

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan diskriminasi gender, pengalaman dan kinerja keuangan yaitu sebagai berikut:

Chung dan Monroe (2001), yang meneliti tentang pengaruh kompleksitas tugas yang tinggi, gender, terhadap judgment yang diambil oleh auditor menggunakan regresi linear berganda. Hasilnya kompleksitas tugas yang tinggi dan gender berpengaruh terhadap judgment yang diambil oleh auditor.

Tethool, Rosalina dan Rustiana (2003), yang meneliti tentang dampak interaksi tindakan supervise dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor: studi empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo. Dengan variabel yang diteliti tindakan supervisi (X1), pengalaman (X2), dan kepuasan kerja auditor (Y). Sampel yang digunakan para auditor senior dan junior di KAP yang berada di daerah Yogyakarta, Solo, Semarang. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa interaksi supervisi dengan pengalaman kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja auditor: Ini berarti bahwa semakin banyaknya pengalaman

kerja auditor dengan tindakan supervisi yang semakin tinggi dirasakan auditor malah menurunkan kepuasan kerja auditor.

Zulaikha (2006) mengemukakan bahwa gender dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh dalam keakuratan judgment yang dibuat baik oleh laki-laki maupun perempuan, hasilnya juga menunjukkan pengalaman sebagai auditor berpengaruh langsung (main effect) terhadap audit judgment.

Bayu (2010) yang meneliti pengaruh diversitas dewan dengan kinerja pasar perusahaan. Untuk mengukur diversitas dewan digunakan empat criteria pengukuran, yaitu : variasi gender, kebangsaan, umur, dan latar belakang pendidikan. Diversitas dewan dinilai berdasarkan skor, dengan nilai tertinggi 4 jika semua komponen penilaian dimiliki oleh perusahaan dan nilai terendah 0 jika komponen penilaian tidak dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan kinerja pasar perusahaan diukur menggunakan rasio Tobi's Q. Ukuran perusahaan dan jenis industri digunakan sebagai variable kontrol. Analisis regresi dilakukan dengan sampel 159 perusahaan keuangan dan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2006-2008. Hasil pengujian menyatakan bahwa diversitas dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan. Sementara itu, 17 ukuran perusahaan dan jenis industry yang merupakan variabel kontrol dinyatakan berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan.

Darmadi (2011) yang meneliti hubungan keragaman gender, kebangsaan, dan usia anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Proporsi perempuan, orang asing dan anggota dewan berusia < 50 tahun sebagai variable-variabel penjelas. Juga digunakan variable dummy

untuk mengindikasikan kehadiran tiga kelompok dimaksud, sebagai blau inde untuk menilai tingkat keragaman. Ukuran perusahaan, jumlah dewan, dan proporsi komisaris independen juga dimasukkan sebagai variable kontrol. Analisis regresi dilakukan dengan sampel 169 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 31 desember 2007. Hasilnya, proporsi pemuda berpengaruh positif pada kinerja pasar walaupun Blau index keragaman usia tidak berpengaruh pada Tobin's Q. Sedangkan keragaman kebangsaan tidak berpengaruh baik terhadap kinerja pasar maupun kinerja keuangan. menggunakan return on assets (ROA) sebagai pengukuran kinerja, tidak ada satupun yang berpengaruh pada kinerja perusahaan kecuali proporsi pemuda di dewan direksi. Akan tetapi, proporsi perempuan ditemukan berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan dengan menggunakan ROA dan Tobin's Q.

Tahar (2012) yang meneliti tentang pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalitas auditor. Untuk variable yang digunakan yaitu diskriminasi gender, pengalaman, dan profesionalitas auditor. Metode analisis dengan uji asumsi klasik, uji f, dan uji t dengan hasil: Hasil pengolahan data dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan diskriminasi gender (X1) dan pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas auditor yang terdapat di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (Y). Diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor. Diskriminasi gender pada penelitian ini diukur menggunakan pernyataan

tentang perlakuan diskriminasi terkait dengan gender yang mencakup marginalisasi, subordinasi, stereotype dan beban kerja. Pengalaman, berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor. Pengalaman pada penelitian ini diukur menggunakan pernyataan tentang pemeriksaan yang dilakukan auditor termasuk jumlah entitas yang diperiksa dan pelaksanaan pemeriksaan.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Chung dan Monroe, 2001	A Research Note on The Effect of Gender and Task Complexity on Audit judgment	Kompleksitas tugas yang tinggi (X1), gender (X2), judgment yang diambil oleh auditor (Y)	Menggunakan regresi linear berganda	Kompleksitas tugas yang tinggi dan gender berpengaruh terhadap judgment yang diambil oleh auditor.
2	Rosalina (2003)	Dampak interaksi tindakan supervise dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor: studi empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo	Tindakan supervisi (X1), pengalaman (X2), dan kepuasan kerja auditor (Y)	menggunakan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi supervisi dengan pengalaman kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja auditor.
3	Zulaikha, (2006)	Pengaruh interaksi gender, kompleksitas tugas, dan	Interaksi gender (X1), kompleksitas tugas (X2),	Menggunakan regresi linear berganda	Sebagai auditor, peran ganda perempuan ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuratnya

		Pengalaman auditor terhadap audit judgment	pengalaman auditor (X3) Audit judgment (Y)		informasi yang diproses dalam membuat judgment. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh (main effect) signifikan Terhadap keakuratan judgment, demikian pula ketika kompleksits berinteraksi (interaction effects) dengan peran gender, pengaruh tersebut juga tidak signifikan. Pengalaman sebagai auditor berpengaruh langsung (main effect) terhadap judgment. Demikian pula ketika isu gender berinteraksi dengan pengalaman tugas sebagai auditor, maka interaksi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap judgment.
4	Bayu (2010)	pengaruh diversitas dewan dengan kinerja pasar perusahaan	Variasi gender (X1),kebangsaan (X2), umur (X3), dan latar	Menggunakan regresi linear berganda	Hasil pengujian menyatakan bahwa diversitas dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar perusahaan.

			belakang pendidikan (X4), kinerja pasar (Y)		Sementara itu, 17 ukuran perusahaan dan jenis industry yang merupakan variabel kontrol dinyatakan berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan.
5	Darmadi (2011)	Hubungan keragaman gender, kebangsaan, dan usia anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia.	Gender (X1), kebangsaan (X2), dan usia anggota dewan (X3) dengan kinerja keuangan (Y)	Menggunakan regresi linear berganda	Hasilnya, proporsi pemuda berpengaruh positif pada kinerja pasar, walaupun blau index keragaman usia tidak berpengaruh pada Tobit's Q. keragaman kebangsaan tidak berpengaruh baik terhadap kinerja pasar maupun kinerja keuangan.
6	Fahria 2012	Pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap Profesionalitas Auditor.	Diskriminasi gender (X1), pengalaman (X2), profesionalitas auditor (Y)	Metode dengan uji asumsi klasik, Uji F, dan Uji T	Hasil pengolahan data dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan diskriminasi gender (X1) dan pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas auditor yang terdapat di

					Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (Y).
7	Zeni aprilia (2013)	Analisis pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap kinerja keuangan	Diskriminasi gender (X1), Pengalaman (X2), Kinerja keuangan (Y)	Metode analisis regresi linear berganda dengan Uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji F, dan Uji T	Tidak ada pengaruh signifikan antara diskriminasi gender terhadap kinerja keuangan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman terhadap kinerja keuangan. Ada Pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman secara simultan terhadap kinerja keuangan.

Tabel 2.2
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1	Chung dan Monroe	Terletak pada penggunaan variabel gender untuk mengukur judgment yang diambil oleh auditor, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel gender untuk mengukur kinerja keuangan	Sama-sama menggunakan variabel gender untuk mengukur Y
2	Tethool	Variabelnya yaitu penelitian tethool menggunakan variabel tindakan supervise (X1), dan kepuasan kerja auditor (Y), sedangkan dalam penelitian ini variabel diskriminasi gender (X1), dan kinerja keuangan (Y)	Sama-sama menggunakan variabel pengalaman (X2) dan juga menggunakan model analisis regresi linera berganda
3	Zulaikha	Penelitian zulaikha menggunakan variabel gender dan pengalaman untuk mengukur audit judgment, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel gender dan pengalaman untuk mengukur kinerja keuangan	Sama-sama menggunakan variabel gender dan pengalaman dan juga menggunakan analisis data regresi linear berganda
4	Bayu	Perbedaan dalam variabelnya. Penelitian Bayu	Sama-sama menggunakan metode

		menggunakan variabel kebangsaan, umur, latar belakang pendidikan untuk mengukur kinerja pasar. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel diskriminasi gender dan pengalaman untuk mengukur kinerja	analisis regresi linear berganda
5	Darmadi	Penelitian Darmadi menggunakan variabel gender, kebangsaan, dan usia anggota dewan untuk mengukur kinerja keuangan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel diskriminasi gender, dan pengalaman untuk mengukur kinerja keuangan	Sama-sama menggunakan variabel gender untuk mengukur kinerja keuangan.
6	Tahar	profesionalitas auditor, yaitu dalam penelitian tahria mengukur profesionalitas auditor, sedangkan dalam penelitian ini mengukur kinerja keuangan	Sama-sama menggunakan variabel gender dan pengalaman.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Konsep Gender

2.2.1.1 Pengertian Gender

Kata 'gender' telah digunakan di Amerika tahun 1960-an sebagai bentuk perjuangan secara radikal, konservatif, sekuler maupun agama untuk menyuarakan eksistensi perempuan yang kemudian melahirkan kesadaran gender (Mufidah, 2008: 1).

Gender adalah pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dihasilkan dari konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman (Mufidah, 2008: 3).

Sebagaimana ditulis oleh seorang antropolog, "manusia tidak menemukan jalan baru untuk diikuti oleh laki-laki dan perempuan dari satu generasi ke generasi berikutnya". Malah, kaum muda tak terelakkan terbelenggu oleh gaya hidup menurut jenis kelamin orang tuanya. Tidak jadi soal bagaimana mereka berusaha keras untuk berbeda, kaum muda akhirnya mengalami perjalanan pasang dalam kultur dan sejarahnya (Mosse, 2007: 7).

Dalam bahasa arab sebagai bahasa al-Qur'an tidak disebutkan kata yang sama dengan kata gender, namun terdapat kata al-dzakar dan untsa, dengan kata al-rijal dan al-nisa' yang biasa digunakan untuk menunjuk laki-laki dan perempuan. Dalam tradisi bahasa arab kata al-dzakar berarti mengisi, menuangkan, menyebutkan, mengingat. al-

dzakirah berarti mempelajari, al-dzikru jama'nya al-dzukur bermakna laki-laki atau jantan. Al-dzakar berkonotasi pada persoalan biologis (seks) sebagai lawan kata al untsa, dalam bahasa inggris disebut male lawan dari female, digunakan pada jenis manusia, binatang dan tumbuh-tumbuhan. Kata dzakar disebut dalam al-Qur'an sebanyak 18 kali lebih banyak digunakan untuk menyatakan laki-laki dilihat dari faktor biologis (seks). Kata al-untsa berarti lemas, lembek, halus. Lafadh untsa pada umumnya menunjukkan jenis perempuan dan aspek biologis. Dengan demikian lafadh al-dzakar dan al-untsa dipergunakan untuk menunjuk laki-laki dan perempuan dari aspek biologis (Mufidah, 2008: 6).

Kata gender, secara persis tidak didapati dalam al-Qur'an, namun kata yang dipandang dekat dengan kata gender jika ditinjau dari peran fungsi dan relasi adalah kata al-rijal dan al-nisa'. Kata al-rijal bentuk jama' dari kata rajulun diartikan dengan laki-laki, lawan perempuan. Kata al-rajul umumnya digunakan untuk laki-laki yang sudah dewasa, dalam bahasa inggris sama dengan "man". Kata rajul mempunyai kriteria tertentu, bukan hanya mengacu pada jenis kelamin, tetapi juga kualifikasi budaya tertentu, terutama sifat kejantanan (manculinity). Oleh karena itu tradisi bahasa arab menyebut perempuan yang memiliki sifat-sifat kejantanan dengan rijlah. Kata al-rijal jama' dari al-rajul menggambarkan kualitas moral dan budaya seseorang. Kata al-rujul dalam al-Qur'an disebut sebanyak 55 kali.

Mempunyai berbagai makna, antara lain berarti gender laki-laki tertentu dengan kapasitas tertentu pula, seperti; pelindung, pemimpin, orang laki-laki maupun perempuan. Kata al-nisa' adalah bentuk jama' dari al-mar'ah berarti perempuan yang tidak matang atau dewasa, sepadan dengan kata al-rijal. Dalam bahasa Inggris disebut dengan woman, jamaknya women, lawan kata dari man. Dalam al-qur'an kata al-nisa' dengan berbagai pecahannya terulang sebanyak 59 kali. Dengan makna gender adalah perempuan atau istri-istri. Penggunaan kata al-nisa' lebih terbatas dibandingkan dengan kata al-rijal. Pada umumnya nisa' digunakan untuk perempuan yang sudah dewasa, berkeluarga, janda bukan perempuan dibawah umur dan lebih banyak digunakan dalam konteks tugas-tugas reproduksi perempuan dengan demikian al-rijal dan al-nisa' berkonotasi laki-laki dan perempuan dalam relasi gender (Mufidah, 2008: 7).

2.2.1.2 Perbedaan Gender dan Seks

Pandangan yang kurang benar terhadap dua konsep tersebut, seks dan gender, juga berimplikasi pada adanya ketidakadilan gender. Hal ini karena sebab-sebab dan bentuk-bentuk ketidakadilan tersebut dianggap sebagai hal yang wajar, karena perbedaan gender dianggap sebagai buah dari adanya perbedaan laki-laki dan perempuan secara natural (given). Lebih jauh bahkan marwah Daud, menyatakan bahwa sesungguhnya laki-laki dan perempuan itu sama-sama memiliki dua unsur utama yakni eros dan logos (rasa dan pikir) yang keduanya harus

berkembang secara seimbang. Pertukaran sifat laki-laki dan perempuan tersebut bisa berubah dari waktu ke waktu dan dari satu tempat ke tempat lain, atau dari suatu kelas masyarakat ke kelas lain yang berbeda (Sumbulah, 2008: 5).

Kendati secara literal kedua tema itu memiliki makna leksikal yang sama, yakni jenis kelamin, tetapi secara mendasar gender berbeda dengan jenis kelamin. Jika jenis kelamin (sex) merupakan pensifatan atau pembagian jenis kelamin yang ditentukan secara biologis dan melekat pada kelamin tertentu secara permanen, yang mengambil bentuk laki-laki dan perempuan, maka gender lebih merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, yang kemudian mengambil bentuk feminim bagi perempuan, dan maskulin bagi laki-laki. Dalam pemakaian yang lebih luas, gender dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, harapan, keyakinan dan (seringkali juga) *stereotype* yang seharusnya diperankan oleh laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sosial mereka. (Sumbulah, 2008: 6).

Perhatikan matriks di bawah ini sebagai pembeda dan penjelas konsep seks dan gender, yang dalam masyarakat seringkali terdapat kerancuan bahkan pencampuradukan, baik pada aspek teoritis maupun praksis implikasinya (Mufidah, 2008: 4).

Tabel 2.3
Perbedaan seks dan gender

Identifikasi	Laki-laki	Perempuan	Sifat	Kategori
Ciri biologis	Penis, Jakun, Sperma.	Vagina, Payudara (ASI), Ovum, Rahim, Haid, hamil, melahirkan, menyusui.	Tetap, tidak dapat dipertukarkan. Kodrati pemberian Tuhan	JENIS KELAMIN SEKS
Sifat/karakter	Rasional, kuat, cerdas, pemberani, superior, maskulin.	Emosional, lemah, Bodoh, penakut, inferior, feminime	Ditentukan oleh masyarakat. Disosialisasikan. Dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Dapat berubah sesuai kebutuhan.	GENDER

Ciri-ciri biologis dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu ciri biologis primer dan sekunder. Ciri biologis primer pada diri laki-laki adalah alat kelaminnya yang khas dan produktif sperma. Sedangkan aspek biologis perempuan primer adalah alat kelamin perempuan yang khas dan fungsi rahim. Sementara aspek biologis laki-laki yang sekunder adalah jakun, kumis, bentuk tubuh dan otot yang besar. Sedangkan aspek biologis sekunder perempuan adalah payudara, kulit yang lebih halus dan bentuk serta tubuh yang relative kecil. Kondisi inilah yang disebut dengan “Identitas Jenis Kelamin”

Disamping adanya perbedaan biologis, baik primer maupun yang sekunder, ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang bersifat relative, kontekstual dan kondisional. Perbedaan yang relative

ini umumnya terkait dengan sifat, peran, dan posisi sosial yang ‘dipandang pantas dan seharusnya’ untuk laki-laki dan perempuan (Mufidah, 2008: 5).

2.2.1.3 Ragam Pemaknaan Gender sebagai Konstruksi Sosial

Untuk memahami gender sebagai konstruksi sosial, perlu dipetakan pemaknaan gender dalam konteks apa gender dibicarakan. Ragam pemaknaan gender ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Gender sebagai Istilah konseptual

Kata “gender” berasal dari bahasa asing yang sulit dicarikan padanan kata yang tepat agar seseorang mampu memahaminya dengan benar. Istilah asing lainnya seperti politik, demokrasi, ekonomi, equality, humanity dan sebagainya tidak menimbulkan resensi di masyarakat yang berbeda dengan kata gender. Resistensi ini terjadi karena konsep gender itu sendiri mengusung sebuah perubahan dalam status, peran dan tanggung jawab serta relasi laki-laki dan perempuan, sedangkan terdapat pihak-pihak tertentu yang merasa keberatan atas terjadinya perubahan peran dan relasi gender dalam kehidupan. Ketika disebut kata “gender” yang asosiasinya adalah barat, kelompok kiri, marxis, zionis dan sebagainya (Mufidah, 2008: 11).

b. Gender sebagai fenomena sosial

Perbedaan jenis kelamin sering digunakan masyarakat untuk mengkonstruksi pembagian peran (kerja) laki-laki dan perempuan atas

dasar perbedaan tersebut. Pada pembagian kerja gender atas jenis kelamin di mana laki-laki dan perempuan melakukan jenis pekerjaan yang berbeda. Pembagian ini dipertahankan serta dilakukan secara terus menerus. Pembagian kerja berdasarkan gender tidak menjadi masalah selama masing-masing pihak tidak merugikan atau dirugikan (Mufidah, 2008: 12).

c. Gender sebagai sebuah konsep untuk analisis

Dalam ilmu sosial, pemahaman gender tidak lepas dari asumsi-asumsi dasar yang ada pada sebuah paradigma, dimana konsep analisis merupakan salah satu komponennya. Asumsi-asumsi dasar itu umumnya merupakan pandangan-pandangan filosofis dan juga ideologis. Yang menjadi masalah adalah, pengertian mana yang akan digunakan?, misalnya, konsep gender. Konsep didefinisikan sebagai hasil atau akibat dari perbedaan atas dasar jenis kelamin atau yang lainnya, sesuai dengan paradigma yang digunakan dalam penelitian. Sebagai konsep analisis yang digunakan oleh seorang ilmuwan dalam mempelajari gender sebagai fenomena sosial budaya. Sebagai contoh gender digunakan untuk menganalisis data dan informasi secara sistematis tentang laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, kesenjangan yang terjadi terhadap keduanya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Gender sebagai alat analisis ini

bermanfaat untuk melengkapi alat analisis sosial lainnya dan bukan untuk menggantikannya (Mufidah, 2008: 17).

d. Gender sebagai gerakan sosial

Digunakan sebagai upaya kongkrit untuk mengatasi dan merubah kesenjangan status, peran dan tanggung jawab serta pemanfaatan sumber daya antara laki-laki dan perempuan yang berdampak pada diskriminasi terhadap perempuan dan ketertinggalannya dalam kehidupan. Gender sebagai gerakan sosial ini dapat disebut pula dengan feminisme, yaitu sebuah kesadaran bahwa perempuan mengalami ketertindasan dan berusaha untuk menolong perempuan agar mendapatkan hak-hak dasarnya. Gerakan feminisme ini dapat berbentuk advokasi, menyuarakan hak-hak perempuan, dan melakukan perlindungan pada hak-hak perempuan yang tertindas oleh sebuah sistem dan budaya patriarkhi. Karena berangkat dari perjuangan hak dan perlawanan terhadap ketidakadilan dan ketertindasan maka gender sebagai gerakan berpijak pada isu-isu perempuan yang sedang berkembang secara global maupun lokal (Mufidah, 2008: 17).

2.2.1.4 Diskriminasi Gender

Diskriminasi dapat diartikan sebagai sebuah perlakuan terhadap individu secara berbeda dengan didasarkan pada gender, ras, agama, umur, atau karakteristik yang lain. Diskriminasi juga terjadi dalam

peran gender. Sebenarnya inti dari diskriminasi adalah perlakuan berbeda. Akibat pelekatan sifat-sifat gender tersebut, timbul masalah ketidakadilan atau diskriminasi gender (Tahar, 2012).

Gender yang dikonstruksi secara sosial telah mengakibatkan berbagai ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Ketidaksetaraan tersebut pada akhirnya melahirkan ketidakadilan yang merugikan salah satu pihak, kebetulan terutama perempuan. Ketidaksetaraan gender antara lain disebabkan oleh mitos yang berlangsung turun temurun di masyarakat. Mitos tersebut pada masyarakat Jawa misalnya dikuatkan dengan ungkapan yang seolah sudah merupakan rumus umum di masyarakat misalnya: Perempuan (istri) adalah “kanca wingking” (baca: konco wingking), yang artinya perempuan adalah teman di belakang. Bagian belakang dari struktur bangunan rumah tradisional adalah dapur. Kata teman di bagian belakang mempunyai makna jika di dalam rumah urusan perempuan adalah di sekitar dapur dan berbagai urusan pekerjaan rumah tangga lainnya. Ungkapan lain yang menguatkan mitos tersebut adalah “wong wadon nggone nang pawon” (perempuan tempatnya di dapur). Ungkapan ini seringkali digunakan sebagai alasan orang tua untuk tidak menyekolahkan anak perempuan tinggi-tinggi, karena pada akhirnya ketika mereka menikah adalah hanya berada di dapur (Relawati, dkk., 2011: 6).

Berbagai mitos dari budaya masyarakat lain pasti ada, banyak mitos lain yang lebih umum juga menjadi penyebab keditakadilan gender, misalnya laki-laki selalu dianggap bertindak berdasarkan rasional, sedangkan kaum perempuan selalu mendahulukan perasaan. Kebanyakan mitos-mitos yang muncul di masyarakat akan menguntungkan kaum laki-laki dan mendiskreditkan kaum perempuan. Adanya mitos tersebut disebabkan budaya patriarkhi (budaya yang lebih mementingkan laki-laki), dalam keluarga yang berkuasa adalah bapak, Jadi budaya patriarkhi juga telah menjadi penyebab berbagai ketidaksetaraan gender di masyarakat. Patriarkhi menggambarkan dominasi laki-laki dalam semua lingkup kemasyarakatan lainnya. Patriarkhi adalah konsep bahwa laki-laki memegang kekuasaan atas semua peran penting dalam masyarakat, dalam pemerintahan, militer, pendidikan, industri, bisnis, perawatan kesehatan, iklan, agama dan sebagainya (Relawati, dkk., 2011: 7).

Faktor lain yang ikut membentuk ketidaksetaraan gender adalah sistem kapitalis yang berlaku, yaitu siapa yang mempunyai modal besar itulah yang menang. Implikasi dari sistem kapitalis ini telah diperluas tidak hanya terkait bisnis tetapi juga dalam ranah kehidupan lainnya. Laki-laki secara fisik lebih kuat dari pada perempuan sehingga akan mempunyai peran dan fungsi yang lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan. Lihat saja dalam hal politik praktis misalnya, meskipun caleg perempuan sudah diberi kuota 30%

sejak pemilu tahun 2004, namun dalam persaingan kalah dengan laki-laki selama sudah berada di peran publik dan berkesempatan memperoleh banyak uang. Sedangkan caleg perempuan banyak yang muncul sebagai pemain pemula bahkan bisa jadi sebelumnya mereka adalah ibu rumah tangga tidak berpenghasilan. Karena peran sosial perempuan di organisasi sosial kemasyarakatan dan keagamaan maka mereka dimunculkan sebagai caleg, namun kemampuan kapitalisnya sangat lemah sehingga dalam meraih pemilih mereka kalah. Sudah rahasia umum bahwa pemilih sering dapat 'dibeli' dengan sedikit uang dalam amplop, tentu 'pembeli' suara caleg dengan kapitalisasi besar (Relawati, dkk., 2011: 7).

Dalam setiap masyarakat yang telah diteliti, kaum laki-laki dan perempuan memiliki peran gender yang berbeda. Terdapat perbedaan pekerjaan yang dilakukan mereka dalam komunitasnya, dan status maupun kekuasaan mereka di dalam masyarakatnya boleh jadi berbeda pula. Perbedaan jalan perkembangan peran gender dalam masyarakat disebabkan oleh berbagai macam faktor, mulai dari lingkungan alam, hingga cerita dan mitos-mitos yang digunakan untuk memecahkan teka-teki perbedaan jenis kelamin, mengapa perbedaan itu tercipta dan bagaimana yang dua orang yang berlainan jenis kelamin dapat berhubungan baik satu dengan yang lainnya dan dengan sumber daya alam di sekitarnya (Mosse, 2007: 5).

Adanya implikasi ketidakadilan (diskriminasi) gender termasuk dalam hal pekerjaan antara laki-laki dan perempuan akan mempengaruhi kinerja keuangan yang akan dihasilkan. Karena dengan pembagian kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan akan menyebabkan perbedaan pula pada kinerja keuangan yang akan dihasilkan. Sebagai contoh masyarakat yang memiliki pembagian kerja berdasarkan gender (*gender division of labor*), terdapat keberagaman kerja yang dilakukan laki-laki dan perempuan seperti, masyarakat Bali, masyarakat mbuti di Afrika, memiliki peran gender yang benar-benar tumpang-tindih. Di kalangan orang kerdil dalam masyarakat mbuti, terburu bisa melibatkan laki-laki maupun perempuan; laki-laki menangkap udang dan mencari kacang bila mereka menemukannya; dan laki-laki maupun perempuan terlibat aktif dalam pengasuhan anak. Sebaliknya, di kalangan orang amhara normalnya adalah ayah jarang menyentuh anak-anaknya selama dua tahun pertama kehidupan, dan setelah usia dua tahun mengharapkan kepatuh sepenuhnya dari anak-anaknya. Dari ilustrasi ini, menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan laki-laki dan perempuan memiliki hasil kinerja yang berberbeda (Mosse, 2007: 5).

Implikasi ketidakadilan gender terjadi pada kaum laki-laki dan perempuan secara turun menurun dengan mapannya, sehingga ketidakadilan tersebut merupakan kebiasaan yang akhirnya peran gender diyakini sebagai kodrat dan diterima masyarakat secara umum.

Hal ini disebabkan karena terdapat kesalahan dan kerancuan makna gender. Konsep yang sesungguhnya gender, karena pada dasarnya merupakan konstruksi sosial, justru dianggap sebagai kodrat yang berarti ketentuan Tuhan. Misalnya pekerjaan domestik, seperti merawat anak dan merawat rumah sangat melekat pada tugas perempuan, yang akhirnya dianggap sebagai kodrat. Padahal sebenarnya pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah konstruksi sosial yang dibentuk, sehingga dapat dipertukarkan atau dapat dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan (Relawati, dkk.,2011: 7).

2.2.1.5 Kestaraan dan Keadilan Gender

Kesetaraan gender dapat juga berarti adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan & keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, sehingga dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan control atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan hasil

sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya. Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap kaum laki-laki dan perempuan. Dengan keadilan gender berarti tidak ada lagi pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi, dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki (Nugroho, 2011: 29).

Salah satu misi Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa Islam adalah mengangkat harkat dan martabat perempuan, karena ajaran yang dibawahnya memuat misi pembebasan dan penindasan. Perempuan merupakan bagian dari kelompok tertindas, termarginalkan dan tidak mendapatkan hak-haknya dalam kehidupan. Semenjak menjadi bayi perempuan dalam tradisi masyarakat Arab Jahiliyah sudah terancam hak hidupnya. Perempuan dianggap sebagai makhluk yang tidak produktif, membebani bangsa, dan sumber fitnah, oleh karena itu jumlah perempuan tidak perlu banyak. Tradisi membunuh bayi perempuan menjadi cara yang paling mudah untuk mengendalikan populasinya, dan menghindari rasa malu. Ditegaskan dalam QS An-Nahl 58-59:

وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ ﴿٥٨﴾
 يَتَوَارَىٰ مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَىٰ هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ
 فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ ﴿٥٩﴾

“Ketika diberitahukan kepada seseorang di antara mereka perihal kelahiran anak perempuan, wajahnya cemberut menahan sedih. Dia bersembunyi dari orang banyak, disebabkan buruknya berita yang diterimanya, boleh jadi ia akan memeliharannya dengan penuh hina atau menguburnya (hidup-hidup) ke dalam tanah”

Kemerdekaan merupakan barang berharga, sebab kemerdekaan hanya dimiliki oleh mereka yang berada di lapisan atas saja. Perempuan tidak pernah mendapatkan kebebasan untuk memiliki hak-haknya sebagai akibat dari konstruk masyarakat yang menempatkannya sebagai aset atau barang, dan menjadi manusia kelas dunia. Kehadiran Nabi Muhammad SAW dalam situasi seperti ini menjadi harapan bagi kaum perempuan karena Islam yang diperkenalkan oleh beliau berisi pembebasan terhadap kaum tertindas, mengajarkan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan kesetaraan. Dari misi beliau inilah Islam menjadi diterima masyarakat Arab terutama dari kalangan marjinal, bahkan Islam tercatat sebagai agama yang paling sukses dalam menyebarkan ajarannya. Secara epistemologis, proses pembentukan kesetaraan gender yang dilakukan oleh Rasulullah tidak hanya pada wilayah domestik, tetapi hampir menyentuh seluruh aspek kehidupan masyarakat. Apakah perempuan sebagai ibu, istri, anak, nenek dan anggota masyarakat, sekaligus memberikan jaminan keamanan untuk perlindungan hak-hak dasar yang telah dianugerahkan Tuhan kepadanya (Mufidah, 2008: 21).

Status perempuan pada zaman Rasulullah bisa dilihat pada keterlibatan mereka dalam sejumlah peran-peran penting yang

memiliki makna historis-monumental. Misalnya dalam proses periwayatan hadits dan pembentukan wacana Islam awal. Sejumlah pendapat yang beredar di kalangan para penulis biografi sahabat mengatakan bahwa tidak diragukan lagi, peranan perempuan sangat besar dalam hal ini. Ibnu Ishaq, penulis biografi awal, menyebut tidak kurang dari 50 perempuan ikut sebagai perawi Hadits. Dalam kitab *al-muwatha'* juga cukup banyak hadits yang diriwayatkan oleh perempuan. Data historis menunjukkan bahwa kaum perempuan telah memberi kontribusi yang signifikan terhadap penulisan/pembukuan al-Qur'an, sebagaimana Hafsa binti Umar, istri beliau adalah seorang hafidhah (penghafal al-Qur'an) dan pandai baca tulis. Sejumlah perempuan lebih dahulu masuk Islam sebelum suami-suami mereka. Fenomena ini membuktikan bahwa peran politik perempuan dalam Islam telah ada sejak masa Nabi. Aisyah, istri beliau juga mengambil peran penting dalam politik hingga keterlibatannya dalam perang Jamal. Di bidang pendidikan, Rasulullah memberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk mengkaji Islam secara khusus kepada beliau pada hari-hari tertentu. Dalam mengkonstruksi masyarakat Islam, Rasulullah melakukan upaya mengangkat harkat dan martabat perempuan melalui revisi terhadap tradisi Jahiliyah. Hal ini merupakan proses pembentukan konsep kesetaraan dan keadilan gender dalam hukum Islam, yaitu (Mufidah, 2008: 24):

- a. Perlindungan hak-hak perempuan melalui hukum, perempuan tidak dapat diperlakukan semena-mena oleh siapapun karena mereka dipandang sama di hadapan hukum dan perundang-undangan yang berlaku yang berbeda dengan masa Jahiliyah.
- b. Perbaikan hukum keluarga, perempuan mendapatkan hak menentukan jodoh, mendapatkan mahar, hak waris, pembatasan dan pengaturan poligini, mengajukan talak gugat, mengatur hak-hak suami istri yang seimbang, dan hak pengasuh anak.
- c. Perempuan diperbolehkan mengakses peran-peran publik, mendatangi masjid, mendapatkan hak pendidikan, mengikuti peperangan, hijrah bersama Nabi, melakukan bai'at di hadapan Rasulullah, dan peran pengambil keputusan.
- d. Perempuan mempunyai hak mentasarufkan (membelanjakan / mengatur) hartanya, karena harta merupakan simbol kemerdekaan dan kehormatan bagi setiap orang.
- e. Perempuan mempunyai hak hidup dengan cara menetapkan aturan larangan melakukan pembunuhan terhadap anak perempuan yang menjadi tradisi bangsa Arab Jahiliyah.

Pemberontakan aturan tersebut menunjukkan penghargaan Islam terhadap perempuan yang telah dilakukan pada masa Rasulullah SAW di saat citra perempuan dalam tradisi Arab Jahiliyah sangat rendah. Rasulullah SAW merespon kondisi perempuan yang tertinggal dari

laki-laki dengan melakukan upaya-upaya khusus untuk memberikan pemberdayaan perempuan sebagai berikut (Mufidah, 2008: 25) :

- a. Perempuan diperlakukan secara khusus karena kodratnya yang bersifat *taken of granted*
- b. Diperlakukan khusus karena kondisi obyektif konstruksi budaya yang membentuk realitas itu, maka perempuan melakukan bargaining dengan nabi, kemudian terjadi kompromi-kompromi.
- c. Kondisi perempuan yang dipandang inferior dan lemah akibat sebuah sistem, oleh Rasulullah diberi kesempatan untuk menutupi kekurangannya atau mengejar ketertinggalannya dari laki-laki.
- d. Perlakuan khusus ini bersifat *affirmatif action* yang dapat berubah dan diubah sesuai dengan kebutuhan.

Sejumlah ayat al-Qur'an berbicara tentang kesetaraan gender, dengan mengangkat isu-isu perempuan yang memang menjadi agenda penting dalam Islam. Prinsip-prinsip kesetaraan gender yang dikemukakan dalam al-Qur'an antara lain (Mufidah, 2008: 27) :

- a. Laki-laki dan perempuan sama-sama sebagai hamba Allah.
 - Tidak ada perbedaan status atau derajat dalam posisi manusia sebagai hamba. Qs Al-Dzariyah: 51: 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥١﴾

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”

- Perempuan memiliki kesempatan dan kemampuan yang sama dengan laki-laki untuk menjadi hamba secada ideal menurut al-Qur'an. Qs Al-Hujurat:49:13.

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbanda-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama yaitu sebagai hamba Allah, dan yang paling mulia sebagai hamba Allah adalah orang yang bertaqwa baik laki-laki maupun perempuan.

2.2.1.6 Pengaruh Konstruksi Gender terhadap Pembentukan keluarga sakinah

Konstruksi gender yang berkembang di masyarakat dapat mempengaruhi pembentukan keluarga. Keluarga yang memegang erat budaya patriarkhis yang bias gender terhadap kecenderungan lahirnya diskriminasi gender. Pada umumnya perempuan dipandang memiliki status, peran dan tanggung jawab serta hak-hak lebih rendah dari laki-

laki. Sebaliknya konstruksi keluarga yang dibangun atas dasar kesetaraan dan keadilan gender dapat menghapus gender stereotype, subordinasi, marjinalisasi, beban ganda, dan kekerasan dalam keluarga.

Menurut analisis gender, tujuan perkawinan akan tercapai jika di dalam keluarga dibangun atas dasar berkesetaraan dan berkeadilan gender. Kesetaraan dan keadilan gender dalam keluarga merupakan kondisi dinamis, dimana suami istri dan anggota keluarga lainnya, sama-sama memiliki hak, kewajiban, peranan dan kesempatan yang dilandasi oleh saling menghormati, menghargai, saling membantu dalam kehidupan keluarga.

Untuk mengetahui apakah laki-laki dan perempuan dalam keluarga telah setara dan berkeadilan, maka dapat dilihat pada (Mufidah, 2008 : 52) :

- a. Seberapa besar partisipasi aktif laki-laki dan perempuan baik dalam perumusan dan pengambilan keputusan atau perencanaan maupun dalam pelaksanaan segala kegiatan keluarga baik dalam wilayah domestik maupun publik.
- b. Seberapa besar akses dan kontrol serta penguasaan perempuan dalam berbagai sumber daya manusia maupun sumberdaya alam yang menjadi aset keluarga, seperti hak waris, hak memperoleh pendidikan dan pengetahuan, jaminan kesehatan, hak-hak reproduksi dan sebagainya.

- c. Seberapa besar manfaat yang diperoleh perempuan dari hasil pelaksanaan berbagai kegiatan, baik sebagai pelaku maupun sebagai pemanfaat dan penikmat hasil dari aktifitas dalam keluarga.

Dengan demikian sampailah pada kesimpulan bahwa perlu melakukan adaptasi dan perubahan keluarga bias gender menuju keluarga berkesetaraan gender sebagai upaya mewujudkan tujuan perkawinan yaitu membangun keluarga bahagia, sakinah, mawadah wa rahma sebagaimana prinsip membangun keluarga dalam Islam.

2.2.2 Pengalaman (Experience)

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Tahar, 2012).

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001 : 717) “Masa kerja atau pengalaman kerja adalah Jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”. Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih

yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha. Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masa kerja atau lamanya seseorang itu bekerja (Basuki, 2009).

Menurut JL Wetik (1983:55) dalam Kusumadewi (2004) ada sifat yang membedakan antara pekerja yang berpengalaman dengan yang tidak berpengalaman adalah sebagai berikut :

- a. Menunjukkan gerak yang lancar dan mantap;
- b. Mempunyai irama gerak;
- c. Lebih cepat menanggapi;
- d. Dapat menduga kemungkinan timbulnya kesulitan dan untuk mengatasinya;
- e. Melakukan tugas tanpa perlu memaksakan perhatian dan karenanya kelihatan lebih tenang.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja baik (Basuki, 2009).

Oleh karena itu pengalaman seseorang akan mempengaruhi hasil kerjanya, pernyataan ini di dukung oleh penelitian Sрни Poerwati (2003) dalam Ulfa (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, juga didukung oleh Alex S. Nitisemito (1992:59) dalam Kusumadewi (2004) dengan pengalaman kerja yang banyak berarti keahliannya juga cukup tinggi atau dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman.

2.2.3 Kinerja Keuangan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Moehariono, 2010: 61).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker* (Wirawan, 2009: 5).

Yang dimaksud dengan kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target. Jika manusia mempunyai tujuan yang tidak diiringi dengan kinerja maka manusia bersangkutan hanya sekedar berangan-angan yang tidak akan pernah wujud menjadi kenyataan. Tanpa adanya kinerja maka tidak akan terjadi sesuatu perubahan sedikitpun. Dari kualitas kinerja inilah nantinya yang akan berpengaruh kepada hasil. Kualitas kinerja berkorelasi positif dengan hasil. Islam mendorong manusia untuk memiliki kinerja yang baik. Dalam Islam, kinerja yang baik disebut dengan amal shaleh (Kusnadi, 2003: 264).

Banyak sekali dinyatakan di dalam Al-Qur'an dan Al-hadits agar manusia mempunyai kinerja yang baik. Di bawah ini adalah ayat-ayat yang berhubungan dengan kinerja.

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

Artinya :

Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh (berkinerja yang baik), maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. Adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain daripada Allah (An Nisa' 173).

Bukti empirik menunjukkan bahwa antara kinerja yang baik (kualitas kinerja) berkorelasi positif dengan hasil yang diperoleh. Karena kinerja yang baik berkorelasi positif dengan hasil maka manusia dituntut untuk sentantiasa memperbaiki kinerjanya. Tidak ada hasil yang baik tanpa melalui perbaikan kinerja. Allah SAW di dalam Al-Qur'an juga mengaskan bahwa kualitas kinerja berkorelasi positif dengan hasil (Kusnadi, 2003: 268).

Dibawah ini ayat yang menegaskan hubungan antara kinerja yang baik dengan hasil yang didapat.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya :

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh sesuatu selain apa yang telah diusahakan (An Najm 39).

Dari ayat di atas sangatlah jelas bahwa tanpa melalui kinerja maka manusia tidak akan memperoleh hasil apapun. Kinerja merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil. Semakin baik kinerja seseorang akan semakin baik pula hasil yang akan diperolehnya. Ini merupakan ketentuan Allah yang berlaku atas hambanya.

2.2.3.2 Kinerja Keuangan

Kinerja Keuangan adalah rangkaian aktivitas keuangan pada suatu periode tertentu dilaporkan dalam laporan keuangan yang terdiri dari laba rugi dan neraca (Rizky, 2012).

Kinerja Keuangan adalah prestasi keuangan yang tergambar dalam laporan keuangan perusahaan yaitu neraca laba-rugi dan kinerja keuangan menggambarkan usaha perusahaan (*operation income*). Profitability suatu perusahaan dapat diukur dengan menghubungkan keuntungan yang diperoleh dari kegiatan pokok perusahaan dengan kekayaan assets yang digunakan untuk menghasilkan keuntungan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja keuangan adalah prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan dibidang keuangan dalam suatu

periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan. Di sisi lain kinerja keuangan menggambarkan kekuatan struktur keuangan suatu perusahaan dan sejauh mana aset yang tersedia, perusahaan sanggup meraih keuntungan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien (Anwar, 2011).

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan dapat diukur dengan melihat keuntungan (*Profit*) perusahaan, karena Profit menggambarkan hasil akhir dari proses kinerja perusahaan. Pentingnya melakukan hasil penilaian kinerja perusahaan yaitu untuk (Rivai, 2005: 52) :

- a. Meninjau ulang kinerja masa lalu;
- b. Memperoleh data yang pasti, sistematis dan factual dalam penentuan “nilai” suatu pekerjaan;
- c. Memeriksa kemampuan perusahaan;
- d. Menyusun target masa depan;
- e. Memungkinkan manajemen mengukur dan mengawasi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan secara lebih akurat.

Selain itu, terdapat juga manfaat dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut (Rivai, 2005: 57):

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan; seperti, peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinya untuk

memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan;

- b. Harapan dan pandangan jangka panjang yang dapat dikembangkan;
- c. Kemampuan menemukenali setiap permasalahannya;
- d. Jika penilaian kinerja ini telah melambangkan dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja kan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2.4 Usaha Kecil dan menengah (UKM)

Usaha Kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang – undang. Kriteria perusahaan di Indonesia dengan jumlah tenaga kerja 1 - 4 orang sebagai usaha rumah tangga, perusahaan dengan tenaga kerja 5 – 19 sebagai usaha kecil, perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 20 - 99 sebagai industri menengah, dan perusahaan dengan tenaga kerja lebih dari 100 orang sebagai usaha besar (Suhardjono: 33) dalam Lestari (2010).

Ciri-ciri usaha kecil menengah: Martin (2000:54) dalam Lestari (2010)

- a. Pendidikan formal yang rendah
- b. Modal usaha kecil
- c. Miskin
- d. Upah rendah

e. Kegiatan dalam skala kecil.

Fungsi dan peran Usaha Kecil dan Menengah sangat besar dalam kegiatan ekonomi masyarakat. Fungsi dan peran itu meliputi:

- a. Penyediaan barang dan jasa
- b. Penyerapan tenaga kerja
- c. Pemerataan pendapatan
- d. Sebagai nilai tambah bagi produk daerah
- e. Peningkatan taraf hidup masyarakat

Adapun Kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah dinyatakan sebagai berikut (Raja, 2010: 2):

a. Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

- Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

b. Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:

- Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau

- Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

c. Kriteria Usaha Menengah adalah sebagai berikut:

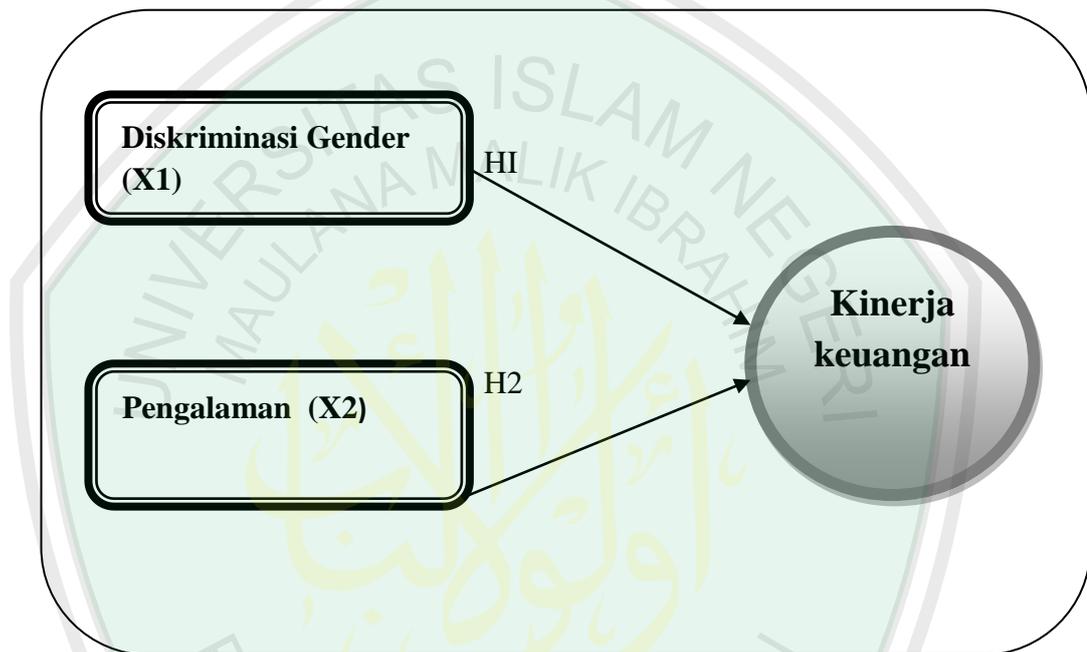
- Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Usaha kecil memiliki jumlah tenaga kerja antara 5 sampai dengan 19, hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 dan tidak lebih dari Rp 2.500.000.000,00 serta nilai kekayaan bersih (aset) lebih dari Rp 50.000.000,00 sampai dengan Rp 500.000.000,00. Sedangkan usaha menengah memiliki jumlah tenaga kerja antara 20 sampai dengan 99, hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 dan tidak lebih dari Rp 50.000.000.000,00 serta nilai kekayaan bersih (aset) lebih dari Rp 500.000.000,00 sampai dengan Rp.10.000.000.000,00 (Tambunan, 2009:11).

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan dalam bagan berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Kerangka pikir dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan landasan teori yang dipaparkan sebelumnya dan berlandaskan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan. Dalam hal ini akan ditinjau pengaruh diskriminasi gender terhadap kinerja keuangan.

Konsep yang dipaparkan membedakan antara gender dan seks, dimana gender mengacu pada konstruksi sosial dan budaya dalam masyarakat yang diletakkan pada fungsi, peran, dan status laki-laki dan perempuan dalam lingkungan sosialnya. Sedangkan seks mengacu kondisi fisik biologis yang

melekat pada laki-laki dan perempuan yang merupakan ciri bawaan dan tidak dapat dipertukarkan.

Konsep gender ini kemudian dikaitkan dengan konstruksi sosial dan budaya yang menjadi landasan pada masyarakat tentang bagaimana seharusnya fungsi, peran, dan status laki-laki dan perempuan. Akhirnya, melahirkan diskriminasi gender yang berdampak pada ketidaksetaraan perlakuan untuk laki-laki dan perempuan. Kemudian penelitian ini akan melihat pengaruh diskriminasi gender terhadap kinerja keuangan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja keuangan adalah pengalaman. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Maka, dalam penelitian ini akan ditinjau pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap kinerja keuangan.

2.4 Perumusan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga bisa dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011: 64).

Dalam Al-Qur'an Surat an-nisa' yang berbunyi :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرَّجَالِ
نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ^ظ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن
فَضْلِهِ^ظ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya, Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

وَمَن يَعْمَلْ مِّنَ الصَّالِحَاتِ مِن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ﴿١٢٤﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, maka mereka itu masuk ke dalam surge dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun”.

Dari ayat di atas menyatakan bahwa gender mempengaruhi kinerja (hasil usaha). Dalam penelitian psikologi Robbins, (2007) ;Boohene, et.al. (2008) dalam Mujib (2010) menunjukkan bahwa memang terdapat perbedaan nilai pribadi antara laki-laki dan perempuan (diskriminasi gender) yang

mempengaruhi kinerja usaha bahwa pemilik/pengelola perempuan menunjukkan nilai kinerja yang lebih rendah.

Penelitian Darmadi (2011), yang meneliti hubungan keragaman gender, kebangsaan, dan usia anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. Proporsi wanita ditemukan berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan dengan menggunakan ROA dan Tobin's Q. Berdasarkan Penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian :

H1.1 : Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara diskriminasi gender terhadap kinerja keuangan.

Penelitian Sрни Poerwati (2003) dalam Ulfa (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, pernyataan ini didukung oleh Alex S. Nitisemito (1992:59) dalam Kusumadewi (2004) dengan pengalaman kerja yang banyak berarti keahliannya juga cukup tinggi atau dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Berdasarkan Penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian :

H1.2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman terhadap Kinerja keuangan.

Dengan adanya Penelitian psikologi Robbins (2007) ; Boohene, et.al. (2008) dan Darmadi (2011) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara gender terhadap kinerja keuangan. Dan dengan penelitian Sрни

Poerwati (2003) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan Penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian :

H2 : Diduga ada pengaruh secara simultan antara diskriminasi gender dan pengalaman terhadap Kinerja keuangan.

