

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesionalisme sangat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau instansi tempat bekerja. Lembaga atau instansi tempat bekerja mengharapkan pegawai yang profesional dalam bekerja, karena pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi dapat memberikan kontribusi secara penuh dalam mencapai tujuan lembaga atau instansi. Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah (Supriadi (dalam Abdurrozaq Hasibuan 2017, hlm 64)). Pegawai yang diharapkan untuk memiliki profesionalisme yang tinggi bukan hanya ditujukan kepada pria saja, namun wanita juga berhak mendapatkan hak bekerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 amandemen kedua yang memberi amanat bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Karena masih banyak perdebatan mengenai perbedaan pria dan wanita dalam hal bekerja, seperti kinerja, tingkat perpindahan, dan absensi kerja. Meskipun belum ada data yang menunjukkan bahwa pria lebih baik kinerjanya dari wanita, ataupun sebaliknya. Satu-satunya perbedaan yang meyakinkan antara pria dan wanita adalah dilihat dari absensi kerja. Wanita seringkali absen karena biasanya menjaga dan mengurus anak-anak, orang tua, dan suaminya yang sakit, sehingga memutuskan untuk absen dari pekerjaan (Farrell dan Stamm, 1983 dalam Nur Hasanah 2015, hlm 3).

Kota Tasikmalaya merupakan salah satu Kota yang terletak di Jawa Barat. Kota Tasikmalaya memiliki sepuluh kecamatan, yaitu Kawalu, Tamansari, Cibeureum, Purbaratu, Tawang, Cihideung, Mangkubumi, Indihiang, Bungursari, dan Cipedes. Dilihat dari Data Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya 2020, terdapat 113.472 orang wanita di Kota Tasikmalaya

yang ikut serta mengambil peran untuk berkarier. Hal ini sebagai pembuktian bahwa sebagian besar wanita di Kota Tasikmalaya memutuskan untuk menjadi wanita karier.

Pada dasarnya, wanita memiliki posisi yang netral di dalam keluarga dengan segala kewajibannya. Sebagian besar wanita memandang bahwa peran wanita ideal adalah sebagai istri dan ibu. Sebagai seorang istri, wanita bertugas untuk melayani, mendukung, memotivasi, dan menjadi teman bercerita dikala suami sedang lelah bekerja. Wanita juga disebut sebagai ibu, yang artinya bahwa kodrat sebagai wanita adalah menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui (Kusmana 2014, hlm 782). Sebagai seorang ibu, dijadikan pedoman untuk anak-anak dan memiliki tugas untuk mengajarkan agama, memperkenalkan kebaikan dan keburukan pada anak, mengarahkan anak untuk bersikap baik. Jika seorang ibu mewariskan kebaikan kepada anaknya, maka tercipta generasi yang baik di masa yang akan datang.

Dewasa ini, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi mulai berkembang pesat. Sehingga memaksa wanita untuk membuka pola pikir dan mencari pengetahuan seluas-luasnya, dengan jaminan sukses secara *financial* dan diakui sebagai wanita mandiri yang mengharuskan untuk bekerja di luar rumah demi membantu suami memenuhi kebutuhan keluarganya dan memenuhi tuntutan aktualisasi diri. Oleh karena itu, wanita memiliki kesempatan yang luas untuk melaksanakan pendidikan setinggi-tingginya. Semakin tinggi pendidikannya, biasanya semakin besar juga keinginan wanita untuk bekerja.

Wanita yang memilih bekerja di luar rumah harus siap menjalankan peran ganda. Peran ganda yang dimaksud adalah wanita yang berperan di rumah tangga dan keluarganya yang melekat pada dirinya sebagai kodrat dan tanggungjawabnya, serta peran di lembaga tempat bekerja. Wanita karier dapat diartikan sebagai dasar pembagian tanggungjawab yang ditetapkan secara sosial dan budaya.

Sejatinya, menjadi wanita karier itu merupakan pembuktian bahwa bukan hanya lelaki saja yang bisa bekerja di ruang publik. Namun, untuk seseorang

yang sudah berkeluarga menjadi wanita karier dapat berdampak buruk bagi hubungan rumah tangganya, jika tidak mendapatkan persetujuan dari keluarga. Pada tahap awal perkawinan sebelum mempunyai anak hubungan perkawinan akan lebih baik apabila istri bekerja, namun hal itu tidak berlaku setelah mempunyai anak. Hubungan perkawinan setelah memiliki anak akan lebih baik jika istri tidak bekerja (Geerken dan Give, dalam Rini, 2002).

