

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Partisipasi dari pekerja perempuan di Indonesia untuk setiap tahun semakin meningkat. Jika dulu dalam dunia pekerjaan hanya didominasi oleh kaum laki-laki. Pada jaman sekarang fenomena tersebut tidak berlaku lagi. Bila pada waktu itu perempuan hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, dan perlahan-lahan hal tersebut telah tergeser. Perempuan sekarang tidak hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun telah beralih peran menjadi pencari nafkah sekunder atau bahkan banyak yang telah menjadi pencari nafkah primer di dalam suatu rumah tangga.

Diskriminasi dan ketidakadilan yang bersumber pada perbedaan jenis kelamin atau *gender* sebenarnya terjadi dalam semua pilihan pekerjaan atau profesi yang ditekuni perempuan. Selama ini profesi sebagai dosen di dalam dunia akademis begitu banyak diminati oleh perempuan. Dalam tataran retorika, perempuan memang mendapat kesempatan dan prospek karir yang sama dengan laki-laki, akan tetapi dalam tataran realita masih terdapat marginalisasi dan ketidakadilan terhadap perempuan yang bekerja di dunia akademis. Harsiwi (2004) dalam Ninik Sri (2008) menjelaskan bahwa meskipun dalam perkembangan banyak perempuan yang mengenyam pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, akan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap kondisi akademisi perempuan di suatu perguruan tinggi

Berkaitan dengan profesi dosen dalam dunia akademis banyak diminati oleh perempuan, muncul suatu fenomena dalam masyarakat mengenai adanya perbedaan kinerja yang dihasilkan di lingkungan pekerjaan. Fenomena tersebut antara lain berkaitan dengan perbedaan karakteristik yang lazim ada pada setiap manusia, yaitu mengenai sifat-sifat dasar antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan karakteristik atau sifat-sifat dasar antara laki-laki dan perempuan inilah yang bisa saja memunculkan permasalahan dalam lingkungan kerja dosen mengenai kinerja yang akan dihasilkan oleh para dosen laki-laki dan perempuan tersebut. Belum lagi ketika pekerja perempuan yang sudah menikah (dan terlebih ketika sudah mempunyai anak), kebanyakan konsentrasinya akan menjadi terpecah antara keluarga dan pekerjaan. Hal ini berbeda dengan yang dihadapi oleh laki-laki yang terus berorientasi pada pekerjaan meskipun dia telah berkeluarga, karena laki-laki memiliki peran dan fungsi sebagai kepala rumah tangga dan juga sebagai pencari nafkah yang utama di dalam keluarga.

Kesetaraan diantara laki-laki dan perempuan selalu menjadi suatu isu yang menarik bagi kebanyakan kalangan. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan atau *gender* sebenarnya tidak menjadi masalah selama tidak melahirkan suatu ketidakadilan *gender*. Yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan *gender* telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki maupun perempuan. Banyak sekali perbedaan perlakuan yang disebabkan karena adanya perbedaan *gender* tersebut, dimana beberapa hasil penelitian menunjukkan bentuk-bentuk diskriminasi yang diterima oleh kaum perempuan di tempat kerja.

Perempuan dan laki-laki biasanya memiliki peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Laki-laki cenderung melakukan hal lebih berat, pekerjaan lebih beresiko yang biasanya terdapat di luar rumah. Teman kerja laki-laki cenderung memiliki status lebih tinggi dari kerja yang dilakukan perempuan, yang memiliki tanggung jawab utama mengasuh anak-anak dan orang tua, dan juga menyediakan makanan untuk keluarga.

Ketika seorang perempuan bekerja dalam dunia publik, akan dengan sendirinya menyanggah peran ganda (*domestic* dan publik). Beban peran ganda berpotensi membentuk komitmen perempuan terhadap karir lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Berbagai temuan ilmiah menyebutkan bahwa rendahnya komitmen perempuan terhadap karir dipicu oleh bentuk-bentuk diskriminasi dalam dunia kerja seperti kebijakan pengembangan karir dan perbedaan struktur gaji.

Dalam Wikipedia Ensiklopedia (2010), kesenjangan pendapatan atau gaji antar *gender* berasal dari proses yang menentukan kualitas pekerjaan dan penghasilan terkait dengan pekerjaan. Penghasilan terkait dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketimpangan pendapatan untuk mengambil bentuk dalam penempatan individu ke dalam pekerjaan tertentu melalui kualifikasi individu atau norma stereotip. Budaya stereotip yaitu secara tradisional perempuan dipandang sebagai merawat dan memelihara dan ditujukan untuk pekerjaan yang memerlukan keahlian tersebut. Dalam ketrampilan ini secara budaya dapat dihargai, mereka biasanya terkait dengan kehidupan rumah tangga.

Diskriminasi dan ketidakadilan dalam pekerjaan antara laki-laki dan perempuan terlihat juga seperti diungkapkan oleh Neumark, dkk (1999) dalam Ninik Sri (2008) menyatakan bahwa pekerjaan perempuan memperoleh tingkat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki pada tingkat kemampuan yang sama. Secara umum karyawan akan memperhatikan faktor gaji dan kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan, namun karyawan perempuan lebih senang apabila mendapat penghargaan pada dirinya, mencapai kepuasan kerja dan dapat menjaga hubungan baik dengan teman kerja (Beuterl dan Marini, 1995) dalam Yulita Zanaria (2007). Perbedaan *gender* ini membuat karyawan perempuan memiliki motivasi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Namun seperti yang diungkapkan oleh Kuntari dan Kusuma (2001) dalam Ninik Sri (2008) menyebutkan bahwa untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi, perempuan mendapat hambatan yang lebih besar, fenomena ini sering dimaknai sebagai *“the glass ceiling”* yang menjadi penyebab turunnya kinerja serta prospek karir perempuan karena terbatasnya kesempatan dalam peningkatan kemampuan dan pengembangan karirnya. Sebagaimana dikutip oleh Harsiwi (2004) dalam Ninik Sri (2008) yang mengatakan bahwa untuk mencapai posisi eksekutif, perempuan harus bekerja lebih keras daripada laki-laki karena seolah-olah harus memulai dari suatu titik negatif, *“For man, starting at ‘zero’, getting to a ‘plus’ is easier. For woman, starting from a negative point”*

Sementara itu studi yang dilakukan oleh Md. Mohsin (1997) dalam Ninik Sri (2008) menyimpulkan bahwa perempuan akan mempunyai sikap dan kesadaran terhadap komitmen karir yang tidak berbeda dengan laki-laki apabila perusahaan memberikan

struktur gaji dan kesempatan setara diantara laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan karirnya.

Eagly (1987) dalam Sri Trisnaningsih (2004) mengatakan bahwa dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai laki-laki mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan menghindarinya. Perilaku pegawai perempuan akan lebih cenderung menghindari konsekuensi konflik dibandingkan perilaku pegawai laki-laki, meski dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama dibandingkan laki-laki, tetapi apabila ada nada resiko yang timbul, laki-laki cenderung lebih banyak membantu dibandingkan dengan perempuan.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia dapat mendorong perusahaan untuk menanamkan norma, perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk mencapai kepuasan kerja (Yulita Zanaria, 2007). Dan para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan tugas-tugasnya dan mereka juga ingin lebih menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kerja (Retno Puji, 2008)

Penelitian yang lebih khusus mengenai pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor telah dilakukan oleh Sri Trisnaningsih pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2004. Di mana pengukuran kinerjanya terdiri atas lima (5) proksi, yaitu komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara auditor laki-laki dan perempuan atau dengan kata lain terdapat kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kesempatan kerja antara auditor laki-laki dan perempuan pada kantor akuntan publik di Jawa Timur. Sementara untuk masalah kepuasan kerja terdapat perbedaan antara auditor laki-laki dan perempuan pada kantor akuntan publik di Jawa Timur.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti perbedaan kinerja yang kinerjanya terdiri dari empat (4) proksi, yaitu komitmen, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja, namun dengan responden yang berbeda, yaitu dosen (dosen laki-laki dan perempuan) dalam lingkungan Politeknik TEDC Bandung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Perbedaan Kinerja Dosen Berdasarkan *Gender* Ditinjau Dari Komitmen, Motivasi, Kesempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Dalam Lingkungan Politeknik TEDC Bandung.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan kinerja antara dosen laki-laki dan

perempuan yang diprosikan ke dalam komitmen, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja Dalam Lingkungan Politeknik TEDC Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara dosen laki-laki dan perempuan yang diprosikan ke dalam komitmen, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja Dalam Lingkungan Politeknik TEDC Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan pembahasan ini. Adapun pihak yang kiranya dapat mengambil manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh *gender* terhadap kinerja dosen Politeknik TEDC Bandung.

2. Bagi Politeknik TEDC Bandung

Dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada pihak terkait yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf dan juga dapat memberikan kontribusi praktis dalam mengelola sumber daya manusianya.

3. Bagi Peneliti lainnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.