Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya jaman dan arus globalisasi membuat tidak sedikit perempuan yang berkesempatan berkarir di luar rumah dan menduduki posisi-posisi penting di perusahaannya. Jika dahulu sebelum jaman R.A Kartini, perempuan harus di rumah dan dipingit, namun jaman setelah R.A Kartini, kaum perempuan sudah terangkat derajatnya. Salah satu contohnya seperti pada kinerja perempuan dalam tugas kemiliteran KOWAD (Korps Wanita Angkatan Darat) yang ditulis oleh tim redaksi dalam Majalah KOWAD yang berjudul "Melati Pagar Bangsa" edisi Oktober 2007. Di sini peranan perempuan harus dapat menjaga harkat, martabat dan kehormatan, meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan kodratnya sebagai seorang wanita. Karena meski militer, Kowad tetap seorang wanita. Profesi sebagai Kowad yang berkeluarga tentunya cukup berat dan merepotkan, di satu sisi harus selalu siap setiap saat melaksanakan tugas dimanapun. Di sisi lain sebagai seorang ibu rumah tangga juga harus membagi perhatian serta mengurus anak dan suami (keluarga) nya. Namun pandangan terhadap militer selalu dipersepsikan sebagai institusi yang maskulin dengan dominasi laki-laki dan identik dengan kekerasan dan perang. Persepsi ini tidak memberikan kesempatan yang sama kepada kelompok perempuan untuk berpartisipasi setara di dinas militer. Persepsi ini secara sistematis melakukan marginalisasi atas peran militer perempuan. Selain itu,

Perpustakaan Unika

menurut Belle dalam Perilaku Keorganisasian: Politik dan Kekuasaan Organisasional juga mengatakan bahwa marginalitas peran perempuan masih sering terjadi baik dalam rumah tangga, lingkungan sosial masyarakat hingga dalam lingkungan organisasi formal atau perusahaan. Seiring berkembangnya populasi penduduk dunia dan semakin meningkatnya kebutuhan dan keinginan manusia, peran dan fungsi manusia (pria dan wanita) berubah sesuai dengan perubahan lingkungan. Peran perempuan menjadi semakin penting dalam setiap bagian dari proses tersebut. Contohnya dalam peran fenomenal perempuan dalam sejarah peradaban dunia seperti Cleopatra dalam sejarah Yunani Kuno, Ratu Balqis dalam sejarah Kerajaan Sulaiman, Maryam dalam sejarah Isa As dan perempuan-perempuan tangguh dalam sejarah perkembangan Islam (Siti Khadijah, Hindun dan Siti Aisyah) hingga dalam percaturan politik dunia modern; Ratu Elizabeth, Margareth Thatcher dan Hillary Clinton. Namun di sisi lain, karena adanya budaya patriakhi yang menjadi bagian dari kehidupan masyarakat membuat kaum perempuan menjadi kurang ingin untuk mau terlibat sebagai mitra kerja dan membuat kedudukan perempuan menjadi terpinggirkan (Tasmiati Emsa, 2010). Adanya beban peran ganda dan adanya bentuk-bentuk diskriminasi dalam dunia kerja pun berpotensi membentuk komitmen perempuan terhadap karir lebih rendah dibanding laki-laki. Karir wanita sebenarnya dapat berkembang apabila tidak terhambat oleh berbagai hal yang menjadi beban mereka.

Secara umum dapat dikatakan bahwa karir merupakan perjalanan kerja seseorang dimulai sejak dia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi pada organisasi tersebut (Utomo dan Sugiarto 2007). Ada

Perpustakaan Unika

beberapa perspektif mengenai karir: menurut Moekijat (1995: 83) karir adalah semua jabatan yang dipegang selama orang hidup bekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997: 46) karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan, dan pemenuhan kerja. Menurut Simamora (1998: 504), karir adalah perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang semakin tua. Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karir disadari secara individual, dan dibatasi secara sosial; manusia tidak hanya meniti atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karir yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan "membentuk" manusia.

Dalam pengembangan karir, individu tidak dapat lepas dari perannya sebagai karyawan, manajer, dan organisasi. Dari peran tersebut, nampak bahwa seorang atasan (manajer) sangat berperan dalam pengembangan karir individu di sebuah organisasi. Atasan yang baik seharusnya mendukung penuh kinerja karyawan dan proaktif untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karir. (Dessler 1998.)

