**PERBEDAAN PENERIMAAN DAN PENDAPATAN ANTAR GENDER PADA LULUSAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BINA DARMA**

**Trisninawati**

**Dosen tetap pada Universitas Bina Darma**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang**

**Pos-el: trisnina2000@yahoo.com**

***Abstract:*** *This research to analyze differences in receipt of income between genders to is a survey research is one of descriptive research and a form of research that aimed to describe the phenomena that exist which this results are clearly described, gambling and without any manipulation that does not require a hypothesis. Data analysis used a descriptive statistic that is using a frequency distribution analysis, which concluded based on the average. Table 1:Identity Responden Table 2: value of work and labor force status, Table 3. Employment History.Results from the deployment of respondents on average are known graduated lot of work in the private sector is 54.3% ,the receipt of the opinion analyze any gender differences more easily due to the ability of private sector knowledge and expertise in priority , no significant differences regarding the differences in income and earnings Gender graduated from the Faculty of Economics University Bina Darma.*

*.*

***Keywords:*** *Gender, Revenue, Graduated, and Employment*

***Abstrak:*** *Penelitian ini untuk menganalisis perbedaan penerimaan pendapatan antar gender. Jenis penelitian ini untuk menjawab persoalan diatas adalah penelitian survey merupakan salah satu dari penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada dimana hasil penelitian diuraikan secara jelas, gambling dan tanpa adanya manipulasi sehingga tidak memerlukan hipotesis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistic deskriptif yaitu menggunakan analisis distribusi frekuensi, yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil rata-rata. Pembahasan dilakukan Pemilahan: Tabel.1Identitas Reponden. Tabel.2 Nilai kerja dan Status Angkatan Kerja, Tabel 3. Riwayat Pekerjaan . Hasil dari penyebaran 60 responden diketahui rata-rata alumni Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma banyak bekerja di sektor Swasta yaitu 54,3%, sehingga dalam menganalis perbedaan penerimaan pendapat setiap Gender lebih mudah disebabkan pada sektor Swasta kemampuan ilmu pengetahuan dan keahlian yang di diutamakan. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai perbedaan penerimaan dan pendapatan setiap Gender lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma.*

***Kata Kunci:*** *Gender, Penerimaan, Pendapatan, Lulusan, dan Angkatan Kerja*

## PENDAHULUAN

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis perbedaan penerimaan pendapatan antara gender. Hal ini didasari oleh banyaknya kajian-kajian maupun teori-teori mengenai kesenjangan pendapatan antar gender. Dalam beberapa teori, dinyatakan bahwa pria menerima pendapatan lebih tinggi dibanding wanita. Pada literature-literatur neoklasik, yang salah satunya adalah Teori Becker (*Becker’s concept of taste for discrimination*) menyatakan bahwa dalam pasar struktur pasar persaingan, konsumen atau pekerja memiliki cita rasa yang berbeda dalam mendapatkan jasa atau layanan dari kelompok pekerja tertentu atau dari produk atau barang yang dihasilkan oleh kelompok tertentu. Adanya cita rasa yang berbeda ini akan menghasilkan gaji atau pendapatan yang berbeda pula. Selain itu, ahli-ahli ekonomi neoklasik berpendapat bahwa diskriminasi terjadi karena adanya praktek-praktek monopsony dalam pasar faktor produksi dan adanya informasi asimetris (*asymmetric information*) dalam pasar kerja individu yang membentuk ekspektasi pekerja lebih kepada karakteristik suatu kelompok, misalnya adanya ekspektasi bahwa wanita memiliki probabilitas untuk berhenti bekerja lebih tinggi dibanding pria dengan alasan keluarga.

Namun pada perkembangannya, terdapat beberapa perdebatan mengenai perbedaan gender dalam pendapatan. Dalam beberapa kajian, kesenjangan dalam penerimaan pendapatan ini menitikberatkan pada empat faktor utama, yaitu: kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam pasar kerja, perilaku dan komitmen institusi dalam member kompensasi serta struktur organisasi yang berkaitan. Penelitian ini akan menguji berbagai perbedaan penerimaan pendapatan antar gender baik dari isi permintaan dan penawaran.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana distribusi pendapatan berdasarkan jam kerja antar gender pada lulusa Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma (UBD)?

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kesenjangan pendapatan antar gender pada lulusan Fakultas Ekonomi UBD.

Ruang lingkup penelitian ini adalah penerimaan pendapatan yang diterima lulusan UBD. Fokus adalah penelitian ini adalah perbedaan penerimaan pendapatan yang diterima antar gender pada lulusan UBD yang telah bekerja. Penelitian ini akan dilakukan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma yang lulus pada tahun akademik 2007/2008 dan telah bekerja selama 3 tahun. Populasi penelitian adalah seluruh alumni Fakultas Ekonomi tahun akademik 2007/2008 dan telah bekerja.

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi pihak fakultas dan institusi terkait untuk meningkatkan kualitas lulusan tanpa memandang gender. Dengan adanya peningkatan kualitas lulusan baik pria dan wanita diharapkan ketimpangan penerimaan pendapatan antar gender akan semakin berkurang.

Dalam mengkaji beberapa teori, Penulis tuangkan dalam penelitan ini agar teori-teori tersebut menjadi landasan bagi penulis untuk memudahkan kita tmemahami mengapa dibutuhkan suatu kesetaraan gender dalam hal ini penulis meneliti lulusan baik di Strata 1 maupun DIII yang khususnya di Fakultas Ekonomi UBD dengan meneliti perbedaan dan penerimaan pendapatan lulusan.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**
   1. **Sampel dan Populasi**

Populasi adalah suatu kelompok elemen di mana kesimpulan terhadap kelompok tersebut dapat dibuat. (Ravindra Singh dan Naurang Sing, 1996). Populasi penelitian ini adalah seluruh alumni fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma tahun kelulusan 2007/2008 dan telah bekerja. Di Fakultas Ekonomi Universitas Binadarma terdapat 4 program studi, yaitu Manajemen, Akuntansi, Manajemen Perusahaan dan Administrasi Bisnis. Jumlah keseluruh populasi dalam penelitian ini adalah 60 mahasiswa.

* 1. **Teknik dan Analisa Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner berstruktur yang dibentuk berdasarkan tinjauan pustaka yang relevan. Jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab persoalan diatas adalah penelitian survey yang merupakan salah satu dari penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada dimana hasil penelitian diuriakan secara jelas, gambling dan tanpa adanya manipulasi sehingga tidak memerlukan hipotesis.

Sedangkan penelitian survey adalah suatu penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1998). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling,* dimana teknik ini menggunakan pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam memperoleh data. Adapun pertimbangan yang dipakai dalam memilih sampel adalah, responden adalah alumni Fakultas Ekonomi UBD tahun kelulusan 2007.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistic deskriptif yaitu dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil rata-rata.

* 1. **Gender**

Gender merupakan suatu istilah yang dapat kita ketahui baik secara sosial maupun kultural untuk jangka waktu yang lama, yang disosialisasikan secara turun temurun maka pengertian yang baku tentang gender ini pun belum ada sampai saat ini, sebab pembedaan laki-laki dan perempuan berlandaskan hubungan genderdimaknai secara berbeda dari satu tempat ke tempat lain, dari satu budaya ke budaya lain dan dari waktu ke waktu. Untuk itulah Penulis memberikan beberapa pengertian gender yang dikutip dari (Direktorat Jendral Pengelolaan Lahan air, 2009) adalah sebagai berikut :

1. **Gender**

Perbedaan-perbedaan sifat, peran, fungsi dan status antara perempuan dan laki-laki yang tidak berdasarkan pada perbedaan biologis, tetapi berdasarkan pada relasi sosial budaya yang

dipengaruhi oleh struktur masyarakat.

1. **Bias Gender**

Diskriminasi yang terjadi mulai dari penyisihan/ peminggiran perempuan dari program-program pembangunan sampai ke diskriminasi tingkat upah dan tindak kekerasan serta ketimpangan

dari berbagai sumberdaya (seperti lahan usahatani, pendidikan,informasi, pelatihan, kredit), dll.

1. **Peranan Gender**

Perilaku yang diajarkan pada setiap masyarakat, komunitas dan kelompok sosial tertentu yang menjadikan aktivitas-aktivitas, tugastugas

dan tanggung jawab tertentu dipersepsikan sebagai peranan perempuan dan laki-laki.

1. **Kesetaraan Gender**

Kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan

dalam menikmati hasil pembangunan.

1. **Keadilan Gender**

Keadilan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan berdasar pada kebutuhan-kebutuhan mereka, mencakup perlakuan setara atau perlakuan yang berbeda akan tetapi dalam koridor pertimbangan kesamaan dalam hak-hak, kewajiban, kesempatan dan manfaat.

Bentuk-bentuk diskriminasi gender (BKKBN, 2000) dapat diuraikan berikut:

1. *Marginalisasi* (peminggiran). Peminggiran banyak terjadi dalam bidang ekonomi. Misalnya banyak perempuan hanya mendapatkan pekerjaan yang tidak terlalu bagus, baik dari segi gaji, jaminan kerja ataupun status dari pekerjaan yang didapatkan. Hal ini terjadi karena sangat sedikit perempuan yang mendapatkan peluang pendidikan. Peminggiran dapat terjadi di rumah, tempat kerja, masyarakat, bahkan oleh negara yang bersumber keyakinan, tradisi/kebiasaan, kebijakan pemerintah, maupun asumsi-asumsi ilmu pengetahuan (teknologi).
2. *Subordinasi* (penomorduaan), anggapan bahwa perempuan lemah, tidak mampu memimpin, cengeng dan lain sebagainya, mengakibatkan perempuan jadi nomor dua setelah laki-laki.
3. *Stereotip* (citra buruk) yaitu pandangan buruk terhadap perempuan. Misalnya perempuan yang pulang larut malam adalah pelacur, jalang dan berbagai sebutan buruk lainnya.
4. *Violence* (kekerasan), yaitu serangan fisik dan psikis. Perempuan, pihak paling rentan mengalami kekerasan, dimana hal itu terkait dengan marginalisasi, subordinasi maupun stereotip diatas. Perkosaan, pelecehan seksual atau perampokan contoh kekerasan paling banyak dialami perempuan.
5. Beban kerja berlebihan, yaitu tugas dan tanggung jawab perempuan yang berat dan terus menerus. Misalnya, seorang perempuan selain melayani suami (seks), hamil, melahirkan, menyusui, juga harus menjaga rumah. Disamping itu, kadang ia juga ikut mencari nafkah (di rumah), dimana hal tersebut tidak berarti menghilangkan tugas dan tanggung jawab diatas.

Dalam beberapa teori dan penelitian terdahulu, terangkum empat faktor utama yang menyumbang timbulnya perbedaan dalam penerimaan pendapatan antar gender di pasar kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, sikap dan komitmen dalam memberi kompensasi serta struktur organisasi. Kualifikasi pendidikan dapat dilihat dari sisi jenjang pendidikan dan jurusan yang dipilih. Di beberapa negara, secara historis jenjang pendidikan memegang peranan dalam menentukan karir seorang pencari kerja (Gangl, 2003) sehingga pada awalnya kesenjangan tingkat pendapatan antar gender ini diukur melalui tingginya lulusan pria dibanding wanita. Namun pada perkembangannya jumlah wanita yang memasuki jenjang pendidikan tinggi lebih banyak dibanding pria sehingga kesenjangan penerimaan pendapatan antar gender melalui kualifikasi pendidikan lebih dilihat dari jurusan pendidikan yang dipilih dibanding tingkat pendidikannya (Müller and Wolbers, 2003; OECD, 2004).

