

**ANALISIS KESENJANGAN GENDER PADA PEKERJA  
MUDA UNTUK SEKTOR FINANCIAL  
DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Ekonomi Pembangunan*



**Oleh:**

**Nama : RIRI TRI PUTRI HASIBUAN**  
**NPM : 1405180042**  
**Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 03 April 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIRI TRI PUTRI HASIBUAN  
NPM : 1405180042  
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN  
Judul Skripsi : ANALISIS KESENJANGAN GENDER PADA PEKERJA MUDA  
UNTUK SEKTOR FINANSIAL DI KOTA MEDAN

Dinyatakan : ( B ) *Lulus* Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si)

Penguji II

(Dra. Hj. LAULAN SAFINA HSB, M.Si)

Pembimbing

(SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIRI TRI PUTRI HASIBUAN  
N.P.M : 1405180042  
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN  
Judul Skripsi : ANALISIS KESENJANGAN GENDER PADA PEKERJA  
MUDA UNTUK SEKTOR FINANCIAL DI KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 29 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi  
Ekonomi Pembangunan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS



Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si



**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Riri Tri Putri Hasibuan  
NPM : 1405180042  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 26 - 02 ..... 2018

Pembuat Pernyataan



**Riri Tri Putri Hasibuan**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIRI TRI PUTRI HASIBUAN  
 N.P.M : 1405180042  
 Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN  
 Judul Skripsi : ANALISIS KESENJANGAN GENDER PADA PEKERJA MUDA  
 UNTUK SEKTOR FINANCIAL DI KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
23-03-2018	- Rumusan Masalah diperbaiki - Tujuan Penelitian diperbaiki - Manfaat Penelitian diperbaiki - Sampel ditambahkan kalimatnya atau diperjelas.	A-	
29-03-2018	- Tabel diperbaiki dan penjelasan kalimat dari tabel tersebut ditambahkan. - Datanya ditambahkan - Teori ditambahkan	A-	
30-03-2018	ACC	A-	

Medan, 29 Maret 2018  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi  
 Ekonomi Pembangunan

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS

## ABSTRAK

**Riri Tri Putri Hasibuan (1405180042). Analisis Kesenjangan Gender Pada Pekerja Muda Untuk Sektor Financial di Kota Medan, Skripsi. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mendeskripsikan perkembangan dari partisipasi perempuan di sektor financial di kota Medan. (2) Mendeskripsikan persepsi partisipasi perempuan di sektor financial terhadap kesenjangan gender di kota Medan. Fenomena masalah menunjukkan adanya kesenjangan Gender dalam hal pendidikan. Tingkat pendidikan tertinggi yang menamatkan pendidikan dari Universitas didominasi oleh kaum perempuan dengan persentase diatas 10 %. Namun kenyataan pada penyerapan lapangan pekerjaan di sektor keuangan justru lebih didominasi oleh laki – laki. Anggapan masyarakat bahwa perempuan sebaiknya mengurus di wilayah rumah tangga merupakan anggapan yang stereotipe bahwa jika perempuan bekerja di luar rumah mengakibatkan rumah tangga terganggu keharmonisannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian untuk menyusun, mengklasifikasikan, menafsirkan serta menginterpretasikan data sehingga memberikan suatu gambaran tentang masalah kesenjangan Gender pada pekerjaan sektor financial. Responden yang digunakan adalah 51 sampel yang di teliti berdasarkan pekerjaan sektor financial di pegadaian dan leasing. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diketahui bahwa terjadi ketimpangan gender itu berdampak pada partisipasi perempuan dalam pekerja sektor financial di kota Medan. Hal ini terlihat laki – laki masih mendominasi pekerjaan sektor financial. Karakteristik ini juga terlihat dari tingkat pendidikan, penghasilan dan usia pekerjaan. Kesetaraan gender dalam mengakses pekerjaan sektor keuangan nampaknya dapat menggali potensi besar pada perempuan untuk dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga secara luas. Hasil penelitian di atas telah membuktikan hal tersebut. Partisipasi perempuan dalam pemberdayaan tenaga kerja sektor financial merupakan sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Partisipasi perempuan dalam pekerjaan pada sektor financial belum terlihat menonjol dalam artian belum adanya dukungan sepenuhnya dari sektor keuangan bahwasannya wanita mampu menjalankan pekerjaan di bidang keuangan

**Kata Kunci : Gender, pekerjaan daan Sektor Financial**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan skripsi ini dengan judul Analisis Kesenjangan Gender Pada Pekerja Muda Untuk Sektor Financial di Kota Medan.

Penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Zulaspan Tupti, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu **Elizar Sinambela, SE. M.Si** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing skripsi ini.
4. Ibu **Fitriani Saragih, SE. M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Dahrani, SE. M.Si** selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing skripsi ini

6. Ayahanda **H. Sumardi** dan Ibunda **Hj. Sri Indriati** tercinta yang tak pernah letih memberikan dukungan moral dan materil dan selalu menyertai ananda dengan do'a sampai ananda dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak Ibu dosen beserta karyawan Biro Fakultas Ekonomi UMSU yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan administrasi selama melaksanakan kuliah di Fakultas Ekonomi UMSU.
8. Saudara-saudaraku yang telah mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis.
9. Terimakasih kepada teman-temanku **Khairina Hrp, Mustika Buana, Rsizka Khairunnisa M** dan teman-teman stambuk '09 Akuntansi yang selalu memberikan dorongan, dukungan dan menghiburku selama dibangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu penulis membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, amiiin...

Wassalam  
Medan, Maret 2018  
Penulis

Riri Tri Pui Hasibuan



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah .....	8
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Uraian Teoritis .....	12
2.1.1. Pasar Tenaga Kerja .....	12
2.1.2. Konep Gender .....	15
2.1.2.1. Pengertian Kemiskinan Gender .....	15
2.1.2.2. Faktor – Faktor Diskriminasi Gender .....	16
2.1.3. Pekerjaan .....	24
2.1.4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).....	25
2.1.4.1. Pengertian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	25
2.1.4.2. Indikator Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	26
2.1.4.3. Penghitungan PDRB Menurut Lapangan Usaha.....	27
2.1.4.4. Sektor <i>Financial</i> .....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Berfikir.....	32
<b>BAB. III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Pendekatan Penelitian .....	34
3.2. Pendekatan Penelitian .....	34
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	35
3.4. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36

3.5. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.6. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.8. Teknik Analisis Data.....	37

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1. Karakteristik Responden.....	39
4.1.2. Trend Sektor keuangan.....	44
4.1.3. Perrkembangan Pasar Tenaga Kerja Sektor Keuangan di Medan	45
4.2. Pembahasan Data.....	50
4.2.1. Perkembangan partisipasi perempuan di sektor financial di kota Medan .....	50
4.2.2. Persepsi partisipasi perempuan di sektor financial terhadap kesenjangan gender di kota Medan .....	52

#### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	56

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Angkatan Kerja Berdasarkan Gender dan Pendidikan di Kota Medan .....	6
Tabel 1.2	Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2016-2017 .....	7
Tabel 1.3	Pendidikan dan Angkatan Bekerja di Kota Medan.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel penelitian .....	35
Tabel 3.2.	Rincian Waktu Penelitian.....	36
Tabel 4.1.	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2.	Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3.	Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan.....	42
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.6.	Persentase Angkatan Kerja Berdasarkan Gender di Kota Medan	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konsep.....	33
----------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan pemberdayaan perempuan yang terjadi selama ini menjadi permasalahan mendasar yang masih dialami adalah rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan, di samping masih adanya berbagai bentuk praktik diskriminasi terhadap perempuan. Rendahnya kualitas hidup perempuan terjadi di berbagai lini, antara lain sosial budaya, lingkungan, pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan politik. Istilah Gender digunakan untuk menjelaskan perbedaan peran perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan. Gender adalah perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab, dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat. Sebagian besar wilayah di Indonesia merupakan penganut budaya patriarki, maka hampir seluruh aspek kehidupan sosial, ekonomi, politik dan budaya didominasi oleh kaum laki-laki. Perempuan yang memiliki peran dalam kehidupan telah menjadi kelas kedua pada kehidupan sosial, ekonomi politik dan budaya. Beberapa orang menganggap bahwa, tugas-tugas rumah tangga dan mengasuh anak adalah tugas perempuan, walaupun perempuan tersebut telah bekerja di luar rumah. Perkembangan studi perempuan atau studi gender di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari perkembangan studi gender di berbagai negara.

Konferensi Perempuan Sedunia tahun 1975 melahirkan perspektif *Women in Development (WID)* yang menuntut agar terdapat persamaan kesempatan antara

laki-laki dan perempuan dalam proses pembangunan. Keterlibatan perempuan di bidang ekonomi akan meningkatkan posisi ekonomi perempuan, sehingga mereka percaya status dan kedudukan perempuan akan meningkat di masyarakat. Menurut Marhaeni (2008) konsep WID adalah memfokuskan pada perubahan situasi, yang bertujuan untuk menarik dan menempatkan perempuan dalam arus pembangunan, karena perempuan merupakan sumber daya manusia yang melimpah, yang dapat menggerakkan roda pembangunan, asalkan kemampuan mereka ditingkatkan.

Meskipun perempuan bekerja bukan merupakan fenomena yang baru, akan tetapi masalah perempuan bekerja tampaknya masih terus diperbincangkan sampai sekarang. Bagaimanapun, masyarakat masih memandang keluarga yang ideal adalah suami bekerja di luar rumah, dan istri mengerjakan pekerjaan rumah. Stereotip yang kuat di masyarakat adalah idealnya suami berperan sebagai pencari nafkah dan pemimpin yang penuh kasih, dan istri menjalankan fungsi pengasuhan anak. Hanya saja, seiring dengan perkembangan zaman, tentu saja peran-peran tersebut tidak semestinya dibakukan, terlebih kondisi ekonomi yang membuatnya tidak bisa menutup mata bahwa kadang-kadang istri pun dituntut untuk harus bekerja sebagai pencari nafkah.

Erat kaitannya dengan paradigma *Women In Development (WID)*, diperkenalkan konsep *Gender and Development (GAD)* dimana studi tentang perempuan dihubungkan dengan laki-laki. Dengan perspektif gender wacana tentang perempuan sekaligus dihubungkan dengan laki-laki, dimana dominasi dan subordinasi laki-laki terhadap perempuan menjadi kajian utama. *Gender and Development (GAD)* menekankan pada redistribusi kekuasaan dalam relasi sosial perempuan dan laki-laki, dimana kekuasaan laki-laki di bidang ekonomi, sosial,

dan budaya terus dipertanyakan. Dalam pendekatan ini dipandang bahwa yang menciptakan ketidakadilan antara laki-laki dan perempuan adalah struktur dan proses sosial politik. Ketidakadilan antara laki-laki dan perempuan terlihat pada akses dan kontrol terhadap sumber daya, kesempatan dan manfaat, serta dalam pengambilan keputusan. Untuk itu pendekatan dalam *Gender and Development* (GAD) ini adalah masyarakat dan berbagai institusi mengubah cara berpikir dan praktek untuk mendukung persamaan kesempatan, pilihan, dan kesetaraan.

