

BAB I.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi, perubahan nilai-nilai sosial dan budaya membuat wanita bekerja di luar rumah, sebagai hal yang biasa. Partisipasi wanita di dunia kerja cenderung semakin meningkat. Kecenderungan wanita bekerja di luar rumah semakin meningkat dari waktu ke waktu. Di Amerika Serikat pada tahun 1950 wanita bekerja mencapai 29%. Pada tahun 1990, angkatan kerja wanita mencapai 57,7 % (Sutanto, 2000 hal 675). Hal tersebut seiring dengan berubahnya konsep wanita sebagai pendamping suami dan ibu rumah tangga menjadi wanita sebagai pencari nafkah melengkapi suami sekaligus ibu rumah tangga. Hal ini juga didorong adanya gerakan emansipasi wanita dan perjuangan hak-hak wanita yang menuntut kesempatan yang sama.

Selain terjadi peningkatan kuantitas pekerja wanita, diidentifikasi terjadi peningkatan kualitas pekerja wanita. Hal ini terlihat dari masuknya wanita pada pekerjaan yang dahulu hanya di dominasi oleh laki-laki -di Indonesia sudah ada presiden, menteri wanita, bupati, direktur wanita, meningkatnya wanita pekerja yang berpendidikan, dan meningkatnya proporsi wanita yang menduduki posisi-posisi level manajerial. Di Indonesia, munculnya UU no 13 tahun 2003 tentang kesamaan hak antara tenaga kerja pria dan wanita semakin memperbesar kesempatan bagi wanita untuk mengisi kesempatan kerja hampir di segala bidang dan tingkatan. Meskipun kesempatan kerja kepada wanita semakin terbuka, namun jumlah wanita yang menduduki jabatan manajer masih sangat terbatas (Suhartanto, 2007).

Namun demikian, banyak penelitian melaporkan bahwa wanita masih mengalami banyak hambatan dalam karir mereka untuk mencapai posisi puncak dalam suatu organisasi. Kecenderungan yang terjadi adalah semakin tinggi posisi manajerial, semakin sedikit proporsi wanita dibandingkan pria. Terdapat fenomena “*Glass Ceiling*”, yaitu hambatan yang tidak terlihat akan tetapi memberikan pengaruh yang besar bagi kemajuan karir wanita dalam suatu organisasi. Hasil survey The Best

Ceo berdasarkan kinerja manajerial dan persepsi karyawan menunjukkan CEO wanita hanya 14,2% (Pambudi, 2002 dalam Suhartanto, 2007). Di Negara maju seperti Spanyol dan Italia dimana porsi wanita di posisi manajemen senior kurang dari 10% (Linehan dan Wals,1999). Dari sisi pendapatan, secara umum wanita menerima kurang dari 30% dari apa yang diterima oleh pria, bahkan meskipun mempunyai level pendidikan yang sama (Cordano, Schere, dan Owen, 2002). Di Canada, dalam level yang sama pendapatan wanita sebesar 85% dari jumlah pendapatan yang diterima pria. Sedangkan di Inggris, pendapatan wanita sebesar 75% dari pria (Simpson dan Wood,2004).

Menurut, Simpson dan Sturges, (2005) dalam kurun waktu 30 tahun, jumlah wanita yang menduduki posisi manajerial dan profesional karir meningkat. Di Canada, antara tahun 1971 sampai dengan 1996, proporsi wanita dalam posisis manajemen meningkat dua kali, dari 16 persen menjadi 33 persent (statistik, canada) demikian halnya dengan UK (institut management). Namun demikian, di kedua negara wanita masih menjadi minoritas di semua posisi manajerial, dan semakin tinggi posisi hirarki karir, semakin sedikit jumlahnya. Sebagai contoh hanya 6 persen, dari anggota dewan (board member) dan 3,6 persen di UK. (Catalyst, 2000;institute of management, 1998).

Menurut Tood dan Bird (2000) di Australia perkembangan wanita yang berkarir dibidang pendidikan mengalami perbaikan. Namun demikian situasi yang ada masih menempatkan wanita dalam posisi yang lebih inferior dibandingkan pria. Pada tahun 1987 hampir separuh staf pengajar di UWA bekerja sebagai tutor senior, dan 48 persen bekerja secara temporer atau kontrak tetap, dibandingkan dengan 18 persen pria. Senior tutor dipekerjakan terutama untuk mengajar namun tidak berhak untuk meneliti sebagaimana staf senior. Padahal prospek promosi sangat terkait dengan hasil penelitian.