Wanita karier dihadapkan dengan tuntutan yang sama pentingnya, yaitu tugas di pekerjaannya dan kewajibannya dalam keluarga. Karena dengan bekerja di luar rumah, waktu dengan keluarga akan terbatas dan sulit untuk membagi waktu untuk urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Contoh kasus nyata yang sering dialami wanita karier adalah ketika suami sudah lelah bekerja dan berharap ketika di rumah mendapatkan perhatian dari istri, tetapi hal tersebut tidak didapatkan karena istri juga sudah lelah bekerja. Jika wanita terlalu sibuk dengan pekerjaannya, maka akan terjadi kerentanan keluarga yang mana hubungan di dalam keluarga kurang harmonis dan anak merasa kurang diperhatikan oleh ibunya. Kemudian contoh kasus lainnya adalah ketika wanita karier meminta izin kepada atasan untuk tidak masuk kerja dengan alasan ingin menghabiskan waktu dengan keluarga atau ingin menyelesaikan pekerjaan rumah, itu bukanlah alasan yang cukup kuat karena biasanya atasan menuntut profesionalisme pegawainya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan wanita karier dalam menjalankan perannya di keluarga dan lembaga atau instansi tempat bekerja.

Wanita karier perlu belajar untuk mengarahkan dirinya secara mandiri yang diterapkan dalam keluarga maupun lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, perlunya pemahaman konsep *Self Directed Learning* supaya dapat diterapkan dalam kehidupannya guna meningkatkan profesionalisme kerja. *Self Directed Learning* memiliki tiga dimensi yang saling berhubungan, yaitu dimensi person yang berasal dari dirinya sendiri, dimensi proses yang merencanakan hingga mengevaluasi pembelajaran swarah pada wanita karier, dan dimensi konteks yang berasal dari budaya dan lingkungannya. Ketika dimensi dalam *Self Directed Learning* sudah melekat dalam dirinya,

maka profesionalisme dalam pekerjaannya akan terus meningkat karena dapat memposisikan dirinya dengan baik. Berpijak pada permasalahan diatas, maka perlu diadakannya penelitian yang menguji seberapa jauh pengaruh langsung dan tidak langsung dimensi *Self Directed Learning* yang dimiliki oleh wanita karier terhadap profesionalisme kerja di Kota Tasikmalaya dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Dimensi *Self Directed Learning* Terhadap Profesionalisme Kerja Wanita Karier di Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Lembaga atau instansi tempat bekerja sangat membutuhkan pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi, karena dapat memberikan kontribusi secara penuh dalam mencapai tujuan. Pegawai yang dimaksud bukan hanya untuk pria saja, tetapi berlaku untuk wanita. Meskipun sebagian besar wanita masih berpikir bahwa peran wanita ideal adalah sebagai istri dan ibu.
- 2) Seiring dengan berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, membuat wanita membuka pola pikir dan pengetahuan seluas-luasnya untuk menjadi wanita mandiri yang mampu mengaktualisasi diri dan membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarganya. Biasanya, semakin tinggi pendidikan yang dijalankan wanita, semakin besar pula keinginannya untuk menjadi wanita karier.
- 3) Wanita karier terkadang merasa dilema dengan tugas yang sama pentingnya, yaitu antara mengurus rumah tangga seperti mengurus anak dan melayani suami, serta tugas dipekerjaannya. Sebelum membuat keputusan dalam bekerja, wanita karier harus meminta izin kepada suami untuk bekerja diluar rumah. Karena dukungan dari keluarga akan lebih mendukung wanita dalam menjalankan peran gandanya. Jika wanita karier tidak mendapatkan dukungan dari keluarga, maka akan terjadi konflik dalam rumah tangga yang menyebabkan ketidakharmonisan

dalam hubungan keluarga, seperti pertengkaran antara anggota keluarga. Sehingga dapat menyebabkan kerentanan keluarga.

- 4) Kerentanan keluarga dapat menjadi hambatan dalam pekerjaannya yang membuat seorang wanita tidak profesional dan kurang merasakan kepuasan dalam bekerja. Maka dari itu, wanita karier harus memahami dan menerapkan proses belajar mengarahkan dirinya dengan membiasakan diri untuk terus meningkatkan pengetahuan dan memiliki inisiatif untuk mengikuti kegiatan-kegiatan positif di masyarakat untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal tersebut dapat berdampak positif untuk keluarga dan lembaga atau instansi tempat bekerja. Oleh sebab itu, diperlukan *Self Directed Learning* dalam profesionalisme kerja pada wanita karier di Kota Tasikmalaya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “*Apakah Dimensi Self Directed Learning berpengaruh terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya?*”.

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, penulis membatasi penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana dimensi *Self Directed Learning* Wanita Karier di Kota Tasikmalaya?
- 2) Bagaimana Profesionalisme Kerja Wanita Karier di Kota Tasikmalaya?
- 3) Apakah terdapat pengaruh langsung dimensi person dan dimensi konteks terhadap dimensi proses *Self Directed Learning* wanita karier di Kota Tasikmalaya?
- 4) Apakah terdapat pengaruh langsung dimensi person, proses, dan konteks terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya?
- 5) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pada dimensi person dan konteks melalui dimensi proses *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya?

1.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan caranya mengukur suatu variabel penelitian (Masri. S 2003, hlm 46-47). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus dapat diukur dan spesifik, serta dapat mudah dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dimensi *Self Directed Learning* (X)

Self Directed Learning dipandang sebagai suatu proses dan sebagai tujuan. Proses yang dimaksud adalah seseorang yang memikul tanggung jawab untuk merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta tujuan yang dimaksud adalah keinginan dari wanita karier dalam memikul tanggung jawab.

Self Directed Learning memiliki tiga dimensi yang saling mempengaruhi, yaitu dimensi person, proses, dan konteks. Dimensi person merupakan karakteristik yang dimiliki oleh wanita karier, indikator dari dimensi person yang dapat diukur adalah kreativitas, refleksi diri secara kritis, sikap antusias, pengalaman hidup, kepuasan hidup, motivasi, latar belakang pendidikan, kepercayaan diri, serta konsep diri.

Dimensi proses merupakan strategi pembelajaran yang direncanakan, diorganisasikan, serta mampu untuk mengevaluasi diri wanita karier dalam melaksanakan belajar swarah. Supaya dapat diukur, dari dimensi proses tersebut dilihat dari kemampuan wanita karier dalam merencanakan belajar swarah, kemampuan mengorganisasikan belajar swarah, dan kemampuan mengevaluasi diri dalam belajar swarah

Selanjutnya, dimensi konteks yaitu mencakup lingkungan budaya dan sosiopolitik dari wanita karier yang dapat diukur dengan budaya, lingkungan belajar, *finances* (keuangan), orientasi seks pada wanita karier di Kota Tasikmalaya.

2. Profesionalisme Kerja (Y)

Profesionalisme kerja merupakan suatu paham untuk melakukan kegiatan tertentu yang berbekal keahlian dan semangat pengabdian di dalam masyarakat, serta memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal yang dapat diukur pada profesionalisme kerja, yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap suatu profesi, serta hubungan dengan sesama profesi.

Wanita karier yang dianggap memiliki sikap profesional adalah wanita karier yang mempunyai komitmen pada diri sendiri dan pekerjaannya, mampu menghasilkan suatu ide untuk program dalam pekerjaannya, mampu mengambil keputusan sendiri dengan tepat, memiliki sikap disiplin pada aturan yang ada pada pekerjaannya, serta mampu menerima masukan dan kritikan dari rekan kerjanya.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah, yakni:

1. Mendeskripsikan *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.
2. Mendeskripsikan profesionalisme kerja dari wanita karier di Kota Tasikmalaya.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung dimensi person dan konteks terhadap dimensi proses *Self Directed Learning* wanita karier di Kota Tasikmalaya.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung dimensi person, proses, dan konteks terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung dimensi person dan konteks melalui dimensi proses *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier di Kota Tasikmalaya.

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapula kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Kegunaan Teoretis

- 1) Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi keilmuan pendidikan nonformal khususnya pendidikan informal dengan memberikan tambahan referensi dan teori mengenai *Self Directed Learning* terhadap profesionalisme kerja wanita karier.
- 2) Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber bacaan dan bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.

1.6.2 Kegunaan Praktis

- 1) Wanita karier

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada ibu rumah tangga yang memiliki pekerjaan diluar rumah supaya menjadi seseorang yang profesional dalam pekerjaannya maupun rumah tangganya.

- 2) Keluarga

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada keluarga wanita karier mengenai *Self Directed Learning* supaya mendukung dan memberikan motivasi kepada wanita karier agar lebih profesional terhadap perannya sebagai seseorang yang bekerja diluar rumah dan sekaligus ibu rumah tangga.

- 3) Lembaga Pendidikan Non Formal

Penelitian ini mampu memberikan tambahan kajian atau referensi mengenai pendidikan informal, khususnya ketahanan keluarga.

- 4) Lembaga atau Tempat Bekerja

Penelitian ini mampu memberikan bahan kajian yang positif kepada lembaga atau tempat bekerja untuk mengembangkan dan meningkatkan

motivasi bekerja pada pegawai, khususnya wanita. Tujuannya adalah supaya dapat terus berinovasi dalam pekerjaannya.

5) Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman untuk mengkaji mengenai *Self Directed Learning* dan profesionalisme kerja.

6) Peneliti Lain

Memberikan kajian dan referensi mengenai *Self Directed Learning* dan profesionalisme dalam bekerja, sehingga penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya.