

PENERAPAN KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru)

AINUN MARDIAH

UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
ainun.mardiah@uin-suska.ac.id

ZULHAIDA

UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
zulhaida@uin-suska.ac.id

ABSTRACT

This article aims to determine the application of gender equality in the implementation of Islamic and conventional bank employee career development in the city of Pekanbaru and to find out the differences in gender equality in the implementation of employee career development between Islamic and conventional banks in the city of Pekanbaru. The number of samples in this study was 100 respondents. Data analysis used gender analysis of SWOT and Oneway ANOVA models. Based on the results of the study it was found that there was no gender gap in the implementation of banking employee career development in Pekanbaru. It means that various indicators in career development in this study did not distinguish opportunities for career development for both male and female employees. Based on the One Way ANOVA test known that there are no gender differences in terms of career development between conventional banking and Islamic banks.

Keywords: Career development, gender, employees

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru dan untuk mengetahui perbedaan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan antara bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang responden. Analisis data menggunakan analisis gender model SWOT dan Oneway ANOVA. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat kesenjangan gender dalam penerapan pengembangan karir karyawan perbankan di Pekanbaru. Artinya bahwa berbagai indikator dalam pengembangan karir pada penelitian ini tidak membedakan kesempatan untuk memperoleh pengembangan karir baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan uji One Way ANOVA diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan gender dalam hal pengembangan karir antara perbankan konvensional dengan bank syariah.

Kata Kunci: Pengembangan karir, gender, karyawan

A. PENDAHULUAN

Penerapan kesetaraan gender telah dilakukan pemerintah dengan mengikuti pertemuan beberapa negara dan menghasilkan program tujuan pembangunan millenium (MDGs-Millennium Development Goals) dimana prioritas ke-3 dari tujuan pembangunan millenium itu adalah kesetaraan gender. Namun meskipun begitu perjuangan perempuan untuk mendapatkan kesetaraan gender masih menghadapi banyak kendala.

Menurut laporan pembangunan manusia 2015 yang dipublikasikan UNDP GDI Indonesia berada pada peringkat ke-110 dibandingkan dari 187 negara yang memiliki angka GDI. Tetapi pada tahun 2016, peringkat itu tidak mengalami perubahan, tetap peringkat ke-110 yang berarti perempuan Indonesia masih kurang tertarik dengan kesamaan hak sosial dengan laki-laki. Tidak mudah bagi perempuan bekerja untuk mencapai karier yang tinggi. Ada banyak tahapan, kesempatan atau bahkan hambatan bagi perempuan untuk mencapai kesuksesan dalam karier. Rowley (2013) dalam penelitiannya menemukan bukti yang nyata bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan, budaya dominasi laki-laki, mentoring, maskulinitas dan konflik pekerja-keluarga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi sukses karier perempuan.

Dalam dunia kerja, sering perempuan menempati posisi tidak penting. Secara tradisional perempuan diharapkan berada di rumah mengerjakan pekerjaan domestik seperti memasak, merawat anak, membersihkan dan mengurus serta menata rumah. Sementara laki-laki bekerja mencari nafkah. Keikutsertaan perempuan dalam bekerjasama dengan kaum laki-laki menimbulkan peran ganda wanita (Sriwijono, dkk, 2006). Perempuan yang memiliki motivasi tinggi untuk memperoleh jabatan, tantangan dalam pekerjaan, bersedia untuk bekerja keras demi mencapai tujuan merupakan indikator dari maskulinitas yang memberikan pengaruh positif pada sukses karier. Kemudian bagi perusahaan, proses dan pengembangan karir dilakukan melalui pembinaan karyawan ke arah *the right man on the right place*. Faktor pendidikan, training dan pengembangan merupakan faktor yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian individu.

Di Indonesia, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan TPak perempuan. Gambaran tersebut terlihat pada keadaan Agustus 2015, Februari 2016, dan Agustus 2016, dimana TPak laki-laki sekitar 1,5 kali TPak perempuan. Sebagai contoh, pada Agustus 2016 TPak laki-laki mencapai 81,97 persen sementara pada perempuan hanya 50,77 persen. Hal tersebut dapat diartikan

bahwa dari 100 orang penduduk usia kerja laki-laki, yang termasuk angkatan kerja sekitar 82 orang, sementara pada perempuan dari 100 orang penduduk usia kerja perempuan, hanya sekitar 51 orang yang termasuk angkatan kerja. (BPS, 2016).

Berdasarkan perbedaan jenis kelamin, Agustus 2016 menunjukkan bahwa sektor formal masih didominasi kaum laki-laki, yang mencapai 63,78 persen (hampir dua pertiga bagian), sedangkan pada Agustus 2015 dan Februari 2016 masing-masing mencapai 65,71 persen dan 63,41 persen. Sementara pada sektor informal kaum laki-laki juga mendominasi tetapi dengan perbedaan yang tidak terlalu besar. Pada Agustus 2016 persentase penduduk informal yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59,49 persen sedangkan perempuan sebesar 40,51 persen. Jadi terlihat bahwa jenjang karir perempuan di sektor formal maupun informal tidak secepat bagi kaum laki-laki. Perlu untuk dipahami oleh semua pihak bahwa dalam pelaksanaan pengembangan karir, penerapan kesetaraan gender dibutuhkan dalam hal peningkatan karir dan termasuk juga tentang pentingnya kesetaraan dalam kehidupan sehari-hari baik itu di dunia kerja, keluarga dan kehidupan bermasyarakat. Di Kota Pekanbaru, saat ini beroperasi 315 bank yang terdiri dari 6 jenis bank yaitu, Bank Umum Pemerintah, Bank Pembangunan Daerah, Bank Umum Swasta Nasional, Bank Umum Syariah, Bank Perkreditan Rakyat Syariah, dan Bank Perkreditan Rakyat konvensional (BPS, 2015).

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka peneliti merasa mengkaji dan meneliti tentang bagaimana penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank di Kota Pekanbaru. Apakah terdapat perbedaan penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru (berdasarkan analisis model SWOT). Apakah terdapat perbedaan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan antara bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru (berdasarkan analisis model SWOT). Untuk mengetahui perbedaan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan antara bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Penerapan Kesetaraan Gender

Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Nilai disini berkaitan dengan peran yang diaktualisasikan dalam masyarakat. Misalnya, perempuan biasanya menjadi seorang istri dan ibu rumah tangga, sedangkan laki-laki bekerja diluar untuk mencari nafkah. Sedangkan kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara sistematis dan tidak bersifat universal. Bentuk-bentuk ketidakadilan gender antara lain (Simatauw et al. 2001) adalah marginalisasi (peminggiran) ekonomi, subordinasi (penomorduaan), beban kerja berlebih (over burden), cap-cap negatif (stereotype), kekerasan (violence).

Kata gender berasal dari bahasa Inggris berarti "jenis kelamin". Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari sifat dan tingkah laku yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Gender menurut Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pedoman Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat. Gender menurut Daulay (2007) diartikan sebagai perbedaan peran, perilaku, perangai laki-laki dan perempuan oleh budaya/masyarakat melalui interpretasi terhadap perbedaan biologis laki-laki dan perempuan.

Menurut Fakih (2008) konsep gender adalah semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya, maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas lain. Gender menurut Hubeis (2010) adalah suatu konsep yang merujuk pada suatu sistem peranan dan hubungan antar perempuan dan laki-laki yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologis, akan tetapi oleh lingkungan sosial-budaya, politik, dan ekonomi sehingga tidak bersifat kodrati atau mutlak. Menurut Simatauw et al. (2001) gender dan jenis kelamin (sex) memiliki konsep yang berbeda. Gender merupakan bentuk manusia yang tidak mutlak dan dapat berubah tergantung situasi, kondisi, dan waktu, serta dipengaruhi oleh budaya dan kehidupan sosial, seperti

perempuan memasak, mengurus rumah tangga, mengurus anak, dan kegiatan lainnya. Sedangkan jenis kelamin (sex) merupakan sesuatu yang bersifat kodrat yang tidak dapat diubah, seperti perempuan menstruasi, hamil, menyusui, dan ciri-ciri biologis perempuan lainnya. Laki-laki memiliki sperma, dan ciri-ciri biologis lainnya.

