

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan peran wanita dalam dunia kerja terdapat beberapa dari mereka yang mampu mencapai posisi penting di sebuah organisasi. Jika dilihat dari posisi Menteri di Kabinet Indonesia Maju edisi april 2021 ada enam nama wanita-wanita hebat yang menjabat yaitu Tri Rismaharini, Sri Mulyani, Retno LP Marsudi, Siti Nurbaya Bakar, I Gusti Ayu Bintang Darmawati, dan Ida Fauziyah. ini menunjukkan bahwa wanita juga mampu menduduki posisi yang sama dengan pria.

Hal ini memunculkan fenomena dalam masyarakat, dimana dalam pengembangan karier di sebuah organisasi atau perusahaan seorang wanita juga bisa mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Konsekuensi dari padangan ini dalam perkembangannya semakin banyak wanita yang bekerja menjadi karyawan atau pegawai dengan cara mengembangkan karier mereka (Bernhard & Florensia, 2014).

Menurut Siagian (2015) Perusahaan perlu mengembangkan karier secara objektif supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dan hal terbaik dengan tujuan kemajuan perusahaan. Pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai untuk menjamin pegawai-pegawai di dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang dibutuhkan perusahaan. (Kaserger, 2013).

Pada penelitian terdahulu (Vera, 2020) disebutkan bahwa wanita masih mengalami kesulitan dalam pengembangan karier di Institut Agama Islam Negeri Palopo, kasus dimana para perempuan sering mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan terkait tidak bisa naik pangkat dan memperoleh upah yang tidak memadai, tetapi laki-laki mampu mendapatkan posisi tinggi dan mampu memperoleh jabatan dengan cepat.

Pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) terdapat dua jabatan tertinggi yaitu General Manager dan Co. General Manager yang diduduki oleh pria, selebihnya ada 27 unit kerja yang dipimpin oleh masing-masing manager, Dari 27 manager unit tersebut sebanyak 24 manager diduduki oleh kaum pria, artinya hanya ada tiga orang wanita yang mampu menjadi manager di PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero), wanita yang menjabat sebagai manager adalah Accounting Manager pada unit Accounting Section, Finance Manager pada unit Finance Section dan Airport Security Screening pada unit Airport Security Screening Section. (*Sumber : data karyawan dari Human Capital Business Partner Section (Juli, 2021)*)

Tabel 1.1 Data Pegawai Wanita PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)

Departemen	Jumlah Pegawai Wanita	Jumlah Pegawai Wanita yang menjadi Manager
<i>Airport Safety, Risk and Performance Management Department</i>	3	-
<i>Airport Operation and Services Department</i>	21	-
<i>Airport Security Department</i>	33	1
<i>Airport Technical Department</i>	12	-
<i>Airport Commercial Department</i>	9	-
<i>Airport Administration Department</i>	18	2
Jumlah	96	3

(Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021)

Berdasarkan data tersebut pengembangan karier wanita kurang diperhatikan pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero), posisi manager hanya ditempati tiga wanita dan itu menunjukkan bahwa sebenarnya peran wanita tidak dapat dipandang sebelah mata. Namun terdapat 93 pegawai wanita di PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) tidak mampu mencapai posisi-posisi penting tersebut dikarenakan adanya hambatan. Hambatan itu muncul pada organisasi sumber daya manusia yang selalu menghadapi masalah sensitif mengenai persamaan *genders* karena banyak sekali orang diluar sana yang meragukan kinerja dari seorang wanita dengan alasan bahwa jika wanita bekerja selalu mengedepankan perasaan dari pada fikirannya. Meskipun hal tersebut salah tapi tetap perempuan sulit untuk berkembang di sebuah organisasi terlebih jika

perempuan menginginkan posisi tertinggi dari sebuah organisasi. Disisi lain Wanita memiliki tanggung jawab sebagai seorang ibu rumah tangga yang harus membagi perhatian dalam mengurus anak dan suami sehingga wanita akan berpikir untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi di suatu organisasi. Namun pandangan terhadap ibu rumah tangga dapat diselesaikan melalui kompromi yang harus diselesaikan terlebih dahulu dalam keluarga.

