

PENERAPAN PRINSIP PERSAMAAN AKSES DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI UNTUK MEWUJUDKAN KEADILAN GENDER

(Studi di PT. Herba Emas Wahidatama, Purbalingga)

Oleh
Rizky Nanda Febri Safira
E1A020281

ABSTRAK

Kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan memiliki kesamaan hak di setiap bidang termasuk pada dunia kerja. Salah satu hak yang wajib diberikan suatu perusahaan kepada pegawainya adalah memberikan persamaan akses pengembangan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hak perempuan dalam pengembangan kompetensi yang berkerja disuatu perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode pendekatan yuridis empiris. Spesifikasi penelitian adalah deskriptif dengan informan pegawai PT. Herba Emas Wahidatama, metode penentuan informan dengan teknik *purposive sampling*. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Disajikan dalam bentuk teks naratif dengan metode analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan prinsip persamaan akses dalam pengembangan kompetensi untuk mewujudkan keadilan gender di PT. Herba Emas Wahidatama sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan empat parameter pengukuran persamaan akses pengembangan kompetensi terhadap karyawan. Pertama, terdapat bentuk-bentuk pengembangan kompetensi yang beragam. Kedua, terdapat kriteria pengembangan kompetensi bagi tenaga kerja yang jelas. Ketiga, terdapat relevansi pengembangan kompetensi terhadap kualitas kinerja tenaga kerja yang baik. Keempat, terdapat respon positif harapan informan terkait pengembangan kompetensi. Penerapan pengembangan kompetensi sudah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Herba Emas Wahidatama dengan Serikat Pekerja Herba Emas Wahidatama yang berlaku dan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan sebagai pedoman yang mengatur penghapusan diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi adalah faktor pendukung berupa komitmen perusahaan dalam program pengembangan kompetensi; motivasi karyawan mengikuti pengembangan kompetensi; share pengetahuan pengembangan kompetensi dari pegawai ke pegawai; kesepakatan karyawan bahwa pengembangan kompetensi dapat memajukan perusahaan; kesediaan pegawai mendapat pengembangan kompetensi. Faktor penghambat berupa faktor kendala biaya pendidikan lanjutan pegawai.

Kata kunci : *Keadilan Gender; Non Diskriminasi; Pengembangan Kompetensi; Persamaan Akses*

**PENERAPAN PRINSIP PERSAMAAN AKSES DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI UNTUK MEWUJUDKAN KEADILAN
GENDER**

(Study at PT. Herba Emas Wahidatama, Purbalingga)

By

Rizky Nanda Febri Safira

E1A020281

ABSTRACT

Gender equality and justice are marked by having equal rights in all fields, including the workplace. One of the rights that a company must provide to its employees is equal access to competency development. This research aims to analyze women's rights in competency development within a company. This study is qualitative with a juridical-empirical approach. The research specification is descriptive with informants from PT. Herba Emas Wahidatama, using purposive sampling for selecting informants. The type and source of data include both primary and secondary data. The data is presented in narrative text form with qualitative analysis methods. Based on the research findings, the application of the principle of equal access to competency development for achieving gender justice at PT. Herba Emas Wahidatama has been implemented well. This is evidenced by four parameters measuring equal access to competency development for employees. First, there are various forms of competency development. Second, there are clear criteria for competency development for the workforce. Third, there is relevance between competency development and the quality of employee performance. Fourth, there is a positive response from informants regarding competency development. The implementation of competency development is in accordance with the Collective Labor Agreement (PKB) between PT. Herba Emas Wahidatama and the Herba Emas Wahidatama Workers Union and complies with Law No. 7 of 1984 concerning the Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, which serves as a guideline for eliminating discrimination against women in the workplace. Supporting factors include the company's commitment to competency development programs; employee motivation to participate in competency development; knowledge sharing about competency development among employees; employee agreement that competency development can advance the company; and employee willingness to receive competency development. Hindering factors include constraints related to the cost of continued employee education.

Keywords: *Gender Justice; Non-Discrimination; Competency Development; Equal Access.*