Anggapan masyarakat bahwa perempuan sebaiknya mengurus di wilayah rumah tangga merupakan anggapan yang stereotipe bahwa jika perempuan bekerja di luar rumah mengakibatkan rumah tangga terganggu keharmonisannya. Meski akan ada dampak jika suami-istri bekerja di luar rumah, akan tetapi solusi yang diambil semestinya tidak membebankan istri dengan dua peran sekaligus (*double burden*), mengasuh anak dan mencari nafkah, akan tetapi suami pun harus bantu-membantu supaya tercapai rumah tangga yang harmonis

Menurut Zidd (2012) migrasi tenaga kerja internasional perempuan dari pedesaan Jawa Barat ke negara-negara penerima jasa Tenaga Kerja Wanita merupakan tindakan rasional individu untuk bisa keluar dari berbagai kesulitan hidup yang di alami rumahtangga miskin di pedesaan. Berbagai kesulitan tersebut antara lain: kurangnya lapangan kerja, rendahnya kepemilikan lahan pertanian, dan kemiskinan. Di pihak lain, terbukanya peluang bekerja di luar negeri dengan persyaratan yang relatif mudah, dukungan keluarga, mudahnya *networking*, dan upah yang jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan upah di Indonesia menjadi daya tarik perempuan pedesaan untuk melakukan migrasi menjadi tenaga kerja internasional sebagai pembantu rumahtangga (PRT). Beberapa faktor pendorong

perempuan pedesaan menjadi Tenaga Kerja Wanita diantaranya, pendidikan yang rendah, rendahnya akses perempuan pada pekerjaan di sektor non pertanian, dan masih banyak faktor lain.

Menurut Mufidah (2008) menjelaskan Peran gender (*gender role*) diterima sebagai ketentuan sosial, bahkan oleh masyarakat diyakini sebagai kodrat. Ketimpangan sosial yang bersumber dari perbedaan gender itu sangat merugikan posisi perempuan dalam berbagai komunitas sosialnya. Akibatnya ketidakadilan gender tersebut antara lain : (1) marginalisasi perempuan, (2) penempatan perempuan pada subordinat, (3) stereotype perempuan, (4) kekerasan (*violence*) terhadap perempuan, dan (5) beban kerja tidak proposional. Perbedaan laki-laki dan perempuan menimbulkan diskriminasi. Dimana perempuan lebih ditekankan pada pekerjaan domestik untuk mengurus rumah tangga, sedangkan laki-laki memiliki aspek pekerjaan yang lebih luas. Asumsi inilah yang menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam keluarga, berbangsa dan bernegara. Hal tersebut yang menyebabkan isu gender menjadi penting untuk diangkat, karena dampaknya pada ketidakadilan sosial yang menimpa perempuan.

Sektor keuangan memegang peranan yang sangat signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sektor keuangan menjadi lokomotif pertumbuhan sektor riil melalui akumulasi kapital dan inovasi teknologi. Lebih tepatnya, sektor keuangan mampu memobilisasi tabungan dan menyalurkannya kepada pihak-pihak yang membutuhkan melalui kredit. Mereka menyediakan parapeminjam berbagai instrumen keuangan dengan kualitas tinggi dan resiko rendah. Hal ini akan menambah investasi dan akhirnya mempercepat



pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak, terjadinya *asymmetric information*, yang dimanifestasikan dalam bentuk tingginya biaya-biaya transaksi dan biaya-biaya informasi dalam pasar keuangan dapat diminimalisasi, jika sektor keuangan berfungsi secara efisien (Inggrid, 2006).

Di Indonesia, sektor keuangan digerakkan oleh dua lembaga keuangan yaitu lembaga perbankan yang terdiri dari bank-bank umum dan lembaga non perbankan yang terdiri dari pasar modal, lembaga pembiayaan, asuransi, dana pensiun dan pegadaian. Perkembangan sektor keuangan selain dipengaruhi oleh faktor internal seperti peraturan perbankan dan pasar modal juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti perkembangan sektor riil, regulasi pemerintah di bidang ekonomi, perkembangan sosial masyarakat, politik dan demokrasi serta dunia internasional (Nugroho, 2008).

Pertumbuhan ekonomi suatu negara akan optimal apabila stabilitas sistem keuangan negara tersebut dapat terpelihara dengan baik. Di Indonesia, sektor keuangan masih didominasi oleh perbankan. Hal ini menimbulkan tingginya ketergantungan kepada perbankan sebagai sumber pembiayaan pembangunan dan perekonomian. Dengan demikian, apabila perbankan tidak dapat menyalurkan pendanaan kepada sektor riil, maka pengaruh kelambatan pertumbuhan ekonomi menjadi terasa.

Penelitian ini fokus membahas sektor keuangan dalam bentuk lembaga financial pembiayaan (leasing). Pembiayaan dianggap sebagai suatu indikator penting peranan lembaga keuangan non bank dalam mendorong kegiatan ekonomi di suatu negara. Seberapa besar produktivitas dari masing-masing sektor dapat dilihat dari besarnya rasio output dibagi input atau dalam hal ini adalah rasio

Produk Domestik Bruto (PDB) menurut lapangan usaha (sektor) terhadap kredit sektoral. Perusahaan – perusahaan leasing di Sumatera Utara mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Kondisi ini tentu menjadi peluang lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Berikut ini data angkatan kerja berumur 15 tahun ke atas kurun waktu 2010 - 2015.

**Tabel 1.1. Persentase Angkatan Kerja Berdasarkan Gender dan Pendidikan di Kota Medan**

Tingkat Pendidikan (Kerja)	Persentase Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Persen)											
	Laki-laki						Perempuan					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tidak/belum pernah sekolah	0.56	0.71	0.68	0.45	0.54	0.42	1.18	1.55	1.68	1.31	1.28	0.97
Tidak/belum tamat SD	6.13	4.70	4.60	3.88	4.19	3.88	7.66	6.30	6.23	5.60	6.07	5.25
Tamat SD	10.54	11.49	11.21	10.70	10.65	10.07	10.68	11.45	11.12	11.53	10.99	9.39
Tamat SMTP	12.59	13.09	12.90	13.30	12.12	11.85	11.29	10.92	10.51	10.69	9.49	9.55
Tamat SMTA	17.29	17.51	17.33	18.16	18.75	19.57	14.43	14.60	14.81	15.49	16.16	17.62
Diploma I/II/III/IV, Universitast	2.90	2.52	3.30	3.53	3.77	4.38	4.78	5.20	5.66	5.40	6.01	7.24

Sumber: BPS-Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2012 s/d Agustus 2015

Data diatas menunjukkan adanya kesenjangan Gender dalam hal pendidikan. Tingkat pendidikan tertinggi yang menamatkan pendidikan dari Universitas didominasi oleh kaum perempuan dengan persentase diatas 10 %. Namun kenyataan pada penyerapan lapangan pekerjaan di sektor keuangan justru lebih didominasi oleh laki – laki. Anggapan masyarakat bahwa perempuan sebaiknya mengurus di wilayah rumah tangga merupakan anggapan yang stereotipe bahwa jika perempuan bekerja di luar rumah mengakibatkan rumah tangga terganggu keharmonisannya. Meski akan ada dampak jika suami-istri bekerja di luar rumah, akan tetapi solusi yang diambil semestinya tidak membebankan istri dengan dua peran sekaligus (*double burden*), mengasuh anak

dan mencari nafkah, akan tetapi suami pun harus bantu-membantu supaya tercapai.

**Tabel 1.2. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2016-2017**

Lapangan Pekerjaan Utama (1)	2016		2017
	Februari (2)	Agustus (3)	Februari (4)
<b>Pertanian</b>	<b>31,74</b>	<b>31,90</b>	<b>31,86</b>
<b>Manufaktur</b>	<b>21,05</b>	<b>21,41</b>	<b>20,49</b>
Pertambangan	1,09	1,25	1,10
Industri	13,24	13,12	13,31
Listrik, Gas, dan Air	0,33	0,30	0,33
Konstruksi	6,39	6,74	5,75
<b>Jasa</b>	<b>47,21</b>	<b>46,69</b>	<b>47,65</b>
Perdagangan	23,62	22,54	23,37
Transportasi	4,30	4,74	4,57
Keuangan	2,89	2,98	2,89
Jasa Kemasyarakatan	16,40	16,43	16,82
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS Pusat, 2017

Data diatas menunjukkan bahwa persentase penduduk indonesia yang bekerja di sektor keuangan masih tergolong rendah. Pada bulan Februari 2016 persentase penduduk Indonesia yang bekerja di sektor keuangan sebesar 2,89% meningkat di Agustus 2016 menjadi sebesar 2,98%, namun pada Februari 2017 persentasenya turun menjadi 2,89%.

**Tabel 1.3. Pendidikan dan Angkatan kerja di Kota Medan**

Pendidikan	Laki - Laki	Perempuan
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Tidak/Belum Tamat SD/ Sekolah Dasar	6,963	3,609
Sekolah Menengah Pertama	3,960	3,144
Sekolah Menengah Atas/	6,614	2,030
Sekolah Menengah Atas Kejuruan	1,501	341
Diploma I/II/III/Akademi	360	77
Diploma IV/Universitas	2,171	158
Jumlah	21,568	9,359

Sumber : BPS Kota Medan, 2017

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang sudah bekerja didominasi oleh laki – laki. Hal ini menunjukkan ketimpangan gender dalam hal pekerjaan. Secara umum diskriminasi gender dalam sektor pekerjaan dilatarbelakangi oleh adanya keyakinan gender yang keliru. Peran gender sebagai bentuk ketentuan sosial diyakini sebagai sebuah kodrat sehingga menyebabkan ketimpangan sosial dan hal ini sangat merugikan posisi perempuan dalam berbagai komunitas sosial baik dalam pendidikan dan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penulisan karya ilmiah dengan judul **“Analisis Kesenjangan Gender Pada Pekerja Muda Untuk Sektor Financial di Kota Medan”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah penduduk yang memiliki pendidikan tinggi didominasi perempuan, tetapi pada lapangan pekerjaan justru didominasi oleh laki – laki.
2. Terjadinya ketimpangan gender dalam hal pekerjaan, dimana laki – laki lebih mendominasi.

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan fokus pada akar permasalahan penelitian maka dibatasi pada kajian kesenjangan Gender pada pekerjaan muda usia 25 – 50 tahun sektor financial dalam hal ini di pegadaian dan leasing di Kota Medan.



### **1.3.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perkembangan dari partisipasi perempuan di sektor financial di kota Medan ?
2. Bagaimana persepsi partisipasi perempuan di sektor financial terhadap kesenjangan gender di kota Medan ?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penulisan laporan studi pustaka ini bertujuan:

- (1) Mendeskripsikan perkembangan dari partisipasi perempuan di sektor financial di kota Medan.
- (2) Mendeskripsikan persepsi partisipasi perempuan di sektor financial terhadap kesenjangan gender di kota Medan.

#### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis  
Bermanfaat sebagai kajian perkembangan dari partisipasi perempuan di sektor financial di kota Medan.
2. Bagi Akademisi  
Menumbuhkan kesadaran bagi pembaca yang mampu dalam hal materi agar ikut berperan serta untuk menanggulangi diskriminasi gender di Indonesia.

### 3. Bagi Pemerintah

Memberikan informasi kepada Pemerintah khususnya Kota Medan untuk menghadapi diskriminasi gender dalam pekerjaan yang merupakan tantangan global dunia.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Pasar Tenaga Kerja**

Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan bisa memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yakni antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja (Wikipedia, 2018).

Jenis-Jenis Pasar Tenaga Kerja adalah (sumber guru pendidikan blog spot, 2018) :

##### **1). Pasar tenaga kerja terdidik, terlatih, tidak terdidik dan tidak terlatih.**

Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang memerlukan pendidikan khusus seperti dokter, akuntan, guru, dan lain-lain. Adapun tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memerlukan latihan dan pengalaman seperti montir, sopir, koki, dan lain-lain. Ciri-Cirinya :

- a) Pasar tenaga kerja terdidik yaitu pasar yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja terdidik.
- b) Pasar tenaga kerja terlatih yaitu pasar yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja terlatih.
- c) Pasar tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yaitu pasar yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, seperti tukang angkut, tukang batu, dan lain-lain.

