan dalam pemerintahan. Begitu juga wewenang yang diberikan kepada pegawai perempuan selalu menjadi perhatian.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa, wewenang dalam pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berbeda-beda dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4. Apakah pegawai perempuan dan pegawai laki-laki dalam menjalankan pekerjaannya mendapatkan manfaat yang sama?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ, mengungkapkan bahwa di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli membina kebersamaan dan kekompakan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tidak membeda-bedakan antara pegawai perempuan dan pegawai laki-laki, sehingga dalam menjalankan pekerjaan mendapatkan manfaat yang sama. Salah satu manfaatnya ialah terlihat dalam peningkatan efisiensi penyelesaian tugas.

Dari hasil analisis wawancara diatas disimpulkan bahwa, dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki dan perempuan memiliki manfaat yang sama.

5. Apakah pegawai laki-laki dan pegawai perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Menurut informan ML, FL, FAL, SPZ, mengungkapkan bahwa dalam penempatan pekerjaan didasarkan pada kompetensi dan tugas serta wewenang dari dinas, bukan didasarkan pada minat individu. Sedangkan menurut informan inisial EML dan FNH mengatakan bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan minat mereka, namun juga didasari oleh kompetensi mereka.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa Di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli dalam penempatan pekerjaannya tidak di dasari pada minat individu melainkan harus didasari oleh kompetensi.

6. Apakah gaji memiliki perbedaan antara pegawai laki-laki dan perempuan?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ mengungkapkan bahwa perbedaan gaji memang sudah wajar terjadi, bukan hanya di Dinas Perhubungan, karena sistem penggajian ini didasarkan pada golongan, masa kerja dan jabatan.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa perbedaan gaji memang wajar terjadi, karena harus didasarkan pada golongan dan jabatan.

7. Apakah pegawai laki-laki dan pegawai perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, SPZ, mengungkapkan bahwa di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karirnya, namun didasari pada kinerja, kompetensi dan pencapaian. Sedangkan menurut informan inisial FNH mengatakan bahwa, dalam memberikan kesempatan mungkin tidak semua sama, itu bergantung pada kompetensi dan hasil kerja yang mereka dapatkan

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa dalam meningkatkan karir itu di berikan berdasarkan kompetensi dan hasil kerja yang telah di capai.

8. Bagaimana penilaian komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ, mengungkapkan bahwa Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu menjunjung tinggi komunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai lain tanpa

membedakan gender, dan ketika pegawai menunjukkan kinerja yang baik pimpinan selalu memberikan reward atau penghargaan

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa komunikasi antara pegawai sangat baik, dan contingent rewardsnya di berikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.

9. Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ, mengungkapkan bahwa kejelasan prosedur pekerjaan merupakan elemen penting yang akan menjadi pedoman pada SOP dan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa penerapan aturan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena merupakan pedoman dalam bekerja.

10. Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ, mengungkapkan bahwa Kebijakan kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi positif dan berperan penting terhadap kepuasan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin. Dalam meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan, pemerintah telah melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu

meningkatkan jumlah perempuan dalam kegiatan ekonomi atau bidang ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah perempuan dalam pengambilan keputusan di Pemerintahan. Namun kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih belum maksimal, yang dimana jumlah pegawai yang berada di kantor kami hanya sebanyak 6 orang dan belum mencapai kesetaraan gender yang dimana keberadaan pegawai perempuan dalam setiap kegiatan setidaknya 30 persen.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa kesetaraan gender di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berpengaruh positif, namun masih belum maksimal namun akan diperhatikan.

11. Apa saja faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, SPZ mengatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli adalah karena pendidikan, pengalaman dan keterbatasan akses atau dukungan dalam mendapatkan kualifikasi.

Sedangkan Informan FNH mengatakan bahwa bisa jadi karena kurangnya ketertarikan untuk melakukan pekerjaan di bidang ini.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa faktor faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita adalah pendidikan, pengalaman, dan kualifikasi.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilokasi, maka dapat dikemukakan hasil observasi dan wawancara penelitian di lapangan berdasarkan atas tujuan penelitian pada bab 1, yakni : untuk mengetahui bagaimana kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, dan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Pada bagian ini akan membahas Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli dan juga untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli sebagai berikut:

1. bagaimana kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Kebijakan kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi positif dan berperan penting terhadap kepuasan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin.

⁸ Dalam meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan, pemerintah telah melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu meningkatkan jumlah perempuan dalam kegiatan ekonomi atau bidang ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah perempuan dalam pengambilan keputusan di Pemerintahan. Namun kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih belum maksimal, yang dimana jumlah pegawai yang berada dikantor kami hanya sebanyak 6 orang dan belum mencapai kesetaraan gender yang dimana keberadaan pegawai perempuan dalam setiap kegiatan setidaknya 30 persen.

Temuan ini di dukung dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Menurut Opy T, Subhan W, 2022, Kesetaraan gender berarti tidak adanya perlakuan yang bias gender atau perbedaan peran dan posisi antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek. Kesetaraan gender juga mengacu pada persamaan hak, tanggung jawab serta kesempatan yang diperoleh oleh perempuan dan laki-laki.

Pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli kebijakan kesetaraan gender masih belum maksimal dan masih perlu meningkatkan kesetaraan gender, agar terciptanya kepuasan kerja yang setara antarsesama pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin.

2. Faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, SPZ mengatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli adalah karena pendidikan, pengalaman dan keterbatasan akses atau dukungan dalam mendapatkan kualifikasi. Dan juga menurut Informan FNH mengatakan bahwa bisa jadi karena kurangnya ketertarikan untuk melakukan pekerjaan di bidang ini.

Temuan ini di dukung dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa :

Adapun beberapa alasan yang mempengaruhi minimnya keterlibatan wanita dalam bekerja yang dikutip oleh Farahiyah D, 2021, yakni:

1. Tingkat Pendidikan.

Perempuan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dikarenakan tidak berpendidikan akan sulit untuk mengakses pekerjaan di sektor formal yang relative mempunyai upah tinggi (Josephine, 2019).

2. Status pernikahan yang berkaitan dengan peran ganda perempuan dalam mengurus rumah tangga, sehingga menjadi pertimbangan perempuan untuk bekerja di sektor formal (Nofianti, 2016)

3. Pengalaman kerja.

Bagi perempuan yang memiliki pengalaman kerja lebih cenderung untuk bekerja di sektor formal, walaupun pengalaman kerja tidak menjadi syarat utama untuk masuk ke sektor formal. (Wijayanto & Sari, 2019).

4. Pendidikan Kepala rumah tangga dan kehadiran anak.

Jika kepala rumah tangga memiliki tingkat pendidikan yang rendah maka partisipasi perempuan akan bertambah. Sementara bagi perempuan yang memiliki anak belum bersekolah lebih memilih untuk bekerja di sektor informal dikarenakan bisa bekerja sambil mengasuh anaknya. (Wamuthenya, 2009).

4.4 Keterbatasan Peneliti

Berdasarkan pada proses penelitian langsung yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih dalam lagi untuk menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian ini sendiri tentu terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini,yakni:

1. Dalam proses pengambilan data dan wawancara. Terkadang peneliti memiliki batasan dalam hal menemui informan karena tugas pekerjaan para pegawai.
2. Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya sehingga penelitian ini kurang maksimal.
3. Jumlah informan yang hanya 6 orang, yang tentunya masih kurang untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih banyak lagi.
4. Keterbatasan Representasi: Terdapat potensi keterbatasan dalam representasi dari sudut pandang perempuan di dalam penelitian, yang dapat mempengaruhi pemahaman terhadap realitas yang dihadapi oleh perempuan dalam lingkungan kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti akan merumuskan kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, dan juga untuk mengetahui faktor faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

5.1 Kesimpulan

Oleh karena itu berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Bagaimana kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.
 - Kebijakan kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi positif dan berperan penting terhadap kepuasan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin. Dalam meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan, pemerintah telah melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu meningkatkan jumlah perempuan dalam kegiatan ekonomi atau bidang ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah perempuan dalam pengambilan keputusan di Pemerintahan. Namun kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih belum maksimal, yang dimana jumlah pegawai yang berada di kantor kami hanya sebanyak 6 orang dan belum mencapai kesetaraan gender yang dimana keberadaan pegawai perempuan dalam setiap kegiatan setidaknya 30 persen.

- kesetaraan gender memiliki pengaruh pada kepuasan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Dengan adanya kesetaraan gender, akan meningkatkan keseimbangan dan keadilan bagi setiap karyawan dalam mendapatkan kesempatan yang sama antara pegawai. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Beberapa faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli meliputi pendidikan, ketidakpercayaan diri, kurangnya pengalaman dan juga bisa jadi adanya kurang ketertarikan dalam hal pekerjaan ini karena didominasi oleh pria.

3. Meskipun kesetaraan gender telah di terapkan namun, Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli perlu terus meningkatkan penerapan kebijakan kesetaraan gender yang akan memberikan dampak positif bagi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, yaitu:

- Peningkatan kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai perempuan akan lebih berorientasi pada kebutuhan masyarakat.
- Peningkatan produktivitas kerja. Pegawai perempuan yang berperan dan berpartisipasi secara aktif akan lebih produktif dan berkontribusi positif bagi organisasi.
- Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini dimana saran ini diberikan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan, dan saran sebagai berikut;

1. Walaupun kesetaraan gender telah di terapkan perlu untuk terus meningkatkan penerapan kesetaraan gender dan pemberdayaan terutama dalam meningkatkan pendidikan, pengalaman, dan kepercayaan diri.

2. Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli perlu membuka kesempatan yang lebih luas bagi pegawai perempuan untuk menduduki jabatan strategis. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan promosi jabatan bagi pegawai perempuan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai perempuan.
3. Sebaiknya dilakukan juga penelitian untuk melihat perbedaan gender dikantor – kantor lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel dan luas penelitian, tidak hanya di salah satu Kantor, sehingga penelitian ini dapat digeneralisasikan secara lebih luas lagi.
5. Pemilihan responden atau yang diwawancarai sudah memiliki pengalaman dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan jawaban yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, N., Ubaidillah, A., & Sulhan, M. (2021). Konsep Kesetaraan Gender Perspektif Fatima Mernissi dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(02), 229–242. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i02.131>
- Atmaja, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA VOL 4 NO 1 Prodi Kewirausahaan*, 4. <https://doi.org/10.47080>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018a). KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018b). KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Edy, & Arfandi Adnan Muhammad. (2018). KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*.
- Edy, & Arfandi, A. M. (2018). KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*, 2.
- Ismail, Z., Pita Lestari, M., Rahayu, P., Novita Eleanora, F., Hukum, F., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2019). Kesetaraan Gender Ditinjau dari Sudut Pandang Normatif dan Sosiologis. *Jurnal Terakreditasi Nasional, SK. No. 28/E/KPT/2019*, 26, 154–161.
- Jasruddin, R. A., & Quraisy, H. (2015). Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. In *Jurnal Equilibrium Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi: Vol. III* (Issue 1).
- Jurnal, A., Sosiologi, A., & Fibrianto, A. S. (2016). *Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016*.
- Kementerian, I I, Perempuan, P., & Anak, D. P. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah-Deputi Bidang Kesetaraan Gender REPUBLIK INDONESIA LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH LAKIP 2022*.
- Khanafi Asnan, M., Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta Alif Fattahillah, U., & Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, U. (2022). HAK PEREMPUAN DAN KESETARAAN GENDER MENURUT PERSPEKTIF NAWAL EL-SA'DAWI (Vol. 4, Issue 1). <http://syekhnrjati.ac.id/jurnal/index.php/equalita/article/view/10166>

- KOMISI E DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH. (2021). *NASKAH AKADEMIK PENGARUSUTAMAAN GENDER PROVINSI JAWA TENGAH*.
- Luckyto, M., Oktaviana, S., & Fu'adah, L. (2021). Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching*, 5(2), 211. <https://doi.org/10.21043/ji.v5i2.11164>
- MARDIAH UIN Sultan Syarif Kasim Riau, A. (2018). *PENERAPAN KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru)*. ⁶
- Mulachela, H., Putri Paramita, E., & Teluma, A. R. L. (2019). Pesan Kesetaraan Gender dalam Film “Marlina Si Pembunuh Dalam Empat Babak” Gender Equality Messages in Film Marlina The Murderer In Four Acts. In *JCommSci-Journal Of Media and Communication Science* (Vol. 136, Issue 3).
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nur Kartini Kharisma, U. J. , M. I. (2022). RELEVANSI BUDAYA PATRIARKI DENGAN BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 4, 11–20.
- Nurwati, S. (2021). *DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Pratisardy Essy, L. H. (2019). DAMPAK REKRUTMEN, SELEKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK XYZ TBK CABANG PADANG. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS P-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003*, 21.
- Rahmadyah, N., Aslami, N., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, P. (2022). EKONAM: Jurnal Ekonomi STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN PERUSAHAAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 2, 91–96. <http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>
- REVAELYA DWI. (2022). *PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN AKAN PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Riadi, M. (2019, April 9). *Kesetaraan gender - Teori, peran dan keadilan*. KAJIANPUSTAKA.
- Simanjuntak Trinovela, & Sylvia Saragi Sitio Vera. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2. ¹
- Sintania, E., Daniel Yudistya Wardhana, P. S., & Tanggal Juli, M. (2020). *Skripsi Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap kepuasan karyawan akan karir dan*

Kepuasan kerja karyawan. (Studi Kasus pada BPR Intidana Sukses Makmur) Disusun Oleh: Telah dibaca dan disetujui oleh.

- Sulistiyowati Yuni. (2020). KESETARAAN GENDER DALAM LINGKUP PENDIDIKAN DAN TATA SOSIAL. *Ijouis: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, 1.
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI, 63–75.
- Tominc, P., Šebjan, U., & Širec, K. (2017). Perceived Gender Equality in Managerial Positions in Organizations. *Organizacija*, 50(2), 132–149. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0009>
- Trisnawati, O., & Widiansyah, S. (2022). KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DALAM BIDANG PENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 13(2), 339. <https://doi.org/10.26418/j-psh.v13i2.54606>
- Yonata, F., & Pd, M. (2020). *GENDER DALAM BUKU AJAR*. www.sulur.co.id

*Lampiran 1***DRAFT WAWANCARA**

1. Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?
2. Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan
3. Apakah pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?
4. Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?
5. Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?
6. Apakah gaji yang diterima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?
7. Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?
8. Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?
9. Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?
10. Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?
11. Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Lampiran 2

LEMBAR KERJA WAWANCARA

Nama Informan 1 : Meisoniman Lahagu (ML)

Hari/tanggal : Senin, 2 Oktober 2023

Lokasi Wawancara : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

1. Pewawancara : Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?

Informan : Secara umum, pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan. Namun, akses yang di berikan sedikit terbatas karena harus sesuai dengan kriteria yang didasarkan pada kinerja, dan keterampilan. Kami menyadari bahwa masalah ketidaksetaraan gender masih menjadi perhatian di kantor kami. Kami sedang aktif berupaya untuk mengatasi ketidaksetaraan tersebut dengan memastikan bahwa peluang promosi diakses secara adil oleh semua pegawai

2. Pewawancara : Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan.?

Informan : pegawai perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memiliki peran serta partisipasi dalam mewujudkan visi misi pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Hal ini bisa dibuktikan dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli tepat waktu dan selalu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang saya berikan kepada mereka” walaupun tidak banyak pegawai perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, namun sangat membantu dalam kelancaran tugas rutin

3. Pewawancara : Apakah ¹² pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?

Informan : wewenang merupakan hak dan kekuasaan pemegang jabatan untuk memilih, mengambil sikap, atau tindakan tertentu dalam melaksanakan tugas dan mempunyai peranan sebagai penyeimbang terhadap tanggungjawab, guna mendukung berhasilnya pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu setiap Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli baik pegawai perempuan maupun pegawai laki-laki memiliki wewenang yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Ada yang membidangi lalu lintas, sarana prasarana, pengujian kendaraan bermotor, kepelabuhanan, pemaknaan jalan dan perparkiran. Artinya masing-masing pegawai memiliki wewenang dan tugas yang berbeda-beda. Selain itu, ada tugas-tugas lain yang diberikan oleh saya sendiri sebagai Pimpinan

4. Pewawancara : Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?

Informan : pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu membina kebersamaan dan kekompakan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tidak membeda-bedakan antara pegawai perempuan dan pegawai laki-laki, sehingga dalam menjalankan pekerjaan mendapatkan manfaat yang sama, terutama dalam mencapai target yang sudah ditetapkan kepada masing-masing pegawai.

5. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Informan: Pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai perempuan dan laki-laki dijalankan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Keputusan penempatan pekerjaan didasarkan pada kompetensi dan kebutuhan organisasi, dengan fokus utama pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

6. Pewawancara: Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?

Informan: Gaji adalah sebagai balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan, Penggajian Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang Penyesuaian

Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 ke Dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. Berdasarkan peraturan tersebut, maka saya dapat jelaskan bahwa sistem penggajian pegawai negeri sipil memiliki perbedaan berdasarkan masa kerja dan golongan, baik sebagai pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan.

7. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Informan: Di dunia kerja seringkali pekerja perempuan menghadapi sejumlah tantangan yang jarang atau tidak pernah dirasakan oleh laki-laki. Padahal semua orang berhak untuk bekerja dengan nyaman dan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang. Itulah mengapa kesetaraan gender di dunia kerja penting untuk diperjuangkan. Kesetaraan yang dimaksud adalah semua pekerja harus menerima perlakuan yang adil, bebas dari diskriminasi. Kami akan selalu memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk meningkatkan karir, baik pegawai perempuan maupun pegawai laki-laki.

8. Pewawancara: Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Informan: komunikasi merupakan suatu proses atau tindakan menyampaikan pesan dari pengirim ke penerima, melalui suatu media sedangkan imbalan kontingen merupakan bentuk kesepakatan atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan, yang mana bawahan akan menerima imbalan tertentu atas tugas atau pekerjaan yang telah diupayakannya. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu menjunjung tinggi komunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai lain tanpa membedakan gender, dan ketika pegawai menunjukkan kinerja yang baik maupun pimpinan selalu memberikan reward atau imbalan.

9. Pewawancara: Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Informan: Standar Operasional Prosedur (SOP) atau prosedur kerja merupakan elemen penting dalam penerapan dan penanganan tugas-tugas yang diberikan, serta merupakan panduan urutan atau langkah-langkah untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan target yang ditentukan. Dengan kejelasan prosedur kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

10. Pewawancara: Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan : Kebijakan kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin. Dalam meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan, pemerintah telah melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu meningkatkan jumlah perempuan dalam kegiatan ekonomi atau bidang ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah perempuan dalam pengambilan keputusan di Pemerintahan. Namun kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih belum maksimal, yang dimana jumlah pegawai yang berada dikantor kami hanya sebanyak 6 orang.

11. Pewawancara : Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: Beberapa faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli adalah karena pendidikan, pengalaman dan ketidakpercayaan diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau kurang percaya diri.

Nama Informan 2 : Firmatus Laia(FL)

Hari/tanggal : Rabu, 27 September 2023

Lokasi Wawancara : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

1. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?

Informan : Kami memahami bahwa ketidaksetaraan akses bisa memengaruhi peluang promosi di tempat kerja. Oleh karena itu, dalam menyikapi ketidaksetaraan akses yang mungkin masih ada, kami tengah fokus untuk meningkatkan transparansi akses terhadap semua pegawai untuk menciptakan lingkungan yang inklusif

2. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan?

pegawai perempuan di Dinas Perhubungan memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi misi. Mereka tidak hanya terlibat dalam tugas rutin, tetapi juga aktif dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang mendukung visi organisasi

3. Pewawancara : Apakah ¹² pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?

Informan : Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan. Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar Negara yang menjadi pondasi awal untuk memberikan peluang yang sama dan hak yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berperan dalam pemerintahan. Begitu juga wewenang yang diberikan kepada pegawai perempuan selalu menjadi perhatian. Pegawai Dinas perhubungan Kota Gunungsitoli baik pegawai perempuan dan pegawai laki-laki memiliki wewenang yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh pimpinan.

4. Pewawancara : Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?

Informan : Dalam menjalankan pekerjaannya pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu mengedepankan kerjasama yang baik. Manfaat yang dapat dirasakan saat bekerja sama dalam pekerjaan adalah seluruh tugas menjadi cepat selesai.. Dan seluruh pekerjaan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli mendapatkan manfaat yang sama.

5. Pewawancara : Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Informan : Penempatan seluruh pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli termasuk pejabat eselon merupakan hak atau wewenang Pimpinan, dalam hal ini Walikota Gunungsitoli. Tentu dalam penempatan setiap pegawai pasti memperhatikan kompetensi dan latar belakang pendidikan baik pegawai perempuan maupun pegawai laki-laki. Kalau menanyakan apakah pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat, maka jawabannya adalah setiap tugas dan kepercayaan yang diberikan pimpinan harus dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggungjawab. Karena sebagai Pegawai Negeri Sipil harus tunduk dan loyal kepada pimpinan.

6. Pewawancara : Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?

Informan : Perbedaan gaji adalah ketika seseorang pegawai mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari pegawai lainnya. Perbedaan gaji ini memang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, dan bukan hanya pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, tetapi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) karena sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada golongan, masa kerja dan jabatan.

7. Pewawancara : Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Informan : Pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) baik Perempuan maupun laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier.

8. Pewawancara: Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Informan : Pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu dibangun komunikasi yang baik antara sesama pegawai serta memiliki kepedulian kepada sesama, serta pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi.

9. Pewawancara : Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Informan : Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah karena adanya kejelasan prosedur yang merupakan pedoman dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, dalam melaksanakan tugas selalu berpedoman pada Standar Operasional Prusedur (SOP).

10. Pewawancara: Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli telah mengambil langkah-langkah positif dalam menerapkan kebijakan kesetaraan gender, namun masih ada ruang untuk perbaikan yang lebih lanjut. Meskipun peluang karir telah dibuka secara adil, kita perlu terus mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan penuh dari semua individu, independen dari jenis kelamin.

11. Pewawancara: Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: Minimnya keterlibatan wanita di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli mungkin juga dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan. Jika terdapat keterbatasan akses atau dukungan dalam mendapatkan kualifikasi yang diperlukan untuk berkarir di bidang perhubungan, wanita mungkin enggan atau sulit untuk terlibat.

3. Informan FAL

Nama Informan : Fa'ahakhododo Laoli

Hari/tanggal : Rabu, 27 September 2023

Lokasi Wawancara : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

1. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?

Informan : Permasalahan ketidaksetaraan gender memang menjadi tantangan yang perlu diatasi. Dalam menghadapi hal keterbatasan akses ini, kami berupaya melakukan peninjauan menyeluruh terhadap sistem promosi kami, untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi gender.

2. Pewawancara : Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan?

Informan : Pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, Kepala Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai perempuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

3. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?

