

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Secara normatif kedudukan perempuan dan laki-laki adalah sejajar. Kesejajaran itu mestinya tampak pada semua aspek kehidupan. Sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (1) bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”, serta ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia” (Yarollo, 2002).

Meskipun secara formal kebijakan pemerintah dan juga undang-undang yang ada memberikan kesempatan yang sama luasnya bagi perempuan dan laki-laki untuk menuntut ilmu dan mengembangkan karir, namun dalam praktiknya perempuan menemukan hambatan yang lebih besar daripada laki-laki dalam mengembangkan karirnya.

Al-qur'an selalu menegaskan logika yang berasal dari Tuhan, ketika ia berulang kali menyebutkan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan dari jiwa (*nafs*) yang sama. Namun demikian, masih banyak diantara para ahli hukum kita yang membatasi persamaan antara kedudukan laki-laki dan perempuan ini hanya sampai pada batas persamaan secara spriritual saja, dan membiarkan masyarakat

Akuntansi yang dikenal sebagai pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kerapian dan kesabaran yang identik dengan sifat perempuan, sekarang ini sudah tidak berlaku lagi. Dilihat dari peminat jurusan akuntansi tidak hanya dari mahasiswa perempuan. Lulusan akuntansi sekarang tidak dilihat dari segi *gender* melainkan kualitas dari lulusan tersebut.

Pola rekrutmen karyawan juga tergantung pada kondisi perekonomian Indonesia, salah satu contoh adalah inflasi. Pada tahun 2007 tingkat inflasi lebih rendah apabila dibandingkan tingkat pada tahun 2006. Inflasi sendiri dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu; tekanan inflasi yang berasal dari sisi permintaan dan penawaran. Pentingnya pengendalian inflasi didasarkan pada pertimbangan bahwa inflasi yang rendah akan berdampak positif bagi kondisi ekonomi masyarakat.

Pada tahun 2007 tingkat inflasi cenderung rendah dan nilai tukar rupiah menguat, ini bisa dipicu dengan tingkat suku bunga yang turun sehingga minat investor untuk menanamkan modalnya akan semakin tinggi, maka perekrutan tenaga kerja akan naik juga.

Selain kondisi ekonomi, budaya juga mempengaruhi pola perekrutan tenaga akuntansi. Budaya merupakan faktor paling kuat mempengaruhi sistem akuntansi suatu negara dan juga bagaimana individu di negara tersebut menggunakan informasi akuntansi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narsa (2006) menggunakan variabel penelitian di kota Surabaya dengan periode penelitian antara Januari – Maret (Sampai tanggal 10 setiap bulannya) dan observasi data

Dalam Narsa (2006), Naisbitt dan Aburdene (1990) pernah mengatakan bahwa jika di akhir abad XX laki-laki merupakan pekerjaan industri yang *prototipikal* dan perempuan merupakan pekerja informasi secara *tipikal*, maka abad XXI merupakan “abadnya kaum perempuan”.

Jakarta sebagai ibu kota negara Republik Indonesia adalah kota yang memiliki penduduk yang cukup padat dan memiliki berbagai macam kebudayaan. Kota Jakarta memiliki penduduk hampir 7.512.323 pada tahun 2006 dan biasanya jumlah penduduk akan bertambah pada siang hari, angka itu akan bertambah seiring datangnya para pekerja dari kota satelit seperti Tangerang, Bogor, Bekasi dan Depok.

Dari data BPS provinsi Jakarta pada tahun 2002-2006 lowongan pekerjaan yang ada masih didominasi oleh kaum laki-laki. Namun untuk lowongan pekerjaan yang lebih menitik berat pada pendidikan, perusahaan atau instansi lebih memilih jenis kelamin perempuan.

Pada tahun 2006 jumlah pencari kerja di kota Jakarta berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa dari 14.036 orang tenaga kerja yang ditempatkan 8.045 orang atau 57,32 persen adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki mendominasi penempatan tenaga kerja dan berhasil memenangkan persaingan di pasar kerja.

Walaupun emansipasi perempuan semakin marak dibicarakan, namun budaya yang ada membuat posisi perempuan selalu berada di bawah laki-laki.

...

Selain budaya yang mempengaruhi ketimpangan antara perempuan dan laki-laki yang bekerja, perusahaan atau instansi secara sengaja atau tidak sengaja melakukan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dengan memilih calon pegawai berdasarkan jenis kelamin. Komisi Ekonomi dan Sosial Pasifik Persatuan Bangsa-Bangsa (UNESCAP) mencatat ketidaksejajaran partisipasi gender di pasar tenaga kerja Indonesia telah menyebabkan negara ini kehilangan potensi pendapatan kurang lebih US\$2,4 juta per tahun.

Perusahaan yang akan mulai beroperasi atau perusahaan yang merencanakan ekspansi umumnya memerlukan tenaga kerja baru. Alternatif dalam penetapan tenaga kerja baru merupakan jalan yang harus ditempuh atas pertimbangan dan kebijakan yang diambil oleh manajemen tenaga kerja. Pemamfaatan tenaga kerja lama tidak memungkinkan untuk memegang jabatan ganda. Rekrutmen tenaga kerja dari luar perusahaan memerlukan perencanaan matang khususnya menyangkut imbalan sebagai konsekuensi pekerjaan. Keseimbangan antara kuantitas keluaran produksi yang direncanakan dengan imbalan yang dapat diberikan kepada tenaga kerja perlu diperhitungkan secara rinci.

Pada umumnya penentuan sumber tenaga kerja dari luar perusahaan dapat dilakukan melalui beberapa cara. Cara yang bisa ditempuh antara lain, melalui departemen tenaga kerja, *Headhunter*, konsultan lembaga pendidikan sekolah maupun luar sekolah, teman-teman karyawan perusahaan (*member get member*), iklan (media massa cetak dan elektronik), serta badan organisasi lain

Media massa cetak (pers) merupakan salah satu sarana penyampaian informasi yang efektif yang mampu menjangkau cukup banyak pembaca di semua lapisan masyarakat. Dengan kata lain, media massa sesungguhnya berada di tengah realitas sosial yang sarat dengan berbagai kepentingan, konflik, dan fakta yang kompleks dan beragam. Menurut Louis Althusser (dalam Sobur, 2004:30), media massa sebagaimana lembaga-lembaga pendidikan, agama, seni, dan kebudayaan, merupakan bagian dari alat kekuasaan negara yang bekerja secara ideologis guna membangun kepatuhan khalayak terhadap kelompok yang berkuasa. Hal tersebut didukung oleh Sobur (31:2004) yang mengungkapkan bahwa sebagai suatu alat untuk menyampaikan berita, penilaian, atau gambaran umum tentang banyak hal, ia mempunyai kemampuan untuk berperan sebagai institusi yang dapat membentuk opini publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa media massa bukan sesuatu yang bebas, independen, tetapi memiliki keterkaitan dengan realitas sosial.

Koran atau media massa cetak dianggap mampu menyampaikan pesan perusahaan kepada masyarakat umum tentang lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Perusahaan yang membuka rekrutmen terbuka di media massa tinggal menunggu pelamar yang menyerahkan lamarannya ke perusahaan sampai batas waktu yang telah ditetapkan dalam iklan lowongan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis mengambil judul:
**“SEX-ROLES STEREOTYPE DALAM REKRUTMEN PEGAWAI
AKUNTANSI DAN KEUANGAN: OBSERVASI TERHADAP POLA
REKRUTMEN TERBUKA DI MEDIA MASSA”.**

B. BATASAN MASALAH PENELITIAN

Dikarenakan banyaknya penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang isu gender, tetapi penelitian tersebut lebih bersifat menilai berbagai dimensi akuntan perempuan dan laki-laki yang sudah mapan bekerja dalam sebuah institusi. Penelitian tentang *sex-role stereotype* pada proses rekrutmen mungkin belum banyak dieksplorasi. Penelitian ini akan dibatasi pada pengambilan sampel penelitian, dalam penelitian ini sampel hanya diambil dari lowongan pekerjaan oleh perusahaan dengan kantor pusat di Jakarta dan sekitarnya yang dimuat di harian umum KOMPAS. Observasi dilakukan setiap hari selama bulan Januari sampai Desember 2007.

C. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Agar penelitian ini lebih jelas, maka berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah para pengguna tenaga akuntansi bias terhadap isu *gender* dalam melakukan rekrutmen karyawan akuntansi dan keuangan?
2. Apakah para pengguna tenaga akuntansi lebih mempersyaratkan laki-laki dalam rekrutmen tenaga akuntansi dan keuangan?

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah para pengguna tenaga akuntansi bias terhadap isu

gender dalam melakukan rekrutmen karyawan akuntansi dan keuangan.

2. Mengetahui apakah para pengguna tenaga akuntansi lebih mempersyaratkan laki-laki dalam rekrutmen tenaga akuntansi dan keuangan.

E. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini diharapkan:

1. Bagi masyarakat khususnya calon mahasiswa dalam menentukan program studi pilihan, berkaitan dengan rencana karir masa depannya.
2. Sebagai masukan dalam pengambilan keputusan formasi karyawan oleh para manajer sumber daya manusia.
3. Meningkatkan pemahaman kita tentang *sex-role stereotypes* dalam pola rekrutmen tenaga akuntansi dan keuangan serta menambah