## **2). Pasar tenaga kerja utama dan biasa**

Pasar tenaga kerja utama (*primary labour market*) yaitu pasar tenaga kerja yang mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut:

- a) Terjadi pada lingkungan perusahaan besar,
- b) Manajemen perusahaan sangat baik,
- c) Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan sangat tinggi,
- d) Gaji dan upah tinggi,
- e) Jaminan sosial yang baik,
- f) Disiplin pegawai sangat tinggi,
- g) Jumlah perpindahan pegawai sedikit.

Pasar tenaga kerja biasa (*secondary labour market*) yaitu pasar tenaga kerja yang mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut:

- a) Terjadi pada lingkungan perusahaan kecil,
- b) Manajemen perusahaan kurang baik,
- c) Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan rendah,
- d) Gaji dan upah rendah,
- e) Jaminan sosial kurang baik,

- f) Disiplin pegawai rendah,
- g) Sering terjadi perpindahan pegawai.

### **3). Pasar tenaga kerja intern dan ekstern**

Pasar tenaga kerja intern yaitu pasar yang mendahulukan para pegawai yang sudah ada untuk mengisi lowongan kerja yang dibutuhkan. Ini berarti berkaitan dengan pemberian promosi (kenaikan jabatan) bagi pegawai yang bersangkutan. Pasar tenaga kerja ekstern yaitu pasar yang mempersilakan orang luar untuk mengisi lowongan kerja yang dibutuhkan.

### **4). Pasar tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri**

Pasar tenaga kerja dalam negeri yaitu pasar tenaga kerja yang terjadi di dalam negeri. Pasar tenaga kerja luar negeri yaitu pasar tenaga kerja yang terjadi di luar negeri. Indonesia sebagai negara yang mempunyai jumlah penduduk yang tinggi (kurang lebih 220 juta) dengan banyaknya jumlah pengangguran akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan dan memunculkan maraknya kejadian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sangat membutuhkan jasa pasar tenaga kerja luar negeri. Dengan adanya pasar tenaga kerja luar negeri, Indonesia dapat mengurangi jumlah pengangguran sekaligus menambah devisa negara.

### **5). Pasar Tenaga Kerja Persaingan Sempurna**

Dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna terdapat banyak sekali perusahaan. Oleh karena itu, para tenaga kerja dapat menawarkan jasanya secara perseorangan pada perusahaan yang diinginkan. Pada pasar ini, setiap tenaga kerja bertindak demi kepentingan masing-masing dan tidak mendirikan perserikatan seperti serikat pekerja demi mewakili kepentingan bersama. Pada pasar ini berlaku pula hukum permintaan dan hukum penawaran seperti pada pasar barang dan jasa

(pasar output). Itu berarti, semakin tinggi upah tenaga kerja, semakin sedikit permintaan terhadap tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah upah tenaga kerja, semakin banyak permintaan terhadap tenaga kerja. Hal demikian berlaku pula pada penawaran, yakni semakin tinggi upah tenaga kerja semakin banyak penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah upah tenaga kerja semakin sedikit penawaran tenaga kerja.

#### **6). Pasar Tenaga Kerja Monopoli**

Berbeda dengan pasar tenaga kerja persaingan sempurna, pada pasar ini seluruh tenaga kerja bersatu, menyatukan kekuatan dan kepentingan dengan bergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja bertugas mewakili para pekerja dalam menuntut upah dan fasilitas-fasilitas lain kepada perusahaan demi meningkatkan kesejahteraan pekerja. Karena bergabung dalam satu kekuatan, yakni serikat pekerja maka para tenaga kerja memiliki hak monopoli dalam menjual atau menawarkan tenaganya.

Dalam pasar tenaga kerja monopoli, penentuan tingkat upah bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut.

- Menuntut upah lebih tinggi dari upah ekuilibrium.
- Membatasi penawaran tenaga kerja.
- Menambah permintaan tenaga kerja.

#### **7). Pasar Tenaga Kerja Monopsoni**

Pasar tenaga kerja monopsoni terjadi jika di satu wilayah tertentu hanya ada satu perusahaan yang bersedia meminta tenaga kerja, sedangkan para tenaga kerja tidak mempunyai organisasi seperti serikat pekerja. Ini berarti, kekuatan

perusahaan jauh lebih besar dibanding tenaga kerja. Akibatnya upah yang terjadi umumnya di bawah upah ekuilibrium atau upah keseimbangan.

### **8). Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral**

Pasar tenaga kerja monopoli bilateral terjadi jika terdapat dua kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan pertama berasal dari para tenaga kerja yang bersatu dalam serikat pekerja, dan kekuatan kedua berasal dari satu perusahaan yang merupakan satu-satunya perusahaan yang memakai tenaga kerja. Serikat pekerja yang memberikan penawaran tenaga kerja mempunyai posisi yang sama kuat dengan perusahaan yang melakukan permintaan tenaga kerja, sehingga terjadilah keadaan saling memonopoli, yang disebut monopoli bilateral

### **2.1.2. Konsep Gender**

#### **2.1.2.1. Pengertian Gender**

Istilah Gender digunakan untuk menjelaskan perbedaan peran perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan. Gender adalah pembedaan peran, kedudukan, tanggung jawab, dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat.

Gender adalah perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Gender juga merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural. Gender dalam ilmu sosial diartikan sebagai pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing- masing (Zainuddin, 2006, hal 1).



Gender sebagai suatu dasar untuk menentukan perbedaan sumbangan laki-laki dan perempuan pada kebudayaan dan kehidupan kolektif yang sebagai akibatnya mereka menjadi laki-laki dan perempuan. Elaine Showalter menyebutkan bahwa gender lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial-budaya (Nasaruddin Umar, 2010, hal 30).

#### **2.1.2.2. Faktor – Faktor Diskriminasi Gender**

Secara umum diskriminasi gender dalam sektor pekerjaan dilatarbelakangi oleh adanya keyakinan gender yang keliru di tengah-tengah masyarakat. Peran gender (*gender role*) sebagai bentuk ketentuan sosial diyakini sebagai sebuah kodrat sehingga menyebabkan ketimpangan sosial dan hal ini sangat merugikan posisi perempuan dalam berbagai komunitas sosial baik dalam pendidikan, sosial budaya, politik dan juga ekonomi. Di sektor pekerjaan, ketidakadilan dapat saja terjadi karena hal-hal sebagai berikut (Khunul, 2016, hal 62) :

##### **1. Marginalisasi dalam Pekerjaan**

Marginalisasi secara umum dapat diartikan sebagai proses penyingkiran perempuan dalam pekerjaan. Sebagaimana dikutip oleh Saptari menurut Alison Scott, seorang ahli sosiologi Inggris melihat berbagai bentuk marginalisasi dalam empat bentuk yaitu: (1). Proses pengucilan, perempuan dikucilkan dari kerja upahan atau jenis kerja tertentu, (2) Proses pergeseran perempuan ke pinggiran (*margins*) dari pasar tenaga kerja, berupa kecenderungan bekerja pada jenis pekerjaan

yang memiliki hidup yang tidak stabil, upahnya rendah, dinilai tidak atau kurang terampil, (3) Proses feminisasi atau segregasi, pemusatan perempuan pada jenis pekerjaan tertentu (feminisasi pekerjaan), atau pemisahan yang semata-mata dilakukan oleh perempuan saja atau laki-laki saja. (4) Proses ketimpangan ekonomi yang mulai meningkat yang merujuk di antaranya perbedaan upah

Proses marginalisasi terhadap perempuan dapat dilihat pada program pemerintah orde baru yang menyebabkan terpinggirnya perempuan ke tempat semula akibat diterapkannya teknologi canggih, misalnya, mengganti tenaga bagian linting rokok, pengepakan dan proses produksi dalam suatu perusahaan dengan mesin-mesin yang lebih praktis dan ekonomis, sementara pekerja di bidang ini yang mayoritas ditekuni perempuan memupus harapan mereka untuk tetap dapat bekerja dalam rangka mengangkat derajat ekonomi keluarga. Mesin-mesin potong padi menggantikan pekerjaan ani-ani yang biasanya ditekuni perempuan, menjadikan mereka kehilangan pekerjaan.

Menurut Abdullah (2011, hal 71), ada dua hal yang berkaitan dengan ketimpangan gender dalam bentuk marginalisasi. *Pertama*, pekerjaan-pekerjaan marginal yang dikerjakan perempuan dapat dilihat sebagai akibat dari proses identifikasi perempuan terhadap apa-apa yang sesuai dengan sifat perempuan seperti yang sudah dikonstruksi secara sosial. Identifikasi ini merupakan proses pemaknaan diri dan hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan perempuan sehingga berbagai faktor diperhatikan di dalamnya. Dalam perspektif semacam ini kemudian

ketimpangan gender tidak lain merupakan pilihan perempuan, bukan pemaksaan terhadap perempuan. *Kedua*, berbagai proses telah mereproduksi sifat perempuan dan kenyataan tentang pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan sifat keperempuanan tersebut. Tingkat absensi perempuan yang tinggi (karena perempuan membutuhkan cuti hamil) seringkali dijadikan alasan untuk tidak memilih tenaga kerja perempuan atau menempatkan perempuan dalam pekerjaan marginal.

Kemiskinan tidak hanya menimbulkan tekanan terhadap perempuan secara psikologis, akan tetapi juga perempuan harus puas dengan dampak negatif yang ditimbulkan dari program pembangunan yang dirancang tanpa memperhatikan masalah gender. Setidaknya ada 4 hal dari hasil temuan lapangan mengenai kemiskinan perempuan di Indonesia selama ini; *pertama*, kelangkaan sumber daya dan kesulitan pangan dalam rumah tangga menyebabkan rendahnya status gizi dan pendidikan keluarga miskin dikombinasikan dengan bias alokasi aset antar rumah tangga; secara sistematis menghasilkan lebih banyak anak perempuan yang meninggal, kurang gizi, busung lapar, serta tingkat pendidikan dan kemampuan baca tulis yang buruk; *kedua*, perempuan harus bekerja untuk mempertahankan hidup, menyokong substensi, dan pendapatan keluarga. Akan tetapi, akses mereka terhadap kredit, keterampilan, secara produksi lain terbatas dibanding laki-laki. Ini berimplikasi pada tingkat upah yang mereka terima lebih rendah dengan laki-laki, karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang terbatas, belum lagi menjalankan tugas pengasuhan/domestik; *ketiga*, ketika perhatian pemerintah diarahkan pada

alokasi waktu dan energi perempuan, justru kebijakan yang ada seringkali tidak mendukung, terutama kebijakan infrastruktur dan fasilitas peningkatan produktivitas; *keempat*, proporsi terbesar perempuan yang bekerja di sektor pertanian, kebanyakan berasal dari rumah tangga miskin absolut.

## **2. Kedudukan Perempuan yang Subordinat dalam Sosial dan Budaya**

Peran gender dalam masyarakat ternyata juga dapat menyebabkan subordinasi terhadap perempuan terutama dalam pekerjaan. Anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional menjadikan perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin, dan ini berakibat pada munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang penting.

Subordinat dapat terjadi dalam segala bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu. Di Jawa misalnya, dahulu ada anggapan bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, toh akhirnya juga akan ke dapur. Dalam rumah tangga masih sering terdengar jika keuangan keluarga sangat terbata, dan harus mengambil keputusan untuk menyekolahkan anak-anaknya, maka anak laki-laki akan mendapatkan prioritas utama. Praktik seperti itu sesungguhnya berangkat dari kesadaran gender yang tidak adil.

Di sektor publik, masalah umum yang dihadapi perempuan dalam pekerjaan adalah kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang upahnya rendah, kondisi kerja buruk, dan tidak memiliki keamanan kerja. Hal ini berlaku khusus bagi perempuan berpendidikan menengah ke bawah. Pekerjaan di kota adalah sebagai buruh pabrik, sedangkan di pedesaan adalah sebagai buruh tani. Hal yang perlu

digarisbawahi di sini adalah bahwa kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Dari kalangan pengusaha sendiri, terdapat preferensi untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah dari laki-laki.

Kenyataan lain juga dapat diperlihatkan pada buruh perempuan di sektor informal yang merupakan tempat kerja tidak teratur dan terorganisir. Dalam keadaan ini, buruh perempuan miskin lebih sering mengalami eksploitasi ketimbang buruh laki-laki. Di sawah-sawah Asia Tenggara misalnya, perempuan mendapat upah sepertiga lebih rendah dibanding laki-laki untuk pekerjaan yang sama, menghadapi pelecehan seksual, bekerja terus selama hamil dan melahirkan, serta tidak memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan.

Sebuah penelitian tentang buruh perempuan pada industri sepatu di Tangerang juga mengalami kondisi yang sama, yakni biaya tenaga kerja (upah) buruh laki-laki adalah 10-15% dari total biaya produksi. Adapun bila mempekerjakan perempuan, biaya tenaga kerja dapat ditekan hingga 5-8% dari total biaya produksi. Dalam kasus tersebut, prosentase buruh perempuan adalah 90% dari total buruh. Kasus lain dengan substansi sama, ditemukan di sektor pertanian pedesaan. Sebuah penelitian tentang buruh perempuan pada agro industri tembakau ekspor di Jember bahwa untuk pekerjaan di kebun tembakau, buruh perempuan mendapat upah Rp. 1.650,00 perhari sementara buruh laki-laki mendapat upah Rp. 1.850,00 perhari. Prosentase buruh perempuan pada kasus tembakau adalah

80%.Paling tidak, di kedua kasus tersebut telah terjadi penggunaan tenaga kerja perempuan untuk sektor-sektor produktif tertentu dan pemisahan kegiatan-kegiatan tertentu atas dasar jenis kelamin.Dua hal ini dapat dilihat juga melalui peningkatan atau penurunan rasio perempuan di setiap jabatan.

### **3. Stereotipe terhadap Perempuan**

Stereotipe secara umum diartikan sebagai pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu.Pada kenyataannya stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan diskriminasi.Salah satu jenis stereotipe itu adalah yang bersumber dari pandangan gender.Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan (*stereotype*) yang dilekatkan pada mereka.Misalnya, penandaan yang berawal dari asumsi bahwa perempuan bersolek adalah dalam rangka memancing perhatian lawan jenisnya, maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan stereotipe ini.Bahkan jika ada pemerkosaan yang dialami oleh perempuan, masyarakat berkecenderungan menyalahkan korbannya.Masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami.Stereotipe ini berakibat wajar sekali jika pendidikan kaum perempuan dinomorduakan.

Diskriminasi upah yang terjadi secara eksplisit maupun implisit, seringkali memanipulasi ideologi gender sebagai pembenaran. Ideologi gender merupakan aturan, nilai, stereotipe yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki terlebih dahulu melalui pembentukan identitas

feminin dan maskulin. Karena tugas utama perempuan adalah di sektor domestik, maka pada saat ia masuk ke sektor publik sah-sah saja untuk memberikan upah lebih rendah karena pekerjaan di sektor publik hanya sebagai sampingan untuk membantu suami.

Beberapa alasan yang menyebabkan rendahnya angka partisipasi perempuan dalam kerja adalah, *Pertama*, menyangkut persepsi mengenai kerja (yang dilakukan) perempuan berkaitan dengan peran domestik perempuan, *kedua*, berkaitan dengan persepsi tersebut adalah perangkat pengukuran, penentuan, atau pendefinisian pekerjaan perempuan, dan yang *ketiga* adalah sifat musiman, paruh waktu, dan informal dari kebanyakan pekerjaan perempuan. Gambaran tersebut memperlihatkan bahwa hambatan mobilitas yang mengakibatkan lemahnya informasi pasar, layanan usaha, keterbatasan mengakses jaringan bisnis, serta tidak memiliki agunan menjadi disinsentif dan kendala bagi perempuan pengusaha untuk menekuni dunia usaha, meski sebenarnya perempuan pengusaha memiliki kekuatan dan potensi khusus, tetapi secara nyata lebih berhati-hati dan realistis daripada laki-laki.

Peran domestik menurut anggapan orang hanya pantas dilakukan oleh perempuan. Keadaan tersebut menyebabkan posisi perempuan sarat dengan pekerjaan yang beragam, dalam waktu yang tidak terbatas, dan dengan beban yang cukup berat. Misalnya, memasak, mencuci, menyeterika, menjaga kebersihan dan kerapian rumah, membimbing anak-anak belajar, dan sebagainya.



#### 4. Tingkat Pendidikan Perempuan Rendah

Analisis Gender dalam Pembangunan Pendidikan di Tingkat Nasional (BPS 2004) menemukan adanya kesenjangan gender dalam pelaksanaan pendidikan terutama di tingkat SMU/MA, SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dan PT (Perguruan Tinggi) jumlah perempuan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah laki-laki, namun lebih seimbang pada tingkat SD dan SMP. Kecenderungannya adalah semakin tinggi jenjang pendidikan, maka makin meningkat kesenjangan gendernya, proporsi laki-laki yang bersekolah semakin lebih besar dibandingkan dengan proporsi perempuan yang bersekolah. Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai hal di antaranya adalah pertimbangan prioritas berdasarkan nilai ekonomi anak, bahwa nilai ekonomi anak laki-laki lebih mahal dibandingkan dengan nilai ekonomi anak perempuan.

Gejala pemisahan gender (*gender segregation*) masih banyak tampak dalam pemilahan jurusan (SMK-Ekonomi untuk perempuan dan SMK-Teknik Industri untuk laki-laki) yang berakibat pada diskriminasi gender pada institusi-institusi pekerjaan. Di beberapa tempat di Indonesia, sebagai akibat dari rendahnya pendidikan mereka, banyak mempekerjakan perempuan sebagai TKW. Banyak di antara mereka yang hanya berbicara dalam bahasa daerah saja dan bukan bahasa Indonesia, sebagai bahasa nasional yang sering diajarkan di sekolah.

Pendidikan yang rendah merupakan faktor yang turut menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan. Rendahnya pendidikan dan keterampilan mempersulit perempuan yang masih gadis untuk mencari

pekerjaan lain agar dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Banyak dari pekerja-pekerja yang hanya membutuhkan sedikit keterampilan ini menuntut migrasi ke kota besar atau ke luar negeri, di mana perempuan menjadi target para pelaku *trafficking* dan pihak lain yang berniat mengeksploitasi mereka. Dengan rendahnya tingkat pendidikan serta kurangnya keterampilan kerja yang memadai, para perempuan yang masih gadis hanya mencari pekerjaan di sektor informal. Pekerjaan di sektor informal bagi perempuan yang tidak berpendidikan biasanya seperti pramuwisma, atau penjual minuman di kaki lima, pembantu rumah tangga, penjaja makanan di terminal dan stasiun, yang tidak memperoleh perlindungan dari pemerintah dan tenaga kerja melalui serikat buruh atau majikan.

### **2.1.3. Pekerjaan**

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat (Wikipedia, 2017).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur

suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian di balik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2002, hal 46).

Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang dipergunakan (Hasibuan, 2003, hal 29).

#### **2.1.4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

##### **2.1.4.1. Pengertian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Salah Satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah dalam satu periode tertentu adalah data produk Domestik Regional Bruto (PDRB), baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (netto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas harga constant menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada suatu tahun tertentu sebagai dasar.

Setiawan & Handoko (2005) mengatakan “Pengertian PDRB adalah jumlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan perekonomian diseluruh daerah dalam tahun tertentu atau periode tertentu dan biasanya satu tahun”.

Kesimpulannya adalah PDRB merupakan jumlah balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun). Balas jasa faktor produksi tersebut adalah upah dan gaji, sewa tanah, bunga modal dan keuntungan; semuanya belum dipotong pajak penghasilan dan pajak langsung lainnya. PDRB mencakup juga penyusutan dan pajak tidak langsung neto (pajak tidak langsung dikurangi subsidi).

#### **2.1.4.2. Indikator Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Besarnya nilai PDRB yang dihasilkan oleh setiap daerah selain tergantung dari investasi yang ditanamkan di masing-masing daerah juga sangat dipengaruhi potensi dan kondisi daerah yang bersangkutan. Salah satu potensi yang dapat meningkatkan PDRB adalah potensi sektor pertanian. Konsep-konsep yang digunakan dalam perhitungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Pasar**

Angka PDRB atas dasar harga pasar diperoleh dari penjumlahan nilai tambah bruto, yang mencakup seluruh komponen faktor pendapatan, yaitu upah dan gaji, bunga, sewa tanah, keuntungan, penyusutan dan pajak tak langsung dari seluruh sektor perekonomian yang ada di wilayah Sumatera Utara.

Pada PDRB atas dasar harga pasar ini sudah dikeluarkan nilai penyusutan. Penyusutan adalah susutnya nilai barang modal yang terjadi selama barang-barang modal tersebut ikut serta dalam proses produksi. Penyusutan disini adalah nilai susut seluruh barang di sektor perekonomian dalam Sumatera Utara.

##### **b. PDRB Atas Dasar biaya Faktor Produksi**

Diperoleh dari PDRB atas dasar harga pasar dikurangi pajak tak langsung neto. Pajak tak langsung neto adalah pajak tak langsung dikurangi subsidi. Pajak tak langsung meliputi pajak penjualan, pajak tontonan, bea ekspor dan impor, cukai dan lain-lain, kecuali pajak pendapatan dan pajak perseroan.

Berdasarkan konsep-konsep diatas dapat diketahui bahwa PDRB Atas Dasar Biaya Faktor Produksi sebenarnya merupakan jumlah balas jasa faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di Provinsi Sumatera Utara. Balas jasa faktor produksi meliputi: upah dan gaji, bunga, sewa tanah dan laba/keuntungan, atau merupakan pendapatan yang berasal dari wilayah Provinsi Sumatera Utara. Pendapatan Regional Provinsi Sumatera Utara adalah PDRB atas dasar biaya faktor produksi ditambah dengan pendapatan dan penerimaan dari luar Provinsi Sumatera Utara dikurangi dengan pendapatan/penerimaan yang mengalir keluar dan masuk diasumsikan saling meniadakan. Sehingga PDRB atas dasar biaya faktor sama dengan Pendapatan Regional.

#### **2.1.4.3. Penghitungan PDRB Menurut Lapangan Usaha**

##### **a. Subsektor Tanaman Bahan Makanan**

Subsektor tanaman bahan makanan meliputi kegiatan bercocok tanam untuk menghasilkan segala jenis tanaman yang digunakan untuk keperluan bahan makanan dan diusahakan secara perorangan ataupun bersama, tanpa memperhatikan hak, bentuk hukum maupun ukuran dan lokasinya. Jenis komoditi yang dicakup adalah padi, jagung, ketela pohon, ketela rambat, kacang tanah, kacang kedelai, kacang hijau, sayur-sayuran dan buah-buahan.

Sumber data produksi untuk padi dan palawija diperoleh dari BPS Provinsi Sumatera Utara, sedangkan data produksi sayur-sayuran dan buah-buahan diperoleh dari Dinas Pertanian Tanaman pangan Provinsi Sumatera Utara. Nilai Produksi diperoleh dengan mengalikan produksi dengan harga produsen. Sedangkan data rasio biaya antara dan penyusutan diperoleh dari publikasi Struktur Ongkos Usaha Tani (SOUT) dan tabel I-O serta Survei Khusus Pendapatan Regional Provinsi Sumatera Utara.

## **b. Sub sektor Tanaman Perkebunan**

### **1) Perkebunan Rakyat**

Perkebunan rakyat mencakup komoditi perkebunan yang diusahakan oleh rakyat seperti karet, kopi, kelapa, kelapa sawit, tebu, kapuk, pinang dan tembakau. Disamping itu termasuk pula produksi ikutannya dan hasil pengolahan sederhana seperti karet remah, gula merah, minyak kelapa rakyat dan tembakau olahan. Data produksi diperoleh dari Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Rasio biaya antara dan penyusutan dari Survei Khusus Pendapatan Regional (SKPR) dan Tabel I-O.

### **2) Perkebunan Besar**

Perkebunan Besar ini mencakup komoditi perkebunan yang diusahakan oleh perusahaan perkebunan yang diusahakan oleh perusahaan perkebunan yang besar seperti karet, teh, kelapa sawit. Output (Nilai Produksi Bruto) sub sektor perkebunan diperoleh dengan cara mengalikan produksi dengan harga produsen. Penghitungan nilai tambah sub sektor ini diperoleh dengan mengurangi biaya antara terhadap outputnya.

#### **2.1.4.4. Sektor *Financial***

Menurut DFID (Department For International Development, 2015) sektor keuangan adalah seluruh perusahaan besar atau kecil, lembaga formal dan informal di dalam perekonomian yang memberikan pelayanan keuangan kepada konsumen, para pelaku bisnis dan lembaga-lembaga keuangan lainnya. Dalam pengertian yang lebih luas, meliputi segala hal mengenai perbankan, bursa saham (*stock exchanges*), asuransi, credit unions, lembaga keuangan mikro dan pemberi pinjaman (*money lender*).

DFID (2015) mengidentifikasi lima fungsi dasar dari lembaga perantara keuangan, yaitu memobilisasi tabungan, mengelola risiko, memperoleh informasi tentang peluang-peluang investasi, memonitor manajer dan mengerahkan kontrol bagi perusahaan, memperlancar transaksi dan memfasilitasi pertukaran barang dan jasa.

Sektor keuangan memegang peranan yang sangat signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sektor keuangan menjadi lokomotif pertumbuhan sektor riil melalui akumulasi kapital dan inovasi teknologi. Lebih tepatnya, sektor keuangan mampu memobilisasi tabungan dan menyalurkannya kepada pihak-pihak yang membutuhkan melalui kredit. Mereka menyediakan para peminjam berbagai instrumen keuangan dengan kualitas tinggi dan resiko rendah.

Hal ini akan menambah investasi dan akhirnya mempercepat pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak, terjadinya *asymmetric information*, yang dimanifestasikan dalam bentuk tingginya biaya-biaya transaksi dan biaya-biaya informasi dalam pasar keuangan dapat diminimalisasi, jika sektor keuangan berfungsi secara efisien (Ingrid, 2006, hal 17).

Sektor keuangan, pertumbuhan kreditnya tahun 2008 tertinggi ketiga setelah sektor listrik dan pengangkutan yaitu sebesar 39,4 persen, sedangkan pertumbuhan terendah tahun 2006 sebesar 8,2 persen. Kredit sektor ini, merupakan kredit yang ditujukan kepada lembaga-lembaga pembiayaan yang sebagian besar diteruskan menjadi pembiayaan konsumen di berbagai sub sector.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Table 2.1. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Dwi Rachmina (2009)	Fenomena Kesetaraan Gender Dalam Kredit. Jurnal Agribisnis dan Ekonomi Pertanian	Kesetaraan gender dalam mengakses kredit nampaknya dapat menggali potensi besar pada perempuan untuk dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga secara luas. Hasil penelitian di atas telah membuktikan hal tersebut. Melalui peningkatan kesetaraan gender dalam akses kredit berpeluang untuk membantu meningkatkan derajat dan martabat Bangsa Indonesia di dunia, melalui peningkatan Human Development Indeks (HDI).
2	Halindah (2016)	Gender dan Ekonomi (Peran Gender terhadap Kontribusi Ekonomi dan Kesejahteraan Keluarga/Rumah Tangga). Jurnal Dosen tetap pada Jurusan Syari'ah STAIN Watampone	Ideologi gender dan budaya patriarki telah mengakibatkan ketidaksetaraan gender, terutama pada domain kependudukan. Dapat dilihat dari tingkat partisipasi kerja di dominasi oleh kaum laki-laki. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi ketimpangan tersebut, termasuk marginalisasi perempuan, pada domain publik maupun domestik. Merendahkan wanita dalam aspek sosial atau

			<p>budaya juga mempengaruhi diskriminasi pelabelan (stereotyping) untuk wanita dan tingkat pendidikan yang lebih rendah juga mempengaruhi partisipasi kerja wanita. Akibatnya, banyak wanita memilih aktifitas kerja di lingkungan informal dengan upah yang sangat rendah dan tanpa jaminan keamanan kesehatan, hukum, dan keuangan</p>
3	Khunul Khotimah (2007)	Dikriminai Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Jurnal Ekonomi Pembangunan	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam lintasan sejarah pada awalnya pembagian kerja, baik secara biologis maupun gender antara laki-laki dan perempuan dianggap sama-sama memiliki nilai dan keseimbangan. Perubahan tersebut muncul karena adanya penggeneralisasian perekonomian uang yang diberlakukan, di samping karena budaya patriarki sehingga menimbulkan diskriminasi dalam pekerjaan. Kondisi ini diperparah dengan sistem yang dipakai dalam masyarakat modern dalam pekerjaan. Akibat dari modernitas, perempuan mengalami marginalisasi dalam</p>

			sektor pekerjaan yang berakibat pada kecenderungan perempuan untuk melakukan pekerjaan informal yang kurang memberikan perlindungan hukum dan upah yang rendah.
--	--	--	---

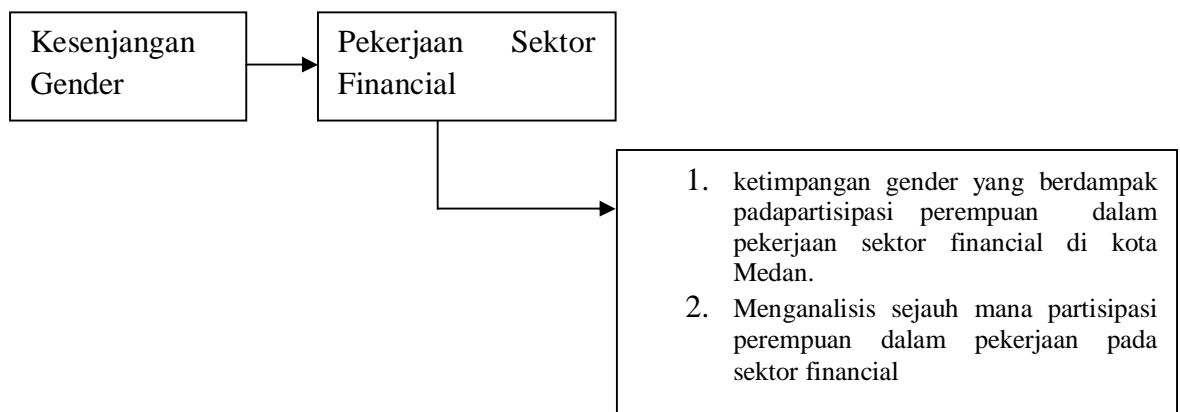
### 2.3. Kerangka Berfikir

Dalam pembangunan pemberdayaan perempuan yang terjadi selama ini permasalahan mendasar yang masih dialami adalah rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan, di samping masih adanya berbagai bentuk praktik diskriminasi terhadap perempuan. Rendahnya kualitas hidup perempuan terjadi di berbagai lini, antara lain sosial budaya, lingkungan, pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan politik. Di dalam aspek ekonomi, sejak terjadinya krisis ekonomi di Indonesia Tahun 1998 lapangan kerja semakin sulit. Struktur angkatan kerja saat ini masih didominasi oleh angkatan kerja berpendidikan SD ke bawah. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia mengalami perkembangan yang berarti pada tahun 1980 – 2000. TPAK perempuan tahun 1990 (39,00%) meningkat menjadi 41,53% pada tahun 2000, sedangkan TPAK laki-laki 71,00% (1990) meningkat menjadi 71,75% tahun 2000.

Selama satu dekade terakhir, partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun persentasenya kecil jika dibandingkan dengan laki-laki. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di

Indonesia. Namun demikian, struktur angkatan kerja perempuan memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian, sebagian besar perempuan masih berkiprah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Dalam perspektif gender, proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan konsep pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konsep

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian untuk menyusun, mengklasifikasikan, menafsirkan serta menginterpretasikan data sehingga memberikan suatu gambaran tentang masalah kesenjangan Gender pada pekerjaan sektor financial.

#### **3.2. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana penafsiran atas masalah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan defenisi operasional sebagai berikut :

1. Kesenjanga Gender adalah perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Gender juga merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural.
2. Pekerjaan  

Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat.
3. Sektor Financial adalah seluruh perusahaan besar atau kecil, lembaga formal dan informal di dalam perekonomian yang memberikan pelayanan keuangan kepada konsumen, para pelaku bisnis dan lembaga-lembaga

keuangan lainnya. Dalam pengertian yang lebih luas, meliputi segala hal mengenai perbankan, bursa saham (*stock exchanges*), asuransi, credit unions, lembaga keuangan mikro dan pemberi pinjaman (*money lender*).

**Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel penelitian**

<b>Operasional Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Kesenjangan Gender	Perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Gender juga merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural	- Jenis kelamin - Usia - Pendidikan
Pekerjaan	Sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat.	Penghasilan
Sektor Financial	Seluruh perusahaan besar atau kecil, lembaga formal dan informal di dalam perekonomian yang memberikan pelayanan keuangan kepada konsumen, para pelaku bisnis dan lembaga-lembaga keuangan lainnya	- Perbankan - Asuransi - Leasing - Jasa keuangan lainnya

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penulis melakukan penelitian adalah kecamatan medan kota yang ada di Kota Medan.

### 3.3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian pendahuluan dilakukan pada bulan Januari 2018 sampai dengan bulan April 2018 sampai selesai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 3.1 :

**Tabel III-1. Rincian Waktu Penelitian**

No	Jenis Penelitian	Januari				Februari				Maret				April				Mei				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Kunjungan ke Instansi	■	■	■																		
2	Pengajuan Judul				■																	
3	Penyusunan proposal dan Bimbingan				■	■	■	■	■	■	■	■										
4	Seminar proposal										■											
5	Penyusunan Skripsi												■	■	■							
6	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■		
7	Sidang																					■

### 3.4. Sumber Data

Data penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu :Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yaitu Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### 3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 35) : “Populasi (*population*) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu”. Dalam hal ini populasinya adalah pekerja sektor financil bersifat non probability yaitu tidak diketahui jumlahnya.

### **3.5.2. Sampel**

Teknik pengambilan sample menggunakan metode “judgment sampling” yaitu salah satu jenis purposive sampling selain quota sampling yang peneliti memilih sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2009 hal, 139). Dalam hal ini ada 51 sampel responden yang diteliti berdasarkan pekerjaan sektor financial di pegadaian dan leasing.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa :

1. Wawancara, melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkompeten di Kota Medan.
2. Dokumentasi, dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS).
3. Questioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pekerja muda di sektor financial di kota Medan.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data menggunakan metode deskriptif yang merupakan metode yang digunakan dengan merumuskan perhatian terhadap pemecahan masalah yang dihadapi, dimana data yang dikumpulkan, disusun dan diinterpretasikan sehingga dapat memberikan informasi tentang pencatatan, perolehan dan penggolongan masalah yang ada dalam perusahaan.

Sugiyono (2009, hal. 142) mengemukakan bahwa statistik deskriptif adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul



sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Metode yang digunakan dalam penulisan laporan studi pustaka ini adalah metode studi literatur yakni dimulai dengan *me-review*, meringkas dan menganalisis sebelas jurnal yang didapatkan melalui internet; membuat rangkuman dan pembahasan; kemudian menyimpulkan konsep-konsep yang menjadi fokus pembahasan dalam laporan studi pustaka ini. *Review* jurnal bertujuan untuk mengidentifikasi ketidakadilan gender. *Review* jurnal dilakukan dengan cara membuat ringkasan pustaka pada masing-masing jurnal serta menganalisis dan mengkritisi seluruh aspek termasuk keterkaitan antara variabel dengan hasil penelitian pada jurnal. Kemudian membuat rangkuman dan pembahasan jurnal yang dilakukan dengan menyintesis hasil dari konsep-konsep yang dibahas, yakni terkait dengan ketidakadilan gender dan diperkuat dengan buku teori yang dirujuk. Selanjutnya menyimpulkan konsep-konsep yang menjadi fokus pembahasan dari laporan studi pustaka ini, sehingga dapat memenuhi keseluruhan substansi yang diperlukan

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan penelitian seperti data dari Badan Pusat Statistik.
2. Melakukan perbandingan terhadap estimasi angka tenaga kerja ektor financial berdaarkan gender.
3. Melakukan interprestasi yang dikaitkan dengan solusi pemecahan masalah yang ada.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

##### 4.1.1.1. Jenis Kelamin

Pembahasan ini penulis akan merujuk pada sistem penyajian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden pekerja sektor financial di kota Medan, dimana melalui metode pengumpulan data berupa *questioner* dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada para karyawan tersebut yang ada dilingkungan tersebut yang diambil berdasarkan sampel penelitian sebanyak 51 karyawan. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan responden yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin		(%)
1	Perempuan	25	49.02%
2	Laki-laki	26	50.98%
	Jumlah	51	100

*Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)*

Berdasarkan tabel 4-1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki berjumlah 26 orang atau 50.98% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 25 orang atau 49.02 %. Artinya ada ketimpangan gender wanita dan laki – laki yang bekerja di sektor keuangan dimana laki – laki lebih mendominasi. Akan tetapi persentase perbedaannya tak begitu besar hanya sebesar 1,96%.

#### 4.1.1.2.Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Gender		Jumlah (Orang)	(% )
		Laki - Laki	Perempuan		
1	18 - 20 tahun	1	5	6	11.76%
2	20 – 30 tahun	13	15	28	54.90%
3	30 – 40 tahun	11	5	16	31.37%
4	41 - 50 tahun	1	0	1	1.96%
	Jumlah	26	25	51	100

*Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa usia karyawan sekitar 18 - 20 tahun sebanyak 6 orang atau 11.76%, responden usia 20 – 30 tahun sebanyak 28 orang atau 54.90%, responden usia 30 – 40 tahun sebanyak 16 orang atau 31.37% dan responden usia 41 - 50 tahun sebanyak 1 orang atau 1.96%. Kesimpulannya para pekerja sektor keuangan yang ada di Kota Medan tergolong usia produktif dalam bekerja dimana pada usia 20 – 30 tahun memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi di sektor keuangan.

#### 4.1.1.3.Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan sektor keuangan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Sektor financial	Gender		Jumlah (Orang)	(% )
		Laki - Laki	Perempuan		
1	Leasing FIF	5	3	8	15.69%
2	Leasing OTO	3	3	6	11.76%
3	Pegadaian	3	2	5	9.80%
4	Leasing ADIRA	4	7	11	21.57%
5	Leasing WOM	4	5	9	17.65%
6	Home Credit	4	2	6	11.76%
7	BFI Finance	3	3	6	11.76%
	Jumlah	26	25	51	100

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden yang bekerja di Leasing FIF sebanyak 8 orang atau 15,69%. Bekerja di Leasing OTO sebanyak 6 orang atau 11,76%. Bekerja di Pegadaian sebanyak 5 orang atau 9,8%. Bekerja di Leasing ADIRA sebanyak 11 orang atau 21,57%. Bekerja di Leasing WOM sebanyak 9 orang atau 17,65%. Bekerja di Home Credit sebanyak 6 orang atau 11,76%. Bekerja di BFI Finance sebanyak 6 orang atau 11,76%. Hal ini menunjukkan para pekerja sektor financial di kota Medan lebih didominasi di sektor leasing ADIRA karena memiliki karyawan yang relatif banyak dibanding yang lainnya.

#### 4.1.1.4. Tingkat Pendapatan Perbulan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan

No	Pendapatan	Gender		Jumlah (Orang)	(%)
		Laki - laki	Perempuan		
1	Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	2	2	4	7.84%
2	Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000	7	7	14	27.45%
3	Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000	11	12	23	45.10%
4	> Rp 4.000.000	6	4	10	19.61%
	Jumlah	26	25	51	100

*Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa pendapatan karyawan Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 sebanyak 4 orang sebesar 7.84% pendapatan Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000 sebanyak 14 orang sebesar 27.45%, pendapatan Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000 sebanyak 23 orang sebesar 45.10% dan pendapatan > Rp 4.000.000 sebanyak 10 orang sebesar 19.61%. Hal ini menunjukkan bahwa standar gaji pekerja di sektor financial sudah memenuhi kelayakan di atas Upah Minimum Provinsi.

#### 4.1.1.5. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan penggolongan pendidikan digolongkan antara lain terdiri dari: Tidak mempunyai pendidikan SLTA/SMEA, D3, S1 dan S2/Pascasarjana.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Gender		Jumlah (Orang)	(% )
		Laki - laki	Perempuan		
1	SLTA	8	10	18	35.29%
2	D3	0	1	1	1.96%
3	Sarjana (S1)	15	13	28	54.90%
4	Pascasarjana (S2)	3	1	4	7.84%
	Jumlah	26	25	51	100

*Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa karyawan berpendidikan SLTA ada sebanyak 18 orang atau 35.29%, D3 ada sebanyak 1 orang atau 1.96%, Sarjana Lengkap/S1 sebanyak 28 orang atau 54.90% dan tamatan Pascasarjana (S2) sebanyak 4 orang atau 7.84%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pekerja sektor financial di kota Medan sudah memenuhi kriteria pendidikan yang sesuai dengan standar pendidikan tinggi dimana mayoritas pekerja adalah lulusan sarjana.

#### **4.1.2. Trend Sektor keuangan**

Perkeuangan Indonesia terus berkembang pada tahun 2015, namun tingkat pertumbuhan keuangan global yang berjalan lambat tahun 2015 membuat tingkat pertumbuhan ini tidak sekuat tahun-tahun sebelumnya. Tingkat pertumbuhan keuangan Indonesia tumbuh 5,02 persen pada tahun 2015. Pada kuartal pertama 2016, perkeuangan berjalan lebih lambat, dengan tingkat pertumbuhan keuangan secara kuartal diperkirakan sebesar 4,7 persen. Ini adalah perubahan dari kinerja tahun-tahun sebelumnya, di mana negeri ini mampu mencapai tingkat pertumbuhan lebih dari 6 persen. Faktor utama yang dikaitkan dengan lambatnya pertumbuhan ini adalah penurunan harga-harga komoditas global dan penurunan ekspor.

Ada dua faktor penting yang mendukung kinerja keuangan yaitu permintaan domestik dan investasi. Tingkat pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga didukung oleh investasi baru untuk program-program pengurangan kemiskinan serta kenaikan upah minimum sehingga mendukung peningkatan penghasilan keluarga dan mendorong peningkatan permintaan rata-rata. Pengeluaran konsumsi rumah tangga adalah sebesar 56,1 persen dari PDB pada tahun 2014. Mengingat jumlah penduduk Indonesia diperkirakan bertambah menjadi 271 juta jiwa pada tahun 2020 dan 306 juta jiwa tahun 2035,1 konsumsi pribadi yang kuat ini diperkirakan akan terus menjadi motor pendorong pertumbuhan keuangan Indonesia.

#### **4.1.3. Perkembangan Pasar Tenaga Kerja Sektor Keuangan di Medan**

Indonesia sedang mengalami perubahan dari perkeuangan yang didominasi sektor pertanian menuju perkeuangan dengan pangsa kegiatan yang lebih besar di sektor industri dan jasa keuangan di perkotaan. Tren ini mendorong terjadinya urbanisasi secara pesat. Untuk memberikan gambaran lebih lanjut, tren pertumbuhan keuangan dan pertumbuhan pekerjaan di sektor pengolahan dan bangunan, yang menyediakan informasi penting tentang investasi dan tren perdagangan, memperlihatkan kinerja yang kuat pada tahun 2015 dan 2016. Tantangannya sekarang adalah mengonsolidasikan upaya-upaya ini dan menyalurkan bantuan menjadi strategi-strategi yang dapat mendorong peningkatan daya saing dan produktivitas bila terjadi kemunduran keuangan.

Pasar tenaga kerja di Medan juga terus mengalami perkembangan selama tahun 2015 dan 2016, di mana pekerjaan mengalami pertumbuhan sedangkan pengangguran terbuka mengalami penurunan. Walaupun sebagian besar tren yang ada bersifat positif, namun perlu dicatat bahwa hasil pekerjaan akan terus berfluktuasi dari kuartal ke kuartal, dikarenakan oleh faktor-faktor pangsa pasar keuangan. Fluktuasi pekerjaan di bidang keuangan cenderung diakibatkan oleh ketidakaktifan ketimbang pengangguran, di mana arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi tidak aktif lebih tinggi dibandingkan arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi pengangguran. Tren ini menunjukkan persoalan struktural di pasar tenaga kerja Indonesia, dan menegaskan pentingnya kebijakan dan program pasar tenaga kerja untuk memfasilitasi alat kelengkapan pasar tenaga kerja dengan menyediakan layanan pekerjaan dan manfaat terkait bagi pekerja yang masih menganggur.



**Tabel 4.6. Persentase Angkatan Kerja Berdasarkan Gender di Kota Medan**

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Unit Kerja	Masa Kerja	Gaji
1	Drs. Yan Azhari, SE. M.Pd.	38	Pria	S2	Leasing FIF	5	4,120,800
2	Jun Herbert Manalu, M.Sp.	37	Pria	S2	Leasing FIF	2	3,116,500
3	Bonur Sitorus	20	Wanita	SMA	Leasing FIF	6	2,728,800
4	Ferdinand Lumban Tobing	20	Pria	SMA	Leasing FIF	5	2,397,500
5	Hasan Basri, SE.	28	Pria	S1	Leasing FIF	4	3,095,700
6	Triwahyu Dipasari, SE.	28	Wanita	S1	Leasing FIF	3	1,854,000
7	Titin Dwinovi, A.Md.	19	Wanita	SMA	Leasing FIF	1	2,261,300
8	Ali Hasyim Harahap	22	Pria	SMA	Leasing FIF	1	2,356,400
9	Sumadi, SH.	37	Pria	S1	Leasing OTO	5	4,397,200
10	Nurlela Sari	33	Wanita	SMA	Leasing OTO	3	3,443,100
11	Mahrani	39	Wanita	SMA	Leasing OTO	3	3,443,100
12	Emmi Herawati	26	Wanita	SMA	Leasing OTO	5	3,952,600
13	Sujari, SE.	27	Pria	S1	Leasing OTO	3	3,247,500
14	Denny Chairul Nasution, SH.	29	Pria	S1	Leasing OTO	3	1,900,000
15	Dra. Santina	20	Wanita	S1	Pegadaian	4	4,162,900
16	Tulus	28	Pria	SMA	Pegadaian	5	4,294,000
17	Khairussaleh, SE.	31	Pria	S1	Pegadaian	4	3,394,000
18	Lesman Situmorang, SE.	39	Pria	S1	Pegadaian	1	2,696,200
19	Sri Wahyuti, A.Md.	36	Wanita	D3	Pegadaian	3	2,507,800
20	Sri Yuana	18	Wanita	SMA	Leasing ADIRA	5	3,051,400
21	Akmal, S.Pd.	27	Pria	S1	Leasing ADIRA	2	3,116,500
22	Rusdali, SH.	27	Pria	S1	Leasing ADIRA	5	4,050,900
23	Sinur Mariana	22	Wanita	SMEA	Leasing ADIRA	4	3,807,300
24	Suzanarita, SE.	26	Wanita	S1	Leasing ADIRA	4	3,340,800
25	Helvini Vebrin S. SE.	27	Wanita	S1	Leasing ADIRA	3	2,390,600
26	Jannus Nababan	29	Pria	SMA	Leasing ADIRA	4	2,780,400
27	Melita Safitri, S.Pd.	26	Wanita	S1	Leasing ADIRA	3	1,765,000
28	Dra. Siti Hadijah Keliat	29	Wanita	S1	Leasing ADIRA	5	4,665,000
29	Samrah, S.Pd.	37	Wanita	S1	Leasing ADIRA	4	4,162,900
30	Ade Putra Nasution, SE.	34	Pria	S1	Leasing ADIRA	2	1,825,000
31	Anuar Manurung, S.Pd.	33	Pria	S1	Leasing WOM	4	4,162,900
32	Dewita Rita	25	Wanita	SMEA	Leasing WOM	4	3,753,800
33	Marudut Sianturi, SE.	32	Pria	S1	Leasing WOM	2	3,315,900
34	Rini Imelda, S.Kep	28	Wanita	S1	Leasing WOM	1	3,651,100
35	Hanna Sitorus	21	Wanita	SMA	Leasing WOM	4	3,601,400
36	Indah Kemala, S.Kep	28	Wanita	S1	Leasing WOM	1	2,613,800
37	Sara Hikmayanti Sinaga, S.Kep	29	Wanita	S1	Leasing WOM	1	2,543,500
38	Supardi	24	Pria	SMA	Leasing WOM	4	2,667,500
39	Yon Rinaldi, SE. M.Si.	41	Pria	S2	Leasing WOM	3	3,832,800

40	Anwar Sujahri, SE.	35	Pria	S1	Home Credit	4	4,162,900
41	Rosidah	19	Wanita	SMA	Home Credit	4	2,872,000
42	Siti Aminah, S.Sos	25	Wanita	S1	Home Credit	2	3,116,500
43	Asran Siregar, SE.	38	Pria	S1	Home Credit	2	2,613,800
44	Khairuddin	27	Pria	SMA	Home Credit	4	3,455,300
45	Sudarmadi	21	Pria	SMA	Home Credit	5	3,280,700
46	Lukman Rambe	28	Pria	SMA	BFI Finance	3	2,809,500
47	Harun	29	Pria	S1	BFI Finance	5	3,019,800
48	Nurhaida, SH. M.Kn.	35	Wanita	S2	BFI Finance	5	4,616,600
49	Safwan, SE.	32	Pria	S1	BFI Finance	3	3,639,200
50	Zamzam Jamilah, SH.	27	Wanita	S1	BFI Finance	2	3,116,500
51	Riris Novera Hotmatua, SE.	28	Wanita	S1	BFI Finance	2	3,116,500

*Sumber: Hasil Survei 2018*

Data di atas menunjukkan golongan pekerja keuangan di dominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 26 orang, sisanya sebanyak 25 orang adalah wanita. Hasil yang dicapai laki-laki dan perempuan masih tidak merata. Sebagai contoh, di pasar tenaga kerja, segregasi pekerjaan untuk laki-laki dan perempuan masih terlihat jelas, di mana banyak perempuan melakukan pekerjaan dengan upah yang lebih rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas. Tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat rendah, di mana banyak perempuan dilaporkan melakukan kegiatan yang terkait dengan tanggung jawab keluarganya secara penuh. Meskipun demikian, sepanjang tahun ini, ada banyak perempuan yang beralih dari tidak aktif secara keuangan menjadi peserta angkatan kerja walaupun hanya sebagai pekerja keluarga tanpa upah. Banyak di antara mereka berprofesi sebagai “pekerja rumahan”, yang berhubungan dengan rantai suplai global, dan melakukan kegiatan pabrik dari rumah, serta memperoleh upah rendah atau tidak dibayar sama sekali. Memperkuat posisi mereka.

Perempuan dan laki-laki itu berbeda, baik dari segi biologisnya maupun dari konstruksi sosial budayanya. Perbedaan tersebut melahirkan perbedaan kebutuhan antara keduanya. Dalam upaya agar pembangunan mampu merespons

perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, maka isu-isu gender harus terintegrasi dalam program-program pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing SKPD. Integrasi gender dapat dilakukan melalui strategi pengarusutamaan gender maupun affirmative action. Untuk itu, dibutuhkan SDM yang paham tentang gender untuk selanjutnya menjalankan peran sebagai aktivis gender melalui kelompok kerja Pengarusutamaan Gender (Pokja PUG) maupun Gender Focal Point (GFP).

Hanya sedikit perempuan yang bekerja diluar kategori sangat jauh dari sifat kewanitaan. Seperti pemimpin, hanya segelintir perempuan yang dipercaya untuk mempunyai pekerjaan tersebut, dan juga hanya segelintir perempuan yang bisa mempunyai pekerjaan tersebut. Sifat dasar feminine yang dimiliki perempuan dengan lembut, penyayang, ulet, sabar dan sifat lainnya membuat perempuan sedikit yang berminat dalam sosok pemimpin. Sedang sifat maskulin yang dimiliki laki-laki yang banyak memiliki sifat tegas, kuat, berotot dan berwibawa cocok dengan sosok pemimpin. Pekerjaan publik yang lebih banyak diperuntukkan dengan laki-laki menimbulkan akses yang sedikit untuk perempuan. Pekerjaan di publik seperti pekerjaan kuli dan montir banyak diakses laki-laki. Jika ada perempuan yang bekerja sebagai kuli atau montir maka akan dianggap tabu oleh masyarakat. Wanita sebagai pekerja memperoleh lapangan kerja yang lebih sedikit daripada pria. Jenis pekerjaan wanita sangat ditentukan oleh seks, sedangkan lakilaki tidak. Pekerjaan wanita selalu dihubungkan dengan sektor domestic, seperti: Bidan, perawat, guru dan sekretaris yang lebih banyak memerlukan keahlian manual saja.

Akses perempuan yang sedikit untuk terjun ke dunia publik tak menimbulkan sedikit pula upah yang diterima perempuan. Secara umum upah atau gaji yang diterima wanita lebih rendah daripada pria. Menurut analisis gender, perbedaan tingkat upah disebabkan oleh peran ganda yang menimbulkan masalah ketidakadilan dari perbedaan gender tersebut. berbagai manifestasi ketidakadilan yang ditimbulkan dengan adanya asumsi gender, seperti:

1. Terjadinya marginalisasi (pemikiran keuang terhadap kaum wanita)  
Meskipun tidak setiap marginalisasi disebabkan oleh ketidakadilan gender namun yang dipersoalkan oleh analisis gender adalah marginalisasi yang disebabkan oleh perbedaan gender.
2. Terjadinya subordinasi pada salah satu jenis seks yang umumnya pada kaum wanita. Bentuk dan mekanisme dari proses subordinasi tersebut dari waktu ke waktu berbeda. Seperti anggapan bahwa wanita hanya mengandalkan keterampilan alami.
3. Pelabelan negative terhadap jenis kelamin tertentu, terutama terhadap kaum perempuan. Dalam masyarakat banyak sekali stereotype yang dilabelkan pada kaum perempuan dan berakibat membatasi, menyuitkan, memiskinkan, dan merugikan kaum perempuan. Anggapan patrilineal menyatakan bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan hanya sebagai pencari nafkah sekunder. Akibatnya dalam dunia kerja perempuan berstatus sekunder.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Perkembangan partisipasi perempuan di sektor financial di kota Medan**

Perkembangan partisipasi perempuan dalam karir pekerjaan sektor financial cukup baik dimana trendnya meningkat setiap tahunnya. Perasaan memerankan peran yang penting dalam kehidupan keuangan bagi kaum wanita sudah tidak relevan lagi, justru kaum wanitalah yang lebih memahami dan teliti dibidang financial. Sejak manusia mengadopsi istilah keuangan rasional, penggunaan perasaan dalam kehidupan keuangan menjadi terkesampingkan. Manusia lebih memilih melakukan tindakan keuangan secara rasional agar benar-benar memperoleh keuntungan dari tindakannya daripada menggunakan perasaan. Tindakan keuangan rasional adalah setiap tindakan manusia yang dilandasi atas dasar pilihan yang paling baik dan paling menguntungkan.

Setidaknya peran partisipasi perempuan dalam pekerjaan financial memiliki kriteria berikut ini :

- a) Wanita memiliki intensitas tenaga kerja yang teliti dan ulet di bidang financial pada kondisi yang telah ada sebelumnya.
- b) Persyaratan teknis yang obyektif dari metode yang baru (atau pemahaman keuangan yang baru).
- c) Bentuk-bentuk mekanisme kerja yang diperkenalkan. Mereka berkonsentrasi dalam suatu aktivitas di sektor informal yang sempit dengan imbalan yang rendah.
- d) Kelas sosial perempuan dalam mengelola keuangan.

Meskipun penggunaan emosi merupakan hal yang penting dalam melakukan keputusan atau tindakan keuangan, namun menekan emosi untuk membuat keputusan keuangan yang tepat merupakan bagian dari etika keuangan yang mendominasi. Penggunaan perasaan dianggap dapat menghancurkan keputusan-keputusan keuangan, sehingga pelaku keuangan lebih memilih menggunakan rasio daripada perasaan. Ketika pekerja sektor keuangan ingin membuat keputusan keuangan yang rasional, maka emosi harus ditekan agar perasaan tidak mempengaruhi keputusan yang dibuat. Ada beberapa cara pandangan yang berbeda mengenai penggunaan perasaan dalam kehidupan keuangan. Sebagian menyatakan bahwa penggunaan perasaan merupakan cara strategis yang akan dimanfaatkan oleh orang lain untuk memperoleh keuntungan. Hochschild berpendapat bahwa perasaan bukan merupakan sesuatu yang mengganggu atau menghambat kehidupan keuangan, melainkan bagian dari kehidupan keuangan itu sendiri.

Gagasan pembangunan yang mengutamakan pemberdayaan pasar tenaga kerja financial perlu untuk dipahami sebagai suatu proses transformasi dalam hubungan sosial, ekonomi, budaya, dan politik masyarakat. perubahan struktur yang sangat diharapkan adalah proses yang berlangsung secara alamiah, yaitu yang menghasilkan dan harus dapat dinikmati bersama. begitu pula sebaliknya, yang menikmati haruslah yang menghasilkan. proses ini diarahkan agar setiap upaya pemberdayaan masyarakat dapat meningkatkan kapasitas masyarakat (capacity building) melalui penciptaan akumulasi modal yang bersumber dari surplus yang dihasilkan, yang mana pada gilirannya nanti dapat pula menciptakan

pendapatan yang akhirnya dinikmati oleh seluruh rakyat. dan proses transformasi ini harus dapat digerakan sendiri oleh masyarakat.

#### **4.2.2. Persepsi partisipasi perempuan di sektor financial terhadap kesenjangan gender di kota Medan**

Kesenjangan gender di kota Medan memang terjadi ketimpangan tetapi hanya sedikit perbedaannya yaitu hanya 1,96 % saja, artinya perempuan sudah menyeimbangi atau sudah hampir setara dengan kaum laki-laki yang bekerja di sektor financial. Karena sekarang ini seperti yang kita ketahui di sebuah perusahaan-perusahaan di Kota Medan sudah banyak yang memakai tenaga kerja perempuan karena mungkin menurut saya, perempuan lebih teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaannya di sektor financial

Perbedaan kesenjangan laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada data 4,6 yang ada di bab 4 yaitu perempuan ada sebanyak 25 orang dan laki-laki sebanyak 26 orang hanya sedikit saja perbedaannya. Artinya di Kota Medan sudah hampir menyetarai atau tidak terlalu terjadi ketimpangan

Partisipasi perempuan dalam pemberdayaan tenaga kerja sektor financial merupakan sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan, yakni yang bersifat “people-centered, participatory, empowering, and sustainable. Berdasarkan Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 tahun 1974, dalam kehidupan sosial politik dan kemasyarakatan di Indonesia, kepala keluarga adalah suami atau laki-laki. Selain itu, nilai social budaya umumnya juga masih menempatkan perempuan dalam posisi sub-ordinat. Oleh karena itu keberadaan perempuan

sebagai kepala keluarga tidak sepenuhnya diakui baik dalam sistem hukum yang berlaku maupun dalam kehidupan sosial.

Berdasarkan beberapa bukti empiris, tingkat pengembalian (rate of return) dari investasi pendidikan kaum wanita lebih tinggi dibanding dengan tingkat pengembalian dari investasi pendidikan kaum pria. Hal ini menunjukkan bahwa kaum wanita dapat memberikan produktivitas kerja yang lebih tinggi dibanding kaum pria. Bahkan dengan pendidikan wanita yang lebih tinggi, untuk jangka panjang wanita tersebut dapat menjamin kualitas intelegensi anak - anaknya sehingga berguna untuk masa depan, dapat mengurangi tingkat fertilitas karena pada umumnya wanita yang bekerja menunda untuk menikah muda sehingga momentum ledakan penduduk dapat dikurangi

Kesetaraan gender berarti semua perempuan dan laki-laki mempunyai hak-hak ekonomi, sosial dan politik yang sama dan kesempatan yang sama untuk peningkatan diri dan kesejahteraan. Tentu saja hal ini bukan berarti semua orang harus diperlakukan persis sama atau mereka harus melakukan hal-hal yang sama. Laki-laki dan perempuan mempunyai harapan dan kepentingan yang berbeda terkait masa depan yang lebih baik.

Kesetaraan gender dalam pembangunan dapat dikaji dengan menggunakan tiga kerangka analisis untuk mengukur ada tidaknya kesenjangan gender (Moses, 1996). Ketiga kerangka analisis tersebut yaitu (1) kerangka analisis Harvard, (2) Kerangka Analisis Moser, (3) Kerangka Pemberdayaan. Kerangka Harvard menekankan pada analisis situasi sebelum membuat perencanaan program pembangunan yang meliputi pembagian kerja, akses dan kontrol terhadap



sumberdaya dan manfaat, serta faktor-faktor yang mempengaruhi peranan di dalam masyarakat.

Untuk melihat aksesibilitas pekerjaan sektor keuangan berdasarkan gender dapat dilihat dari proporsi debitur laki-laki dan perempuan. Secara agregate data atau informasi tersebut sulit diperoleh, walaupun sebenarnya dapat dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa membahas pekerjaan sektor keuangan berdasarkan gender belum menjadi kepentingan publik. Bisa dimengerti mengingat kebijakan pekerjaan sektor keuangan, terutama pekerjaan sektor keuangan formal komersial, tidak menekankan pada aspek gender. Namun demikian, hampir dapat dipastikan dan dipahami bahwa proporsi jumlah debitur laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan debitur perempuan. Artinya berdasarkan jumlah debitur maka aksesibilitas laki-laki terhadap pekerjaan sektor keuangan lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pertanyaannya adalah apakah benar perempuan kurang akses terhadap pekerjaan sektor keuangan karena kurang memenuhi persyaratan pekerjaan sektor keuangan atau karena kurangnya keterlibatan perempuan dalam kegiatan usaha yang dibiayai pekerjaan sektor keuangan. Oleh karena itu akan menjadi lebih fair jika pengukuran aksesibilitas pekerjaan sektor keuangan berdasarkan gender dikoreksi dengan proporsi gender dalam aktivitas usaha (baik sebagai pengusaha atau pekerja). Hal ini mengingat pemberian pekerjaan sektor keuangan, termasuk pekerjaan sektor keuangan konsumsi, selalu dikaitkan dengan kegiatan usaha. Hampir tidak pernah pekerjaan sektor keuangan diberikan kepada penduduk yang tidak memiliki usaha atau pekerjaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka simpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Kesenjangan gender dikota Medan memang terjadi ketimpangan tetapi hanya sedikit perbedaannya yaitu hanya 1,96 % saja, artinya perempuan sudah menyeimbangi atau sudah hampir setara dengan kaum laki-laki yang bekerja di sektor financial. Terjadi ketimpangan gender yang berdampak pada partisipasi perempuan dalam pekerjaan sektor financial di kota Medan. Hal ini terlihat laki – laki masih mendominasi pekerjaan sektor financial namun persentase perbedaannya tak begitu besar hanya sebesar 1,96%. Karakteristik ini juga terlihat dari tingkat pendidikan dimana laki – laki lebih unggul memiliki pendidikan sarjana dalam akses pekerjaan sektor financial, karakteristik penghasilan laki – laki juga unggul dengan tingkat penghasilan rata – rata pada angka Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000 dan di atas Rp. 4.000.000. Kesetaraan gender dalam mengakses pekerjaan sektor keuangan nampaknya dapat menggali potensi besar pada perempuan untuk dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga secara luas. Hasil penelitian di atas telah membuktikan hal tersebut. Melalui peningkatan kesetaraan gender dalam akses pekerjaan sektor keuangan berpeluang untuk membantu meningkatkan derajat dan martabat kaum wanita.

2. Partisipasi perempuan dalam pemberdayaan tenaga kerja sektor financial merupakan sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Partisipasi perempuan dalam pekerjaan pada sektor financial belum terlihat menonjol dalam artian belum adanya dukungan sepenuhnya dari sektor keuangan bahwasannya wanita mampu menjalankan pekerjaan di bidang keuangan lebih baik ketimbang laki - laki. Mempelajari fenomena kesetaraan gender dalam pekerjaan sektor keuangan membawa pada suatu kesimpulan bahwa sedang ada arus ke arah perubahan relasi gender yang lebih baik dalam kehidupan sosial budaya masyarakat. Langkah ini sangatlah tepat dalam upaya memperbaiki kesejahteraan dan kualitas hidup kota Medan.

## **5.2. Saran**

Peneliti ingin membangun saran dari asil penelitian ini diantaranya adalah :

1. Berhubung kesetaraan tersebut di kota Medan belum dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu berbagai upaya perlu terus dilakukan. Salah satunya adalah peningkatan kesetaraan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji sektor yang lebih luas lagi dalam bidang pekerjaan, tidak hanya pada sektor keuangan saja agar menemukan hasil penelitian lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayoa AG. 2008. Partisipasi Perempuan dalam Implementasi Kebijakan Pengelolaan Program Keluarga dan Masyarakat Sejahtera.[Internet]. [dikutip 20 September 2014]. Dapat diunduh dari: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/1526/1221>
- Darwin MM. 2005. Negara dan Perempuan – Reorientasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Media Wacana Yogyakarta.
- Demartoto A, Budiati AC. 2007. Laporan Penelitian Analisis Kebutuhan Gender (Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan Dikirim Ke Luar Negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Responsif Gender di Kabupaten Karanganyar) [Internet]. [dikutip 3 Oktober 2014]. Dapat diunduh dari: <http://argyo.staff.uns.ac.id/files/2010/08/penelitian-kajian-wanita.pdf>
- Dwi Rachmina (2009), Fenomena Kesetaraan Gender Dalam Kredit. Jurnal Agribisnis dan Ekonomi Pertanian
- Hapsari TN, Praesti EN. 2013. Peran Perempuan Dalam Perkembangan Ekonomi di Kampung TKI. [Internet]. [dikutip 27 September 2014]. Dapat diunduh dari: <http://ikippgrimadiun.ac.id/ejournal/id/node/955>
- Halindah (2016). Gender dan Ekonomi (Peran Gender terhadap Kontribusi Ekonomi dan Kesejahteraan Keluarga/Rumah Tangga). Jurnal Dosen tetap pada Jurusan Syari'ah STAIN Watampone
- Ismi Dwi Astuti Nurhaeni (2017). Pedoman Teknik Penyusunan Gender Analyis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS). Jakarta : Gender Specialist untuk Australia-Indonesia Partnership for Decentralisation
- Irimie S, Moraru RI, Cioca L-I, Boatcă M-E. 2014. *Aspects of The Gender Inequality Issue in Knowledge Society Careers*. [Internet]. [dikutip 29 November 2014]; 9. Dapat diunduh dari: <http://www.pjms.zim.pcz.pl/aspects-of-the-gender-inequality-issue-in-knowledge-society-careers.html>
- Khunul Khotimah (2007). Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Jurnal Ekonomi Pembangunan.
- Mutiara Irfarinda (2014). Analisis Gender Tenaga Kerja Wanita Dalam Partisipasi Ekonomi Rumah Tangga. Jurnal IPB
- Marhaeni AAIN. 2008. Perkembangan Studi Perempuan, Kritik, dan Gagasan Sebuah Perspektif Untuk Studi Gender Ke Depan. [Internet]. [dikutip 1 Oktober 2014]. Dapat diunduh dari: [http://www.fe.unud.ac.id/ep/?page\\_id=269](http://www.fe.unud.ac.id/ep/?page_id=269)
- Mufida C. 2008. Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama . [Internet]. [dikutip 25 September 2014]. Dapat diunduh dari: <http://ejournal.uinmalang.ac.id/index.php/egalita/article/view/1910>
- Naingolan T. 2006. Gender dan Keluarga Migran di Indonesia.[Internet]. [dikutip 29 September 2014]. Dapat diunduh dari:

<http://puslit.kemsos.go.id/peneliti/10/drs-togiaratua-nainggolan-m-si#sthash.ASDaMPHy.dpbs>

- Puspitawati H. 2008. Konsep, Teori, dan Analisis Gender. [Internet]. [dikutip 25 September 2014]. Dapat diunduh dari: <http://ikk.fema.ipb.ac.id/v2/images/karyailmiah/gender.pdf>
- Santika T, Hoerniasih N, Nurhasanah E. 2012. Pemberdayaan Perempuan Bagi Tenaga Wanita di Desa Gempol Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang.[Internet]. [dikutip 1 Oktober 2014]; 10(22). Dapat dikutip dari: [http://lppm.unsika.ac.id/content/\\_pemberdayaan-perempuan-bagi-tenaga-kerja-wanita-tkw-di-desa-gempol-kecamatan-jatisari](http://lppm.unsika.ac.id/content/_pemberdayaan-perempuan-bagi-tenaga-kerja-wanita-tkw-di-desa-gempol-kecamatan-jatisari)
- Sitorus AVY. 2013. Dampak Ketimpangan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia .[Internet]. [dikutip 2 Oktober 2014]. Dapat diunduh dari: <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/65721>
- Soetjipto A, Trimayuni P. 2013. Gender dan Hubungan Internasional. Yogyakarta: Percetakan Jalasutra.
- Solikin NAR. 2013. Otoritas Negara dan Pahlawan Devisa Negara. Yogyakarta. STAIN Jember Press.
- Vadlun F. 2010. Migrasi Wanita dan Ketahanan Ekonomi Keluarga.[Internet]. [dikutip 29 November 2014]; 5(1): 78-86 Dapat diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=11217&val=759&title=>
- Zabnina A. 2009. *Glossary of Gender Related Term*. Bosnia: *Mediterranean Institute of Gender Studies* [Internet]. [dikutip 20 November 2014]; 9. Dapat diunduh dari: [http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary\\_migs\\_aug2005.pdf](http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf)
- Zid M. 2012. Migrasi Internasional Perempuan, Penguasaan dan Kesetaraan Gender :  
Kajian Di Komunitas Desa Sawah Jawa Barat [Internet]. [dikutip 2 Oktober 2014]. Dapat diunduh dari: <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/61241>