

## PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN KEUANGAN RI

Irawan Wijaya<sup>1</sup> dan Yoyoh Rohaniah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia  
rohaniahoyoyoh@gmail.com

### Abstract

*This study aims to examine the effect of competence, compensation, and motivation on employee performance at the Directorate General of Fiscal Balance, Ministry of Finance in Jakarta. This research belongs to the type of correlative research where this research seeks to find a relationship between the competency, compensation, and motivation variables on employee performance variables. The population in this study were employees who had worked at the Directorate General of Fiscal Balance, Ministry of Finance of the Republic of Indonesia with a total sample of 60 people. The results of this study found that the competency variable has a partial and significant effect on employee performance or in other words, hypothesis 1 can be accepted. Compensation variable has a partial and significant effect on employee performance, or in other words, hypothesis 2 can be accepted. Motivation variable has a partial and significant effect on employee performance or in other words, hypothesis 3 can be accepted. Competency, Compensation and Motivation variables have a joint or simultaneous and significant effect on employee performance or in other words, hypothesis 4 can be accepted*

**Keywords:** Compensation, Training, Competence, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI di Jakarta. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelatif di mana penelitian ini berusaha mencari hubungan antara variabel Kompetensi, Kompensasi, dan motivasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang telah bekerja pada Bagian Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Hasil penelitian ini mendapati variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain hipotesis 1 dapat diterima. Variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain hipotesis 2 dapat diterima. Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain hipotesis 3 dapat diterima. Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain hipotesis 4 dapat diterima.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan unsur yang sangat krusial, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya

mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya

untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan Kompensasi (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, Kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Lembaga pemerintahan yang menjadi objek penelitian adalah Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI. Sebagai salah satu institusi yang ikut berperan dalam

pengalokasian dana pembangunan di daerah, tentu kinerja lembaga ini diharapkan dapat terus meningkat seiring waktu. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, pengelolaan penempatan pegawai dan pola mutasi yang dilakukan minimal 2 tahun sekali menjadi suatu hal yang memiliki efek domino bagi output dari kinerja lembaga secara keseluruhan. Pola mutasi yang dilakukan terkadang tidak disesuaikan dengan latar belakang keahlian dan pendidikan pegawai sehingga pegawai baru perlu menyesuaikan diri lebih lama karena harus mempelajari ilmu baru yang tidak sesuai latar belakang keahlian. Sebagai contoh, terdapat Subdirektorat yang menangani teknologi informasi namun pegawai yang ditaruh sebagian tidak memiliki latar belakang teknologi informasi (pengetahuan tentang coding, programming, dan lain-lain). Dari sisi kompetensi, tentu ini menjadi masalah tersendiri.

Begitu pula dari sisi kompensasi, adanya pandemi covid-19 yang berpengaruh secara langsung terhadap besaran belanja pegawai pemerintah pusat. Hal ini ditandai dengan adanya pengurangan jumlah nominal pembayaran gaji 13, gaji 14, dan bonus tahunan (khusus Kementerian Keuangan). Tentu kondisi tersebut berpengaruh langsung terhadap kemampuan finansial pegawai, khususnya pegawai Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI. Kondisi-kondisi diatas tentu berpengaruh secara langsung terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Dikhawatirkan apabila kondisi tersebut terus-menerus terjadi, maka kinerja Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI akan terganggu.

Peran organisasi pemerintahan tentu sangat krusial sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan organisasi pemerintahan yang berlangsung secara tertib dengan

ditandai adanya pola pengelolaan pembagian dan penempatan SDM, khususnya bagi Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi sangat penting. Kondisi inilah yang menjadi latar belakang bagi peneliti untuk meneliti lebih jauh permasalahan yang ada pada Lembaga tersebut, sebagai sumbangan pemikiran demi kemajuan Direktorat Evaluasi dan Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI? 2) Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI? 3) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI? 4) Apakah terdapat pengaruh langsung secara bersama-sama kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Evaluasi dan Sistem Informasi, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI?

## KAJIAN LITERATUR

### *Teori Konstruktivisme*

Konstruktivisme adalah teori dari Piaget, konstruktivisme bagian dari teori kognitif. Teori kognitif memiliki perbedaan dengan cara pandang teori konstruktivisme yaitu dalam cara pandang teori pembelajaran sebagai proses untuk membangun pengetahuan melalui pengalaman nyata dari lapangan. Dengan konstruktivisme ini peneliti akan cepat memiliki pengetahuan apabila pengetahuan dibangun atas dasar realitas yang terdapat di dalam masyarakat. Penekanan teori ini

bukan untuk membangun kualitas kognitif tetapi pada proses untuk menemukan teori yang dibangun dari realitas lapangan. Menurut Munchit (2007:73-74) proses pembelajaran tidak hanya menyampaikan materi yang bersifat normatif (tektual) tetapi harus juga menyampaikan materi yang bersifat kontekstual.

Pembelajaran dengan menggunakan pendekatan konstruktivisme yaitu pembentukan pengetahuan yang memandang Subjek aktif, menciptakan struktur-struktur kognitif dalam interaksinya dengan lingkungan, serta menggali apa yang ada dalam dirinya sehingga berdampak kepada proses pembelajarannya. Hal yang terpenting dalam teori konstruktivisme adalah bahwa proses pembelajaran, peneliti harus mendapatkan penekanan, yang mempunyai maksud untuk mengembangkan pengetahuan mereka.

Tujuan dari pembelajaran melalui pendekatan konstruktivistik adalah untuk menghasilkan manusia-manusia yang memiliki kepekaan, kemandirian, tanggung jawab terhadap resiko dalam mengambil keputusan. Menurut teori konstruktivisme, subjek aktif menciptakan struktur-struktur kognitif dalam interaksinya dengan lingkungan. Dengan bantuan struktur kognitifnya ini, subjek menyusun pengertian realitasnya. Interaksi kognitif akan terjadi sejauh realitas tersebut disusun melalui struktur kognitif yang diciptakan oleh subjek itu sendiri. Struktur kognitif senantiasa harus dibuat dan disesuaikan berdasarkan tuntutan lingkungan dan organisme yang sedang berubah. Proses penyesuaian diri terjadi secara terus-menerus melalui proses rekonstruksi.

Menurut teori konstruktivisme, Pengetahuan bukanlah hasil "pemberian" melainkan hasil dari proses mengkonstruksi yang dilakukan setiap individu. Galserfeld mengemukakan bahwa ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam proses mengkonstruksi pengetahuan, yaitu: (1) kemampuan mengingat dan

mengungkapkan kembali pengalaman, (2) kemampuan membandingkan dan mengambil keputusan akan persamaan dan perbedaan, dan (3) kemampuan untuk lebih menyukai suatu pengalaman yang satu daripada yang lainnya.

Selain ketiga kemampuan tersebut, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi proses mengkonstruksi pengetahuan yakni konstruksi pengetahuan seseorang yang telah ada, domain pengalaman, dan jaringan struktur kognitif yang dimiliki. Keterbatasan pengalaman seseorang pada suatu hal juga akan membatasi pengetahuannya akan hal tersebut. Pengetahuan yang telah dimiliki orang tersebut akan membentuk suatu jaringan kognitif dalam dirinya (Putrayasa, 2013: 84-86).

Teori Konstruksi Realitas Sosial Masyarakat hidup dalam dimensi-dimensi dan realitas objektif yang dikonstruksi melalui momen eksternalisasi dan objektifikasi dan dimensi subjektif yang dibangun melalui momen internalisasi. Baik momen eksternalisasi, objektifikasi maupun internalisasi, akan selalu berproses secara dialektik dalam masyarakat.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan realitas sosial adalah hasil dari sebuah konstruksi sosial yang diciptakan oleh manusia itu sendiri. Menurut Berger dan Luckman konstruksi sosial dibangun melalui dua cara: *Pertama*, mendefinisikan tentang kenyataan atau "realitas" dan "pengetahuan". Realitas sosial adalah sesuatu yang tersirat di dalam pergaulan sosial yang diungkapkan secara sosial melalui komunikasi bahasa, kerjasama melalui bentuk-bentuk organisasi sosial dan seterusnya. Realitas sosial ditemukan dalam pengalaman intersubjektif, sedangkan pengetahuan mengenai realitas sosial adalah berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat dengan segala aspeknya, meliputi ranah kognitif, psikomotorik, emosional dan intuitif.

*Kedua*, untuk meneliti sesuatu yang intersubjektif tersebut, Berger menggunakan paradigma berpikir. Ia

menyebutkan tiga tahap bagaimana kenyataan dikonstruksikan secara luas yaitu: 1)Eksternalisasi, merupakan proses ide-ide yang muncul dari alam pikiran manusia menjadi sesuatu yang eksis di luar diri individu. Dengan kata lain, eksistensi ide tersebut sudah berada dalam struktur; 2)Objektifikasi, merupakan proses ide-ide tersebut menjadi objek dan mulai dipersepsikan sebagai kenyataan. Objektifikasi melibatkan, interaksi, dan habit. Ide-ide tersebut disepakati, berlangsung melalui proses interaksi, dan dilakukan secara berulang-ulang. Proses objektifikasi berlangsung sangat lama, lintas generasi, sehingga mungkin saja generasi yang baru menerima sesuatu sebagai sebuah kenyataan, namun generasi awal tidak melihatnya demikian; 3)Internalisasi, merupakan proses di mana kenyataan objektif atau sesuatu yang sudah mengalami objektifikasi, diserap masuk ke dalam diri manusia sebagai sebuah pengetahuan.

Menurut Weber, perilaku manusia secara fundamental berbeda dengan perilaku alam, karena manusia bertindak sebagai agen yang mengkonstruksi dalam realitas sosial mereka, baik itu melalui pemberian makna maupun pemahaman perilaku. Fenomena dan Nomina yang dihadapi oleh individu membuat paradigma kebenaran suatu realitas sosial sebagai hasil dari konstruksi sosial dan kebenarannya yang bersifat relatif.

Dalam penelitian ini, Realitas yang dianalisis oleh peneliti adalah representasi perempuan dalam Pelabuhan Industri. Konstruksi sosial yang menggambarkan bahwa kodrat perempuan hanya pada sumur dan dapur dan di ranah domestik, mulai terpatahkan. Peneliti ingin menyampaikan bahwa dengan komunikasi fenomena yang terjadi adalah aktivitas perempuan dalam pelabuhan sejajar dengan peran laki-laki yang mana dapat menggeser cara pandang konservatif yang memandang tabu perempuan berada di sektor maskulin. Perubahan sosial budaya merupakan suatu proses perubahan yang

mencakup antara lain menggeser hal-hal yang sudah ada, menggantikannya, mentransformasikannya, dan menambah yang baru, yang kemudian berdiri berdampingan dengan hal-hal yang sudah ada. Karena pada dasarnya setiap orang memiliki kelebihan masing-masing.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan paradigma konstruktivisme. Fenomenologi yang digunakan dalam penelitian ini dalam perspektif Alfred Schutz yang lebih menekankan pada pentingnya intersubjektivitas. Inti dari fenomenologi Schutz adalah memandang bahwa pemahaman atas tindakan, ucapan, dan interaksi merupakan prasyarat bagi eksistensi sosial apapun (Mulyana, 2001:62).

Paradigma konstruktivisme ialah paradigma kebenaran suatu realitas sosial sebagai hasil konstruksi sosial dan kebenaran suatu realitas sosial bersifat relatif. Paradigma konstruktivisme berada dalam perspektif interpretivisme (penafsiran) yang terbagi dalam tiga jenis yaitu interaksi simbolik, fenomenologis dan hermeneutik. Konsep mengenai konstruksionis diperkenalkan oleh sosiolog interpretatif, Peter L. Berger bersama Thomas Luckman. Dalam konsep kajian komunikasi, teori konstruksi sosial bisa disebut berada diantara teori fakta sosial dan defenisi sosial (Eriyanto 2004:13). Paradigma konstruktivis dipengaruhi oleh perspektif interaksi simbolis dan perspektif struktural fungsional. Perspektif interaksi simbolis ini mengatakan bahwa manusia secara aktif dan kreatif mengembangkan respons terhadap stimulus dalam dunia kognitifnya. Realitas sosial itu memiliki makna manakala realitas sosial tersebut dikonstruksikan dan dimaknakan secara subjektif oleh individu lain, sehingga memantapkan realitas itu secara objektif.

Desain Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang berupa metode Fenomenologi yang menguak

suatu fenomena melalui aspek nomena. Menurut Fuchran (1998:11) metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu ucapan atau tulisan atau perilaku yang dapat diamati dari subjek itu sendiri. Menurut Husserl, Schultz dan Berger, fenomena bukan realitas yang berdiri sendiri. Fenomena adalah refleksi dari pengalaman transedental dan pemahaman tentang makna dari pelakunya yang bersifat nomena.

Fenomenologi adalah studi yang mempelajari fenomena seperti penampakan, segala hal yang muncul dalam pengalaman kita, cara kita mengalami sesuatu, dan makna yang kita miliki dalam pengalaman kita. (Kuswano, 2009:22). Metode fenomenologi Schultz mengkaji bagaimana anggota masyarakat menggambarkan dunia sehari-harinya, terutama bagaimana individu dengan kesadarannya membangun makna dari hasil interaksi dengan individu lainnya (Cresswell, 2012:53).

Fenomenologi merupakan salah satu aliran filsafat, sekaligus metode berpikir yang membawa perubahan besar dalam ilmu sosial. Pendekatan inilah yang membuat para ilmuwan melihat gejala sosial secara berbeda, sekaligus membuat ilmu sosial menemukan dirinya sendiri. Unsur-unsur pengetahuan yang terkandung dalam fenomenologi ini adalah dunia keseharian, sosialitas dan makna. Kehidupan sehari-hari menampilkan diri sebagai kenyataan yang ditafsirkan oleh manusia dan mempunyai makna subjektif bagi mereka sebagai satu dunia yang koheren (Berger & Luckman, 1990: 28).

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif sering disebut informan atau narasumber yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT ILCS yang berlokasi JL Yos Sudarso No 23-24 Tanjung Priok Jakarta Utara. Subjek dari penelitian ini adalah pegawai perempuan dan laki-laki yang bekerja di Perusahaan PT

ILCS, sedangkan objek penelitiannya adalah aktivitas pegawai PT ILCS yang 80%-nya dilakukan di Pelabuhan Tanjung Priok.

Informan pada penelitian ini adalah Bapak Jati Widagdo yang merupakan Direktur Utama PT ILCS, Ibu Raviana Hassan yang merupakan Senior Manager Shared Service PT ILCS, Ibu Silvi Project Manager PT ILCS, Ibu Relis yang merupakan Account Manager PT ILCS, Bapak Budiarto selaku Account Manager dan Bapak Mahardhika selaku Marketing Communication Specialist. PT ILCS merupakan anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia II dan PT Telkom Indonesia Tbk dibidang IT logistik Pelabuhan.

Wawancara mendalam dengan Bapak Jati Widagdo dan Ibu Raviana Hassan dianggap memiliki pengaruh luas tentang kebijakan yang ada pada perusahaan dan mengetahui seberapa besar representasi perempuan pada industri ini. Dengan demikian Bapak Jati Widagdo dan Ibu Raviana Hassan dipilih sebagai informan kunci (key informan).

Dasar untuk memilih atau menentukan orang yang dapat digunakan sebagai informan kunci menurut Cutlip and Center Boom adalah: pengetahuan yang mereka miliki dan kemampuan mereka untuk mewakili pandangan pihak-pihak lain. Dengan demikian, informan kunci adalah orang-orang yang mewakili pengetahuan khusus di bidang tertentu dan mewakili posisi pimpinan pada lingkungannya.

Tahap analisis data memegang peranan penting dalam riset kualitatif, yaitu sebagai faktor utama penilaian kualitas tidaknya riset. Artinya kemampuan periset memberi makna kepada data merupakan kunci apakah data yang diperolehnya memenuhi unsur reliabilitas dan validitas atau tidak. Karena reliabilitas dan validitas data pada kualitatif terletak pada diri periset sebagai instrumen riset. Riset kualitatif adalah riset yang menggunakan cara berpikir induktif, yaitu cara berpikir yang berangkat dari hal-hal yang khusus

(fakta empiris) menuju hal-hal yang umum (tataran konsep). Data kualitatif dapat berupa kata-kata, kalimat-kalimat atau narasi baik yang diperoleh dari wawancara mendalam maupun observasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan wawancara antara key informan dengan informan pendamping.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan laki-laki yang bekerja di PT ILCS, menerangkan bahwa perempuan bisa bekerja dan berperan aktif dalam perusahaan. Pekerja perempuan memiliki kesempatan dan hak yang sama dengan pekerja laki-laki meskipun PT ILCS didominasi oleh pekerja laki-laki. Ada beberapa kelebihan yang dimiliki oleh perempuan daripada laki-laki dan kemampuan tersebut sangat dibutuhkan dalam perusahaan.

Menurut Wilson dalam Jalaludin Rahkmat (2008:42) sistem hormonal bukan saja memengaruhi mekanisme biologis, melainkan juga proses psikologis. Kesempatan terbuka mulai diberikan kepada perempuan karena mampu menunjukkan kemampuannya. Sudah banyak perusahaan memilih pegawai yang berkompeten yang sesuai dengan bidang yang diperlukan tanpa memandang status gender. Hal tersebut juga diterapkan oleh PT ILCS.

Karyawan perempuan pada PT ILCS mendapatkan fasilitas dan perlakuan yang tidak menunjukkan adanya diskriminasi. Karyawan perempuan mendapatkan fasilitas yang sama dengan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan juga mendapatkan penjaminan keamanan yang dapat menjauhkan dari diskriminasi gender. Bahkan ada pula perempuan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi setara manager.

Pelabuhan sebagai lingkungan yang maskulin dan cenderung keras menimbulkan persepsi bahwa partisipasi perempuan dianggap sebagai hal yang langka, mitos superioritas laki-laki yang didominasi oleh

pria mempengaruhi partisipasi wanita dalam industri ini. Namun PT ILCS membantah hal tersebut dengan upaya mengutamakan komunikasi terhadap perempuan.

Komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan yaitu komunikasi organisasi. Denis Mc.Quail (Sasa Djuarsa Sanjaya, 1999:7) menjelaskan komunikasi organisasi mencakup kegiatan komunikasi dalam suatu organisasi dan komunikasi antar organisasi. Bedanya dengan komunikasi kelompok adalah bahwa sifat komunikasi organisasi lebih formal dan lebih mengutamakan prinsip-prinsip efisiensi dalam melaksanakan kegiatan komunikasinya.

Dalam konsep kajian komunikasi, teori konstruksi sosial bisa disebut berada diantara teori fakta sosial dan definisi sosial (Eriyanto 2004:13). Paradigma konstruktivis dipengaruhi oleh perspektif interaksi simbolis dan perspektif struktural fungsional. Perspektif interaksi simbolis ini mengatakan bahwa manusia secara aktif dan kreatif mengembangkan respons terhadap stimulus dalam dunia kognitifnya. Realitas sosial itu memiliki makna manakala realitas sosial tersebut dikonstruksikan dan dimaknakan secara subjektif oleh individu lain, sehingga memantapkan realitas itu secara objektif.

Realitas sosial mengenai perempuan yang bekerja di bidang pelabuhan industri sering dikaitkan dengan diskriminasi gender. Pada umumnya pekerja wanita tidak mendapatkan pengakuan, penghargaan atas pencapaian kinerja atau prinsip adil dalam melakukan penilaian kinerja. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan laki-laki di PT ILCS menyampaikan bahwa dengan siapapun akan membangun relasi yang profesional. Hal tersebut bertujuan agar terjalin komunikasi dan kerjasama yang lebih baik dan responsive.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Berger dalam teori konstruksi sosialnya, bahwa sistem pengetahuan seseorang tidak bisa terlepas dari latar belakang atau

setting yang melatarbelakanginya. Pengetahuan dalam pemikiran Berger dan Luckman.

Memahami dunia kehidupan (*life world*) selalu dalam proses dialektik antara the self (individu) dan kultural. Proses dialektik itu mencakup tiga momen simultan, yaitu eksternalisasi (penyesuaian diri dengan dunia sosio kultural sebagai produk manusia), objektivasi (interaksi dengan dunia intersubjektif yang dilembagakan atau mengalami institusionalisasi), dan internalisasi (individu mengidentifikasi dengan lembaga-lembaga sosial atau organisasi sosial tempat individu menjadi anggotanya). Tahap eksternalisasi dan objektivasi merupakan pembentukan masyarakat yang disebut sebagai sosialisasi primer, yaitu momen dimana seseorang berusaha mendapatkan dan membangun tempatnya dalam masyarakat.

Dalam kedua tahap ini (eksternalisasi dan objektivasi) seseorang memandang masyarakat sebagai realitas objektif (*man in society*). Sedangkan dalam tahap internalisasi, seseorang membutuhkan pranata sosial (*social order*), dan agar pranata itu dapat dipertahankan dan dilanjutkan, maka haruslah ada pembenaran terhadap pranata tersebut, tetapi pembenaran itu dibuat juga oleh manusia sendiri melalui proses legitimasi yang disebut objektivasi sekunder. Pranata sosial merupakan hal yang objektif, independen dan tak tertolak yang dimiliki oleh individu secara subjektif. Ketiga momen dialektik itu mengandung fenomena-fenomena sosial yang saling bersintesa dan memunculkan suatu konstruksi sosial atau realitas sosial, yang dilihat dari asal mulanya merupakan hasil kreasi dan interaksi subjektif. Mengikuti konstruksi sosial Berger, realitas sosial dalam lingkungan pelabuhan industri hanya sebatas dalam pemberitaan dan persepsi masyarakat.

Secara lebih terperinci, proses dialektika Berger terkait dengan konstruksi

sosial yang terjadi tentang gender perempuan di Pelabuhan Industri:

- a. Eksternalisasi: Momen Adaptasi Diri  
Konsep Gender yang belakangan ini di terjemahkan secara keliru oleh kebanyakan mayoritas masyarakat mulai terpatahkan. Dengan adanya media sosial dan seiring berkembangnya kemajuan teknologi mengalirkan informasi tentang peran perempuan tidak hanya pada sektor domestik. Banyak perempuan yang bekerja di ranah maskulin seperti polisi, pemadam kebakaran, driver transjakarta, wartawan perang, dll. Hal ini yang menyebabkan mulai menggeser konstruksi realitas tentang peran perempuan.
- b. Objekfikasi: Momen Interaksi Diri  
Dengan adanya referensi dari banyaknya sumber dan pengetahuan bahwa peran perempuan bukan hanya di sektor domestik mendorong mayoritas perempuan menggeluti bidang yang mendapatkan framing maskulin. Banyak dari perempuan bisa beradaptasi dan bekerja dengan baik di dunia tersebut.
- c. Internalisasi: Momen Identifikasi Diri  
Banyak perusahaan yang mempekerjakan tanpa memandang gender dan mendapati pengalaman bahwa bukan seksualitas yang dibutuhkan namun skill dan pengalaman dalam bekerja.

Namun masih banyak anggapan akan diskriminasi yang terjadi pada pekerja wanita menyebabkan mereka menjadi takut dalam menata karirnya sendiri sehingga hal yang terlihat adalah menurunnya tingkat kepuasan seorang dalam bekerja, menurunkan motivasi dan semangat karyawan. Perempuan dikonstruksikan sebagai sosok yang lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Anggapan bahwa perempuan itu emosional

dan tidak rasional sehingga tidak patut untuk tampil dalam berkarir atau bekerja bahkan menjadi seorang pemimpin. Seiring berkembangnya waktu dan dari tempat ke tempat yang lain, konstruksi tentang ciri dan sifat dari perempuan pun juga ikut berubah.

Hal tersebut tampak pada hasil wawancara yang dilakukan dengan direktur utama PT ILCS yang menjelaskan mengenai istrinya yang juga seorang pekerja. Dukungan keluarga yang didapatkan pekerja perempuan mampu membuatnya melakukan peran ganda dengan baik yaitu sebagai ibu atau istri dan karyawan di PT ILCS. Poin utama yang harus dilakukan oleh pekerja perempuan yaitu dengan menjalin komunikasi yang harmonis dan sinergis antara keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai peranan perempuan dalam lingkungan kerja PT Integrasi Logistik Cipta Solusi (ILCS) perempuan diterima dengan baik ikut serta sebagai karyawan. Hubungan yang terjalin antar karyawan menunjukkan profesional seorang karyawan dalam lingkungan kerja, tanpa membedakan jenis gender.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dibahas pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan perempuan di PT Integrasi Logistik Cipta Solusi memiliki peranan dan tanggung jawab yang sama dengan karyawan laki-laki. Bagi karyawan perempuan juga tidak adanya permasalahan atau kritikan dari karyawan laki-laki jika menduduki jabatan sebagai manager atau lainnya. Komunikasi yang terjalin pun dilakukan secara profesional. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai yang tertulis pada aturan perusahaan yang menyebutkan berperilaku disiplin dan patuh terhadap kode etik bisnis dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan semangat kebersamaan dan menghargai orang lain.



Pada PT ILCS tidak memandang gender karyawannya dalam memberikan jabatan lebih tinggi, hal ini disebabkan setiap karyawan layak diberikan jabatan lebih baik lagi jika memiliki kinerja yang baik. Kenyataan di lapangan menyebutkan bahwa peranan karyawan perempuan juga sama dibutuhkan dengan karyawan laki-laki. Pada PT Integrasi Logistik Cipta Solusi karyawan mendapatkan fasilitas dan perlakuan yang tidak menunjukkan adanya diskriminasi. Karyawan perempuan mendapatkan fasilitas yang sama dengan karyawan laki-laki. Jabatan manajerial bisa diduduki oleh siapa pun tanpa bias gender selama memiliki kompetensi di bidang yang dibutuhkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardison, MS, Kahlil Gibran. 2016. Biografi Perjalanan Hidup dan Karya-karya Terbaik. Surabaya: Grammatical Publishing. Cet. Ke-1.
- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann 1990. Tafsir Sosial atas Kenyataan: Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan (diterjemahkan dari buku asli The Social Construction of Reality oleh Hasan Basari). Jakarta: LP3ES
- Berger. Arthur Asa 2000. Media Aanalysis Technique. Second edition. Alih Bahasa Setio Budi HH. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya
- Creswell, John W. 2012. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deddy Mulyana, 2001. Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya
- Djuarsa, Sasa, Sendjaja, Ph.D. 1999. Teori Komunikasi, Universitas Terbuka; Depdikbud, Jakarta.
- Djuarsa, Sasa, Sendjaja, Ph.D., Teori Komunikasi, Universitas Terbuka; Depdikbud, Jakarta, 1999
- Drs. Jalaludin Rakhmat, M.Sc.2008. Psikologi Komunikasi. Bandung. PT. RemajaRosdakarya.
- Dwidjowinoto, Wahjudi. 2002. Kesahihan Pengamatan dan Wawancara . Bahan Penataran Metode Penelitian Kualitatif bagi Dosen-dosen. Surabaya. Universitas Negeri Surabaya.
- Eriyanto. 2004. Analisis Framing. Yogyakarta : LkiS
- Eriyanto. 2004. Analisis Framing. Yogyakarta : LkiS
- Fakih, Mansour, 1999. Analisis dan Transformasi Sosial. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fakih, Mansour, 1999. Analisis dan Transformasi Sosial. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fakih. Mansour. 2001. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Freud, Sigmund, The Ego and The Id (1923), dalam The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Vol. XIX (London: Hogarth Press, 1957).
- Fuchran, Arief. 1998. Pengantar Metode Penelitian Kualitatif. Surabaya: PUN.
- Gibran, Khahlil. 2016. Sayap-sayap Patah. Jakarta: PT Gramedia
- Guba, E.G & Lincoln Y.S, 1981. Effektif Evaluation. Improving The Usefulness Of Evaluations Result Through Responsive And Naturalistic Approaches. Jassey-Bass Inc. Publisher
- John Gray. 1998. False Dawn : The Delusions of Global Capitalism. New Press, New York.
- Kuswarno, Engkus (2009). Metedologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi; Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian, Bandung: Widya Padjajaran
- McLuhan, M. 1964. Understanding Media : The Extensive of Man (Memahami Media : Yang Ekstensif Manusia ). New York: McGraw-Hill. International Journal

- Moh. Nazir. 1985. Metode Penelitian. Cetakan Ke-1. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moleong, J Lexy, Prof. Dr. 2009, Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2010. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant. 2008. Public Policy. PT Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Oakley, A. 1972. Sex, Gender and Society. London: Temple Smith. Reprinted with new Introduction, London: Gower.
- Poloma, Margaret M. 2004. Sosiologi Kontemporer. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Putrayasa, Ida Bagus. 2013. Buku Ajar Landasan Pembelajaran. Bali : Undhiksa Press
- Ritzer, George. 2004. Teori Sosiologi Modern. Jakarta : Prenada Media.
- Steans, J, & Pettiford, L. (2005). Introductions to Iinternational Relations: Perspective and Themes. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Steans, Jill & Lloyd Pettiford, 2005. International Relations: Perspective & Themes.
- Steans, Jill & Lloyd Pettiford, International Relations: Perspective & Themes.
- Stoller, Robert. 1968. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Feminity. London: Hogart Press.
- Suriasumantri S Jujun. 2006. Ilmu dalam Perspektif. Yayasan Obor Indonesia, Pustaka Sinar Harapan : Jakarta
- Takwin, Bagus. (2007). Psikologi Naratif: Membaca Manusia sebagai Kisah. Yogyakarta: Jalasutra.
- Veeger, KJ. (1985). Realitas Sosial, Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Individual Masyarakat Sosiologi. Jakarta: Gramedia