Adanya perbedaan pemilihan jurusan, subjek ataupun konsentrasi antar gender, pria dan wanita memilihnya berdasarkan tingkat kepentingan, kegunaannya di masa yang akan datang dan kenyamanan sehingga mereka pada akhirnya dapat menunjukkan prestasi yang baik pada jurusan/konsentrasi yang dituju (Eccles, 1994; Bandura *et al*., 2001; Jonsson, 1999). Sedangkan pada beberapa kajian, adanya perbedaan gender dalam pemilihan jurusan lebih dilihat dari system pendidikan dan system pasar kerja yang ada (Laursen, 1993; Henwood, 1998). Selanjutnya, perbedaan gender ini akan merefleksikan perbedaan lebih lanjut jurusan atau bidang yang sesuai untuk pria dan wanita (NCES, 2000; Fouad, 1994; Ethington and Wolfle, 1988; Fontaine and Ohana, 1999). Pada akhirnya, dengan adanya perbedaan gender dalam pemilihan bidang ilmu tidak hanya menimbulkan pekerjaan yang sesuai untuk pria atau wanita, tetapi menimbulkan pola dari angkatan kerja dan harapan mahasiswa akan pekerjaan apa yang sesuai untuk mereka (Gaskell, 1984), namun akan memunculkan pola aspirasi kerja antara pria dan wanita (Helwig, 1998; Miller and Budd, 1999). Yang pada akhirnya akan mempengaruhi perbedaan gender dalam penerimaan pendapatan di berbagai jenjang maupun jenis pendidikan yang ada.

Selain menjelaskan peran kualifikasi pendidikan dalam menjelaskan perbedaan pendapatan antar gender, para ahli-ahli di bidang human capital juga menekankan faktor pengalaman sebagai sebab terjadinya kesenjangan gender dalam penerimaan pendapatan. Dalam kajiannya, wanita yang ikut berperan juga dalam mengasuh anak akan mengurangi investasinya dalam pendidikan dan pelatihan serta lebih memilih kerja paruh waktu sehingga akan menggagalkan akumulasi kesetaraannya untuk memiliki pengalaman yang sama di pasar kerja dengan pria (Becker, 1985). Satu elemen yang paling penting dalam teori human capital adalah wanita bekerja hanya merupakan pilihan yang mengakibatkan adanya perbedaan penghargaan dan hal tersebut bukan merupakan suatu permasalahan. Pendapat Becker ini juga didukung oleh Hakim (2002), dimana ia berpendapat bahwa wanita memiliki nilai kerja yang berbeda dengan pria. Dengan wanita lebih memprioritaskan keluarga, secara otomatis mereka mengurangi investasi mereka untuk bekerja dan merasa tidak keberatan untuk berada dalam kondisi kerja yang lebih rendah termasuk didalamnya menerima pendapatan yang lebih rendah di banding pria (Hakim, 1991). Selain itu, wanita yang memilih bekerja lebih disebabkan karena nilai social dan kenyamanan dibanding memperoleh penghargaan secara materi (Hakim, 1991). Kebalikannya, pria lebih memiliki keinginan yang homogen lebih mementingkan pekerjaan dibanding keluarga (Hakim, 2002).

Teori-teori Human Capital dan preferensi telah digunakan untuk mengukur pemisahan gender di pasar kerja. Dari perspektif ini, ketidaksetaraan komitmen pekerjaan dan human capital merupakan sebab utama dari perbedaan gender untuk meningkatkan karir dalam pekerjaan. Perbedaan preferen atau keinginan pria dan wanita juga digunakan untuk mengukur pemisahan secara horizontal di pasar kerja. Dalam hal ini, wanita lebih tertarik untuk bekerja dibidang yang didominasi oleh wanita karena jenis-jenis pekerjaan seperti ini memiliki fasilitas paruh waktu dan cuti untuk wanita (Hakim, 1996). Pendapat Hakim tersebut juga didukung oleh Polachek (1981) yang berpendapat bahwa untuk mengatasi gangguan pada pekerjaan, wanita lebih memilih pekerjaan-pekerjaan tidak terlalu banyak aturan dan menolak pekerjaan yang memiliki tingkat perubahan tekhnologi yang tinggi atau membutuhan suatu pelatihan khusus.

Di sisi lain, beberapa kajian memperdebatkan bahwa preferensi atau pilihan mempengaruhi adanya perbedaan pendapatan yang diterima antar gender. Dalam hal ini, adanya perbedaan gender di pasar kerja dan pendidikan antara pria dan wanita lebih disebabkan oleh konteks budaya dan institusional yang telah tertanam sejak dulu (Rubery and Fagan, 1995; Buchmann and Charles, 1995). Mereka berbependapat bahwa minimnya pengalaman pada wanita di pasar kerja dan jam kerja yang dimiliki lebih merefleksikan gagalnya institusi atau organisasi yang terkait dalam merubah norma yang ada berlaku di masyarakat dan mendukung peran wanita untuk bekerja di luar rumah.

Dari sisi permintaan, adanya perbedaan gender dalam pendapatan secara langsung maupun tidak langsung merupakan akibat dari adanya diskriminsi dari pemilik perusahaan. Walaupun sejak tahun 1970 diberlakukan sanksi untuk perusahaan-perusahaan yang melakukan praktek-praktek diskriminasi, namun sampai pada saat ini masih terdapat perbedaan dan pengecualian perlakuan antara pria dan wanita (see O’Connor, 1996; Purcell and Elias, 2004; Collinson *et al*., 1990). Melalui pendekatan sisi permintaan juga memnitikberatkan pada evolusi historis mengenai perbedaan struktur upah. Dimana, dalam pendekatan ini menyimpulkan bahwa perbedaan pada upah antar pekerjaan timbul tidak hanya disebabkan karena adanya perbedaan produtivitas dan keterampilan tenaga kerja, tetapi juga dilihat dari kemampuan tawar menawar dari pekerjanya. Artinya, walaupun pria dan wanita dapat memilih bidang studi bahkan pekerjan apapun, perbedaan dalam menerima kompensasi lebih dibangun karena alas an socialdibandingkan unsure obektifitasnya (Crompton and Jones, 1984; Jenson, 1989; Walby, 1986; Phillips and Taylor, 1980).

Beberapa kajian juga menyatakan adanya perbedaan penerimaan pendapatan antar gender lebih disebabkan oleh karakteristik institusi atau organisasi yang berkaitan, jenis perusahaan (sector public atau swasta, keberadaan serikat pekerja dalam organisasi, sector industry), besar kecilnya perusahaan dan lokasi perusahaan (pusat atau daerah) (Olsen and Walby, 2004; Simon and Russell, 2003; Gannon and Nolan, 2004).

1. **HASIL**

Sampel pada penelitian ini ialah alumni Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma pada periode tiga tahun terakhir yaitu angkatan 2007/2008 . Analisis yang di lakukan dalam penelitian ini di lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada alumni sebanyak 60 lembar dan dikembalikan sebanyak 50 lembar ada 10 lembar yang tidak mengembalikan.

Setelah melakukan hasil analisis pada setiap tabel untuk Identitas Responden, maka dapat dilihat hasil distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Keseluruhan Berdasarkan Identitas Reseponden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki 30 orang | 42,9% |
| 2 | Lulusan Program Studi | Akuntansi berjumalh 24 orang | 34,3% |
| 3 | Status Pernikahan | Belum menikah berjumlah 34 orang | 48,6% |
| 4 | Umur Responden | 22 – 25 tahun | 51,4% |
| 5 | Latar belakang pendidikan | S 1 46 orang | 65,7% |
| 6 | Lama bekerja | 1 – 5 tahun | 44,3% |

Berdasarkan tabel identitas responden dari 60 kuesioner yang disebarkan di semua alumni lulusan Fakultas ekonomi 3 tahun terakir ini yaitu Angkatan Tahun 2007/2008 terdiri dari 4 Program Studi, yaitu Program Studi Akuntansi ( S1), Program Studi manajemen ( S1), Program Studi Administrasi Bisnis (D III) dan Program Studi Manajemen Perusahaan (DIII). Pada saat pengembalian kuesioner lulusan Program Studi Akuntansi lebih banyak mengembalikan 24 orang(34,3%) kemudian diikuti Program Studi Manajemen, administrasi Bisnis dan Manajemen Perusahaan.

Jumlah dominan yang mengembalikan berjumlah 30orang(42.9%) adalah laki-laki tetapi angka tersebut tidak berpengaruh dengan wanita karena hanya ada perbedaan yang kecil artinya kesempatan bekerja untuk wanita dapat terisi dengan melihat umur responden antara 22 – 25 tahun adalah 51,4% dengan lama bekerja 1- 5 tahun adalah 44,3%.

Dengan melihat persentase diatas dapat diketahui bahwa lulusan Fakultas Ekonomi mampu bersaing dengan lulusan dari Perguruan Tinggi yang lain .

**Tabel 2. Nilai Kerja dan Status Angkatan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | responden bekerja salah satu cara untuk mendapatkan uang | Sangat setuju : 50 orang | 71% |
| 2 | Tabel nilai kerja responden | Setuju 32 orang | 45,7% |
| 3 | Alasan utama bekerja atau memilih bidang pekerjaan | Dapat bekerja secara mandiri | 71,4% |
| 4 | Status Kerja | Sebagai pegawai 30 orang | 42,9% |
| 5 | Pekerjaan Sampingan | Tidak 23 orang | 32,9% |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan rata-rata 71,4% adalah sangat setuju, dimana responden sangat membutuhkan pekerjaan sebagai cara untuk mendapat kan uang untuk memenuhi kebutuhan dan tidak adanya perbedaan antar Gender.

**Tabel 3. Tabel Hasil Keseluruhan Berdasarkan Pekerjaan Saat ini dan**

**Riwayat Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Responden membawahi beberapa pekerjaan | Ya 35 orang | 50% |
| 2 | responden bekerja | Swasta 38 orang | 54,3% |
| 3 | system kerja/ jam kerja | Tetap 27 orang | 38.6% |
| 4 | jam bekerja kurang 30 jam perminggu | Tidak 21 orang | 30% |
| 5 | banyak pekerja yang bekerja di perusahaan | 50-99 orang | 28,6% |
| 6 | porsi pekerja wanita yang bekerja di tempat mereka bekerja | ¼ nya wanita 19 orang | 27,1% |
| 7 | atasan langsung wanita | Tidak 27 orang | 38,6% |
| 8 | Status Kepegawaian | Tetap 23 orang | 32,9% |
| 9 | keinginan untuk pindah kerja | Tidak 28 orang | 40% |
| 10 | kesempatan untuk mendapatkan promosi | Ya 37 orang | 52,9% |
| 11 | pengetahuan dan ketrampilan yang didapat dari UBD | Ya 50 orang | 71,4% |
| 12 | jurusan yang di tempuh di UBD sesuai dengan pekerjaan, posisi dan pendapatan | Ya 46 orang | 65,7% |
| 13 | responden membuka usaha sendiri | Ya | 42,9% |
| 14 | responden mendapatkan pekerjaan | Dari saudara/kerabat/teman  20 orang | 28,6% |
| 15 | menerima pekerjaan sekarang dengan melepaskan pekerjaan sebelumnya | Ya 38 orang | 54,3% |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 16 | Gender memiliki kesempatan yang sama untuk melamar bekerja | Ya 47 orang | 67,1% |
| 17 | Setiap Gender menerima pendapat dan situasi yang sama dalam pekerjaan | Ya 44 0rang | 62,9% |
| 18 | Setiap Gender menerima pendapat dan situasi yang sama dalam pekerjaan | Ya 44 orang | 62,9% |
| 19 | Setiap Gender memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karier | Ya 47 orang | 67,1% |
| 20 | kebijakan tertulis mengenai persamaan gender diperusahaan tempat responden bekerja | Tidak 38 orang | 54,3 |
| 21 | pendapatan responden ditentukan | Tidak 38 orang | 54,3% |
| 22 | r**esponde**n pernah dipromosikan | Pernah 30 orang | 42,9% |
| 23 | responden sejak bekerja pernah menegosiasikan gaji | Tidak pernah 27 orang | 38,6% |
| 24 | responden ditempat bekerja memiliki prosedur  Promosi secara formal | Ya 35 orang | 50 % |
| 25 | pendapatan kotor responden | 1.000.000-5.000.000 26 orang | 28,6% |
| 26 | pendapatan bersih responden | 18 orang \_ 1000.000-5000.000 | 27,7% |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 27 | responden mendapatkan bonus dari perusahaan | Ya 38 orang | 54,3% |
| 28 | periode bonus didapat responden | Bulanan 35 orang | 50,% |
| 29 | pendapatan responden dipengaruhi pembagian keuntungan | Ya 35 orang | 50 % |
| 30 | pendapatan responden dipengaruhi pembayaran lembur | Ya 35 orang | 50 % |
| 31 | pendapatan responden dipengaruhi kinerja, prestasi kerja.dll | Ya 50 orang | 71,4% |
| 32 | responden menerima keuntungan dari pensiun | Ya 27 orang | 38,6% |
| 33 | responden menerima keuntungan dari kendaraan | Tidak 34 orang | 48,6% |
| 34 | responden menerima keuntungan dari biaya perjalanan | Ya 29 orang | 41,4% |
| 35 | responden menerima keuntungan dari uang makan | Ya 43 orang | 61,4% |
| 36 | responden menerima keuntungan dari akomodasi/perumahan | Tidak 29 orang | 41,4% |
| 37 | responden menerima keuntungan dari asuransi | Ya 37 orang | 52,9% |
| 38 | responden menerima keuntungan dari pinjaman | Ya 43 orang | 61,34 |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 39 | responden pendapatan berdasarkan ketrampilan dalam pekerjaan | Ya 40 orang | 57,1% |
| 40 | responden puas terhadap pekerjaan | Ya 44 orang | 62,9% |

Dilihat dari tabel 3 berdasarkan status angkatan kerja, maka lulusan Fakultas Ekonomi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir ini yang diambil sampel 50 orang rata-rata 54,3% lulusan Fakultas Ekonomi sudah bekerja di sektor swasta dan selebihnya mereka sudah bekerja di Kepemerintahan.

Begitu juga kesempatan lulusan fakultas ekonomi jika dilihat dari kesempatan yang sama untuk melamar bekerja adalah 67,1%, Setiap Gender menerima pendapat dan situasi yang sama dalam pekerjaan 62,9% serta Setiap Gender memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karier adalah 62,9% pendapatan responden dipengaruhi kinerja, prestasi kerja.dll adalah 71,4%.

Dengan dibuatnya tabulasi diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada perbedaan pendapatan antar Gender dalam hal ini khususnya pada lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma.

Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan maupun untuk meningkatkan pendapatan lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma harus berani bersaing dengan lulusan Perguruan Tinggi yang lain artinya mereka harus mampu meningkatkan ketrampilan dan akademiknya.

1. **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan serta sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai perbedaan penerimaan dan pendapatan setiap Gender lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma
2. Kesempatan lulusan fakultas ekonomi jika dilihat dari kesempatan yang sama untuk melamar bekerja adalah 67,1%
3. Setiap lulusan menerima pendapat dan situasi yang sama dalam pekerjaan 62,9% serta memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karier adalah 62,9% dan pendapatan responden dipengaruhi kinerja, prestasi kerja.dll adalah 71,4%
4. Rata-rata alumni Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma banyak bekerja di sektor Swasta kurang lebih 54,3%, sehingga dalam menganalis perbedaan penerimaan pendapat setiap Gender lebih mudah disebabkan pada sektor Swasta kemampuan ilmu pengetahuan dan keahlian yang di diutamakan.

**DAFTAR RUJUKAN**

BKKBN. 2000. *Kumpulan bahan pembelajaran pelatihan Pengarusutamaan Gender (PUG) Bidang Kesehatan Reproduksi dan Kependudukan 2000*. Pusat Pelatihan Gender dan Pemberdayaan Perempuan BKKBN. Jakarta.

Becker, G.S. 1985. *Human Capital, Effort And The Sexual Division Of Labor*. *Journal Of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1.

Direktorat Jendral Pengelolaan Lahan Air. 2009. *Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender Mendukung PLA.* Jakarta.

Gangl, M. 2003. *The Structure Of Labour Market Entry In Europe: A Typological Analysis*. In Walter Müller And Markus Gangl (Eds.). *Transitions From Education To Work In Europe.* Oxford University Press. Oxford.

Müller, W. And M. Wolbers. 2003. *Educational Attainment In The European Union*. In Walter Müller And Markus Gangl (Eds.), *Transitions From Education To Work In Europe*. Oxford University Press. Oxford.

Jonsson, J.O. 1999. *Explaining Sex Differences In Educational Choice: An Empirical Assessment Of A Rational Choice Model.* *European Sociological Review*. Vol. 15, No. 4, Pp. 391-404.

Olsen, W. And S. Walby. 2004. *Modelling Gender Pay Gaps*, Equal Opportunities Commission Working Paper Series No. 17. Equal Opportunities Commission. Manchester.

Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survey.* LP3ES. Jakarta.