

BAB I

PENDAHULUAN

F. LATAR BELAKANG

Menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) jumlah penduduk dunia lebih banyak perempuan apabila dibandingkan dengan laki-laki, perbandingan jumlahnya adalah 1:4. Jumlah ini juga dapat kita lihat dari jumlah lulusan akuntansi. Salah satunya dapat dilihat dari beberapa Universitas di Yogyakarta yang memiliki jurusan akuntansi. Indonesia memiliki komposisi penduduk dengan jumlah penduduk perempuan yang lebih besar, namun dari segi tingkat partisipasi kerja, tingkat partisipasi kerja perempuan jauh lebih kecil apabila dibandingkan dengan tingkat partisipasi kerja yang dimiliki laki-laki. Jumlah pencari kerja pada tahun 2003 yang terdaftar sebanyak 8.747 orang pencari kerja laki-laki dan wanita sebanyak 6.920 orang. Dengan demikian terjadi kesenjangan antara jumlah pencari kerja laki-laki dan perempuan.

Perempuan selama ini selalu saja dipandang sebagai makhluk nomor dua setelah laki-laki. Perempuan selalu dipandang lebih rendah dan hanya bisa berperan sebagai ibu rumah tangga saja. Masih sedikit perempuan yang mengembangkan karier di ruang publik, apalagi yang menduduki jabatan yang tinggi di suatu instansi. Upaya kaum perempuan untuk memperjuangkan persamaan hak selama ini tidak hanya berbenturan dengan negara, tetapi juga

patriarki, kenyataannya masih kuat dipersepsikan masyarakat dalam bentuk-bentuk hambatan-hambatan yang bersifat alamiah dan kodrati terhadap perempuan.

Selain hambatan sistem nilai dan budaya, pandangan masyarakat selama ini banyak dipengaruhi oleh kondisi struktural yang ada. Posisi perempuan telah tersisihkan oleh negara yang lebih melihat dari kacamata laki-laki. Terkadang pandangan semacam ini juga mempengaruhi sikap dan pandangan masyarakat terhadap perempuan. Terbukti dengan besarnya proporsi responden yang memilih laki-laki untuk berperan dalam fungsi-fungsi formal daripada perempuan.

Dalam kerangka ideologis, institusi menjadi perangkat yang ikut dalam sistem yang ada. Pola dan mekanisme negara dalam proses bernegara secara sadar maupun tidak sadar telah mempengaruhi pola pikir masyarakat. Berkaitan dengan peran negara dalam mengangkat derajat perempuan, masyarakat menyadari masih adanya perbedaan perlakuan yang dilakukan oleh Negara terhadap perempuan.

Gerakan *gender* atau *gender movement* tidak memonopoli kepentingan kaum perempuan saja. Hal ini bisa dilihat dari akibat terjadinya ketidakadilan *gender* yang suatu saat nanti akan menjadi masalah bersama. Ada kecenderungan tentang anggapan bahwa persoalan *gender* tidak lagi dipandang sebagai persoalan yang relevan dengan masalah-masalah

Penelitian berperspektif *gender* sebenarnya bertujuan agar masyarakat yang berada dalam ketidaksetaraan *gender* dapat ditransformasikan menjadi *egalitarian*, di mana perempuan adalah mitra sejajar laki-laki, dan tidak ada lagi yang memandang sebelah mata terhadap kemampuan yang dimiliki perempuan.

Gender apabila dikaitkan dengan perekrutan tenaga akuntansi terkadang menjadikan perdebatan dikalangan pengamat sosial. Akuntansi yang identik dengan ketelitian, kerapian, dan kesabaran, dengan sifat-sifat yang jauh lebih banyak dimiliki kaum perempuan, kenyataannya terkadang dipandang kurang tepat apabila posisi itu diduduki perempuan, karena perempuan dipandang lebih menggunakan perasaan dalam memecahkan suatu masalah, sehingga lebih cocok untuk laki-laki, tetapi ada juga yang berpendapat bahwa akuntansi adalah bidangnya perempuan. sudah tidak begitu berlaku lagi bagi masyarakat luas.

Kecenderungan pola rekrutmen karyawan suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap minat calon mahasiswa dalam mengambil jurusan akuntansi dan keuangan, karena akan berpengaruh juga terhadap jaminan pendapatan kerja nantinya. Pola rekrutmen perusahaan yang tidak lagi memandang sebelah mata pada kemampuan perempuan akan jauh lebih diminati oleh para calon pelamar daripada perusahaan yang lebih mensyaratkan jenis kelamin. Ketika perusahaan mensyaratkan jenis kelamin, sebenarnya secara tidak langsung perusahaan kehilangan calon pegawai yang

calon tenaga kerja dari segi *gender*, kemungkinan besar akan mendapatkan tenaga yang jauh lebih profesional, karena tingkat profesional seseorang tidak dapat dilihat dari jenis kelamin.

Modernisasi yang ada, sebenarnya telah banyak merubah pola pikir masyarakat, kesempatan berpendidikan bagi perempuan semakin luas. Pandangan masyarakat bahwa kaum perempuan lebih cocok apabila didapur semakin berkurang, sehingga tidak sedikit kaum perempuan yang mempunyai gelar pendidikan yang tinggi, setidaknya ada kesempatan bagi perempuan untuk sedikit dapat sejajar dengan laki-laki.

Perekrutan tenaga akuntansi apabila dilihat dari kondisi ekonomi Indonesia pada tahun 2007, tingkat inflasi lebih rendah apaapabila dibandingkan dengan tingkat inflasi pada tahun 2005-2006. Kestabilan nilai rupiah tercermin dari tingkat inflasi dan nilai tukar yang terjadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat inflasi dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tekanan inflasi yang berasal dari sisi permintaan dan dari sisi penawaran. Pentingnya pengendalian inflasi didasarkan pada pertimbangan bahwa inflasi yang tinggi dan tidak stabil akan memberikan dampak negatif kepada 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 meningkat. Berbeda dengan tingkat inflasi pada

perusahaan akan lebih banyak mengeluarkan biaya untuk operasional perusahaan, sehingga berpengaruh juga terhadap perekonomian tenaga kerja.

Selain kondisi ekonomi Indonesia, budaya daerah juga dapat mempengaruhi perekonomian tenaga akuntansi. Kentalnya Politik Patriarki (Abdus Salam As'ad), dominasi laki-laki dalam ruang publik tidak dapat terbantahkan kebenarannya. Padahal, laki-laki dan perempuan dalam kaca

mata *gender* tidak ada garis yang membedakan. Namun, pada kenyataannya tidak dapat dipungkiri bahwa perempuan harus menjadi nomor dua dibawah kedudukan laki-laki. Para pemikir *gender* seperti, Asghar Ali Engineer dan Abdullah Ahmed An'aim, Fatima Mernissi, Aminah Wadud, Rifaat Hassan, secara tegas menolak ketika posisi perempuan terkooptasi di bawah kekuasaan laki-laki dalam sektor publik. Laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dalam publik (*Public Sphere*). Tentunya, paradigma *gender* bukan sikap dan perilaku mandiri. Lebih dari itu, paradigma *gender* adalah kesempatan yang sama (*egaliter*) dalam sektor publik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil

Judul: **“SEX-ROLES STEREOTYPE DALAM REKRUITMEN**

PEGAWAI AKUNTANSI DAN KEUANGAN: OBSERVASI

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 pengamapabilan sampel penelitian, dalam penelitian ini sampel hanya diambil dari harian rakyat Kedaulatan Rakyat. Observasi dilakukan setiap hari selama bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2007.

C. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain:

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 mempunyai tujuan untuk:

1. Mengetahui apakah para pengguna tenaga akuntansi bias terhadap isu

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 pengamapabilan keputusan formasi karyawan oleh para manajer sumber daya manusia.
3. Meningkatkan pemahaman kita tentang *sex-role stereotypes* dalam pola rekrutmen karyawan bidang akuntansi dan keuangan serta