Informan : Kami memiliki kebijakan kesetaraan di tempat kerja yang diterapkan secara konsisten. Pemberian wewenang tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, melainkan oleh kualifikasi, kemampuan, dan pencapaian kerja. Pegawai, tanpa

memandang jenis kelamin, diberikan wewenang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing

4. Pewawancara : Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?

Informan: Dalam pelaksanaan tugas kami di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, kami senantiasa menekankan pentingnya kerjasama tim. Hasil positif dari kerjasama tersebut termanifestasi dalam penyelesaian tugas yang lebih cepat. Setiap bagian pekerjaan di Dinas Perhubungan merasakan manfaat yang baik

5. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Informan : Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai perempuan dan pegawai laki-laki pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu dikerjakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan”, tidak didasarkan pada minat dan kertertarikan. Namun sesuai dengan kompetensi dan tugas yang diberikan oleh atasan

6. Pewawancara : Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?

Informan : Perbedaan gaji antar pegawai tidak hanya terjadi di level lokal, tetapi juga merupakan fenomena umum di seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbedaan ini muncul karena sistem penggajian ASN yang didasarkan pada golongan, masa kerja, dan jabatan, dan hal ini bersifat umum di seluruh instansi pemerintah.

7. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Informan : Dalam hal meningkatkan karir, kesempatan yang diberikan tidak sama, namun harus ada kebijakan yang didasarkan pada kinerja, kompetensi, dan pencapaian

8. Pewawancara: Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Informan : Dalam menilai komunikasi rekan kerja berbeda gender, kami menyoroti kejelasan, responsivitas, dan kesalingpengertian. Penilaian contingent rewards didasarkan pada pencapaian spesifik yang mendukung tujuan tim.

9. Pewawancara: Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Informan: Tentu saja, efisiensi dan kejelasan prosedur kerja memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Proses yang efisien dan prosedur yang jelas memberikan pegawai keyakinan dan kemudahan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

10. Pewawancara: Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan : Kebijakan kesetaraan gender di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Adanya perlakuan yang setara dan peluang yang adil dapat memberikan pegawai kepastian dan rasa dihargai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun kesetaraannya masih kurang maksimal, dikarenakan jumlah pegawai perempuan yang sangat minim, dan akan melakukan upaya untuk meningkatkannya.

11. Pewawancara: Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan : Adanya keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan dapat menjadi faktor utama yang berkaitan dengan minimnya keterlibatan wanita di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Kendala-kendala ini mungkin menjadi penghambat bagi wanita untuk memasuki dan berkembang dalam berbagai peran di bidang perhubungan

4. Informan EML

Nama Informan : Erwin Meiman Larosa

Hari/tanggal : Kamis, 28 September 2023

Lokasi Wawancara : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

1. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?

Informan : Keadilan gender merupakan suatu proses dan perilaku adil terhadap laki-laki dan perempuan, Tentunya dalam hal ini, kita tidak bisa mengabaikan fakta bahwa ketidaksetaraan gender mungkin masih ada. Di kantor kami, kami akan berupaya untuk meningkatkan kesetaraan dengan memastikan bahwa semua pegawai memiliki akses yang setara terhadap peluang promosi dan peningkatan jabatan.

2. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan?

Informan: Partisipasi Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan dalam mencapai visi misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli membawa dampak positif bagi masyarakat, sehingga meningkatnya inovasi dalam pencapaian tujuan pemerintah.

3. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?

Informan : Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang adil, semua pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, diberikan wewenang berdasarkan kemampuan dan kualifikasi mereka. Tidak ada diskriminasi gender dalam hal pemberian tanggung jawab dan wewenang di tempat kerja kami

4. Pewawancara: Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?

Informan : Dalam menjalankan tugas sehari-hari di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, kami mengutamakan kerjasama yang sinergis. Manfaat yang dapat kami peroleh dari kerjasama ini jelas terlihat dalam peningkatan efisiensi

penyelesaian tugas. Seluruh lingkup pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli mendapatkan manfaat yang seimbang melalui pendekatan ini.

10
5. Pewawancara : Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Informan pekerjaan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu menarik dan juga sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai

6. Pewawancara : Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?

Informan : Pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, perbedaan gaji antar pegawai tidak hanya terjadi secara lokal, melainkan juga berlaku pada skala nasional di seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem penggajian yang mempertimbangkan golongan, masa kerja, dan jabatan menjadi penyebab umum dari perbedaan gaji ini.

7. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Informan: Ya, di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, pegawai laki-laki dan perempuan dianggap memiliki kesempatan yang setara untuk memajukan karir mereka.

8. Pewawancara: Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Informan: Penilaian komunikasi terhadap rekan kerja berbeda gender mencakup kemampuan mendengarkan, klaritas, dan interaksi yang positif. Dalam contingent rewards, kami menilai kontribusi individual yang signifikan terhadap hasil tim.

9. Pewawancara: Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Informan : Efisiensi dan kejelasan prosedur kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Ketika proses berjalan dengan lancar dan prosedur dijelaskan dengan baik, pegawai merasa lebih yakin, terorganisir, dan puas dengan pekerjaan mereka.

10. Pewawancara: Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: Kebijakan kesetaraan gender di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berdampak signifikan terhadap kepuasan pegawai. Kesetaraan menciptakan suasana kerja yang positif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan memiliki peran yang sama, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh. Meskipun kita telah membuat kemajuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, tantangan untuk mencapai kesetaraan gender yang penuh masih ada.

11. Pewawancara: Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: Salah satu faktornya adalah Kurangnya kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja di sektor perhubungan dapat menjadi penyebab utama minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

5. Informan FNH

Nama Informan : Fitri Natalia Humendru

Hari/tanggal : Jumat, 29 September 2023

Lokasi Wawancara : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

1. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?

Informan : Kami sadar bahwa masih ada tantangan terkait ketidaksetaraan akses di kantor kami. Meskipun dikantor kami di dominasi oleh laki-laki, kami yakin

pemerintah akan tetap berupaya memastikan kebijakan yang terbaik untuk setiap peluang yang setara.

2. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan?

Informan: Keterlibatan ASN perempuan di dalam upaya mencapai visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memberikan dampak positif yang nyata bagi masyarakat. Kontribusi mereka tidak hanya meningkatkan inovasi, tetapi juga secara positif mempercepat pencapaian tujuan strategis pemerintah

3. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?

Informan: Di tempat kerja kami, setiap pegawai, tanpa memandang laki-laki atau perempuan, memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan wewenang berdasarkan prestasi dan kualifikasi mereka. Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif di mana setiap individu dihargai dan diakui atas kontribusinya, tanpa memandang jenis kelamin.

4. Pewawancara: Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?

Informan : Dalam konteks pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, kami yakin bahwa seluruh pegawai, tanpa memandang gender, merasakan manfaat yang setara. Keuntungan dari kerjasama yang efektif tercermin dalam peningkatan efisiensi tugas, dan hal ini berlaku bagi seluruh tim, baik laki-laki maupun perempuan.

5. Pewawancara : Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Informan: Di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, kami yakin bahwa baik pegawai laki-laki maupun perempuan merasa pekerjaan mereka menarik dan sesuai dengan minat serta kompetensinya. Adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi masing-masing memberikan kepuasan dan motivasi dalam menjalankan tugas

6. Pewawancara: Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?

Informan : Fenomena perbedaan gaji antar pegawai tidak hanya menjadi kenyataan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, tetapi juga merupakan hal yang umum terjadi di seluruh ASN. Penetapan gaji berdasarkan golongan, masa kerja, dan jabatan menjadi faktor utama yang menyebabkan adanya perbedaan ini.

7. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Informan : mungkin tidak semua sama, karena kompetensi masing -masing pegawai berbeda-beda.

8. Pewawancara : Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Informan : Penilaian komunikasi melibatkan evaluasi keterbukaan, kejelasan, dan kemampuan berkomunikasi yang inklusif. Di sisi contingent rewards, kami mengidentifikasi kontribusi individual yang mencapai target dan memberikan nilai tambah.

9. Pewawancara: Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Informan : Penerapan aturan dengan efisien dan prosedur kerja yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika mereka dapat menjalankan tugas dengan efisien dan memahami prosedur dengan baik.

10. Pewawancara: Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan :Meskipun ada kebijakan kesetaraan gender yang telah diterapkan, namun kantor kami masih melakukan evaluasi hambatan-hambatan yang mungkin masih ada. Langkah-langkah konkret akan diambil untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang yang setara dan merasa dihargai sepenuhnya dalam lingkungan kerja. Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli belum maksimal menerapkan kesetaraan gender.

11. Pewawancara: Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: Bisa jadi karena kurangnya ketertarikan untuk mendapatkan pekerjaan ini.

6. Informan SPZ

Nama Informan : Shanty Pebrina Zega

Hari/tanggal : Jumat, 29 September 2023

Lokasi Wawancara : Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

1. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?

Informan : kesetaraan akses di kantor kami memang ada, namun pasti akan memiliki kualifikasi tertentu.

2. Pewawancara : Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan?

Informan : Partisipasi yang kuat dari ASN perempuan dalam menjalankan visi dan misi Dinas Perhubungan di Kota Gunungsitoli secara langsung mendukung pencapaian tujuan pemerintah. Melalui kontribusi mereka, terlihat peningkatan nyata dalam pelayanan masyarakat dan implementasi kebijakan yang lebih efisien.

3. Pewawancara: Apakah pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?

Informan : Di dalam lingkungan kerja kami, prinsip-prinsip kesetaraan dipegang teguh. Penentuan wewenang kepada pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, dilakukan dengan berlandaskan pada kemampuan, kualifikasi, dan kinerja individu. Kami memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan tanpa adanya diskriminasi gender, sehingga setiap pegawai memiliki peluang yang setara untuk mendapatkan tanggung jawab yang sesuai dengan kontribusi dan potensi yang mereka bisa.

4. Pewawancara : Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?

Informan : Ya, di lingkungan kerja kami, pegawai laki-laki dan perempuan sama-sama merasakan manfaat yang signifikan dalam menjalankan tugasnya di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Keberagaman dalam tim kami membawa dampak positif, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas dirasakan merata di semua unit kerja, tanpa memandang jenis kelamin.

5. Pewawancara : Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?

Informan: Dalam lingkungan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, penugasan pekerjaan kepada pegawai perempuan dan laki-laki tidak ditentukan oleh minat atau ketertarikan pribadi, melainkan sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan. Pemilihan penugasan lebih berorientasi pada kebutuhan organisasi.

6. Pewawancara : Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?

Informan : perbedaan gaji memang ada, itu karena bedanya tingkat golongan dan jabatan.

7. Pewawancara: Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?

Informan : Tentu, di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, setiap pegawai, tanpa memandang jenis kelamin, diakui memiliki peluang yang adil untuk meningkatkan karir.

8. Pewawancara : Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?

Informan: Penilaian komunikasi di antara rekan kerja berbeda gender mencakup aspek kejelasan, kerjasama, dan saling penghargaan. Di sisi contingent rewards,

kami menilai kontribusi individual yang melebihi harapan dan memberikan nilai tambah pada proyek atau tim.

9. Pewawancara : Apakah efisiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?

Informan: Efisiensi dan kejelasan prosedur kerja secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai. Ketika aturan diterapkan dengan baik dan prosedur dijelaskan secara transparan, pegawai merasa lebih terorganisir dan mendapatkan kepuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

10. Pewawancara : Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: kebijakan kesetaraan gender memang masih perlu di tingkatkan di kantor kami, karena jumlah pegawai perempuan pada kantor kami masih sangat minim.

11. Pewawancara : Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?

Informan: biasanya karena kurangnya pengalaman dalam menjalani pekerjaan pada bidang ini.

Lampiran 3

**DOKUMENTASI PELAKSANAAN PENELITIAN DI KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI**

1. Bapak Meisoniman Lahagu, S.H, M.Si



2. Bapak Firmatus Laia, S.Tr, M.I.Kom



3. Bapak Fa'ahakhododo Laoli, S.TR



4. Bapak Ir. Erwin Larosa, ST, M



5. Ibu Fitri Natalia Humendru



6. Ibu Shanty Pebrina Zega



Lampiran 4

REDUKSI DATA

NO	PERTANYAAN	JAWABAN SAMA/MIRIP	JAUH BERBEDA
1	Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki-laki terhadap peluang promosi jabatan?	ML, FL, FAL, EML, FNH	SPZ
2	Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	-
3	Apakah pegawai perempuan dan laki-laki mendapatkan wewenang yang sama dalam pekerjaannya?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	-
4	Apakah dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki pegawai laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang sama?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	-
5	Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa pekerjaannya menarik dan sesuai dengan minat dan kompetensinya?	ML, FL, FAL, SPZ	EML dan FNH
6	Apakah gaji yang di terima memiliki perbedaan antara Pegawai laki-laki dan perempuan?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	-
7	Apakah Pegawai laki-laki dan perempuan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir?	ML, FL, FAL, EML, SPZ	FNH
8	Bagaimana Bapak/Ibu menilai komunikasi dan contingent rewards terhadap rekan kerja yang berbeda gender?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	-

9	Apakah efesiensi dan kejelasan prosedur kerja dalam penerapan aturan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	-
10	Bagaimana kebijakan kesetaraan gender terhadap kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?	ML, FL, FAL, EML, SPZ, FNH	
11	Apa saja faktor penyebab minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli?	ML, FL, FAL, EML, FNH, SPZ	FNH

BIODATA PENULIS

Meiman Jaya Hulu dilahirkan di Gunungsitoli, 5 Mei 2001, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Andi Febrianto Hulu dan Leniriang Zandroto. Pendidikan Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 070975 Gunungsitoli, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 4 Gunungsitoli dan lulus pada tahun 2016. Setelah tamat kemudian melanjutkan pendidikan di SMK SWASTA PEMBDA NIAS Kota Gunungsitoli dengan jurusan Teknik Komputer dan Jaringan. Setelah tamat SMK kemudian melanjutkan studi di UNIVERSITAS NIAS Fakultas Ekonomi yang dulunya bernama STIE PEMBNAS NIAS dengan jurusan Manajemen dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

"ANALISIS KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI"

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	4%
2	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
3	repositori.unsil.ac.id Internet Source	2%
4	Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN", Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2022 Publication	1%
5	repositori.ubharajaya.ac.id Internet Source	1%
6	jcomm.unram.ac.id Internet Source	1%
7	journal.ptiq.ac.id Internet Source	1%

8	www.djkn.kemenkeu.go.id Internet Source	1 %
9	gunungsitolikota.go.id Internet Source	1 %
10	www.scribd.com Internet Source	1 %
11	jurnal.untan.ac.id Internet Source	1 %
12	adoc.tips Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"ANALISIS KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91