Fenomena-fenomena yang terjadi di atas disebut *glass ceiling*, *Glass ceiling* merupakan bentuk metafora yang selalu didefinisikan sebagai penghalang tidak terlihat yang menghalangi wanita untuk mencapai posisi hirarki kepemimpinan organisasi (Smith, 2012). The Federal Glass ceiling Commission (Wentling, 2003 dalam Ainiyah, 2019) berpendapat bahwa ada tiga kendala dalam *glass ceiling* yaitu, Pertama, hambatan organisasi yang terdiri dari perekrutan, pengembangan dan dukungan untuk wanita agar dapat mencapai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi. Kedua, hambatan sosial yang berasal dari hambatan organisasi, dimana para wanita banyak mengalami rintangan yang mengakibatkan mereka memiliki asumsi tidak tertarik dengan karier dan lebih memilih di rumah. Ketiga, hambatan pemerintah yang menyebutkan bahwa pemerintah kurang terlibat dalam fenomena *glass ceiling*.

Melihat Fenomena *glass ceiling* yang menjadi penghambat perkembangan karier wanita sulit untuk berkembang layaknya karier pria, dan banyak pula orang yang meragukan kemampuan yang dimiliki oleh perempuan meskipun ia memiliki riwayat Pendidikan yang lebih tinggi. Padahal hak pekerja laki-laki dan perempuan dijamin dalam konstitusi, Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.

Karier yang baik adalah yang terus mengalami peningkatan, bahkan jika memungkinkan mencapai karier puncak, untuk mencapai posisi yang lebih tinggi di sebuah perusahaan diperlukan kepercayaan diri untuk menentukan langkah apa yang harus dilakukan dalam menentukan karier kedepan. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dapat mempengaruhi keputusan yang diambil pegawai untuk menentukan arah pengembangan karier mereka (Bandura, 1997 dalam Ainiyah, 2019), keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimaksud merupakan *self-efficacy* yang merupakan salah satu faktor pengembangan karier pegawai atau pegawai wanita, *Self-efficacy* dikatakan mampu mempengaruhi seberapa besar usaha individu untuk meangambil tantangan baru dalam pekerjaannya (Hassan & Ehsan, 2015). Berdasarkan pada teori tersebut beberapa wanita di PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero) mampu mengambil tantangan baru dalam pekerjaannya menunjukkan mereka memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan tetapi sebagian besar dari pegawai wanita tidak mengambil tantangan tersebut, hal ini menunjukkan rendahnya *self-efficacy* pada pegawai wanita.

Bandura (1997 dalam Ainayah, 2019) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu. *Self-efficacy* berasal dari teori kognisi belajar sosial Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada kemampuan individu untuk membentuk perilaku yang tepat, menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Perkembangan karier seorang wanita harus melihat keyakinan yang ada pada dirinya untuk menentukan langkah apa yang harus diambil dalam penentuan karier selanjutnya.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini akan membahas tentang pengembangan karier wanita pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero). Dalam pembahasan tersebut peneliti telah membahas sedikit mengenai *glass ceiling* dan *self-efficacy* sebagai variable bebas (variabel independen) yang dapat mempengaruhi pengembangan karier wanita sebagai variable terikat (variable dependen). Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Glass Ceiling* Dan *Self-Efficacy* Terhadap Pengembangan Karier Wanita Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah *glass ceiling* berpengaruh terhadap pengembangan karier wanita pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap pengembangan karier wanita pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel *glass ceiling* terhadap pengembangan karier wanita pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap pengembangan karier wanita pada PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dibidang ilmu sumber daya manusia terutam dalam bidang pengembangan karier.
- b. Membandingkan antara ilmu pengetahuan yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang telah terjadi di dunia pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

1. Sebagai syarat memenuhi tugas akhir atau skripsi untuk memperoleh gelar sarjana.
2. Sebagai alat untuk menimplementasikan teoro-teori dan pengetahuan yang telah diperoleh di perkuliahan.
3. Sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang dunia perusahaan dengan penelitian yang dilakukan pada objek penelitian.
4. Sebagai kontribusi atau sumbangsi pemikiran kepada wanita karier dalam penentuan Langkah kedepan.

b. Bagi PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero)

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan evaluasi untuk pengembangan karier wanita di PT. Angkasa Pura 1 Juanda (Persero).