

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada abad ke 21 setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis, hampir dipastikan dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan. Berbagai perubahan harus dilakukan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisasi ekonomi, dan perubahan sosial politik di berbagai belahan negara.

Bahkan, revolusi teknologi informasi dan komunikasi telah membawa dampak pada batas-batas negara, menjadi semakin kabur. Antar negara bukan lagi menjadi hambatan dalam berinteraksi karena negara-negara di berbagai belahan dunia bagaikan perkampungan global, dalam konstalasi yang demikian, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia.

Menurut S.P. Hasibuan (2013: 3) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Schuler, et al. (Dalam Sutrisno 2014 :6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja, organisasi, sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi.

Menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

**Tabel 1.1**

**Tingkat Pendidikan yang ada di PT Jaswita Jabar dari tahun 2014-2017**

<b>JENJANG PENDIDIKAN</b>					
<b>No.</b>	<b>Jenjang</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
1	SD	10	11	11	10
2	SLTP	17	17	17	17
3	SLTA	69	62	63	69
4	D3	8	6	7	7
5	S1	17	22	26	27
6	S2	8	7	9	9
7	S3	-	1	1	-
<b>TOTAL</b>		<b>129</b>	<b>126</b>	<b>134</b>	<b>140</b>

Sumber : Divisi SDM , 2017

Tingkat Pendidikan di PT Jaswita Jabar berdasarkan tabel yang di peroleh antara tahun 2014-2017 memang masih dominan untuk tingkat pendidikan lanjutan yaitu setara SMA dan S1 sementara Diploma dan S2 relatif lebih sedikit, sedangkan S3 cuma 1 orang. Dalam kenyataan orang yang berpendidikan lebih tinggilah yang menempati jabatan – jabatan yang penting.

Definisi konseptual tingkat pendidikan adalah “urutan pendidikan formal yang pernah ditempuh seseorang mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi”. Indeks pembangunan pendidikan atau *education development index* (EDI) berdasarkan data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia.

Sementara di PT Jaswita Jabar sendiri tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.1. Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa tingkat pendidikan di PT Jaswita Jabar menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan, karena tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi tingkat kerja perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada tingkat jenjang karir karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula jenjang karir yang didapatkan.

**Tabel 1.2**

**Jenis Kelamin yang ada di PT Jaswita Jabar dari tahun 2014-2017**

<b>JENIS KELAMIN</b>					
<b>NO.</b>	<b>KELAMIN</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
1	PRIA	98	96	103	110
2	WANITA	31	30	31	30
<b>TOTAL</b>		<b>129</b>	<b>126</b>	<b>134</b>	<b>140</b>

Sumber : Divisi SDM , 2017

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa di PT Jaswita Jabar dari tahun 2014-2017 jumlah karyawan pria lebih banyak dari jumlah karyawan wanitanya. Hal ini dimungkinkan karena PT Jaswita Jabar bergerak di bisnis perhotelan / mall, properti, dan perbengkelan yang pekerjaannya banyak membutuhkan tenaga pria, untuk wanitanya mereka menempati sekretariat, keuangan, dan HRD (*Human Resources Development*). PT Jaswita Jabar sebenarnya sedang berencana mengembangkan Palaguna yang terletak di alun – alun kota Bandung menjadi mall yang lebih besar dan hotel Corner menjadi hotel bintang 4 yang sedianya adalah hotel bintang 3. Sebenarnya investor sudah ada, tetapi karena terganjal dari IMB (Ijin Mendirikan Bangunan) dari Pemda Kota Bandung akhirnya renovasi dan pengembangannya menjadi terhambat.

Permasalahan Gender terlihat pada perbedaan peranan dan fungsi yang melahirkan perbedaan status sosial di masyarakat, dimana laki-laki lebih diunggulkan dari perempuan melalui konstruksi sosial. Perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan dibentuk melalui sosial kultural, dilanggengkan oleh interpretasi agama dan budaya (Homestay Alifia).

Perbedaan jenis kelamin sering dipergunakan masyarakat untuk membentuk pembagian peran kerja laki-laki dan perempuan. Dalam pembagian peran yaitu peran domestik dan peran publik. Peran domestik cenderung tidak menghasilkan uang, kekuasaan, dan pengaruh. Peran ini lebih banyak diserahkan kepada kaum perempuan, sedangkan peran publik yang menghasilkan uang, kekuasaan dan pengaruh diserahkan kepada kaum laki-laki. Akibat pembagian kerja yang tidak seimbang melahirkan ketimpangan peran laki-laki dan perempuan yang berakibat ketidakadilan gender yang merugikan perempuan. Di Indonesia, ketimpangan gender terlihat dari segala aspek antara lain dalam lingkungan keluarga, kependudukan, pendidikan, ekonomi, pekerjaan, dan dalam pemerintahan. Perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak seimbang ini juga sangat dipengaruhi oleh budaya dan kultural masyarakat Indonesia yang terdiri dari banyak etnis dan suku. Proses industrialisasi dan kemajuan teknologi informasi membawa dampak pada perubahan sosial pada peranan perempuan dalam keluarga dan masyarakat. Jumlah kaum perempuan yang bekerja di luar rumah semakin meningkat, diikuti juga fenomena meningkatnya jumlah perempuan yang menjadi kepala rumah tangga menggantikan posisi suami, dimana mereka tidak bekerja dan beralih fungsi menjadi pengganti ibu rumah

tangga dan diam di rumah untuk menggantikan posisi istri (Biro statistic “Strategi Kehidupan Perempuan Kepala Rumah Tangga”).

Fenomena meningkatnya jumlah perempuan bekerja diharapkan bahkan di dorong oleh negara lewat konsep mitra sejajaran pria dan wanita dalam GBHN. Dimana diharapkan perempuan akan lebih banyak berpartisipasi dalam pembangunan dan peningkatan pemberdayaan perempuan tidak saja untuk saat ini tapi juga untuk masa yang akan datang. Dengan adanya beberapa peraturan yang sudah dibentuk dan disusun dalam hal kesetaraan gender dapat memberikan kemudahan terhadap kaum wanita untuk mengembangkan dirinya. Dewasa ini sudah banyak kemajuan yang dicapai oleh kaum perempuan Indonesia, selain itu juga mendapatkan kesempatan dan akses yang sama untuk berkiprah di berbagai bidang tanpa adanya diskriminasi. Namun pencapaian kaum perempuan masih rendah dibandingkan dengan kaum laki-laki karena adanya budaya patriarki. Budaya patriarki adalah menempatkan posisi sosial kaum laki-laki lebih tinggi dari kaum perempuan.

Menurut Linda Amalia Sari Gumelar, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Seminar Koalisi Indonesia untuk Kependudukan dan Pembangunan di Jakarta, karena adanya budaya patriarki tersebut memberikan gerak yang tidak bebas terhadap kaum perempuan. Tolok ukur yang digunakan untuk mengukur kesetaraan gender adalah Gender Development Index (GDI) yang hanya mengukur tingkat capaiannya berdasarkan tiga variabel, yaitu pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Padahal dari aspek angka harapan hidup, usia perempuan masih lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, yaitu 71,74%

berbanding 67,51% tahun. Tapi dari aspek lain capaian perempuan masih rendah, misalnya angka melek huruf laki-laki pada tahun 2010 mencapai 95,65% lebih baik dari perempuan yang berada di angka 90,52%. Dan salah satu strategi yang digunakan oleh pemerintah dalam mewujudkan kesetaraan gender adalah melalui pendekatan Pengarus Utamaan Gender (PUG). PUG merupakan salah satu strategi yang mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi seluruh bidang pembangunan, dimana strategi PUG akan menghasilkan kebijakan publik yang lebih efektif dan tepat sasaran dalam rangka mewujudkan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh masyarakat baik laki-laki maupun perempuan.

**Tabel 1.3**  
**Jenjang Karir di PT Jaswita Jabar dari tahun 2014-2017**

<b>JENJANG KARIR</b>				
<b>Jabatan</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Kabid	5	6	2	1
Kasie	22	19	17	16
Staf	24	28	29	30
Staf Ahli	1	1	1	1
Serv Advisor	1	1	1	1
Quality Contr	-	-	1	1
Staf SA	1	1	1	1
Kasir	3	2	3	2
Foreman	1	1	2	1
Partman	2	2	2	1
Mekanik	13	12	7	7
Kep Unit	1	1	1	-
Clean Serv	5	4	7	11
Pengemudi	3	5	2	4
Danr Satpam	-	1	1	1
Satpam	38	37	35	37
Koord Parkir	1	-	1	-
Parkir	5	4	3	4
Ekspediter	1	1	1	2
WS Tech spv	-	-	3	3
WS Adm&wc	-	-	3	3

JENJANG KARIR				
Jabatan	2014	2015	2016	2017
Admin	-	-	2	3
PKWT	2	1	9	9
TOTAL	129	126	134	140

Sumber : Divisi SDM, 2017

Berdasarkan jenjang karir di PT Jaswita Jabar, jabatan kasie dan staf di tahun 2014-2017 lebih banyak di banding jabatan lainnya, dan jabatan itu dipegang orang-orang yang dari segi tingkat pendidikan berada di tingkat S1 dan S2.

Menurut Daniel B. Turbon, suksesnya karir diukur dengan *salary* dan promosi. Para peneliti beranggapan bahwa definisi dari kesuksesan karir juga meliputi persepsi orang tersebut tentang kesuksesan karir (karir yang sukses).

Promosi dan perubahan jabatan (*employment change*) dapat menentukan siapa yang akan maju dan siapa yang tetap. Perubahan jabatan tidak hanya menyebabkan perbedaan pekerjaan dan *reward*, tetapi juga perbedaan lingkungan dan dengan siapa orang tersebut berinteraksi. Dengan demikian perubahan jabatan dapat menyebabkan perubahan kehidupan seseorang. Promosi awal adalah penting dalam membentuk karir organisasi. Berdasarkan survey pada beberapa CEO, promosi dalam perusahaan didasarkan pada *social presentability*, *visibility*, *organizational domean* atau *political skill*. Bukti-bukti tersebut mengindikasikan bahwa kecakapan manajemen dapat meningkatkan kesuksesan karir individu. (Kilduff dan Day, 1994).

Semakin kompleks dan menantang pekerjaan seseorang maka semakin besar kemungkinan orang tersebut menganggap karir bukan sebagai bagian dari hidupnya, tetapi sebagai hidupnya. Pengertian Karir merupakan jenjang jabatan

(pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir yang baik, berarti dia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Pekerjaan atau jabatan yang baik dalam pengertian ini adalah pekerjaan yang sifatnya menantang, lebih bergengsi, lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya dimana semua itu akan berdampak pula pada semakin besarnya kompensasi (gaji/upah) yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Kesuksesan psikologis merupakan tujuan tertinggi dari karir seseorang, yaitu perasaan bangga atas prestasi seseorang yang didapatkan ketika tujuan terpenting dalam kehidupannya tercapai. Hal ini bertolak belakang dengan keberhasilan vertikal yaitu meniti piramida korporat sebagaimana dalam kontrak karir yang lama.

Perusahaan yang berorientasi pada karir seperti ini akan memperlakukan karyawan sebagai sumberdaya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Kunci penerapan karir adalah mobilitas dan kesempatan karir internal bagi para karyawan. Pola karir seperti ini dapat menjadi kaku dan menghambat strukturnya sesuai lingkungannya. Oleh karena itu, disain karir haruslah logis, linear, rasional dan terencana serta oportunistik dan *incremental*.

Selain harus logis, teratur dan bisa diprediksi, karir juga harus adaptif dan memberikan kemampuan organisasi untuk berubah dan memberi iklim yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.

Tingkat pendidikan dan gender sangat kelihatan bahwa memang gender pria masih dominan mengisi tingkatan *Top Level Management*, sementara untuk tingkatan *Middle Level Management* gender wanita sudah mulai ada yang

menjabatnya dan mungkin dengan penelitian ini nantinya akan didapat hasil yang memungkinkan setiap karyawan mendapat jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan dan sangat diinginkan kalau masing-masing karyawan mendapat tempat sesuai dengan bidang ilmu dan kompetensi yang di milikinya.

Dengan maksud ingin meneliti apakah selama ini di PT Jaswita Jabar, terdapat kesenjangan dalam penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, kemudian gender, apakah masih ada perbedaan dalam menempatkan posisi karyawan pria dan wanita dan Jenjang Karir bagi mereka semua.

Berdasarkan latar belakang di atas maka saya tertarik mengambil penelitian dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN GENDER TERHADAP JENJANG KARIR DI PT JASWITA JABAR “**.

### **1.2 Identifikasi Penelitian**

Dalam penelitian ini kita akan merumuskan masalah dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan :

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap jenjang karir di PT Jaswita Jabar ?
2. Seberapa besar pengaruh gender karyawan terhadap jenjang karir di PT Jaswita Jabar?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, gender terhadap jenjang karir karyawan di PT Jaswita Jabar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap jenjang karir di PT Jaswita Jabar
2. Pengaruh gender karyawan terhadap jenjang karir di PT Jaswita Jabar
3. Pengaruh tingkat pendidikan, gender terhadap jenjang karir karyawan di PT Jaswita Jabar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat bagi perusahaan :  
Memberikan masukan bagi perusahaan dalam hal penentuan jenjang karir berdasarkan pendidikan dan gender.
- b. Manfaat bagi peneliti :
  1. Mengembangkan ilmu.
  2. Sebagai alat perencanaan untuk melakukan kegiatan selanjutnya bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistem penulisan skripsi ini memuat :

#### **BAB I .PENDAHULUAN**

Dalam Bab I yaitu Pendahuluan dibahas tentang :

- Latar Belakang Penelitian
- Identifikasi Penelitian
- Tujuan Penelitian
- Manfaat Penelitian
- Sistematika Penulisan

## BAB II.TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab II yaitu Tinjauan Pustaka dibahas tentang :

- Konsep Manajemen
- Pengertian Tingkat Pendidikan
- Pengertian Gender
- Pengertian Jenjang Karir
- Keterkaitan Pendidikan dan Karir
- Keterkaitan Gender dan Karir
- Penelitian Terdahulu
- Kerangka Pemikiran
- Hipotesis

## BAB III.OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab III yaitu Objek dan Metodologi Penelitian dibahas tentang :

- Profil PT Jaswita Jabar
- Metode Penelitian
- Definisi Variabel dan Operasional Variabel
- Populasi dan Sampel

## BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV yaitu Hasil Penelitian dan Pembahasan dibahas tentang :

- Hasil Penelitian
- Pembahasan

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V yaitu Kesimpulan dan Saran dibahas tentang :

- Kesimpulan
- Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN\_LAMPIRAN

### **1.6 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian di lakukan di Kantor PT Jaswita Jabar yang bertempat di Jln.Aceh No 30 Bandung. Sementara waktu penelitian dari bulan September-Desember 2017.