Studi tentang wanita di dunia akademik menghasilkan bukti adanya posisi yang tidak menguntungkan wanita (White, 2003) baik itu di Australia dan universitas internasional lainnya (Dugger, 2001). Jumlah akademisi wanita senior masih sedikit. White dalam Thanacoody dan Bartram 2006, melaporkan bahwa pada tahun 2000, di Australia hanya sekitar 16 persen akademisi wanita yang meraih *associate professor* dan professor di Universitas di Australia. Lebih lanjut, kurang lebih 29 persen staf

pengajar wanita yang mempunyai kepangkatan *senior lecturer* (lektor kepala). Penelitian terbaru tentang wanita di dunia akademi baik itu di Australia, AS dan Inggris (Todd dan Bird (2000) , White (2003)) memperlihatkan kesimpulan lebih banyak proporsi wanita pada tingkat kepangkatan yang rendah dibandingkan *senior lecturer* dan professional level. Dari penelitian Todd dan Bird, pada salah satu perguruan tinggi di Australia (UWA), terlihat bahwa jumlah staf pengajar wanita yang mempunyai kepangkatan lektor kepala (*senior lecturer*) pada kurun waktu 1990-1997 hanya 9,7% dan di atas lektor (*professor*) sebesar 11,0%, dan proporsi kepangkatan terbesar adalah asisten ahli (*below lecturer*) sebesar 55,9%.

Data tentang perkembangan karir wanita di perguruan tinggi di Indonesia, belum cukup terpublikasi. Penelitian selama ini lebih banyak dilakukan di perusahaan, dan organisasi pemerintahan. Di bidang pemerintahan misalnya diperoleh informasi bahwa jumlah keterwakilan wanita yang menjabat sebagai wakil rakyat masih kurang dari 30%. Di organisasi pemerintahan diperoleh informasi bahwa meskipun jumlah pegawai negeri cukup besar namun yang menduduki jabatan struktural (manajerial) kurang dari 15,8% dari jumlah pejabat struktural/manajerial. Prosentase tersebut semakin mengecil (kurang dari 8%) pada tingkatan jabatan manajerial yang lebih tinggi (kompas 6 Juli 2003).

Permasalahan stereotiping tentang tenaga kerja wanita nampaknya menjadi bagian yang tidak lepas dari permasalahan gender dan karir, baik itu di perusahaan maupun dunia akademik, yang terus terjaga dari waktu ke waktu melalui mekanisme organisasi. Beberapa temuan memperlihatkan perilaku stereotiping masih saja terjadi. Heitmall, et al, (1989) melaporkan terjadinya kecenderungan *stereotyping* yang memandang wanita kurang mampu berpikir logis, konsisten dan sehingga kurang mampu membuat keputusan (Heitmall et.al,1989). Pandangan seperti ini apabila dibiarkan berkembang dalam lingkungan kerja menjadi suatu preseden buruk bagi wanita.

Penelitian yang mampu memotret fenomena karir wanita di dunia akademik perlu didokumentasikan mengingat kurangnya data dan kajian yang secara deskriptif memberikan gambaran mengenai kemajuan karir, hambatan karir serta prestasi staf pengajar wanita di perguruan tinggi. Beberapa temuan di luarnegeri yang mengatakan bahwa terdapat fenomena "glass ceiling"- rendahnya proporsi staf pengajar wanita di

jabatan yang lebih tinggi, dan proporsi yang besar di jabatan yang lebih rendah perlu di konfirmasi, apakah juga terjadi di dunia akademik di Indonesia.

Pada akhirnya kajian ini diharapkan bisa memberikan gambaran informasi yang dijadikan bahan evaluasi mengenai kebijakan perguruan tinggi dan peraturan yang bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas staf pengajar wanita, karena pada umumnya wanita menghadapi problematika yang begitu kompleks bukan saja berhadapan dengan pekerjaan mereka tetapi juga beban rumah tangga, kultur, lingkungan kerja serta kebijakan organisasi yang kurang menguntungkan karir mereka. Sesungguhnya perbedaan gender (*gender differences*) tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun persoalannya ternyata perbedaan gender seringkali melahirkan ketidakadilan gender.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa fenomena peningkatan kuantitas tenaga kerja wanita diberbagai bidang perlu di kritisi, apakah sudah menunjukkan proporsi sebagaimana yang diharapkan oleh wanita yaitu adanya kesempatan yang sama untuk meraih karir yang tertinggi dalam suatu organisasi khususnya di lembaga akademik ataukah belum. Beberapa fenomena "glass ceiling" dan "stereotyping" perlu dikonfirmasi apakah juga terjadi di lingkungan akademis di Surakarta. Secara lebih rinci peneliti perlu memperoleh jawaban tentang proporsi staf pengajar wanita yang mempunyai kepangkatan rendah (asisten ahli), sedang (lektor a), tinggi (profesor). Demikian juga dengan prosentase staf pengajar wanita yang menduduki jabatan di Tingkat jurusan/progdi, Fakultas. Peneliti perlu memperoleh jawaban tentang permasalahan yang dihadapi oleh staf pengajar wanita dalam upaya mencapai karir mereka. Perlu juga dikaji mengenai prestasi yang berhasil diraih oleh staf pengajar wanita yang terepresentasikan dalam pencapaian penerimaan hibah-hibah perguruan tinggi.