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material (kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, status sosial, rasa bangga, dan sebagainya). Ada beberapa faktor yang secara umum mempengaruhi pengembangan karir individu, tapi bisa disimpulkan jadi dua faktor, yakni faktor internal (professionalisme karyawan)

Perpustakaan Unika

dan faktor internal (lingkungan organisasi, seperti tipe manajemen, manajer, sistem pengembangan karir di organisasi, dan lain-lain). Penelitian ini akan lebih menitikberatkan pada pengembangan karir perempuan, dimana perempuan biasanya sering diremehkan kemampuannya, tidak hanya keraguan dari lelaki kepada kaum perempuan, bahkan perempuan itu sendiri juga meragukan kaumnya (Kristanti 2008). Demikian pula menurut Broverman dan Kauman (Dagun 1992: 3-4) yang mengemukakan adanya beberapa aspek yang dominan pada perempuan yaitu kurang suka logika, lebih emosional, lebih subyektif, lebih tekun, mudah terpengaruh, kurang percaya diri, lebih tergantung, lebih lemah lembut, lebih peka akan perasaan orang lain dan lebih membutuhkan keamanan. Sedangkan laki-laki yaitu lebih menggunakan logika, lebih rasional, lebih agresif, lebih bebas, lebih obyektif, lebih mudah terpengaruh, lebih aktif, lebih percaya diri, lebih kasar, lebih mandiri dan kurang peka terhadap perasaan orang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek dalam diri perempuan tersebut dianggap kurangl tangguh untuk bersaing dalam dunia kerja dibanding lelaki yang dipandang lebih tegas dan mandiri. Maka tak heran banyak keraguan muncul karena perbedaan karakteristik tersebut.

Dalam menjalani karirnya, perempuan akan menemui banyak hal yang dapat mempengaruhi pengembangan karirnya. Hal-hal yang mempengaruhi tersebut dapat berupa hal positif yang dapat menunjang pengembangan karir, namun ada juga hal negatif yang mengahambatnya. Namun pengembangan karir itu sendiri dapat dikatakan sebagai peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko (1998:123)).

Perpustakaan Unika

Pengembangan karir kaum perempuan sering terhambat salah satunya karena isu mengenai gender. Hal ini diperkuat dengan pendapat Dickson (2001:139-140) dengan apabila dalam dunia kerja dimana lingkungannya didominasi pria, atau jumlah wanita dan prianya setara, atau dengan mayoritas wanita atau dalam lingkungan yang seluruhnya wanita, isu tentang gender mempengaruhi kita semua meskipun kita tidak selalu sadar tentang hal ini, misalnya intimidasi oleh individu pria, kesulitan dalam mengkonfrontir dan menantang sikap dan tingkah laku karena perbedaan kelamin, merasa memiliki nilai-nilai minoritas, melihat pria saja dalam posisi senior, ada perasaan dibedakan, dikucilkan, itulah beberapa hal yang menghambat perempuan karena adanya perbedaan gender. Dalam pengembangan karirnya, perempuan, sebagai lawan jenis laki-laki digambarkan dengan citra tertentu yang mengesankan inferioritas perempuan. Salah satunya dalam sistem pembagian kerja yang menyangkut fungsi dan peran perempuan. (Sugihastuti dan Saptiawan 2007:83). Namun selain itu juga adanya tuntutan dari perusahaan bahwa tenaga kerja yang dapat diterima kerja hanyalah yang berpendidikan dan berstatus belum kawin (Citra Wanita dan Kekuasaan Jawa 1992:60).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai **“ANALISIS FAKTOR PENGHAMBAT DAN FAKTOR PENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIR PEREMPUAN PT. IKF SEMARANG ”**

1.2 Rumusan Masalah

Perpustakaan Unika

Melihat dari latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas maka dapat dirumuskan bahwa permasalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang menghambat pengembangan karir perempuan
2. Faktor apa saja yang mendukung pengembangan karir perempuan

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai langkah awal dari setiap kegiatan yang akan dilakukan maka terlebih dahulu kita perlu mengetahui terlebih dahulu apa saja yang menjadi tujuannya. Dimana hal ini menjadi salah satu bagian penting di dalam melakukan penelitian yaitu menentukan tujuan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pengembangan karir perempuan
2. Untuk mengetahui faktor yang mendukung pengembangan karir perempuan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan yang terkait dengan penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan pengetahuan yang bermanfaat bagi kaum perempuan

Perpustakaan Unika

mengenai hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan karirnya

2. Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perempuan untuk lebih meningkatkan potensi dan kemampuannya dalam dunia kerja untuk mendukung karirnya

3. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya