

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan mempunyai peranan penting dalam kehidupan manusia, selain menghasilkan materi pekerjaan juga menunjang seseorang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Dalam dunia pekerjaan terdapat berbagai profesi pekerjaan, profesi pekerjaan ini seringkali dikelompokkan antara pekerjaan untuk laki-laki dan perempuan. Adanya klasifikasi atau pengelompokan yang jelas antara “pekerjaan laki-laki” yang selalu dianggap mewakili sifat maskulin, karena laki-laki dituntut untuk menunjukkan sisi maskulinitasnya, dan “pekerjaan perempuan” yang selalu dianggap mewakili sifat feminitas. Stereotipe atau pelabelan gender ada dalam konteks pekerjaan, stereotip gender terlebih pada pekerjaan menjadi faktor pendukung adanya ketidaksetaraan gender. Stereotipe gender memiliki dampak bagi kehidupan manusia, stereotip gender membentuk persepsi diri, sikap dalam menjalin hubungan, dan memengaruhi partisipasi dalam dunia kerja (Institute of Physics, 2018).

Gender merupakan pembagian peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang terjadi melalui konstruksi social yang ada di masyarakat. Deaux dan Kite (2013) menyampaikan bahwa gender merupakan konstruksi sosial dan budaya yang pada akhirnya membedakan karakteristik laki-laki dan perempuan. Laki-laki dan perempuan bersifat relative bergantung pada latar belakang sosial budaya masyarakat masing-masing. Konsep gender muncul dari para ilmuwan social yang menyadari bahwa subordinasi perempuan tersebar luas dan berlangsung lama. Gender dapat muncul di masyarakat karena didukung oleh sistem kepercayaan gender. Sistem kepercayaan ini didasarkan pada beberapa keyakinan dan opini yang menganggap laki-laki sebagai maskulin dan perempuan sebagai feminim. Sistem ini mencakup sikap mengenai peran dan perilaku yang terstandar dan pantas bagi laki-laki dan perempuan, Pola baku ini yang membentuk pembagian serta pengkotak-kotakkan peran antara laki-laki dan perempuan. (Dalimoenthe, 2020). Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, manfaat dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya. Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap kaum laki-laki dan perempuan. Dengan keadilan gender berarti tidak ada lagi pembakuan peran beban ganda, subordinasi, marginalisasi, dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki (Rokhmansyah, 2016). Memiliki manfaat artinya dampak dari semua kegiatan, kebijakan, dan program bermanfaat bagi laki-laki maupun perempuan (Setiawati et al., n.d.).

Dalam pemilihan pekerjaan tentunya disertai berbagai motif dan tujuan. Motif merupakan alasan atau dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu, Tindakan, atau bersikap tertentu. Motif merupakan suatu pengertian yang mencakup semua penggerak, alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Tingkah laku manusia pada hakikatnya memiliki motif. Menurut Heckhausen (1980), motif sosial adalah motif yang menunjukkan bahwa tujuan yang ingin dicapai mempunyai interaksi dengan orang lain. Motif social yang timbul untuk memnuhi kebutuhan individu dalam hubungannya dengan lingkungan social. Motif timbul karena adanya kebutuhan (Rahmawati, 2022). Berkaitan dengan motif, Schutz dalam Gunawan menjabarkan motif terbagia menjadi dua yaitu *in order to motives* yakni motif yang digambarkan sebagai suatu rencana, harapan, maksud dan minat yang berorientasi ke masa depan dan *because motives* yakni motif yang merujuk pada pengalaman lampau individu yang berorientasi ke masa lalu (Gunawan, 2013).

Teori lainnya yang mendukung motif seseorang dalam bekerja yakni adanya kebutuhan yang turut serta menjadi motif seseorang dalam bekerja. Teori yang dikembangkan oleh Clayton Paul Alderfer dalam Rinda menguraikan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan eksistensi (*Existense*), kebutuhan untuk berhubungan dan berinteraksi antar manusia dengan manusia lain (*Relatedness*) dan kebutuhan seseorang untuk berkembang (*Growth*). Teori Alderfer ini diakronimkan menjadi ERG, teori motivasi ERG ini dapat dikatakan sebagai bertuk sederhana dari Teori Kebutuhan Maslow (Yanti et al., 2023).

Teori motivasi dalam bekerja oleh Claude S. George dalam Indasari mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi (Indasari & Kartini, 2021)

Dampak kehadiran perempuan dalam profesi masinis juga dapat dianalisis melalui *Social Impact Theory* (Latane, 1981), yang menyatakan bahwa kehadiran seseorang dalam ruang sosial tertentu dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi, nilai, dan kebijakan di sekitarnya (Suryanto dkk., 2012).

Teori ini diperkuat dengan hasil penelitian mengenai perempuan yang bekerja dalam bidang transportasi. Penelitian oleh Alamianti, perempuan juga turut serta menjadi driver ojek online (ojol), penelitian oleh Alamianti dkk menemukan bahwa motif penyebab menjadi perempuan bekerja sebagai driver ojol yakni kondisi ekonomi keluarga, waktu yang fleksibel, status pernikahan, latar belakang pendidikan, diajak teman. Motif tujuan dari perempuan driver ojol yakni motif merubah hidup, memenuhi kebutuhan, bertahan hidup, motif waktu dan motif sosial. Pengalaman komunikasi sebagai perempuan driver ojol yang beragam dengan customer, dan komunitas HDBR (Himpunan Driver Bandung Raya) (Alamianti dkk., 2022). Motif untuk membantu mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga, terutama dalam hal

menyekolahkan anak-anaknya menjadi pendorong perempuan memilih menjadi pengemudi ojek online (Isaroh & Pujiyanto, 2023).

Penelitian oleh Fitzpatrick diketahui bahwa motif pada perempuan sebagai pengemudi truk di *United Kingdom* (UK) adalah kebebasan yang diberikan oleh pekerjaannya. Studi ini juga menemukan sejumlah tantangan yang dihadapi pengemudi truk perempuan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Tantangan terbesar bagi pengemudi truk perempuan terlihat jelas adalah kurangnya fasilitas (Fitzpatrick & Balci, 2021).

Motif utama perempuan berpartisipasi menjadi pengemudi transportasi komersial di Lagos, Nigeria adalah kebutuhan untuk bertahan hidup dan dukungan keluarga. Perempuan di Lagos bertekad untuk melanjutkan sebagai pengemudi komersial setelah menikah karena kebutuhan untuk merawat anak-anak mereka, sebagian besar pasangan mereka tidak sepenuhnya berkontribusi dalam pemeliharaan atau pemenuhan kebutuhan rumah tangga (Owolabi dkk., 2023).

Terdapat berbagai motif yang menjadi pendorong seseorang menjadi masinis kereta, Penelitian oleh Fujino dkk ditemukan bahwa faktor penting dari motif kerja masinis di Jepang adalah definisi pekerjaannya dan faktor ini menentukan gaya kerja dan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, terungkap bahwa definisi kerja masinis dipengaruhi oleh manajer dan perilaku kepemimpinan manajer dengan menunjukkan semangat mereka untuk menjaga kualitas layanan transportasi penumpang (Fujino dkk., 2013).

Pekerjaan di bidang pertambangan seringkali dinilai sebagai pekerjaan yang berat dan didominasi oleh laki-laki, namun seiring berjalannya waktu pekerjaan di pertambangan sudah terbuka bagi perempuan. Fenomena ini sama halnya dengan pekerjaan Perempuan di bidang transportasi.

Berdasarkan hasil penelitian Ledwaba dan Nkomo di Afrika Selatan dispensasi demokratis yang baru telah mencoba membuat industri pertambangan menjadi menarik bagi perempuan, banyak dari mereka yang masuk ke industri ini karena keadaan ekonomi dan sosial mereka. kebutuhan ekonomi dan sosial ekonomi (Ledwaba & Nkomo, 2021).

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja mengalami kenaikan dan penurunan. Pada periode Agustus 2022, diketahui jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia sebanyak 135,30 juta orang. Sebesar 55,35 persen diantaranya adalah penduduk yang bekerja bertempat tinggal di daerah perkotaan, dan sisanya 44,65 persen bertempat tinggal di perdesaan. Sementara itu, sebesar 61,02 persen diantaranya adalah penduduk yang bekerja berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 38,98 persen adalah PYB berjenis kelamin perempuan (*One Employment Data | Republic of Indonesia Employment Data Portal (Satu Data Ketenagakerjaan | Portal Data Ketengakerjaan Republik Indonesia)*, n.d.).

Pekerjaan perempuan sebagai masinis dahulunya merupakan pekerjaan khusus untuk laki-laki. Dahulunya di Indonesia pekerjaan sebagai masinis memiliki beban kerja yang berat, sehingga menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan dan dianggap profesi masinis hanya ini cocok untuk laki-laki. Sama halnya dengan di Indonesia, di Beberapa negarapun seperti Rusia pekerjaan masinis hanya dilakukan oleh laki-laki karena profesi tersebut terlalu banyak menuntut fisik (Metro Moskow: Russia Beyond, 2021).

Pekerjaan formal sebagai masinis berdasarkan peraturan Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2017 sudah terbuka baik perempuan maupun laki-laki dapat berpartisipasi dan terlibat menjadi masinis. Pada tahun 2023 tercatat jumlah masinis MRT Jakarta sebanyak 76 masinis, terdiri dari 2 Instruktur Muda Perempuan dan 9 Instruktur Muda Laki-laki serta 9 Masinis Perempuan dan 56 Masinis Laki-laki.

Per 31 Desember 2022, PT MRT Jakarta memiliki karyawan sebanyak 793 orang, bertambah 75 orang atau 10,45% dibanding tahun 2021 dengan jumlah karyawan sebanyak 718 orang (PT MRT JAKARTA (Perseroda), 2022). Jumlah karyawan MRT Jakarta per 31 Desember 2021 tercatat sebanyak 718 orang, terdiri dari 515 laki-laki (71,73%), dan 203 perempuan (28,27%). Seluruh karyawan bertugas di DKI Jakarta (PT MRT Jakarta (Perseroda), 2021). Pada tahun 2020, tercatat sebanyak 27,87 % karyawan PT MRT Jakarta adalah Perempuan dan masinis Perempuan MRT Jakarta sebanyak 16 % (PT MRT Jakarta (Perseroda), 2020).

Jika dilihat keterlibatan dan partisipasi perempuan sudah mengalami peningkatan dalam hal menjadi masinis, dan adanya peraturan Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2017 telah membuka akses perempuan untuk terlibat sebagai masinis MRT. Namun melihat dari catatan jumlah masinis perempuan MRT, masih terlihat minimnya partisipasi perempuan yang terlibat sebagai masinis MRT. Berdasarkan penelitian terdahulu dan informasi mengenai partisipasi Perempuan dalam bidang transportasi, masih sedikit partisipasi perempuan dalam bidang transportasi khususnya menjadi masinis MRT. Hal ini menjadi landasan adanya Penelitian tentang pekerja perempuan sebagai masinis *Mass Rapid Transit atau* Moda Raya Terpadu (MRT) di DKI Jakarta. Penelitian ini berfokus pada motif dan jumlah partisipasi pekerja perempuan dibidang transportasi khususnya masinis MRT.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus perhatian penelitian dan temuan dari sejumlah penelitian terdahulu, berikut dapat ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motif masinis perempuan terhadap pemilihan kerja sebagai Masinis Moda Raya Terpadu (MRT) di Jakarta?
2. Bagaimana profesi Masinis MRT Jakarta berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keluarga masinis perempuan?
3. Bagaimana profesi masinis berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan / *Sustainable Development Goals (SDGs)*?

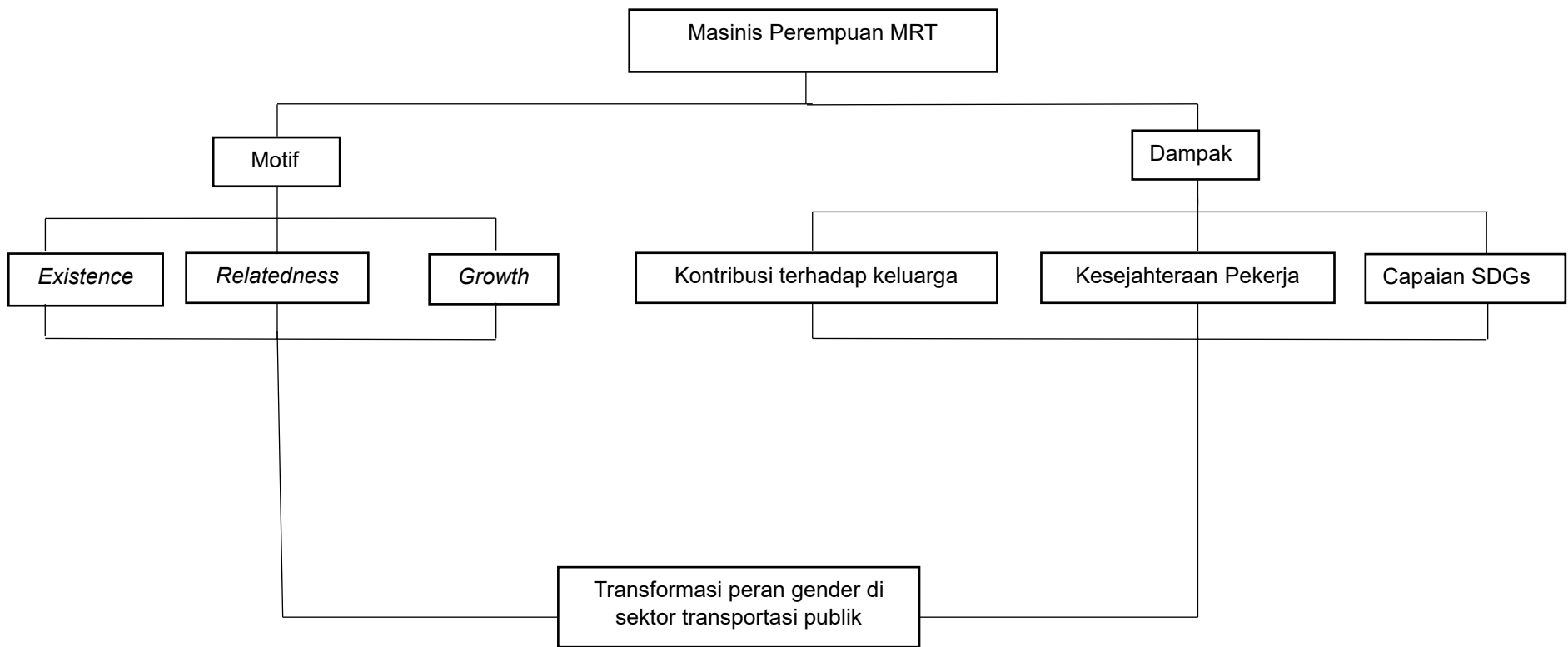
1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian tersebut di atas, berikut tujuan penelitian:

1. Menganalisis motif masinis perempuan terhadap pemilihan kerja sebagai Masinis Moda Raya Terpadu (MRT) Jakarta.
2. Menganalisis dampak profesi Masinis MRT Jakarta terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarga masinis perempuan
3. Menganalisis kontribusi profesi Masinis MRT terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan / *Sustainable Development Goals (SDGs)*

1.4 Kerangka Konsepsional

Peran dalam menjadi masinis Moda Raya Terpadu atau *Mass Rapid Transit* (MRT) yang sebelumnya hanya dikhususkan untuk laki-laki saat ini sudah terbuka untuk perempuan. Hal ini didukung dengan adanya peraturan Menteri Pehubungan nomor 4 tahun 2017 yang mana dalam peraturan tersebut menyebutkan bahwa masinis Moda Raya Terpadu atau *Mass Rapid Trans* (MRT) terbuka bagi perempuan. Hal ini merupakan wujud dari kesetaraan gender, baik laki-laki maupun perempuan dapat berpartisipasi menjadi masinis Moda Raya Terpadu atau *Mass Rapid Transit* (MRT).



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

1.5 Definisi Operasional

1. Motif merupakan alasan atau dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu, tindakan, atau bersikap tertentu.
2. Kesejahteraan pekerja merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi terhadap pekerja.
3. Kontribusi terhadap keluarga merupakan pemberian atau sesuatu yang diberikan pekerja terhadap keluarga.
4. Capaian SDGs merupakan serangkaian Pembangunan keberlanjutan yang berkaitan dengan hasil penelitian.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Secara epistemology, penelitian ini menggunakan pendekatan *Post Positivistic* (Pendekatan Kualitatif) dengan metode Studi Fenomenologi (Creswell, 2014). Fenomenologi adalah studi tentang pengetahuan yang berasal dari teknik, atau cara memahami suatu objek atau peristiwa dengan mengalaminya secara sadar (Hadi dkk., 2021). Fenomenologi merupakan sebuah pendekatan filosofis yang menyelidiki pengalaman manusia. Studi Fenomenologi yang digunakan dalam penelitian ini secara umum untuk memberikan informasi dan gambaran bagaimana partisipasi dan keterlibatan perempuan sebagai masinis MRT di DKI Jakarta.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Stasiun Moda Raya Terpadu (MRT) Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada hasil pengamatan dan informasi yang didapatkan diketahui bahwa terdapat stasiun Moda Raya Terpadu yang beroperasi di Jakarta, Masinis Perempuan yang bekerja di PT MRT Jakarta serta kemudahan akses dan transportasi menuju lokasi penelitian.

2.3 Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti. Untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara, alat perekam, alat dokumentasi serta catatan lapangan.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Secara umum jenis data dalam penelitian ini dapat dibagi atas dua, yakni jenis data primer dan jenis data sekunder.

Data primer bersumber dari hasil wawancara mendalam (*in-depth interview*) kepada informan kunci. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Masinis Perempuan PT MRT Jakarta.

Data sekunder penelitian ini adalah berupa jumlah masinis yang bekerja di PT MRT Jakarta. Sumber data sekunder dalam penelitian ini dokumen laporan atau pencatatan terkait jumlah masinis PT MRT Jakarta.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mengandalkan *in depth interview* (wawancara mendalam) dan dokumentasi.

2.5.1 Data Primer

1. Data Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan terhadap informan kunci yakni masinis perempuan dan informan pendukung yakni masinis laki-laki dan staff Human Capital PT MRT Jakarta. Teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara. Wawancara tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan pedoman wawancara serta *handphone* untuk merekam suara dan untuk dokumentasi.

2.5.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini memuat informasi yang berisi :

1. Data statistik jumlah pekerja masinis Moda Raya Terpadu di Jakarta;
2. Data statistik jumlah pekerja perempuan yang menjadi masinis Moda Raya Terpadu di Jakarta.

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis kualitatif. Model analisis kualitatif menganalisis data hasil wawancara mendalam dengan masing-masing masinis perempuan. Analisis data dimulai dengan :

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data dan fakta yang ditemukan selama peneliti berada di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling.

2. Reduksi Data

Informasi yang telah terkumpul langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mereduksi data. Mereduksi data yang akan dilakukan yakni merangkum, memilih informasi pokok, dan mengeliminasi informasi yang tidak akan digunakan atau tidak perlu.

3. Menyajikan Data

Penyajian data dalam penelitian ini berupa teks hasil dari pengumpulan dan reduksi data.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah ketiga langkah sebelumnya dilakukan. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini

Tidak seluruh kutipan ditampilkan dalam hasil, namun seluruh suara informan dianalisis dan dipertimbangkan dalam penyusunan tema. Kutipan yang muncul dipilih berdasarkan keberagaman representasi.

2.7 Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data yang dikumpulkan maka digunakan teknik triangulasi. Adapun dalam penelitian ini, Teknik triangulasi yang digunakan peneliti adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan (*cross check*) antara informasi informan yang satu dengan yang lain, hal ini dilakukan untuk melihat korelasi informasi dan kesamaan informasi yang didapatkan dari informan. Dalam Penelitian ini sumber informasi didapatkan dari masinis Perempuan, staff Human Capital, dan Masinis laki-laki.