

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu kesetaraan gender merupakan topik yang menarik untuk dibahas, setidaknya dalam 4 dekade terakhir. Kesetaraan gender sering disalahartikan, bagaimana gender sering kali dianggap hanya urusan perempuan saja. Namun kesetaraan gender dapat terwujud apabila baik laki-laki maupun perempuan dapat saling mendukung, tanpa memandang ras, budaya, hingga jenis kelamin. Bias gender sering terjadi bagaimana budaya masyarakat pada saat implikasinya, diskriminasi terhadap perlakuan yang berbeda di salah satu pihak perempuan maupun laki-laki. Sehingga, perbedaan gender tidak menjadi masalah jika tidak terjadinya keadilan gender. Namun akan menjadi masalah jika terjadinya marginalisasi satu kelompok (Arbain dkk., 2017). Konsep gender merupakan perbedaan antara peran laki-laki dan perempuan berdasarkan hasil konstruksi sosial yang dibangun oleh masyarakat berdasarkan latar belakang sosial, budaya, agama, negara, keluarga, sekolah, tempat kerja, media massa dan lain-lain. Sebagian masyarakat menganggap peran sosial perempuan jauh tertinggal dan bersifat pasif dibanding laki-laki, dan hal tersebut terjadi tidak terjadi secara alamiah (Kementrian PPPA, 2007; Qori Kartika, 2017; Widaningsih, 2017).

Di Indonesia, keterlibatan perempuan dalam profesi berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dengan indikator Indeks Pembangunan Gender (IDG), untuk melihat seberapa besar perempuan dapat memainkan peran aktif dalam kehidupan ekonomi politik yakni sebesar 75,57% di tahun 2020 dan di tahun 2021 76,26%. Sedangkan untuk di Jawa Barat di tahun 2020 adalah 70,24% dan di tahun 2021 adalah 70,62%. Untuk indikator perempuan sebagai tenaga profesional di tahun 2020 sebesar 48,76% dan 49,99% di tahun 2021. Demikian di lingkungan kerja, untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, serta kesempatan kerja tidak dapat mengurangi ketimpangan gender. Pada bidang ketenagakerjaan ketimpangan gender merupakan isu serta permasalahan yang sering terjadi. Perbedaan peran laki-laki dan perempuan dalam penggunaan waktu di rumah, perbedaan tingkat pendidikan dan keterampilan, pembatasan sosial-budaya, segregasi sektoral dan

pekerjaan, migrasi laki-laki, dan akses input ke produktif, semuanya mengarah pada ketimpangan gender pada partisipasi pekerjaan yang layak (Mehrotra, S dan Sinha, 2017).

Pada bidang ketenagakerjaan khususnya di Indonesia, ditunjukkan lebih rendahnya akses perempuan terhadap pasar kerja dibandingkan dengan laki-laki dan kecenderungan perempuan bekerja untuk mendapatkan upah yang lebih kecil dari pekerja laki-laki (Yusrini, 2017). Data terbaru dari BPS menunjukkan data gender GAP tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan hanya 53,13% dibandingkan laki-laki yang mencapai 84,41%. Sedangkan populasi perempuan dan laki-laki tidak jauh berbeda bahkan jumlah perempuan dengan gelar sarjana lebih tinggi dari laki-laki yaitu 58% banding 48%. Terdapat banyak penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai perempuan dalam profesi, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Cardoso, dkk (2022) mengenai pelatih tenis meja perempuan masih minoritas serta proses pelatihan pelatih tenis meja sebagian besar masih ditempati oleh laki-laki. Selain itu, pada bidang media dan profesi jurnalis, pada penelitian yang dilakukan oleh Stellarosa dan Silaban (2020) pada sektor media, khususnya media cetak surat kabar jurnalis laki-laki masih dominan dibandingkan perempuan. Meskipun dalam sistem upah terbilang setara dengan jurnalis laki-laki, namun dalam hal fasilitas pekerjaan masih dijumpai perbedaan perlakuan. Misalnya jurnalis perempuan pada hal tunjangan persalinan serta biaya kesehatan (suami dan anak), pengkotakan *desk* atau area liputan masih didominasi oleh laki-laki. Hal tersebut disebabkan laki-laki dapat berkontribusi lebih banyak waktu serta tenaganya dibandingkan perempuan. Karena seorang jurnalis perempuan yang telah menikah, waktu dan tenaganya telah tersita oleh urusan keluarga atau rumah tangga.

Kesetaraan gender baik dalam pendidikan maupun profesi masih menjadi sesuatu yang perlu banyak dikaji lebih dalam, mengingat masih sedikit yang membahas mengenai isu ini terutama di Indonesia. Misalnya, kesetaraan gender pada bidang ketenagakerjaan masih terjadi hambatan secara institusi dan sosial budaya yang salah satunya adalah kurangnya kesepakatan antara pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender di tempat kerja (Nuraeni dan Lilin Suryono, 2021). Keterlibatan perempuan dalam anggota dewan yang memiliki hambatan kultural yakni masih berlakunya budaya patriarki pada sebagian

anggota dewan laki-laki dan pengaruh beban kerja ganda perempuan setelah menikah (Salman, 2017). Pentingnya menggunakan perspektif gender, di satu sisi pengetahuan bukanlah sesuatu yang terpisah dari sistem gender. Namun dalam menempuh pendidikan tinggi, gender tidak menjadi pertimbangan lagi karena dapat menyebabkan profesi menjadi bias oleh adanya maskulinitas-feminitas (Tazo dkk., 2020).

Begitu pula profesi arsitek yang terkenal dengan budaya maskulin dan didominasi oleh laki-laki (Caven, 2009). Menurut Farrando dan Keune (2004) seseorang yang berprofesi sebagai arsitek, perlu memiliki standar profesionalisme, integritas, bakat dan keterampilan yang dapat diterima oleh masyarakat serta budaya agar mereka dianggap kompeten dalam berpraktik. Namun sayangnya kesetaraan gender dalam profesi arsitek masih diperjuangkan sejak 140 tahun yang lalu terutama bagi perempuan. Di Amerika, berdasarkan hasil laporan *American Institute of Architecture* (AIA) mulai akhir 1970-an, survei mengenai perempuan dalam profesi serta peran kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 1958, hanya 1% arsitek yang terdaftar adalah perempuan. Kemudian di tahun 1988 hingga 1999 peran kepemimpinan profesi arsitek meningkat dari 4% hingga 13,5%. Tetapi apabila dibandingkan dengan jumlah siswa perempuan sekolah arsitektur di Amerika, tidak begitu menggembirakan. Berdasarkan laporan tahunan terbaru (2013), Badan Akreditasi Arsitektur Nasional (NAAB) di Amerika bahwa 43% dari total mahasiswa terdaftar program arsitektur terakreditasi NAAB (B.Arch, M.Arch, dan D. Arch) pada tahun 2012-2013 yakni 25.958 adalah perempuan. Meskipun keterwakilan perempuan terus berkembang di sekolah arsitektur, namun keterwakilan perempuan secara signifikan kurang dari 50% pada profesi. Di Amerika untuk mendukung perempuan dalam profesi arsitek, terdapat Komite Perempuan dalam Arsitektur atau yang disebut *Women in Architecture/Women in Design Committee* yang memainkan peran dalam meningkatkan jumlah arsitek perempuan dan prinsipal perempuan yang fokus pada bimbingan, lisensi, dan peluang jaringan dalam arsitektur serta industri desain dan bangunan yang terkait.

Kajian mengenai isu gender dalam profesi arsitek di Indonesia, hampir tidak ada. Pentingnya kesadaran gender dalam profesi arsitek untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta responsif terutama untuk perempuan yang berprofesi sebagai arsitek. Dengan demikian, yang menjadi dasar utama bahwa hampir tidak adanya kajian gender dalam profesi arsitek, terutama arsitek perempuan tidak merasa adanya ketimpangan gender secara tidak langsung dan menganggap tidak terjadi apa-apa. Selain itu, lambatnya kemajuan dan stratifikasi perempuan yang terlihat dalam profesi arsitek dibagi dengan pekerjaan dan profesi lain (G. Matthewson dkk., 2012). Penelitian ilmu sosial yang ekstensif telah mengungkapkan bagaimana konsep gender terlibat dalam penataan masyarakat, terutama budaya kerja. Misalnya menurut Laporan *Monash University Social Inclusion at Monash 2010: Gender Equity Strategy 2010–2015* mencatat tiga hal sebagai norma gender: pekerjaan linier, jam kerja yang panjang, dan prioritas kerja yang mutlak. Pengalaman arsitek perempuan telah diteliti yang dilakukan oleh (Adams dan Tancred, 2001; Aydın dan Erbil, 2022b; Chatterji, 2021; Gupta, 2016) hasil temuannya adalah bahwa arsitek perempuan mengalami diskriminasi, seperti upah yang tidak setara, sulitnya membagi waktu antara keluarga dengan karir, *glass ceiling*, jam kerja yang panjang dan struktur yang didominasi oleh laki-laki. Sedangkan menurut Caven (2004) perempuan memilih bertahan pada profesi arsitek, karena waktu yang ditempuh dalam pendidikan cukup lama dalam proses untuk berkarir menjadi seorang arsitek.

Namun sebelum menjadi seorang yang berprofesi sebagai arsitek, untuk diakui profesionalitas dalam profesi perlu adanya sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi profesi, diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM sebagai nilai tambah dengan melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Selain sebagai persyaratan yang baru dengan adanya pelatihan sertifikasi profesional, namun dengan adanya pelatihan sertifikasi ini akan mempersiapkan individu profesional ke tingkat yang lebih tinggi (Xu dkk., 2017). Di Indonesia, untuk memperoleh pengakuan (berupa sertifikat), maka pihak yang mengikuti sertifikasi profesi akan terhubung dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP merupakan badan sertifikasi profesi Indonesia untuk seluruh sektor pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menunjuk kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai badan Lembaga

pelaksana yang langsung dari kegiatan sertifikasi profesi. BNSP terbentuk dari Pasal 18 Ayat (4) dan Ayat (5) UU Ketenagakerjaan, atas perintah tersebut terbentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Dalam perkembangannya, pengaturan BNSP disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Sertifikasi profesi atau yang sering disebut sertifikasi didukung oleh profesional organisasi atau asosiasi dengan tujuan menjamin kualifikasi dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas (Arifa dan Prayitno, 2019). Secara umum, penerapan profesionalisme pada sertifikasi terdiri dari 3 (tiga) tahap, yakni 1) verifikasi dokumen: proses evaluasi analisis diri pelamar berdasarkan kinerja standar profesional dengan bukti; 2) wawancara: penilaian kompetensi pelamar berdasarkan portofolio dan bukti; 3) keputusan melalui panitia dalam memberikan kualifikasi atau tidak (Cruz dkk., 2020; Jiang dkk., 2019). Di Indonesia, dalam persyaratan profesi arsitek telah diatur dalam Undang-undang Arsitek no. 6 tahun 2017 yang isinya bahwa praktik profesi arsitek akan diakui keprofesionalitasannya dengan memiliki STRA atau Surat Tanda Registrasi Arsitek. Sebagaimana yang telah diatur oleh undang-undang arsitek, registrasi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dengan mengikuti magang paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus setelah lulus dari pendidikan arsitektur. Kemudian pada pasal 21 ayat (a) dijelaskan arsitek berhak untuk memperoleh informasi, data dan dokumen lain dengan lengkap dari pengguna jasa dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta pada ayat (e) mendapatkan pembinaan dan kesempatan dalam meningkatkan kompetensi profesi arsitek. Pada pasal 22 arsitek berkewajiban melaksanakan profesi sesuai dengan kualifikasi keahlian, serta kode etik yang telah ditetapkan, dan melaksanakan profesinya tanpa membedakan suku, agama, ras, gender, golongan latar belakang sosial, politik dan budaya. Organisasi profesi pada pasal 26 berisi mengenai organisasi profesi menjadi kualitas dan akuntabilitas profesionalisme yang bertugas melakukan pembinaan anggota, menetapkan serta menegakkan kode etik, menyelenggarakan dan memantau pengembangan keprofesian, serta melakukan komunikasi, pengaturan dan promosi tentang kegiatan praktik arsitek.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan profesi khususnya dalam hal sertifikasi, masih menjadi permasalahan pada profesi. Misal pada profesi pustakawan, studi yang dilakukan oleh (Rumani, 2014) terdapat hambatan yang dialami secara internal yakni dari kepercayaan diri individu menjadi seorang yang berprofesi pustakawan, dan kendala eksternal atau dari luar yakni lembaga yang melakukan sertifikasi. Studi lain yang ditemukan mengenai minat mahasiswa di universitas yang dilakukan oleh Sunarya dkk, (2020), untuk mengikuti sertifikasi profesi belum terealisasi karena tempat untuk mengikuti sertifikasi yang jauh, biaya yang harus ditanggung sendiri sehingga mereka merasa keberatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai isu gender dalam profesi arsitek. Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengalaman-pengalaman serta hambatan yang dialami oleh arsitek laki-laki dan arsitek perempuan selama berkarir. Sehingga dengan hadirnya arsitek perempuan dalam profesi arsitek, dapat menciptakan lingkungan profesi yang responsif dan inklusif gender. Selain itu, arsitek perempuan dapat dikenal dan diakui oleh masyarakat luas bahwa seorang arsitek perempuan dapat memberikan kontribusi serta menghasilkan karya yang setara dengan laki-laki. Disamping pengalaman kerja, bagaimana seorang arsitek laki-laki dan arsitek perempuan dalam mencapai profesionalitas dengan mendapatkan sertifikasi untuk diakui sebagai profesional terutama hambatan-hambatan dalam proses sertifikasi profesi arsitek. Fokus pada penelitian ini adalah mengkaji isu kesetaraan gender pada profesi arsitek laki-laki dan perempuan berdasarkan pengalaman-pengalaman yang dialami selama berkarir sebagai arsitek serta hambatan yang dirasakan selama proses sertifikasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana persepsi arsitek tentang isu gender terhadap pelaksanaan sertifikasi?
2. Bagaimana persepsi arsitek tentang responsivitas gender organisasi IAI dalam pelaksanaan sertifikasi?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini mengkaji mengenai isu gender dalam profesi arsitek berdasarkan persepsi serta hambatan yang dialami selama berkarir serta proses sertifikasi untuk menjadi seorang yang berprofesi sebagai arsitek profesional. Dengan catatan, pada penelitian ini responsivitas gender dalam profesi arsitek berdasarkan pengalaman arsitek yang terlibat dalam organisasi profesi.

1.4 Tujuan Penelitian

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui persepsi arsitek tentang isu gender terhadap pelaksanaan sertifikasi
2. Mengetahui persepsi arsitek tentang responsivitas gender organisasi IAI dalam pelaksanaan sertifikasi

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan, mengingat belum adanya penelitian mengenai isu gender dalam praktik profesi arsitek khususnya di Indonesia. Kemudian banyaknya perempuan yang berkarir dalam bidang arsitektur serta mengetahui peran gender dalam arsitektur dalam berkomitmen berkarir di bidang ini.

Atas dasar maksud dan tujuan diatas penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi organisasi profesi arsitek maupun penyedia jasa arsitek dengan harapan :

1. Mendorong kesetaraan gender dalam bidang arsitektur khususnya peran perempuan dan kontribusinya dalam pekerjaan mengapa perlu tempat yang lebih terbuka atau luas untuk arsitek perempuan
2. Memberikan masukan atau saran dalam proses sertifikasi praktik profesi arsitek yang lebih inklusif dan responsif gender
3. Mendapatkan hak yang setara baik arsitek laki-laki dan arsitek perempuan dalam mendapatkan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia.