

KAJIAN EKSISTENSI WANITA INDONESIA DI BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MENDORONG TERCAPAINYA KESETARAAN JENDER DALAM KARIR

Susi Widjajani

Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, susi_wijayani@yahoo.co.id

Flourensia Sapty Rahayu

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saptyrahayu@gmail.com

Muslimah Zahro Romas

Program Studi Ilmu Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, muslimahzr@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan kajian tentang kesetaraan karir wanita Indonesia yang bergerak di bidang Teknologi Informasi (TI). Tujuan dari penelitian ini adalah ingin memperoleh gambaran tentang kondisi riil karir wanita di bidang TI, peran atau posisi karir wanita di bidang TI, karakteristik karir wanita di bidang TI, pemetaan karir wanita di bidang TI, analisis kebutuhan wanita untuk dapat berkarir di bidang TI, dan untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat karir wanita di bidang TI. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dilakukan dengan cara survei dan wawancara kepada 50 orang responden wanita yang berkarir di bidang TI di wilayah DKI Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta. Hasil menunjukkan bahwa kondisi riil karir wanita di bidang TI mayoritas diisi oleh wanita muda di bawah 30 tahun yang belum menikah dan berpendidikan sarjana. Peran wanita di bidang TI belum begitu menonjol, terlihat dari masih rendahnya jumlah wanita yang menduduki posisi strategis di perusahaan/lembaga. Karakteristik bidang TI bisa dilihat dari pengaruh TI di segala sektor kehidupan, produk dan layanan TI yang beragam, dunia TI yang dinamis, didominasi oleh pria, identik dengan jam kerja yang panjang, dan tenaga kerja TI dikuasai oleh kaum muda. Selanjutnya pemetaan karir diperlukan agar ada kepastian karir bagi wanita untuk menuju puncak karir. Untuk itu dibutuhkan beberapa aspek yang ada dalam diri wanita baik secara internal maupun eksternal agar bisa berkarir di bidang TI. Faktor-faktor pendukung dan penghambat juga perlu diketahui untuk memacu karir wanita di bidang TI.

Kata Kunci: Eksistensi wanita Indonesia, Karir bidang Teknologi Informasi, Kesetaraan Gender

Abstract

This paper presents the result study of Indonesian women's gender equality in Information Technology career. The purpose of this study is to get the picture of some things, such as the real condition in women's IT career, the role and position of Indonesian women in IT field, the IT career characteristics, the IT career mapping, what women need in their IT career, and what factors supporting and inhibiting women's IT career advancement. This is a qualitative study which use survey and interview methods to 50 women respondents that have career in IT field in DKI Jakarta, Bandung and Yogyakarta. Results indicate that the IT career position is majority filled by young women under 30 years age who are not married and have graduate degree. The role of women in the IT field have not been so prominent. This can be known from the low number of women who occupy strategic positions in the company / institution. The characteristics of the IT field includes the influence of IT in all sectors of life, the diversity of its products and services, the dynamic nature of the IT world, the domination of men, the long working hours, and the workforce that is dominated by young people. The IT career mapping is required to be used as the guidance for women to get their career advancement. To achieve the higher career there are some internal and external aspects to be fulfilled by women. There are also some supporting and inhibiting factors to be known by women to boost their IT career.

Keywords: The existence of Indonesian women, Information Technology Career, Gender Equality

PENDAHULUAN

Dunia Teknologi Informasi (TI) dikenal identik dengan dunia "laki-laki". Stereotipe ini berkembang di kalangan masyarakat yang sedikit banyak mempengaruhi pilihan karir para wanita di bidang ini. Beberapa penelitian membuktikan bahwa wanita yang memilih

untuk terjun di bidang ini masih sangat sedikit jumlahnya jika dibandingkan dengan laki-laki. Data dari *Department of Labor, Bureau of Labor Statistics* (2009) menunjukkan bahwa di Amerika Serikat hanya terdapat 25% wanita yang memiliki karir profesional dalam bidang yang berkaitan dengan Teknologi Informasi. Dari angka tersebut hanya 11% yang menduduki posisi strategis pada

perusahaan teknologi yang masuk dalam daftar *Fortune 500 companies* (Catalyst, 2008). Persentase wanita yang bekerja pada bidang Teknologi Informasi terus menurun dari tahun 1991 yaitu dari angka 36%. Sementara itu persentase pekerjaan yang ditekuni oleh wanita di hampir semua bidang ilmu yang lain meningkat secara signifikan.

Wanita yang memperoleh gelar sarjana pada bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi hanya 18%, dari angka tersebut hanya 11% yang diperoleh dari universitas-universitas ternama di Amerika Serikat. Jumlah mahasiswa baru tahun pertama yang masuk pada bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi di universitas menurun 79% dari tahun 2000 sampai 2009. Dari data di atas dapat dilihat bahwa dunia Teknologi Informasi masih merupakan dunia yang dijauhi oleh para wanita. Pola gender dalam dunia industri TI sangat tidak berimbang, wanita tidak terwakili secara signifikan dalam industri TI, khususnya untuk posisi-posisi pada level tinggi. Mitos superioritas laki-laki dalam dunia teknologi dan lingkungan kerja yang didominasi pria mempengaruhi partisipasi wanita dalam industri TI (Liu, ND). Hasil penelitian dari UNESCO untuk kawasan Asia Pasifik (termasuk Indonesia) menggambarkan bahwa wanita belum dibesarkan dan dilatih untuk bergelut dalam bidang ilmu dan teknologi. Sebagai hasilnya, kebanyakan wanita lebih berkonsentrasi pada pekerjaan perakitan dan pekerjaan administratif saja, dan hanya sedikit yang terlibat dalam bidang yang lebih strategis (Primo, 2003).

Belum adanya penelitian-penelitian tentang eksistensi wanita dalam bidang Teknologi Informasi khususnya di Indonesia dan dengan melihat kondisi ketidaksetaraan gender dalam pilihan karir di bidang ini menjadi pendorong untuk membuat penelitian tentang eksistensi wanita dalam bidang Teknologi Informasi di Indonesia. Penelitian akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi riil dan peran wanita Indonesia di bidang TI, karakteristik bidang TI, pemetaan karir di bidang TI yang telah dan dapat diisi oleh wanita, kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan wanita untuk bisa bersaing dengan laki-laki dalam dunia TI, dan faktor-faktor pendukung maupun penghambat dalam hal kesetaraan karir TI.

Kesetaraan Gender

Istilah “**gender**” dan “**seks**” merupakan dua buah istilah yang berkaitan erat namun berbeda maknanya. “**Seks**” adalah karakteristik biologis dan fisik yang membedakan antara pria dan wanita. Sedangkan “**gender**” adalah perbedaan-perbedaan peran, sikap, perilaku, nilai antara perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh sosial budaya yang keberadaannya berbeda menurut tempat, kultur bangsa, peradaban serta dapat berubah dari waktu ke waktu (WHO, ND). “Laki-laki” dan “perempuan” adalah kategori seks sedangkan “maskulin” dan “feminin” adalah kategori gender. Gender mengacu kepada perilaku dan sikap yang secara budaya diterima sebagai cara menjadi seorang perempuan (feminitas) dan cara menjadi seorang laki-laki (maskulinitas). Cara orang menjalani

maskulinitas dan feminitas merupakan hal yang dipelajari. Maskulinitas dan feminitas dikembangkan sewaktu kita bertumbuh, dan perilaku serta sikap kita dipengaruhi oleh aturan sosial dan budaya dalam masyarakat. Kita belajar dari masyarakat tentang cara bertindak, berpikir, dan hidup sebagai laki-laki atau perempuan. Inilah peran sosial yang dikuatkan, dipertahankan, dan direkonstruksikan dari waktu ke waktu melalui praktik sosial dan budaya. Peran seperti itu berbeda dalam setiap budaya kelas sosial serta berubah dari waktu ke waktu.

Kesetaraan gender (*gender equality*) antara pria dan perempuan, merupakan konsep yang menyatakan bahwa semua manusia, baik pria maupun wanita, bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan membuat pilihan tanpa batasan stereotipe, peran gender yang kaku dan prasangka. Kesetaraan gender berarti bahwa perbedaan perilaku, aspirasi dan kebutuhan perempuan dan laki-laki dianggap, dihargai dan diakui secara sama. Ini tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki harus menjadi sama, tapi hak, tanggung jawab dan kesempatan mereka tidak akan tergantung pada apakah mereka lahir sebagai pria atau wanita (ILO, 2000). Kesetaraan gender berarti perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Kesetaraan gender juga berarti kesamaan kondisi dan posisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati pembangunan tersebut.

Eksistensi Wanita dalam Bidang Teknologi Informasi

Masalah ketidakterwakilan wanita dalam dunia teknologi informasi, entah itu di sekolah, di pendidikan tinggi, maupun di industri, telah menjadi bahan penelitian beberapa dekade ini. Hal yang semula hanya mengganggu sekarang menjadi sebuah krisis dimana proporsi wanita dalam TI menurun 40% dari 1986 menjadi 29% pada akhir tahun 1999 dan angka ini terus menurun (Tapia and Kvasny, 2004). Tahun 2000 sensus di Amerika Serikat menemukan bahwa jumlah tenaga kerja wanita mencapai hampir setengah dari total tenaga kerja dalam perekonomian Amerika Serikat tetapi hanya 30% dari mereka yang bekerja di bidang teknologi informasi (TI) (Smith, 2004). Rendahnya representasi kaum wanita di TI juga terjadi di negara lain, seperti Australia (Trauth et al., 2003). Pada tahun fiskal 2006 *National Science Foundation* mengalokasikan \$14 juta untuk perekrutan wanita dan kelompok minoritas pada perguruan tinggi bidang ilmu komputer (Foster, 2005) untuk mengatasi kesenjangan ini.

Sebuah penelitian menyatakan bahwa peluang laki-laki untuk meraih posisi yang tinggi adalah 2,7 kali lebih banyak daripada wanita (Simard et al., ND). Pada penelitian lain pada perusahaan di Silicon Valley, jumlah wanita yang menduduki posisi manajemen senior pada departemen teknis R&D hanya 4% saja. Sedangkan jika dihitung juga pada departemen non teknis jumlahnya

menjadi 14% (Baron & Hannan, 2007). Dari laporan Dice, Inc (2009) didapatkan data bahwa jumlah wanita yang menduduki posisi Manajemen TI hanya 9% saja (sebagai *CEO, CIO, CTO, VP, Director, Strategist, Architect*).

Banyak penelitian yang memberikan rekomendasi secara eksplisit untuk mengatasi permasalahan mengapa banyak wanita menghindari dunia TI, atau jika mereka memasuki dunia TI, cepat atau lambat akan tersingkir juga. Dalam beberapa kasus, hasil penelitian secara konsisten menggambarkan beberapa stereotipe kultural yang ikut membingkai permasalahan dengan membuat asumsi tentang ketrampilan yang dimiliki wanita, dan dengan mengukur ketrampilan tersebut secara tidak adil. Lebih parah lagi, wanita sendiri kadang-kadang menerima stereotipe tersebut sehingga membuat seluruh atmosfer dalam pekerjaan menjadi teracuni oleh stereotipe tersebut. Stereotipe kultural ini membantu mendukung apa yang secara umum dianggap sebagai perspektif atau kultur maskulin, yang mendominasi organisasi di seluruh lingkungan TI dan industri yang berkaitan serta komunitas akademik (Tapia and Kvasny, 2004.)

Dalam penelitiannya Liu (ND) menyebutkan bahwa mitos teknologi didominasi oleh pria terjadi di dunia kerja. Stereotipe gender mengenai teknologi komputer juga menciptakan mitos bahwa pria lebih baik dalam mengatasi permasalahan teknologi "perangkat keras" yang membutuhkan logika dan konsep matematika. Stereotipe ini mengandung asumsi bahwa wanita lebih baik dalam ketrampilan manusia tentang "pengasuhan, ekspresi emosional, dan aktivitas komunikasi" sedangkan pria lebih baik dalam "pekerjaan-pekerjaan instrumental dan berorientasi tugas" (Ramsey and McCorduck, 2005). Nielsen et al. (2003) menggambarkan cara wanita bekerja sebagai dualisme: rumah vs. pekerjaan, pekerjaan TI vs. emosi, intuisi vs. analisis, dan lain sebagainya. Stereotipe tersebut menyebabkan struktur hirarki di dunia TI didominasi oleh pria pada *top level*, sedangkan wanita menempati posisi *low level*.

METODE

Penelitian ini membutuhkan responden yang terdiri dari para wanita yang bekerja di bidang TI di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Jumlah responden direncanakan 50 orang. Responden diambil dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang TI dan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki departemen TI sebagai departemen yang sangat krusial untuk perusahaan (misalnya industri perbankan, industri transportasi, industri manufaktur, dan lain sebagainya). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi literatur dan wawancara. Wawancara akan dilakukan secara langsung dengan tatap muka dan melalui alat komunikasi telepon dan sarana teknologi informasi yang lain. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa kualitatif.

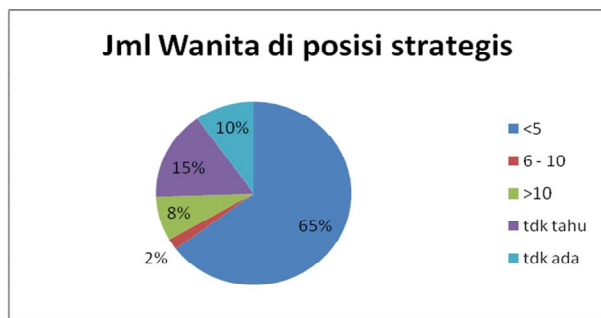
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kondisi Riil Wanita Di Bidang Teknologi Informasi

Dari data responden didapatkan fakta bahwa mayoritas wanita yang bekerja di bidang TI adalah wanita-wanita muda dengan usia di bawah 35 th dengan latar belakang pendidikan terakhir Sarjana (92%), masa kerja mayoritas dibawah 5 tahun (92%) dan berstatus belum menikah (67%). Mayoritas responden adalah kaum muda dapat dipahami dengan melihat fakta bahwa dunia TI adalah dunia yang bersifat dinamis, kreatif, dan inovatif yang juga menjadi ciri kaum muda. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh PayScale, perusahaan riset yang berbasis di Seattle, Amerika Serikat, yang mengatakan bahwa "teknologi adalah dunianya anak muda". Untuk studinya, PayScale melakukan survei yang melibatkan 21.700 karyawan dari 32 perusahaan teknologi di Amerika Serikat. Dari survei tersebut, kebanyakan perusahaan teknologi yang tengah berkembang saat ini didominasi oleh karyawan muda, namun kebanyakan berjenis kelamin laki-laki (Kompas (3), 2013). Dominasi kaum muda di dunia TI juga dikarenakan mereka termasuk dalam generasi Gen Y. Gen Y, yang juga disebut sebagai generasi millennial, adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun 1980-an hingga 2000-an. Gen Y dikenal sebagai *digital native*, atau generasi yang sudah terbiasa menggunakan teknologi sejak kecil. Jadi, semakin muda suatu generasi, semakin dalam pula mereka menggunakan teknologi, dan semakin mudah pula mereka mempelajari atau membuat inovasi.

Sedikitnya jumlah wanita di departemen TI juga terlihat dari jawaban para responden kami. 37% menjawab jumlah wanita yang bekerja di departemen TI kurang dari 10 orang, dan total 68% menjawab jumlah wanita di departemen TI kurang dari 50 orang. Perusahaan-perusahaan yang menyerap tenaga kerja TI wanita yang cukup banyak adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang TI sendiri, meskipun jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki-lakinya, tenaga kerja wanita masih jauh lebih sedikit jumlahnya. Hasil penelitian PayScale juga mengungkapkan hal yang serupa. Dari hasil penelitiannya Payscale menemukan bahwa karyawan wanita hanya berjumlah sekitar 30% saja di setiap perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang teknis, misalnya di bidang semikonduktor, malah memiliki karyawan wanita lebih sedikit lagi.

Semakin tinggi jabatan/posisi, semakin sedikit pula jumlah wanita yang menduduki posisi tersebut. Dari hasil kuesioner didapatkan fakta bahwa sebanyak 75% responden menjawab bahwa jumlah wanita yang menduduki posisi strategis di perusahaan mereka kurang dari 5 orang bahkan 10% menjawab tidak ada (gambar 1). Hasil penelitian Greco (2011) mengungkapkan bahwa hanya terjadi sedikit perubahan persentase wanita yang menduduki posisi strategis di bidang TI dari tahun 2008-2011. Selama 11 tahun (2000-2011) persentase wanita di posisi strategis TI tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Persentase terendah yaitu 12% pada tahun 2002 dan paling tinggi tahun 2008 sebanyak 17%.



Gambar 1. Jumlah Wanita Yang Menduduki Posisi Strategis

Perusahaan-perusahaan dimana para responden bekerja bervariasi jenisnya mulai dari perusahaan yang bergerak di bidang TI, perusahaan manufaktur, perusahaan trading, perbankan, dan lembaga pemerintah. Jabatan-jabatan yang diduduki para responden juga bervariasi. Ada yang fokus pekerjaannya murni masalah teknis TI (*programmer, application support, technical consultant*, dll) dan ada yang pekerjaannya menuntut skill dan pengetahuan di bidang yang lain (*IT – Finance Domain Manager, system analyst, Associate Procurement Specialist*, dll.). Ada yang level jabatannya ada di level manajerial (*Partnership Strategy Manager, Senior IT Specialist, Partnership Strategy Manager*) dan ada yang jabatannya ada di level operasional (*IT staff, programmer, mobile developer*, dll.). Dalam penelitian ini tidak ada responden yang menduduki posisi level strategis.

Berkaitan dengan tekanan dalam pekerjaan, 37% responden menyatakan ada mereka ada tekanan, sedangkan 63% menjawab tidak ada tekanan dalam pekerjaan. Namun tekanan terbanyak bukan berasal dari masalah jender namun lebih berasal dari tuntutan deadline pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa responden didapatkan informasi bahwa bekerja di bidang TI bisa dikatakan tidak mengenal waktu. Setiap saat mereka harus siap untuk bekerja. Ini yang dirasa cukup memberatkan bagi para wanita. Hasil penelitian dari Hewlett, et al. (2008), menyatakan bahwa wanita yang bekerja di bidang *science, engineering and technology* (SET) dilaporkan mengalami tekanan yang lebih dibandingkan dengan wanita di sektor yang lain berkaitan dengan waktu untuk tatap muka yang ekstensif dan keharusan untuk siap 24 jam sehari dalam seminggu.

Berkaitan dengan posisi dan jabatan di bidang TI yang telah diduduki para responden sekarang, kami menanyakan apakah responden memiliki keinginan untuk beralih profesi ke bidang lain di luar TI. Jawabannya cukup mengejutkan karena hampir separuh responden (47%) menjawab ya, mereka ada keinginan untuk beralih ke bidang lain selain TI. Angka ini cukup kontras dengan persentase responden yang menjawab bahwa mereka telah merasa nyaman bekerja di bidang TI (94%). Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian dari *Center for Work-Life Policy*, yang menemukan bahwa 74% wanita yang bekerja di bidang teknologi menyatakan “menyukai pekerjaan mereka” namun akhirnya wanita-wanita ini meninggalkan karir mereka dengan jumlah yang cukup

mengejutkan, yaitu 56% wanita ini meninggalkan karir mereka saat karir berada di level menengah. Angka ini lebih besar dua kali lipat daripada jumlah pria yang meninggalkan karirnya. Angka ini juga lebih besar daripada jumlah wanita yang meninggalkan karirnya di bidang keilmuan dan teknik (Hewlett et. al., 2008). Alasan yang muncul mengapa mereka memilih beralih ke bidang lain khususnya bagi wanita lajang adalah ketakutan menghadapi tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan TI (beban pekerjaan yang cukup banyak, waktu kerja yang panjang, tuntutan untuk selalu mengupdate pengetahuan, dll) setelah mereka menikah nantinya. Pemikiran ini yang membuat para wanita ini memiliki keinginan untuk beralih profesi ke bidang lain yang lebih fleksibel dari sisi waktu dan beban pekerjaannya tidak terlalu banyak.

Analisis Peran Wanita Di Bidang Teknologi Informasi

Mayoritas wanita yang berkarir di bidang TI menduduki posisi operasional/teknis. Hal ini dibuktikan dari 50 orang responden penelitian, 46 orang (92%) menduduki posisi operasional. Semakin tinggi level jabatan dalam perusahaan, semakin sedikit pula jumlah wanita yang berada di sana. Dari data responden penelitian, dari 50 orang responden, hanya 4 orang saja yang menduduki posisi level menengah (sebagai *Supervisor, Partnership Strategy Manager, Chief Operating Officer*, dan *IT-Finance Domain Manager*) dan tidak ada responden yang menduduki posisi di level strategis. Hal ini bukan hanya terjadi di Indonesia, melainkan juga di Amerika, bahkan di seluruh dunia. Dalam satu penelitian, kemungkinan untuk menduduki posisi tinggi 2,7 kali lebih besar untuk laki-laki daripada wanita (Simard et. al., 2008). Dalam penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan teknologi pemula di Silicon Valley, jumlah wanita yang menduduki posisi manajemen senior di departemen R&D hanya 4% saja. Di Amerika Serikat, jumlah CIO wanita pada tahun 2013 hanya 8%, meningkat 1% dari tahun 2012 (Harvey Nash, 2013). Menurut laporan tersebut, 75% dari CIO yang disurvei menyatakan bahwa jumlah kandidat wanita yang berkualifikasi untuk posisi strategis di TI sangat kurang. Dalam penelitian Hewlett, et. al (2008) dilaporkan bahwa laki-laki lebih sering mengisi posisi sebagai kreator dan produser sementara wanita lebih sering dipaksa ke posisi eksekutor.

Meskipun masih terdapat kesenjangan dalam hal jumlah dan peran wanita terutama sebagai kreator atau inovator produk-produk TI baik berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, namun sudah cukup banyak wanita termasuk di Indonesia yang menjalani profesi sebagai *programmer* atau *developer* sistem yang menghasilkan karya cipta berupa perangkat lunak. Keberadaan pengembang teknologi wanita di Indonesia ini salah satunya diwadahi oleh *FemaleDev. FemaleDev* adalah jejaring pengembang teknologi wanita pertama di Indonesia. Inisiatif ini dilakukan dengan tujuan agar para developer wanita dapat saling berkolaborasi dan menciptakan karya teknologi (Kompas (2), 2013).

Salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur peran wanita sebagai inovator adalah dengan

paten/cipta. Dengan melihat berapa banyak wanita yang mendapatkan hak paten/hak cipta atas produk TI mereka, dapat dilihat seberapa besar peran wanita dalam inovasi teknologi. Namun sayangnya peneliti belum dapat menemukan data tentang berapa banyak wanita Indonesia yang mendapatkan hak paten/hak cipta atas produk TI-nya. Alat ukur lain yang dapat digunakan untuk mengukur peran wanita adalah partisipasinya dalam *open source*. Representasi wanita dalam komputasi *open source* sangat kecil, hanya 1,5% dari semua pengembang *open source* (Nafus & Kreiger, 2004). Hasil penelitian (Lin, 2005) menemukan bahwa wanita mengalami perlakuan diskriminatif secara implisit dan eksplisit untuk menjadi pengembang *Free Libre Open Source Software* (FLOSS), dan kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai pengguna tidak dipenuhi.

Sulitnya bergabung dengan komunitas *open source* dengan para pria di dalamnya membuat banyak wanita mendirikan komunitasnya sendiri. Beberapa komunitas *open source* wanita antara lain: *KLUWEK*, *Apache Women*, *Debian Women*, *Fedora Women*, *GNOME Women*, *Ubuntu Women*, *KDE Women* dan *Linux Chix*. Salah satu wadah bagi para wanita pecinta *open source* di Indonesia adalah Kelompok Linux Cewek atau disebut *KLUWEK*. Pada saat awal didirikan *KLUWEK* hanya terdiri dari tiga orang dan saat ini *KLUWEK* digawangi oleh Yuyun K, Nur Aini serta Hesti. Para *kluweker*, sebutan untuk anggota *KLUWEK* adalah para perempuan yang juga aktif dalam dunia *open source* di Indonesia (detikcom, 2011). Keberadaan komunitas-komunitas wanita ini membuktikan bahwa eksistensi dan peran wanita di dunia TI semakin berkembang. Wanita tidak hanya pasif sebagai pengguna saja namun wanita dapat juga menjadi pemimpin serta kreator dan inovator di bidang TI.

Analisis Karakteristik Bidang Pekerjaan TI

Berdasarkan analisa yang dilakukan dari studi literatur maupun data dari responden, dibawah ini adalah beberapa karakteristik bidang pekerjaan TI yang dapat disimpulkan:

1. TI dibutuhkan di semua sektor kehidupan termasuk di segala macam industri, baik industri TI maupun non TI.
Tenaga kerja TI dibutuhkan di segala macam jenis industri. Dengan beragamnya industri yang menggunakan TI, dibutuhkan tenaga kerja TI dengan beragam ketrampilan dan pengetahuan spesifik sesuai dengan industrinya.
2. Produk dan layanan yang dihasilkan dan diberikan oleh TI juga sangat beragam, mulai dari komputer, perangkat telekomunikasi, periferal, perangkat lunak, layanan konsultan TI, layanan penyedia Internet, dan lain-lain.
Hal ini berdampak pada kebutuhan tenaga kerja TI untuk memiliki spesialisasi pada satu bidang TI tertentu. Namun sebaliknya, kadang perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang dapat menguasai banyak bidang TI, khususnya perusahaan yang memiliki jumlah tenaga TI terbatas dimana mereka

harus mengelola semua hal yang berkaitan dengan TI, mulai dari perangkat keras, perangkat lunak, dan layanan-layanan TI yang lain.

3. Dunia TI bersifat dinamis, terus berubah dan berkembang.
Pekerjaan TI dikenal sebagai pekerjaan yang sangat menuntut, cepat berubah, dan penuh dengan tekanan. Perkembangan teknologi menyebabkan tenaga kerja TI harus selalu memperbaharui ketrampilan dan pengetahuannya akan teknologi-teknologi terbaru. Tuntutan untuk selalu dapat mengikuti dan menguasai teknologi terbaru ini kadang kala menyebabkan stres untuk banyak tenaga kerja TI. Selain itu tuntutan dari bisnis yang memandang TI dapat membereskan segala hal juga dapat menyebabkan stres bagi tenaga kerja TI. Hasil kuesioner dari responden penelitian menguatkan hal ini.

4. Dunia kerja TI dikenal sebagai dunia yang didominasi oleh pria.

Menurut *U.S. Department of Labor's Current Population Survey* (CPS), tenaga kerja TI semakin banyak didominasi oleh laki-laki pada dekade terakhir ini. Tahun 2002, 70% pekerja TI *full-time* adalah laki-laki sementara 30% nya adalah wanita. Pada tahun 1992, sebagai perbandingan, 42% tenaga kerja TI adalah wanita. *Stereotype* yang berkembang ini menyebabkan peluang kerja untuk para wanita di dunia ini juga terbatas. Hal ini dapat dilihat misalnya pada iklan-iklan lowongan pekerjaan TI. Sebagian besar lowongan pekerjaan TI mensyaratkan jenis kelamin laki-laki. Terbatasnya jumlah wanita di dunia kerja TI ini khususnya didapati di bidang yang berkaitan dengan masalah teknis. Suzanne Gordon, *Chief Information Officer* pada perusahaan *software database SAS* menyatakan bahwa mereka kesulitan menemukan wanita yang bekerja di bidang perangkat keras, yang bekerja secara langsung dengan mesin-mesin dan jaringan (NBCNews, 2008). Dan menurutnya hal itu menjadi masalah karena sebenarnya kelompok akan bekerja lebih baik dengan adanya minimal satu wanita di dalamnya. Wanita dipandang dapat memberikan perspektif dan pandangan yang berbeda.

5. Dunia kerja TI identik dengan jam-jam kerja yang panjang.
Profesi TI dikenal sebagai profesi dengan jam-jam kerja yang panjang (jam kerja 50 sampai 60 jam per minggu bukan hal yang asing lagi untuk profesional di semua level karir TI, termasuk CIO). Bahkan beberapa profesi misalnya *programmer* bisa dikatakan tidak mengenal waktu kerja. Selama pekerjaan belum selesai dikerjakan di tempat kerja, mereka seringkali membawa pekerjaan di rumah. Ada pendapat umum yang berlaku di dunia *programmer* bahwa menjadi seorang *programmer* berarti harus siap untuk tidak tidur semalaman. Inilah yang membuat di banyak lowongan pekerjaan, syarat untuk profesi *programmer* biasanya adalah berjenis kelamin laki-laki.
6. Tenaga-tenaga kerja TI mayoritas berusia muda

Tenaga kerja TI lebih muda usianya jika dibandingkan dengan keseluruhan tenaga kerja. Menurut *U.S. Department of Labor's Current Population Survey (CPS)* rata-rata usia tenaga kerja TI pada tahun 2002 adalah 38,2 tahun sedangkan untuk tenaga kerja non TI rata-rata berusia 40,5 tahun (Rosenbloom & Dupont, 2005). Mayoritas pekerja berusia muda di bidang ini dikarenakan industri TI sendiri relatif masih muda. Seiring dengan semakin matangnya industri, usia tenaga kerja juga akan menyesuaikan.

Pemetaan Karir Di Bidang Teknologi Informasi Yang Bisa Dimasuki Wanita

Pada dasarnya wanita mampu dan tidak kalah bersaing dengan pria dalam berkarir di bidang TI. Namun data secara detail tentang berapa wanita Indonesia yang berkarir di bidang TI, dalam penelitian ini belum ditemukan. Karena untuk mengetahui karir apa saja yang sudah dimasuki oleh wanita harus mengetahui kondisi pasar tenaga kerja yang sudah dimasuki terlebih dahulu. Sehingga secara spesifik penelitian ini belum dapat mengungkapkan karir apa saja yang bisa dimasuki oleh wanita. Dari pertanyaan yang menanyakan tentang berapa jumlah wanita yang menduduki peran strategis di bidang TI, yang menjawab jumlahnya < 5 orang sebanyak 70%. Hal ini berarti belum banyak wanita yang menduduki posisi strategis di bidang TI. Dan jika dilihat dari level jabatan responden terlihat bahwa ada 25% responden berada pada level entry untuk karirnya, 67% pada posisi middle, dan hanya 8% responden yang berada pada level high. Untuk itu dalam penelitian ini diasumsikan bahwa semua wanita dianggap dapat masuk ke semua level karir yang ada di bidang TI.

Jenis-Jenis Karir Di Bidang TI

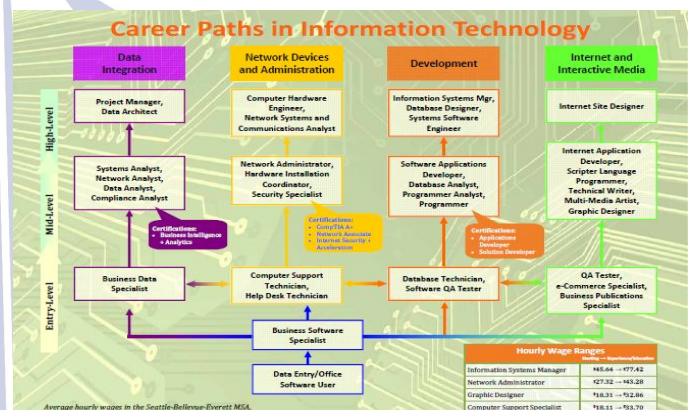
Memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi (TI) dapat meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang bagus di bidang TI maupun non-TI. Walaupun komputerisasi mengeliminasi beberapa jenis pekerjaan, tetapi juga menciptakan banyak pula lapangan pekerjaan. Dikarenakan teknologi informasi merupakan hal yang sangat vital di dalam operasional sebuah bisnis modern, dengan demikian hal ini banyak menawarkan kesempatan kerja di bidang TI. Secara umum, pekerjaan di bidang teknologi informasi setidaknya terbagi dalam 4 kelompok sesuai bidangnya (Valenduc, et.al., 2004) :

- Kelompok pertama, mereka yang bergelut di dunia perangkat lunak (software), baik mereka yang merancang system operasi database maupun system aplikasi, pada lingkungan ini terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti misalnya sistem analis, programmer, web designer, dan web programmer.
- Kelompok kedua, mereka yang bergelut di bidang perangkat keras (hardware). pada lingkungan ini terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti technical engineer dan networking engineer.
- Kelompok ketiga, mereka yang berkecimpung dalam operasional sistem informasi, misalnya: EDP Operator, System administrator, dan MIS director.

- Kelompok empat, mereka yang berkecimpung di pengembangan bisnis teknologi informasi. Pada bagian ini pekerjaan diidentifikasi oleh pengelompokan kerja diberbagai sektor industri teknologi informasi.

Jalur Karir Di Bidang TI

Jalur karir TI merupakan urutan karir TI berdasarkan golongan atau level jabatan pada periode waktu tertentu sesuai dengan jenis jalur yang dimilikinya. Penentuan jalur karir TI tergantung pada kebijakan perusahaan mengenai jenjang jabatan struktural, atau kebijakan mengenai fungsional perusahaan, kebijakan mengenai hasil penilaian kinerja dan aktivitas karyawan. Dalam bidang TI jalur karir dapat dijelaskan pada gambar 2 berikut (Map your career.org, 2012):



Gambar 2. Jalur Karir Di Bidang TI

Pada jalur karir langkah pertama yang dilakukan adalah membuat tahapan penjenjangan jabatan, dari mulai jabatan yang paling rendah hingga jabatan yang paling tinggi. Pembuatan jenjang jabatan tergantung pada hierarki jabatan yang ada di perusahaan. Terdapat tiga level pada struktur organisasi secara umum yaitu manajer lini (entry-level), manajer madya (mid-level), dan manajer utama (high-level). Selanjutnya dibuat skenario waktu pencapaian untuk setiap jenjang karir, dimulai jabatan terendah hingga jabatan tertinggi. Setelah skenario waktu pencapaian pada setiap jenjang jabatan disusun, dapat dilakukan sinkronisasi antara waktu pencapaian dengan jenjang karir jabatan dan peringkat gaji untuk setiap jenjang jabatan.

Membuat jalur karir selama kurun waktu tertentu tujuannya untuk mengetahui kapan suatu jabatan harus diisi untuk menggantikan pemegang jabatan yang memasuki usia pensiun. Dengan menggunakan tabel jalur karir karyawan dapat mengetahui para kandidat yang memiliki kemampuan dan keahlian atau memiliki peluang yang lebih besar untuk dapat mengisi jabatan-jabatan tersebut. Sebagai contoh, bagi karyawan yang masuk ke dalam menengah (middle track) akan diberikan treatment berupa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan melalui pelatihan kerja.

Analisis Kebutuhan Wanita Agar Bisa Bersaing Di Bidang TI

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita dapat bekerja di TI dan dapat meraih kedudukan yang strategis tanpa ada kesulitan dan diskriminasi dengan pria. Hal ini dapat ditunjukkan dalam hasil angket yang direspon bahwa sebanyak 92% dari 50 responden yang dimintai pendapatnya menyatakan bahwa wanita tidak merasa kesulitan dalam usaha menduduki posisi/jabatan yang diembannya sekarang. Sejalan dengan respon tersebut, sebanyak 94% responden juga menyatakan bahwa lingkungan mereka memungkinkan untuk dapat menduduki posisi strategis di perusahaan. Dari dua respon tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kedudukan strategis wanita pada perusahaan atau organisasi di bidang TI dikarenakan kemampuan dan potensinya yang dapat bersaing dengan pria dan mempunyai minat yang sungguh-sungguh dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan 98% responden menyatakan bahwa wanita senang bekerja di departemen TI. Perasaan senang bekerja dalam departemen TI dikarenakan mereka ingin menambah ilmu dan mengasah kemampuan di bidang TI. Sesuai dengan hasil penelitian Valenduc (2004) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kesenjangan gender antara wanita dan pria di bidang TI adalah kondisi pekerjaan dilapangan yang lebih mendukung karir pria dibandingkan wanita, serta budaya yang menyebabkan hubungan pria dan teknologi semakin kuat. Untuk mencapai hal tersebut maka wanita harus mempunyai motivasi untuk pemenuhan dan pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi agar lebih produktif dan dapat berprestasi. Menurut Wijono (2010) kebutuhan aktualisasi meliputi: keinginan karyawan untuk menuntut hal-hal yang bersifat pemuasan kebutuhan agar dapat mewujudkan potensi diri, memperoleh kesempatan mengambil partisipasi dalam tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, keterlibatan dalam memberi usulan pemecahan masalah ataupun pengambilan keputusan, kemungkinan untuk pertumbuhan diri, pengembangan dan kemajuan, meningkatkan status dan memperoleh pengakuan dan menunjukkan kemampuan serta potensi diri. Menurut Sulaksana (2004) manusia yang dapat mengaktualisasikan diri adalah: 1) manusia yang secara inern tidak malas atau menentang tujuan organisasi, 2) berupaya dan mampu, bersikap dewasa dalam tugasnya, menerapkan otonomi, mandiri dan bertanggung jawab, serta senantiasa bersedia dalam meningkatkanketerampilan dan kemampuan beradaptasi, 3) dapat memotivasi dan mengontrol diri serta tidak butuh insentif dan kendali eksternal untuk mendorong mereke bekerja serta, 4) tidak ada konflik inern antara aktualisasi diri dengan kinerja efektif organisasi. Jika diberi peluang, karyawan akan sukarela memadukan tujuan mereka sendiri dengan tujuan organisasi, yaitu dengan cara berupaya keras mencapai tujuan organisasi agar kelak tercapai tujuan pribadi. Wanita yang bekerja di bidang IT dan dapat mencapai tingkat aktualisasinya maka dia selalu dapat mengembangkan diri dan berbuat lebih baik didalam pekerjaannya, walaupun menurut Astuti (2007), wanita memiliki image yang meneguhkan

bahwa wanita tidak bisa atau sulit memanfaatkan dan menggunakan tekhnologi.

Analisis Faktor Pendukung Dan Penghambat

Kesetaraan Karir TI

Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil kuesioner dan studi pustaka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pendukung kesetaraan karir TI berasal dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa faktor psikis seperti pendidikan, minat, motivasi serta kepribadian seperti: keuletan, kesabaran, meskipun wanita juga mengandalkan emosi yang positif dalam bekerja. Justru hal ini yang lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Patton (1997) orang yang mampu menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan disebut dengan *emotional intelligence*. Ada beberapa ciri yang didapatkan pada wanita karir TI dari hasil penelitian ini, adalah tentang beberapa kualitas emosional seperti: keuletan, ketekunan, empati, mengungkapkan dan memahami perasaan orang lain, kesabaran, ketelitian, kemandirian, keramahan, serta sikap hormat dibandingkan dengan pria yang hanya mengandalkan berfikir taktis dan hanya berlogika.

Berkaitan dengan pendidikan, sebanyak 88,2% responden menjawab bahwa faktor pendidikan sebelumnya juga ikut mempengaruhi kesuksesan wanita di dunia TI. Secara data data empiris yang dikumpulkan para ahli (Astuti, 2007) menunjukkan bahwa wanita sangat rentan terhadap perubahan teknologi. Dengan pendidikan yang memadai dan potensi yang dimilikinya, maka wanita dapat lebih siap dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal terhadap perubahan teknologi. Inti dari rancangan pekerjaan pada wanita adalah keharmonisan diantara kemampuan fisik, kognitif, dan pandangan manusia, alat-alat bantu dan mesin serta lingkungan kerja. Sementara ini ada pandangan bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi adalah domain laki-laki, karena berkaitan dengan logika dan ilmu pasti (Astuti, 2007). Pada kenyataannya wanitapun mampu berprestasi di bidang TI, karena mereka memiliki kemampuan logika dan teknik, kemampuan dalam bidang akademik, kemampuan menganalisa masalah.

Faktor pendukung eksternal berupa dukungan dari keluarga dan dunia kerja. Dukungan keluarga merupakan kekuatan internal individu untuk meraih kesuksesan didalam kehidupan termasuk didalamnya adalah meraih keberhasilan dalam meraih prestasinya. Dukungan dari keluarga untuk wanita yang berkarir di dunia TI mutlak diperlukan mengingat karakteristik pekerjaan TI yang cukup banyak menyita waktu sehingga kadang membuat wanita sulit untuk membagi waktu dan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tugas rumah tangga. Beberapa wanita yang telah menduduki posisi tinggi di dunia TI menyatakan bahwa untuk dapat meraih posisi mereka sekarang dibutuhkan pengorbanan, terutama pengorbanan dalam hal menyangkut rumah tangga. Hal ini jugalah yang membuat para wanita yang berkeinginan untuk mengejar karir yang tinggi cenderung menunda untuk berkeluarga.

Dukungan dari dunia kerja dalam bentuk pemberian kesempatan yang sama bagi pria dan wanita untuk dapat meraih karir tertinggi merupakan faktor yang dapat mendukung terwujudnya kesetaraan karir. Salah satu bentuk dari keadilan yang diberikan perusahaan adalah dengan pemberian standar gaji yang sama antara pria dan wanita. Dari hasil kuesioner yang menanyakan apakah mereka mendapatkan gaji yang lebih kecil dari rekan prianya, 47% menjawab tidak dan 47% menjawab tidak tahu. Ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia sudah cukup adil dalam memberikan gaji tanpa membedakan gender. Hal ini cukup berbeda dari yang terjadi di belahan dunia lain. Misalnya di Australia, gaji pekerja perempuan lebih rendah dari pekerja laki-laki. Hasil Survei Badan Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja (WGEA) menunjukkan, jurang perbedaan gaji antara karyawan laki-laki dan perempuan di Australia terus membesar, bahkan lebih tajam dibandingkan 20 tahun lalu. Total selisih gaji yang diperoleh karyawan laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan penuh waktu setiap minggunya mencapai 266 dollar Australia (Rp 2,7 juta). Hasil riset juga menunjukkan jurang perbedaan pendapatan di kalangan pekerja perempuan lulusan universitas, bahkan mencapai dua kali lipat dengan rentang selisih dari 2.000 hingga 5.000 dollar. Angka ini menunjukkan perempuan lulusan universitas lebih sulit memperoleh pekerjaan, terutama di bidang pekerjaan yang biasa didominasi laki-laki, sehingga mereka biasanya terpaksa menerima saja upah yang ditawarkan kepada mereka. (Kompas, 2013)

Faktor Penghambat

Beberapa faktor penghambat kesetaraan karir yang diungkapkan para responden penelitian adalah sebagai berikut yang dapat dikelompokkan dalam empat kelompok:

- a. Faktor psikis dan kepribadian
Faktor psikis dapat menjadi pendukung sekaligus penghambat bagi wanita. Wanita yang terlalu menggunakan emosi dan perasaan saat bekerja, sulit beradaptasi, dan mudah patah semangat akan menghambat perkembangan karirnya sendiri. Faktor ketidakpercayaan diri membuat masih sedikitnya wanita yang menduduki posisi strategis di perusahaan. Menurut *Chief Operating Officer Facebook*, Sheryl Sandberg, rasa percaya diri yang dimiliki oleh wanita tidak sebesar laki-laki. Kebanyakan laki-laki yang sukses akan mengatakan bahwa kesuksesan itu mereka capai karena bakat dan kemampuan mereka. Sementara itu, wanita yang sukses biasanya mengatakan bahwa kesuksesan itu mereka raih karena mereka beruntung atau berkat bantuan dari orang lain. Ketika gagal mengerjakan suatu tugas, kebanyakan laki-laki akan mengatakan bahwa hal itu terjadi karena mereka tidak tertarik dengan tugas itu. Adapun wanita akan mengaku mereka gagal karena kurang mampu di bidang tersebut (Kompas (1), 2013). Adanya anggapan umum bahwa pria lebih tepat menduduki posisi sebagai pemimpin secara tidak langsung

mempengaruhi tingkat kepercayaan diri para wanita. Bahkan secara bawah sadar wanita juga meyakini hal tersebut.

- b. Faktor budaya.

Budaya Indonesia juga ikut berkontribusi dalam membentuk pandangan bahwa pria lebih tepat sebagai pemimpin sedangkan wanita hanya sebagai pengikut saja. Sebagai contoh dalam masyarakat kita, anak laki-laki biasanya dituntut untuk lebih maju dan lebih pintar dari anak perempuan. Hal ini akan terbawa ke lingkungan bisnis dan perusahaan. Pandangan ini juga dianut oleh responden penelitian ini. Saat melakukan wawancara dengan beberapa responden, ditanyakan tentang jika mereka terlibat dalam sebuah proyek dan di dalamnya terdapat pria dan wanita, siapa yang akan mereka pilih sebagai pemimpin. Jawabannya adalah pria dan alasannya adalah pria lebih mampu untuk memimpin daripada wanita. Padahal menurut riset yang dilakukan oleh Helen Fisher, seorang ahli antropologi, penulis, sekaligus profesor di Rutgers University, pada dasarnya, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin dan dalam berkarier. Kaum wanita umumnya sabar, memiliki empati, dan *multitasking*. Mereka mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. Selain itu, wanita juga punya bakat alami untuk menjalin jaringan dan bernegosiasi (Kompas(1), 2013). Dengan sifat-sifat dasar seperti yang disebutkan diatas wanita memiliki potensi untuk dapat memberikan nilai tambah yang signifikan untuk perusahaan.

- c. Faktor keadaan fisik.

Mayoritas responden menyatakan bahwa ketahanan fisik wanita saat bekerja tidak sekuat laki-laki sehingga dalam dunia TI yang seringkali jam kerjanya panjang menjadi tidak nyaman untuk wanita.

- d. Faktor keseimbangan antara pekerjaan dan rumah tangga

Teknologi sebagai sebuah budaya, sering diasosiasikan dengan sifat maskulin. Penelitian Margolis & Miller (1999) menunjukkan bahwa budaya kerja di bidang teknologi berasosiasi dengan pemrograman yang cukup berat, perilaku obsesif, dan jam kerja yang panjang. Dalam perusahaan teknologi "fleksibilitas" kadang berarti tinggal sampai malam hari disertai dengan ekspektasi peningkatan produktivitas dan ketersediaan secara terus menerus. Mereka yang telah berkeluarga dan memiliki anak menghadapi permasalahan beban kerja 24 jam sehari 7 hari seminggu. Kecepatan kerja di bidang teknologi sangat tinggi sehingga para peneliti sering mengaitkannya dengan "konflik" antara pekerjaan dengan keluarga bukan "keseimbangan" antara pekerjaan dan keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga sangat dirasakan para wanita khususnya pada level menengah (Baron, 1984). Jika kebutuhan keluarga tidak dapat diselaraskan dengan tanggungjawab pekerjaan, wanita seringkali dipaksa untuk memilih antara pekerjaan dengan keluarga. Ibu yang berkarir sering terjebak dalam dua tipe ideal yang berkompetisi satu sama lain yaitu sebagai "ibu

dan keluarga” dan sebagai “pekerja yang setia” (Blair-Loy, 2007).

e. Diskriminasi dalam dunia kerja

Diskriminasi dunia kerja terhadap wanita dapat dilihat dalam bentuk:

- Adanya rekrutmen dan seleksi yang diskriminatif, misalnya iklan lowongan kerja yang menyebutkan “lowongan untuk pria” untuk posisi TI, misalnya untuk posisi *programmer*. Menurut Mardianto (2012) hal tersebut adalah merupakan pelanggaran, karena menurut undang-undang/ peraturan pemerintah bahwa pria dan wanita mempunyai kesempatan kerja yang sama. Jadi tidak ada diskriminasi dalam bidang pekerjaan asal pria atau wanita mempunyai ahli dibidangnya.
 - Pandangan masyarakat yang mengatakan bahwa pekerjaan TI adalah pekerjaan pria, karena komputer identik dengan pria. Pandangan ini tidak tepat karena bidang TI tidak hanya bisa dikerjakan oleh pria, memang ada pekerjaan yang dikerjakan secara terus menerus misalnya TI yang diterapkan pada transaksi valas, TI untuk produksi pabrik yang masih harus adanya kehadiran operator. Pekerjaan ini hanya dapat dilakukan oleh pria, karena selain fisik yang dianggap lebih lemah dari pria, wanita lebih fokus mengurus keluarga.
 - Terlambatnya kenaikan tingkat jabatan fungsional pada wanita jika sedang cuti melahirkan.
 - Perbedaan gaji yang diterima antara pria dan wanita untuk posisi yang sama.
- f. Pengucilan dari jaringan sosial dan kurangnya *role model* dan mentor wanita

Jaringan berperan dalam membangun modal sosial dan merupakan kunci dalam peningkatan peluang dan karir (Granovetter, 1995). Hal ini nyata dalam industri teknologi, dimana penelitian menunjukkan bahwa manajer senior dengan modal sosial yang lebih (dalam bentuk jaringan yang menjembatani kelompok-kelompok yang berbedanya) lebih memiliki peluang untuk dipromosikan. Wanita dengan posisi yang lebih rendah (dari level awal sampai level menengah) memiliki peluang yang lebih sedikit untuk membangun jaringan diluar departemen mereka (Igbaria & Chidambaram, 1995). Sehubungan dengan status minoritas mereka di dunia kerja, wanita membutuhkan jaringan yang lebih luas untuk peningkatan karir mereka. Hal ini berarti banyak wanita yang ingin sukses harus menemukan rute jaringan alternatif untuk mencapai puncak (Ibarra, 1997). Penelitian yang dilakukan pada satu perusahaan TI yang besar menemukan bahwa wanita harus menggunakan jaringan secara berbeda daripada pria dalam rangka mencapai promosi yang sama dan keunggulan karir secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki keuntungan dengan memiliki ikatan dengan rekan sekolah mereka yang memiliki jaringan yang luas dan penempatan strategis dalam hirarki perusahaan (Burt, 1998). Adanya *role model* dan mentor juga memegang peranan penting dalam kesuksesan karir wanita.

Namun, penelitian menunjukkan bahwa wanita di bidang teknologi sangat kekurangan *role model* dan mentor wanita (Hewlett et al., 2008).

PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

- Mayoritas wanita yang bekerja di bidang TI adalah wanita-wanita muda dengan usia di bawah 35 th dengan latar belakang pendidikan terakhir Sarjana (92%), masa kerja mayoritas dibawah 5 tahun (92%) dan berstatus belum menikah (67%).
- Peran wanita dalam berkarir di bidang TI masih rendah terbukti dengan masih rendahnya wanita yang menduduki peran strategis di bidang TI.
- Beberapa karakteristik karir wanita di bidang TI adalah bahwa TI dibutuhkan di semua lini kehidupan, produk dan layanan TI beragam, Dunia TI bersifat dinamis, didominasi pria, identik dengan jam kerja panjang, Tenaga kerja TI berusia muda.
- Diperlukan adanya jalur karir yang jelas bagi wanita agar bisa mengatasi kesenjangan karir dan bisa bersaing dengan pria.
- Kemampuan yang dibutuhkan wanita dalam berkarir di bidang TI adalah kemampuan logika dan teknik, kemampuan dalam bidang akademik, serta kemampuan menganalisa masalah.
- Banyak faktor yang menghambat wanita dalam berkarir di bidang TI, yaitu faktor psikis dan kepribadian, faktor budaya, faktor fisik, faktor keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta faktor dunia kerja itu sendiri yang berupa diskriminasi dalam dunia kerja dan pengucilan dari jaringan sosial serta kurangnya *role model* dan mentor wanita. Sedangkan faktor pendukungnya adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik yang terjadi di diri wanita tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T.M.P. 2007. Bias Gender dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. INFOKAM Nomor II/ Th. III/ September/ 07. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Baron, J. 1984. Organizational perspectives on stratification. *Annual Review of Sociology*, 10, 37-69.
- Blair-Loy, M. 2007. *Competing devotions: Career and family among women executives*. University of California Press.
- Burt, R. 1998. The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10(1), 5-46.
- Detikcom. 10 Maret 2011. *Para Perempuan di Dunia Open Source*. (Online). Diakses dari <http://inet.detik.com/read/2011/03/10/192051/1589110/398/para-perempuan-di-dunia-open-source> tanggal 1 Juli 2013

- Granovetter, M. 1995. *Getting a Job: A study of contacts and careers*. University of Chicago Press.
- Greco, Sheila. 2011. *Women in Technology: Facts & Figures*. Diterbitkan oleh Sheila Greco Associates, LLC.
- Harvey Nash. 2013. *Cio Survey*.
- Hewlett, Sylvia Ann; Luce, Carolyn Buck; Sevron Lisa J.; Sherbin, Laura; Shiller, Peggy; Sosnovich, Eytan and Sumberg, Karen. 2008. *The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering, and Technology*. Harvard Business Review.
- Ibarra, H. 1997. Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60(1), 91-102.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. 1995. "The impact of job performance evaluations on career advancement prospects: An examination of gender differences in the IS workplace". *MIS Quarterly*, 19, 107-123.
- International Telecommunication Union (ITU). February 2012. *A Bright Future in ICTs: Opportunities for A New Generation of Women*.
- Inter-American Development Bank. 2011. *Development Connections: Unveiling the Impact of New Information Technologies*. Executive Summary.
- Kompas (1). 28 Februari 2013. *Kenapa Bos TI Perempuan Masih Langka?* (Online). Diakses dari <http://tekno.kompas.com/read/2013/02/26/15351916/Kenapa.Bos.TI.Perempuan.Masih.Langka> tanggal 2 Juli 2013
- Kompas (2). 24 April 2013. *Programer Wanita Diajak untuk Belajar Bisnis*. (Online). Diakses dari <http://tekno.kompas.com/read/2013/04/24/16264342/Programer.Wanita.Diajak.untuk.Belajar.Bisnis> tanggal 1 Agustus 2013
- Kompas (3). 14 Juli 2013. *Anak Muda Mendominasi Dunia Teknologi*. (Online). Diakses dari <http://tekno.kompas.com/read/2013/07/14/1438484/Studi.Anak.Muda.Mendominasi.Dunia.Teknologi> tanggal 1 Agustus 2013
- Lin, Yuwei. 2005. *Inclusion, diversity and gender equality: Gender Dimensions of the Free/Libre Open Source Software Development*. (Online). Diakses dari http://www.genderit.org/sites/default/upload/lin3_gender.pdf tanggal 2 Agustus 2013
- Map your career.org. 2012. *Occupational and Wage Estimates, Washington State Employment Security Department*.
- Mardianto. A. 2012. *Recruitment Analysis*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Margolis, J., Fisher, A., & Miller, F. 1999. Caring about connections: Gender and computing. *IEEE*, 18(4), 13-20.
- Nafus, D. J. Leach, and B. Kreiger. 2004. *Free/Libre and Open Source Software: Policy Support (FLOSSPOLs) D 16, Gender: Integrated Report of Findings*. Research commissioned by the European Commission.
- NBCNews. 2 Oktober 2008. *For Tech Jobs, Women Can Get With The Program*. (Online). Diakses dari http://www.nbcnews.com/id/23033748/ns/business-careers/t/tech-jobs-women-can-get-program/_ tanggal 20 Agustus 2013.
- Patton. P. 1997. *EQ (Kecerdasan Emosional) Di Tempat Kerja*. Jakarta: Delaprastra.
- Rosenbloom, Joshua L. and Dupont, Brandon. 2005. *Workforce*. (Online). Diakses dari <http://www.ipssr.ku.edu/~ipssr/ITWorkforce/pubs/Workforce.shtml> tanggal 3 Juli 2013
- Simard, Caroline et. al. 2008. *Climbing the Technical Ladder: Obstacles and Solutions for Mid-Level women in Technology*. Research Report. Anita Borg Institute for Women and Technology.
- Sulaksana. Ujung. 2004. *Managemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Valenduc, Gerard et.al. 2004. *Widening Women's Work in Communication and Information Technology*. Research report, Work & Technology Research Centre European Commission.
- Wijono. S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Prenada Media Group, Jakarta.