Menurut Sarah Byrne and Matthias Schnyder (2005), menyatakan gender bukan "seks" (misalnya, perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan) dan gender bukanlah sesuatu yang secara eksklusif tentang perempuan. Sebaliknya, gender adalah definisi dari segi sosial antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian perspektif gender mempertimbangkan peran laki-laki dan perempuan dibedakan pada kekuasaan dalam masyarakat.

2. Teknik Analisis Gender Model SWOT

Analisis gender merupakan langkah awal dalam rangka penyusunan kebijakan program dan kegiatan yang responsif gender. Analisis gender memerlukan data gender, yaitu data kuantitatif maupun kualitatif yang sudah terpilah antara laki-laki dan perempuan. Data gender ini kemudian disusun menjadi indikator gender. Teknik analisis gender yang digunakan dalam penelitian ini adalah (UNFPA, Kantor Meneg PP.RI, 2001) adalah Model Harvard, Mosser, SWOT, Model Gender Analysis Pathway atau GAP. Teknik analisis gender model SWOT merupakan suatu analisis manajemen dengan cara mengidentifikasi secara internal mengenai kekuatan dan kelemahan dan secara eksternal mengenai peluang dan ancaman. Aspek internal dan Eksternal tersebut dipertimbangkan dalam kaitan dengan konsep strategis dalam rangka menyusun program aksi, langkah-langkah/tindakan untuk mencapai sasaran maupun tujuan kegiatan dengan cara memaksimalkan kekuatan dan peluang, serta meminimalkan kelemahan dan ancaman sehingga dapat mengurangi resiko dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan.

3. Pengembangan Karir Karyawan

Guy menyebutkan tiga faktor determinan dalam pengembangan karier perempuan di organisasi publik yakni kesempatan, kekuasaan, dan jumlah (proporsi). Tinggi rendahnya kesempatan, besar kecilnya kekuasaan dan jumlah perwakilan (representasi) akan berpengaruh terhadap administrasi negara dan implementasi program. Kehidupan wanita karir menunjukkan seberapa besar manfaat perempuan sebagai pekerja mampu memenuhi kebutuhannya secara individu, bagi rumah tangganya maupun masyarakat. Banyak perempuan yang berkarir

mengalami beberapa kehidupan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sehingga dapat membuat seseorang merasa tertekan dan secara potensial mempengaruhi sikap mereka terhadap pengembangan karir.

Pengembangan karir menurut Stone (dalam Kadarisman, 2013) adalah “proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang”. Pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa manajer SDM telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja. Sedangkan pengertian karir menurut Handoko (dalam Kadarisman, 2013) adalah pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seorang karyawan dilihat dari prestasi kerjanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, maka akan sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Menurut Moekijat (2010) pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pegawai. Bagi perusahaan, pengembangan karir dapat menyesuaikan kemampuan pegawai dengan strategi, meningkatkan supply internal pegawai, menyiapkan penempatan internasional, memampukan pegawai untuk bekerja dengan pegawai yang berbeda latar belakangnya, mengurangi perputaran kerja, menyalurkan pegawai yang berpotensi, mendorong untuk meningkatkan kemampuan, mengurangi penumpukan karyawan, memuaskan kebutuhan pegawai, mengurangi atau menghilangkan terjadinya diskriminasi. Bagi pegawai, pengembangan karir identik dengan keberhasilan, karena pengembangan karir bermanfaat untuk dapat menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya, menambah tantangan dalam bekerja, meningkatkan otonomi, meningkatkan tanggung jawab.

Menurut Meilan Sugiarto (2012) mendefinisikan kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir meliputi hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, politik dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi. Menurut Kadarisman (2012), dalam pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan perusahaan, sistem promosi apa yang berlaku, bila ada syarat tertentu harus mengikuti pelatihan. Apakah pelatihan

tersebut di adakan oleh perusahaan atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan dan peluang tersebut, faktor keberuntungan berperan atau tidak dalam pengembangan karir.

Penelitian yang berhubungan dengan pengembangan karir karyawan telah banyak diteliti sebelumnya, berikut sebagian yang melakukan penelitian tersebut. Afolabi, dkk (2008) sebelumnya pernah melakukan penelitian untuk membuktikan adanya pengaruh antara gender dan gaya kepemimpinan terhadap karir komitmen. Disamping itu Rahayu (2012) pernah melakukan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara gender dan gaya kepemimpinan terhadap karir komitmen. Kedua hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Dalam Afolabi (2008) gender dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap karir komitmen, sedangkan penelitian yang dilakukan Rahayu (2012), menemukan hasil yang berbeda, Rahayu dalam penelitiannya mengatakan bahwa tidak ada hubungannya antara gender dan gaya kepemimpinan terhadap karir komitmen. Artinya, karir komitmen seseorang tidak dipengaruhi oleh gender, karena dalam penelitiannya karir komitmen yang rendah atau tinggi dipengaruhi oleh diri seseorang itu sendiri bukan dari gendernya. Berdasarkan uraian uraian di atas, penelitian ini akan mengukur gender dan gaya kepemimpinan terhadap karir komitmen dari karyawan rumah sakit Bumi Waras Bandar Lampung secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lamanya masa kerja.

Penelitian Penny Rahmawaty (2008) yang menemukan bahwa kedudukan kaum perempuan di instansi pemerintah lebih banyak berada pada tingkat administratif dan hanya sedikit sebagai pengambil kebijakan. Mereka yang mencapai level kepangkatan golongan IV masih terbatas. Partisipasi kaum perempuan di dunia kerja juga masih lebih kecil dibandingkan laki-laki. Kaum perempuan lebih banyak bekerja di sektor jasa kemasyarakatan dan sektor perdagangan.

Penelitian ini akan menganalisis penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan bank dengan menggunakan analisis gender model SWOT (menganalisis kekuatan, kelemahan, kesempatan dan hambatan apa yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan dalam pengembangan karir). Kemudian selanjutnya penelitian ini juga akan menganalisis perbedaan penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan bank syariah dan karyawan bank konvensional.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pekanbaru. Objek yang diteliti adalah karyawan bank syariah dan bank konvensional. Jenis dan sumber data penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang berhubungan dengan tanggapan responden mengenai pengembangan karir karyawan dan data yang berhubungan dengan karakteristik responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah dan konvensional di Pekanbaru. Data sekunder yaitu data pendukung yang berhubungan dengan kajian penelitian. Pada pendekatan kualitatif pemilihan responden didasarkan pada kualitas karena ketepatan dalam memilih responden merupakan salah satu kunci keberhasilan penelitian kualitatif.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank syariah dan konvensional di Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah dan konvensional di Pekanbaru. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiono, 2003). Generalisasi dari penelitian populasi ini adalah kepada seluruh karyawan bank lain yang memiliki karakteristik yang sama dengan subyek dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Variable dalam penelitian adalah kesetaraan gender dan pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif yaitu menggunakan Analisis Gender Model SWOT dan *One Way ANOVA*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran / deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai variabel pengembangan karir karyawan yang terdapat dalam penelitian. Hasil penelitian dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel pengembangan karir karyawan pada bank syariah dan bank konvensional di Kota Pekanbaru diketahui bahwa perusahaan telah memberikan pola atau formulasi pengembangan karir yang jelas dan bagus bagi karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 424. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan pola atau formulasi pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, yaitu sebanyak 45 orang responden.

Selanjutnya untuk pernyataan mengenai perusahaan menyediakan rencana karir karyawan diketahui bahwa perusahaan telah menyediakan rencana karir yang bagus bagi karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 432. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan rencana karir karyawan, yaitu sebanyak 49 orang responden. Untuk pernyataan mengenai perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan diketahui bahwa perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 445. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan, yaitu sebanyak 57 orang responden.

Selanjutnya untuk pernyataan mengenai perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan diketahui bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 447. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan, yaitu sebanyak 54 orang responden. Untuk pernyataan mengenai perusahaan memberikan prosedur yang jelas dalam pengangkatan, promosi dan masalah pemberhentian / pensiun karyawan diketahui bahwa perusahaan memberikan prosedur yang jelas dalam pengangkatan, promosi dan masalah pemberhentian / pensiun karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 468. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan prosedur yang jelas dalam pengangkatan, promosi dan masalah pemberhentian / pensiun karyawan, yaitu sebanyak 68 orang responden.

Untuk pernyataan mengenai perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarir kepada karyawan dengan jelas diketahui bahwa perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarir kepada karyawan dengan jelas, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 454. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarir kepada karyawan dengan jelas, yaitu sebanyak 59 orang responden. Untuk pernyataan mengenai promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan diketahui bahwa promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 429. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan

sangat setuju bahwa promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan, yaitu sebanyak 45 orang responden. Untuk pernyataan mengenai perusahaan menyediakan data mengenai pola pergantian tempat (pergantian posisi karyawan) yang tepat bagi karyawan diketahui bahwa perusahaan menyediakan data mengenai pola pergantian tempat (pergantian posisi karyawan) yang tepat bagi karyawan, dapat dilihat dari rentang skala yang tinggi yaitu sebesar 459. Kemudian sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan data mengenai pola pergantian tempat (pergantian posisi karyawan) yang tepat bagi karyawan, yaitu sebanyak 64 orang responden.

Kesetaraan gender merupakan tujuan nasional dan internasional. Tujuan dari diberlakukannya kesetaraan gender ini adalah untuk terwujudnya keadilan dan kesetaraan yaitu suatu keadaan dimana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses segala bidang pekerjaan. Indikator pengembangan karir meliputi prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, daya kompetitif. Penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank syariah dan bank konvensional dianalisis dengan menggunakan Model SWOT, yaitu dengan cara mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman atau hambatan dalam pengembangan karir karyawan bank syariah dan bank konvensional yang dilihat dalam perspektif gender.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diidentifikasi beberapa kekuatan dalam hal pengembangan karir karyawan, yaitu setiap karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki latar belakang dan tingkat pendidikan terakhir yang mendukung. Karyawan memenuhi persyaratan untuk pengembangan karir. Apabila seluruh persyaratan untuk pengembangan karir telah terpenuhi, maka baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan sama-sama memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan karir. Hal ini dapat menjadi kekuatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya. Selanjutnya beberapa kelemahan yang dapat diidentifikasi dari hasil penelitian adalah bagi karyawan perempuan ada yang merasa kesulitan menyakinkan suami untuk meningkatkan karir di perbankan karena pertimbangan keluarga dan pekerjaan. Karyawan merasa cepat merasa puas dengan hasil yang dicapai sekarang. Hal ini dapat menjadi salah satu penghambat dalam pengembangan karir perempuan di perbankan.

Kemudian beberapa peluang dalam hal pengembangan karir karyawan, yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjelaskan tentang

beberapa hal yang berkaitan tentang ketenagakerjaan, mulai dari kesempatan dan perlakuan yang sama; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; perluasan kesempatan kerja; penggunaan tenaga kerja asing; hubungan kerja; perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan; hubungan industrial; pemutusan hubungan kerja; pembinaan, pengawasan, penyidikan; hingga ketentuan pidana dan sanksi. Peluang selanjutnya adalah manfaat pengembangan karir bagi manajemen perbankan dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi, adanya kebijakan mengenai kesetaraan gender, adanya pemahaman mengenai penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir.

Terakhir adalah ancaman atau hambatan dalam pengembangan karir karyawan bank syariah dan bank konvensional adalah terdapat karyawan lain yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi, terdapat karyawan lain yang merupakan lulusan perguruan tinggi yang memiliki kemampuan untuk berpikir, bekerja dan memiliki daya saing yang lebih baik dan maksimal serta memiliki keinginan untuk menjadi yang lebih kuat untuk selalu menjadi yang terbaik.

Tabel berikut ini adalah penerapan kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawan bank syariah dan bank konvensional dianalisis dengan menggunakan Model SWOT.

Tabel 1. Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pelaksanaan Pengembangan Karir Karyawan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Dianalisis Dengan Menggunakan Model SWOT

	<p>Peluang :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 2. Manfaat pengembangan karir bagi manajemen perbankan dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi 3. Kebijakan mengenai kesetaraan gender 4. Memahami tentang penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir 	<p>Ancaman:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat karyawan lain yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi 2. Terdapat karyawan lain yang merupakan lulusan perguruan tinggi yang memiliki kemampuan untuk berpikir, bekerja dan memiliki daya saing yang lebih baik dan maksimal serta memiliki keinginan untuk menjadi yang lebih kuat untuk selalu menjadi yang terbaik
<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki latar belakang dan tingkat pendidikan terakhir yang mendukung 2. Memenuhi persyaratan untuk pengembangan karir 	<p>Strategi memanfaatkan kekuatan dan mengisi peluang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti semua tahapan dalam pengembangan karir 2. Pengembangan potensi diri sendiri 3. Meningkatkan jenjang pendidikan dan wawasan 	<p>Strategi memanfaatkan kekuatan dan mengatasi ancaman:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti semua proses pengembangan karir sesuai dengan masa kerja dan keahlian 2. Meningkatkan jenjang pendidikan 3. Aktif dalam meningkatkan kemampuan
<p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagi kaum perempuan ada yang merasa kesulitan menyakinkan suami untuk meningkatkan karir di perbankan karena pertimbangan keluarga dan pekerjaan 2. Cepat merasa puas 	<p>Strategi mengatasi kelemahan dan mengisi peluang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realisasi dan sosialisasi dari UU tentang pengembangan karir 2. Mewajibkan semua karyawan untuk mengikuti semua proses dalam pengembangan karir 3. Membuat workshop atau pelatihan tentang kesetaraan gender dan pentingnya pengembangan karir. 4. Menumbuhkan rasa memiliki karyawan terhadap perbankan 	<p>Strategi mengatasi kelemahan dan mengatasi ancaman</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meyakinkan suami bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama 2. Bersosialisasi dengan teman kerja sehingga mampu menambah semangat untuk lebih meningkatkan kemampuan pribadi. 3. Meningkatkan minat staff untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Model analisis SWOT di atas, maka dapat dirumuskan beberapa strategi pengembangan karir yang dapat dilakukan karyawan bank syariah dan bank konvensional dalam perspektif gender, yaitu:

1. Strategi memanfaatkan kekuatan dan mengisi peluang, yang terdiri dari beberapa strategi, yaitu: a) mengikuti semua tahapan dalam pengembangan karir; b) pengembangan potensi diri sendiri; dan c) meningkatkan jenjang pendidikan dan wawasan.
2. Strategi memanfaatkan kekuatan dan mengatasi ancaman, yang terdiri dari beberapa strategi, yaitu: a) mengikuti semua proses pengembangan karir sesuai dengan masa kerja dan keahlian; b) meningkatkan jenjang pendidikan; dan c) aktif dalam meningkatkan kemampuan.
3. Strategi mengatasi kelemahan dan mengisi peluang, yang terdiri dari beberapa strategi yaitu: a) realisasi dan sosialisasi dari UU tentang pengembangan karir; b) mewajibkan semua karyawan untuk mengikuti semua proses dalam pengembangan karir; c) membuat workshop atau pelatihan tentang kesetaraan gender dan pentingnya pengembangan karir; dan d) menumbuhkan rasa memiliki karyawan terhadap perbankan.
4. Strategi mengatasi kelemahan dan mengatasi ancaman, yang terdiri dari beberapa strategi, yaitu: a) meyakinkan suami bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama; b) bersosialisasi dengan teman kerja sehingga mampu menambah semangat untuk lebih meningkatkan kemampuan pribadi; dan c) meningkatkan minat staff untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan

Perbedaan Pengembangan Karir Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional

Perbedaan pengembangan karir karyawan pada karyawan bank syariah dan karyawan bank konvensional di Kota Pekanbaru ditentukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif ANOVA (*One Way Anova*). Hasil statistik deskriptif ANOVA, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Deskriptif ANOVA
Descriptives

Pengembangan_Karir									
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Bank Konvensional	50	40.2200	5.36158	.75824	38.6963	41.7437	32.00	47.00	
Bank Syariah	50	39.0200	6.76875	.95725	37.0963	40.9437	25.00	46.00	
Total	100	39.6200	6.10478	.61048	38.4087	40.8313	25.00	47.00	

Sumber : Output SPSS (data diolah)

Kemudian untuk melihat perbedaan pengembangan karir karyawan pada karyawan bank syariah dan karyawan bank konvensional di Kota Pekanbaru, terlihat dari hasil uji ANOVA pada Tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji ANOVA

Variabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir	0,328	Tidak Terdapat Perbedaan

Sumber : Output SPSS (data diolah)

Berdasarkan uji *One Way* ANOVA pada tabel 2 diketahui bahwa untuk pengembangan karir karyawan nilai signifikansinya sebesar $0,328 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam pengembangan karir karyawan pada karyawan bank syariah dan karyawan bank konvensional di Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 terlihat bahwa pengembangan karir karyawan pada karyawan bank konvensional lebih besar dari pengembangan karir karyawan bank syariah, dilihat dari nilai *mean* karyawan bank konvensional $40,22 > 39,02$ nilai *mean* karyawan bank syariah.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, yaitu (1) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat kesenjangan gender dalam penerapan pengembangan karir karyawan perbankan di Pekanbaru. Artinya bahwa berbagai indikator dalam pengembangan karir pada penelitian ini tidak membedakan kesempatan untuk memperoleh pengembangan karir baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. (2) Adapun keseluruhan hasil teknik analisis SWOT berdasarkan hasil penelitian pada Bank Riau Kepri dan Bank Syariah Mandiri mengenai lingkungan eksternal untuk peluang dan hambatan, maupun lingkungan internal

untuk kekuatan dan kelemahan, sekaligus interaksi antar dimensi-dimensi tersebut dalam memformulasikan strategi bagi penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan dalam rangka meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir. (3) Hasil penelitian menemukan bahwa perbankan telah memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya baik laki-laki maupun perempuan untuk mengikuti setiap proses dalam pengembangan karir. (4) Kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir semakin manfaatnya bagi karyawan di dalam meningkatkan kinerja karyawan perbankan. (5) Berdasarkan uji *One Way ANOVA* diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan gender dalam hal pengembangan karir antara perbankan konvensional dengan bank syariah.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti Puji. *Peluang PNS Perempuan dalam Memperoleh Jabatan Struktural :Studi Kualitas Kesetaraan Gender di Pemerintah Kota Semarang*.
- Bungin, Burhan, (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Badan Pusat Statistik (BPS), 2015.
- Daulay Harmona. B(2006). Buruh Perempuan di Industri Manufaktur Suatu Kajian dan Analisis Gender. *Jurnal Wawasan*. Edisi Februari 2006/Volume 11, Nomor 3.
- Fakih Mansour. (1996). Gender sebagai Alat Analisis Sosial. *Jurnal Analisis Sosial*. Edisi 4/November. hlm. 7-20.
- _____. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: InsistPress.
- Hubeis, Aida Vitayala S. (2010). *Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa*. Bogor: IPB Press.
- Instruksi Presiden. (2000). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender di Daerah. Kementerian Pemberdayaan Wanita dan Perlindungan Anak, Jakarta.
- Koentjaraningrat. (2007). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta :Gramedia.
- Kuncoro, Mudjarad. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: IPD STIM YKPN,
- Marmawi. (2009). Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. 1(2): 173-179.
- Moleong Lexy.J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Chalil, Abu Achmadi. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sarwono, J. (2009). *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sriwijono,dkk. (2006). *Cosmopolitan Career Handbook*, Vol.2. Jakarta:Cosmopolitan Magazine.
- UNFPA, Kantor Meneg Pemberdayaan Perempuan RI, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, 2001. Bahan Pembelajaran Pelatihan Pengurus Utamaan Gender Bidang Kesehatan Reproduksi dan Kependudukan. Buku 02. Jakarta.