Perpustakaan Unika

ANALISIS FAKTOR PENGHAMBAT DAN FAKTOR PENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIR PEREMPUAN PT. INDONESIA KNITTING FACTORY SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Kesarjanaan S-1

Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Disusun oleh :

Nama : Yustina Imelda Juita

NIM : 07.30.0109

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2011

Perpustakaan Unika

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yustina Imelda Juita

NIM : 07.30.0109

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : Analisis Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Pengembangan Karir Perempuan PT. Indonesia Knitting Factory Semarang

Semarang, September 2011

Dosen Pembimbing,

(Ch. Trihardjanti N., SE., M.Si)

Perpustakaan Unika

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Analisis Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Pengembangan Karir Perempuan PT. IKF Semarang

Disusun oleh :
Nama : Yustina Imelda Juita
NIM : 07.30.0109
Program Studi : Ekonomi Manajemen

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji pada 7 Oktober 2011

Tim Penguji

Koordinator	Anggota	Anggota
(Thomas Budi Santoso,Ed.D.)	(Rudi Elyadi,SE.MM.)	(Ch. Tri Hardjanti N.,SE.M.Si)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

(Prof. Dr. Andreas Lako)

Perpustakaan Unika

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Yustina Imelda Juita
NIM	:	07.30.0109
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	:	Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan/atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, November 2011

(Yustina Imelda Juita)

Perpustakaan Unika

MOTTO

” Tuhan, Engkau mengetahui segala keinginan, dan keluhkupun tidak tersembunyi bagi-Mu ”

(Mazmur 38:10)

” Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya. ”

(Matius 21:22)

” Janganlah kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keingianmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. ”

(Filipi 4:6)

Perpustakaan Unika

HALAMAN PERSEMBAHAN

” Kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada Tuhan Yesus Kristus sebagai Tuhan Allah dan Penebusku, kepada yang mengasihiku dan menaruh harapan besar kepadaku khususnya Papa Mama, dan segenap keluarga besarku, kepada dosen pembimbingku serta semua teman-teman dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan melalui doa, kasih, dan semangat. ”

Perpustakaan Unika

ABSTRAK

Pada jaman sekarang kehidupan sudah banyak mengalami perubahan. Dengan berkembangnya jaman dan arus globalisasi membuat tidak sedikit perempuan yang berkesempatan berkarir di luar rumah dan menduduki posisi-posisi penting di perusahaan tempat mereka bekerja. Perubahan seperti ini tentunya dengan adanya alasan yang cukup jelas, diantaranya dengan adanya jaman emansipasi yang menimbulkan banyak kemajuan berarti bagi perkembangan kaum perempuan yang berkeinginan untuk lebih maju. Namun keinginan mereka untuk berkarir dan maju tidak selalu mulus karena adanya faktor yang menghambat maupun mendukung pengembangan karir mereka. Secara kodrati, perempuan menyadari kewajibannya sebagai perempuan, terlebih dalam rumah tangga. Tetapi dengan adanya keinginan perempuan untuk berkarir dan lebih maju, dimana mereka harus dapat menyeimbangkan perannya dalam keluarga serta mengejar karirnya menyebabkan persepsi tersendiri dimana seorang perempuan harus menyeimbangkan keduanya.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. IKF Semarang, terdapat faktor yang menghambat pengembangan karir perempuan yaitu mengobral informasi pribadi, tidak menolak jika diganggu pada saat bekerja, mudah menangis untuk meluapkan suasana hati, penampilan yang tidak tepat dapat mempengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja, toleransi terhadap sikap tidak profesional. Sedangkan faktor pendukungnya yaitu perhatian terhadap hal-hal kecil, cenderung tidak mudah menyerah jika menemui kesulitan dalam pekerjaan, cenderung memiliki indera perasa (feeling) yang kuat, latar belakang pendidikan, keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh, kemandirian dalam hidup, fokus pada tujuan karir dan bertanggung jawab pada diri dan orangtua, dukungan keluarga mempengaruhi pengembangan karir.

Kata Kunci : Karir, Pengembangan Karir Perempuan

Perpustakaan Unika

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus yang telah menyertai dan membimbing, serta memberikan kekuatan kepada penulis selama penulis menyusun skripsi, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul :

" ANALISIS FAKTOR PENGHAMBAT DAN FAKTOR PENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIR PEREMPUAN PT. IKF SEMARANG "

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis memohom maaf bila ada sesuatu yang kurang berkenan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk nasehat, informasi, doa, motivasi, hingga saran dan dana. Sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin mengahturkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaanNya.
2. Kedua orang tua dan keluarga besar penulis yang selama ini memberikan kasih sayang dan dukungan yang tulus kepada penulis, dan selalu memperjuangkan agar penulis tetap menempuh bangku perkuliahan sampai selesai. Terimakasih atas doa, kasih, dan perhatian yang selalu diberikan untuk penulis. Semoga Tuhan memberkati keluarga kita.

Perpustakaan Unika

3. Bapak Dr. Andreas Lako, SE., Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unversitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
4. Ibu Ch. Trihardjanti N. SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan bagi penulis dalam menyusun skripsi.
5. Bapak Thomas Budi Santoso, Ed.D., dan Bapak Rudy Elyadi SE., M.M. selaku penguji yang telah memberikan masukan-masukan yang berharga bagi penulis.
6. Semua teman-teman yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Maria Rima Septiani, I Wayan Jacksen, Norbeta Febrianti, Daru Widagdo, Yohanes Munir, Reyner Himawan, Yustinus Wisnu, Laurentius Brahma, terimakasih untuk pertemanan dan kebersamaan kita, serta dukungan yang penulis terima selama ini.
7. Seluruh Bapak Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga penulis mendapatkan bekal untuk masa depan.
8. Seluruh responden yang telah bersedia memberikan data kepada penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Perpustakaan Unika

9. Teman-teman yang kenal dengan penulis, terimakasih atas dukungan kalian semua selama penulis menyelesaikan proses penulisan skripsi ini sampai sidang akhir.

Semarang, Nopember 2011

Penulis

Perpustakaan Unika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i

HALAMAN PERSETUJUAN..... ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... iii

HALAMAN PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI..... iv

HALAMAN MOTTO.....v

HALAMAN PERSEMBAHAN..... vi

ABSTRAKSI..... vii

UCAPAN TERIMA KASIH..... viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL.....xiii

BAB I : PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 6

1.3 Tujuan Penelitian…….....6

1.4 Manfaat Penelitian.....6

BAB II: LANDASAN TEORI.....8

2.1 Karir..... 8

2.1.1 Pengertian Karir……...8

2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....9

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Perempuan..... ……15

Perpustakaan Unika

2.3.1. Faktor Penghambat……15
2.3.2. Faktor Pendukung……..18
2.4 Ketidakadilan Gender.....20
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....22
2.6 Definisi Operasional.....25
2.6.1. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Perempuan……25
2.6.2 Ketidakadilan Gender…….....27
BAB III: METODE PENELITIAN..... .30
3.1 Lokasi Penelitian.....30
3.2 Populasi dan Sampel.....30
3.3 Jenis Data.....31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....31
3.5 Metode Analisis Data.....31
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN.....34
4.1 Sejarah PT. The Indonesian Knitting Factory.....34
4.1.1. Visi dan Misi……..35
4.1.2 Struktur Organisasi……36
4.2 Gambaran Umum Responden 37
4.3 Hasil dan Pembahasan.....38
4.3.1. Faktor Penghambat Karir Perempuan……38
4.3.2. Faktor Pendukung Karir Perempuan……..48
BAB V: PENUTUP..... .58
5.1 Kesimpulan..... .58
5.2 Saran..... .59
DAFTAR PUSTAKA..... .61
LAMPIRAN

Perpustakaan Unika

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2.1. Tabel Gambaran Umum Responden.....38

Tabel 4.3.1.1. Tabel Faktor Penghambat Pengembangan Karir Perempuan 39

Tabel 4.3.2.1. Tabel Faktor Pendukung Pengembangan Karir Perempuan.....48

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER

LAMPIRAN II INTERVIEW GUIDE

LAMPIRAN III HASIL WAWANCARA

Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya jaman dan arus globalisasi membuat tidak sedikit perempuan yang berkesempatan berkarir di luar rumah dan menduduki posisi-posisi penting di perusahaannya. Jika dahulu sebelum jaman R.A Kartini, perempuan harus di rumah dan dipingit, namun jaman setelah R.A Kartini, kaum perempuan sudah terangkat derajatnya. Salah satu contohnya seperti pada kinerja perempuan dalam tugas kemiliteran KOWAD (Korps Wanita Angkatan Darat) yang ditulis oleh tim redaksi dalam Majalah KOWAD yang berjudul "Melati Pagar Bangsa" edisi Oktober 2007. Di sini peranan perempuan harus dapat menjaga harkat, martabat dan kehormatan, meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan kodratnya sebagai seorang wanita. Karena meski militer, Kowad tetap seorang wanita. Profesi sebagai Kowad yang berkeluarga tentunya cukup berat dan merepotkan, di satu sisi harus selalu siap setiap saat melaksanakan tugas dimanapun. Di sisi lain sebagai seorang ibu rumah tangga juga harus membagi perhatian serta mengurus anak dan suami (keluarga) nya. Namun pandangan terhadap militer selalu dipersepsikan sebagai institusi yang maskulin dengan dominasi laki-laki dan identik dengan kekerasan dan perang. Persepsi ini tidak memberikan kesempatan yang sama kepada kelompok perempuan untuk berpartisipasi setara di dinas militer. Persepsi ini secara sistematis melakukan marginalisasi atas peran militer perempuan. Selain itu,

Perpustakaan Unika

menurut Belle dalam Perilaku Keorganisasian: Politik dan Kekuasaan Organisasional juga mengatakan bahwa marginalitas peran perempuan masih sering terjadi baik dalam rumah tangga, lingkungan sosial masyarakat hingga dalam lingkungan organisasi formal atau perusahaan. Seiring berkembangnya populasi penduduk dunia dan semakin meningkatnya kebutuhan dan keinginan manusia, peran dan fungsi manusia (pria dan wanita) berubah sesuai dengan perubahan lingkungan. Peran perempuan menjadi semakin penting dalam setiap bagian dari proses tersebut. Contohnya dalam peran fenomenal perempuan dalam sejarah peradaban dunia seperti Cleopatra dalam sejarah Yunani Kuno, Ratu Balqis dalam sejarah Kerajaan Sulaiman, Maryam dalam sejarah Isa As dan perempuan-perempuan tangguh dalam sejarah perkembangan Islam (Siti Khadijah, Hindun dan Siti Aisyah) hingga dalam percaturan politik dunia modern; Ratu Elizabeth, Margareth Thatcher dan Hillary Clinton. Namun di sisi lain, karena adanya budaya patriakhi yang menjadi bagian dari kehidupan masyarakat membuat kaum perempuan menjadi kurang ingin untuk mau terlibat sebagai mitra kerja dan membuat kedudukan perempuan menjadi terpinggirkan (Tasmiati Emsa, 2010). Adanya beban peran ganda dan adanya bentuk-bentuk diskriminasi dalam dunia kerja pun berpotensi membentuk komitmen perempuan terhadap karir lebih rendah dibanding laki-laki. Karir wanita sebenarnya dapat berkembang apabila tidak terhambat oleh berbagai hal yang menjadi beban mereka.

Secara umum dapat dikatakan bahwa karir merupakan perjalanan kerja seseorang dimulai sejak dia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi pada organisasi tersebut (Utomo dan Sugiarto 2007). Ada

Perpustakaan Unika

beberapa perspektif mengenai karir: menurut Moekijat (1995: 83) karir adalah semua jabatan yang dipegang selama orang hidup bekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997: 46) karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan, dan pemenuhan kerja. Menurut Simamora (1998: 504), karir adalah perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang semakin tua. Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karir disadari secara individual, dan dibatasi secara sosial; manusia tidak hanya meniti atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karir yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan "membentuk" manusia.

Dalam pengembangan karir, individu tidak dapat lepas dari perannya sebagai karyawan, manajer, dan organisasi. Dari peran tersebut, nampak bahwa seorang atasan (manajer) sangat berperan dalam pengembangan karir individu di sebuah organisasi. Atasan yang baik seharusnya mendukung penuh kinerja karyawan dan proaktif untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karir. (Dessler 1998.)

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material (kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, status sosial, rasa bangga, dan sebagainya). Ada beberapa faktor yang secara umum mempengaruhi pengembangan karir individu, tapi bisa disimpulkan jadi dua faktor, yakni faktor internal (professionalisme karyawan)

Perpustakaan Unika

dan faktor internal (lingkungan organisasi, seperti tipe manajemen, manajer, sistem pengembangan karir di organisasi, dan lain-lain). Penelitian ini akan lebih menitikberatkan pada pengembangan karir perempuan, dimana perempuan biasanya sering diremehkan kemampuannya, tidak hanya keraguan dari lelaki kepada kaum perempuan, bahkan perempuan itu sendiri juga meragukan kaumnya (Kristanti 2008). Demikian pula menurut Broverman dan Kauman (Dagun 1992: 3-4) yang mengemukakan adanya beberapa aspek yang dominan pada perempuan yaitu kurang suka logika, lebih emosional, lebih subyektif, lebih tekun, mudah terpengaruh, kurang percaya diri, lebih tergantung, lebih lemah lembut, lebih peka akan perasaan orang lain dan lebih membutuhkan keamanan. Sedangkan laki-laki yaitu lebih menggunakan logika, lebih rasional, lebih agresif, lebih bebas, lebih obyektif, lebih mudah terpengaruh, lebih aktif, lebih percaya diri, lebih kasar, lebih mandiri dan kurang peka terhadap perasaan orang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek dalam diri perempuan tersebut dianggap kurangl tangguh untuk bersaing dalam dunia kerja dibanding lelaki yang dipandang lebih tegas dan mandiri. Maka tak heran banyak keraguan muncul karena perbedaan karakteristik tersebut.

Dalam menjalani karirnya, perempuan akan menemui banyak hal yang dapat mempengaruhi pengembangan karirnya. Hal-hal yang mempengaruhi tersebut dapat berupa hal positif yang dapat menunjang pengembangan karir, namun ada juga hal negatif yang mengahambatnya. Namun pengembangan karir itu sendiri dapat dikatakan sebagai peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko (1998:123)).

Perpustakaan Unika

Pengembangan karir kaum perempuan sering terhambat salah satunya karena isu mengenai gender. Hal ini diperkuat dengan pendapat Dickson (2001:139-140) dengan apabila dalam dunia kerja dimana lingkungannya didominasi pria, atau jumlah wanita dan prianya setara, atau dengan mayoritas wanita atau dalam lingkungan yang seluruhnya wanita, isu tentang gender mempengaruhi kita semua meskipun kita tidak selalu sadar tentang hal ini, misalnya intimidasi oleh individu pria, kesulitan dalam mengkonfrontir dan menantang sikap dan tingkah laku karena perbedaan kelamin, merasa memiliki nilai-nilai minoritas, melihat pria saja dalam posisi senior, ada perasaan dibedakan, dikucilkan, itulah beberapa hal yang menghambat perempuan karena adanya perbedaan gender. Dalam pengembangan karirnya, perempuan, sebagai lawan jenis laki-laki digambarkan dengan citra tertentu yang mengesankan inferioritas perempuan. Salah satunya dalam sistem pembagian kerja yang menyangkut fungsi dan peran perempuan. (Sugihastuti dan Saptiawan 2007:83). Namun selain itu juga adanya tuntutan dari perusahaan bahwa tenaga kerja yang dapat diterima kerja hanyalah yang berpendidikan dan berstatus belum kawin (Citra Wanita dan Kekuasaan Jawa 1992:60).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai **“ANALISIS FAKTOR PENGHAMBAT DAN FAKTOR PENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIR PEREMPUAN PT. IKF SEMARANG ”**

1.2 Rumusan Masalah

Perpustakaan Unika

Melihat dari latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas maka dapat dirumuskan bahwa permasalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang menghambat pengembangan karir perempuan
2. Faktor apa saja yang mendukung pengembangan karir perempuan

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai langkah awal dari setiap kegiatan yang akan dilakukan maka terlebih dahulu kita perlu mengetahui terlebih dahulu apa saja yang menjadi tujuannya. Dimana hal ini menjadi salah satu bagian penting di dalam melakukan penelitian yaitu menentukan tujuan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pengembangan karir perempuan
2. Untuk mengetahui faktor yang mendukung pengembangan karir perempuan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan yang terkait dengan penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan pengetahuan yang bermanfaat bagi kaum perempuan

Perpustakaan Unika

mengenai hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan karirnya

2. Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perempuan untuk lebih meningkatkan potensi dan kemampuannya dalam dunia kerja untuk mendukung karirnya

3. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya

Perpustakaan Unika

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Karir

2.1.1 Pengertian Karir

Karir menurut Handoko (1998:123) adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan Simamora (1997:505) definisi karir adalah sebagai urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Heneman et al (1983) mengatakan bahwa "*Perjalanan karier seorang pegawai dimulai pada saat ini menerima pekerjaan di suatu organisasi. Perjalanan ini mungkin akan berlangsung beberapa jam saja atau beberapa hari, atu mungkin berlanjut sampai 30 atau 40 tahun kemudian. Perjalanan karier ini mungkin berlangsung di satu pekerjaan di satu lokasi, atau melibatkan serentetan pekerjaan yang tersebar di seluruh negeri atau bahkan di seluruh dunia*". Karena itu ada karier yang baik, ada pula karier yang buruk. Ada perjalanan karier yang lambat, ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang mendambakan memiliki karier yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat.

Perpustakaan Unika

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian pekerjaan yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya dimana di dalamnya terkandung nilai dalam suatu rangkaian kegiatan yang harus dipilih dan dikerjakan seseorang.

Pengembangan karir merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir (Moekijat 1995:89). Pangkal tolak dari pengembangan karir dimulai dari individu, dimana individu harus menerima tanggungjawabnya atas pengembangan karir. Sedangkan Handoko (1998:123) menyebutkan bahwa pengembangan karir (*Career Development*) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Banyak orang yang gagal dalam mengelola karir mereka karena mereka tidak memperhatikan konsep dasar dari perencanaan karir. Simamora (1997:343) menyatakan pengembangan karir *(career development)* meliputi manajemen karir *(career management)* dan perencanaan karir *(career palnning).* Gilligan dan Ballwick (1980) menyatakan dalam pengembangan karir wanita ternyata berbeda secara alamiah dibanding pria dimana perbedaan tersebut terjadi baik dalam waktu dan cara bagaimana mereka mencoba memecahkan konflik dari tugas-tugas dan peran yang harus mereka alami pada masing-masing tahap pengembangan atau sepanjang siklus hidup mereka.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Ada beberapa hal atau faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu, namun bisa disimpulkan menjadi dua faktor yaitu faktor internal (profesionalisme karyawan) dan faktor eksternal (lingkungan organisasi, seperti

Perpustakaan Unika

tipe manajemen, manajer, sistem pengembangan karir di organisasi, dan sebagainya). Adapun menurut Utomo dan Sugiarto (2007) dan Murdoko (2010:88) ada beberapa faktor umum yang berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja ataupun berpengaruh terhadap kehidupan organisasi antara lain:

1. Hubungan pegawai dan organisasi

   Hubungan pegawai dan organisasi yang ideal adalah hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian, organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi

2. Personalia Pegawai

   Dalam karir pegawai, terkadang terganggu dengan pegawai lain yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti ambisius, curang, apatis, maupun emosional

3. Faktor Eksternal

   Manajemen karir dala organisasi dapat kacau karena adanya pengaruh dari luar organisasi tersebut

4. *Politicking* dalam organisasi

   Jika praktek *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, dan feudal masih ada dalam perencanaan karir, maka semua perencanaan menjadi hanya sekedar basa basi belaka

Perpustakaan Unika

5. Sistem Penghargaan

   Organisasi cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif tanpa memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, namun menganggap semua karyawannya sama

6. Jumlah Pegawai

   Jumlah pegawai dalam suatu organisasi, dapat memicu semakin ketatnya persaingan yang ada untuk menduduki jabatan yang diinginkan

7. Ukuran Organisasi

   Ukuran organisasi berhubungan dengan banyaknya jumlah jabatan dalam suatu organisasi

8. Kultur Organisasi

   Organisasi juga memiliki kultur sebagaimana masyarakat pada umumnya. kultur-kultur tersebut sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam suatu organisasi

9. Tipe Manajemen

   Berbagai tipe manajemen karir (kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis, fleksibel, terbuka, partisipatif, dan demokratis) akan memberikan konstribusi yang besar bagi pengembangan karir karyawannya

Perpustakaan Unika

10. Mangkir kerja

Merupakan bentuk dari kurangnya tanggungjawab pada aturan yang telah disepakati. Apabila mangkir ini sering terjadi, maka akan membuat organisasi atau perusahaan merugi karena target perusahaan tidak terpenuhi karena adanya karyawan yang mangkir saat jam kerja

11. Menggunakan Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor pada dasarnya digunakan dengan tujuan utama untuk memperlancar tugas-tugas karyawan, namun penggunaannya seharusnya terbatas pada kepentingan pekerjaan.

12. Membocorkan Rahasia Perusahaan

Setiap perusahaan pasti mempunyai rahasia yang tidak boleh untuk diinformasikan keluar dan karyawan harus tetap menjaga rahasia itu.

13. Mengobrol saat Jam Kerja

Akan menjadi tidak etis apabila karyawan mengobrol saat jam kerja dengan menggosip atau ngerumpi. Karyawan seharusnya berbicara mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan dapat mendukung pencapaian prestasi kerjanya.

14. Menolak Tugas

Terkadang dengan berbagai alasan tertentu terjadi penolakan terhadap tugas yang diberikan karena karyawan tidak senang

Perpustakaan Unika

melakukannya atau karyawan lebih mengutamakan urusan pribadi. Karyawan mempunyai kewajiban untuk melakukan tugas-tugasnya secara maksimal. Tugas yang diberikan kepada karyawan wajib dilaksanakan dengan baik.

15. Menunda Pekerjaan

Ketidakmampuan karyawan dalam membuat prioritas pekerjaan dengan efektif akan mengakibatkan banyak pekerjaan yang harus ditunda. Pekerjaan yang ditunda akan mengakibatkan situasi yang tidak menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan.

16. Sering Datang Terlambat

Keterlambatan datang dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki manajemen diri yang baik.

17. Sering Pulang Lebih Awal

Untuk mencapai puncak karir, seharusnya karyawan tidak cukup apabila bekerja hanya sebatas waktu standar yang ditentukan. Melainkan harus berani dan mau bekerja melebihi jatah waktu yang ditentukan.

18. *Single Fighter*

Agar mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan, hendaknya karyawan mau bekerja sama dengan orang lain dan tidak merasa bahwa dirinya paling hebat sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan semua pekerjaan sendiri (*single fighter*).

Perpustakaan Unika

19. Menyalahkan Orang Lain

Semakin tinggi karir seseorang, maka semakin dituntut tanggunggjawab terhadap pekerjaannya. Namun apabila terjadi kegagalan atau kesalahan dalam pekerjaan, seharusnya karyawan tidak menuduh orang lain sebagai penyebabnya.

Perpustakaan Unika

2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Perempuan

2.3.1 Faktor Penghambat

Banyaknya aktivitas kaum perempuan yang dapat membantu menyejahterakan kehidupan, menunjukkan adanya perubahan sikap kaum perempuan dari jaman dahulu. Perubahan ini bisa dipahami karena umumnya perempuan selama ini hanya sekedar menerima sesuatu yang diberikan oleh suaminya. Sedangkan saat ini mereka lebih memiliki kebebasan untuk turut serta membantu perekonomian keluarga, dengan menekuni jenis pekerjaan yang diminatinya. Bahkan tidak jarang perempuan justru yang lebih giat bekerja mencari nafkah keluarganya.

Namun di sela konstribusi aktivitas kaum perempuan tersebut terdapat beberapa hal yang dapat dianggap sebagai faktor penghambat pengembangan karir perempuan, diantaranya seperti yang diungkapkan dalam *Beranda Hati by lynariyanto on 12-10-2008, perempuan.com – Smart and Beautiful*, dan *Shvoong.com*:

1. Sebagian besar kaum lelaki (suami) menganggap bahwa kaum perempuan sebagai kaum yang lemah baik secara biologis maupun sosial.
2. Masih kuatnya pengaruh garis keturunan yang bersifat patrilinial yang menempatkan posisi kaum laki-laki adalah segalanya dibandingkan kaum perempuan.

Perpustakaan Unika

3. Masih adanya kaum lelaki (suami) yang merasa khawatir akan kehilangan rasa tanggungjawab apabila penghasilan kaum perempuan relatif lebih besar dibandingkan dirinya.

4. Adanya pandangan umum masyarakat yang bersumber dari tradisi maupun pandangan agama yang menempatkan peran perempuan menjadi kelompok minoritas.

5. Bersikap Lugu

   Bagaikan anak baru dikantor, seolah-olah tidak terkontaminasi dengan gossip disekeliling. Hanya fokus pada pekerjaan. Sikap ini mungkin karena ingin selalu berpikiran positif. Namun keluguan bisa disalah gunakan orang lain. Menjadi sasaran empuk dari rekan yang ingin menikam dari belakang.

6. Menghindari politik kantor

   Kata politik sering menimbulkan alergi bagi perempuan, kesannya negative, culas, licik, penjilat dan hanya urusan para politikus. Padahal politik juga berlaku dikantor, sebagai cara untuk mencapai tujuan secara informal maupun emosional, agar tercipta win-win solution, misalnya dengan cara membangun jaringan serta membangun hubungan baik dengan bawahan, rekan sekerja dan atasan.

7. Segan mengeluarkan pendapat

   Kekhawatiran dituduh agresif atau takut pendapatnya dinilai bodoh, membuat wanita menahan lidah.

Perpustakaan Unika

8. Mengobral informasi pribadi

   Ini kebiasaan khas wanita. Kebanyakan wanita sangat terbuka pada informasi pribadi. Terlebih ketika sedang menghadapi masalah.

9. Rela diinterupsi

   Wanita sering tidak tega untuk bersikap tegas pada para pengganggu pekerjaan mereka, entah berupa curhat atau lainnya.

10. Menanti untuk diperhatikan (bersikap pasif)

    Perempuan cenderung menunggu untuk dipromosikan dan kurang aktif dalam menjual diri dan mencari kesempatan.

11. Menangis

    Mudah menangis memang ciri khas wanita, tidak harus disaat sedih, ketika gembira, frustasi atau marah, wanita bisa mengeluarkan air mata. Tapi hendaknya perempuan dapat menahan airmata ini.

12. Penampilan tidak tepat

    Dalam pekerjaan dan melakukan pertemuan bisnis, bertemu klien atau tugas luar kantor. Bila penampilan mengena di hati mereka, bisa menimbulkan kepercayaan lebih tinggi dari kemampuan kerja.

13. Toleran pada sikap tidak profesional

    Pada perempuan ada semacam kebutuhan untuk disukai, berteman dan takut dimusuhi. Jika ada kesalahan rekan kerja atau bawahan, perempuan segan untuk menegur, anda menegur jika kesalahan sudah

Perpustakaan Unika

beberapa kali terjadi. Yang lebih parah. Perempuan sering minta maaf tak lama setelah memarahi bawahan. Sikap seperti ini tidak konsisten.

14. Malas

Sifat malas di tempat kerja membuat lebih sering menunda-nunda pekerjaan daripada menyegerakannya. Akibatnya akan kehilangan kesempatan berharga untuk berkarya dan maju.

15. Pesimis

Kaum perempuan seringkali tidak optimis dalam mengerjakan sesuatu. Karena Bersikap optimis lebih penting daripada apa yang sudah didapat dari pengalaman

16. Terlalu rendah mematok standar

17. Tidak mencantumkan kelebihan

2.3.2 Faktor Pendukung

Para perempuan yang berkonstribusi dalam upaya peningkatan pendapatan keluarga dan kesejahteraan keluarganya, sebaiknya diberikan kesempatan untuk mewujudkannya. Bahkan dengan bekal pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki kaum perempuan mereka dapat berpartisipasi menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kepentingan masyarakat sekitarnya. Terdapat beberapa hal yang mendukung pengembangan karir perempuan, seperti yang diungkapkan dalam koran *TempoInteraktif.Com, ANTARA News/Reuters,* dan *Bunda Bekerja* diantaranya :

Perpustakaan Unika

1. *Multitasking*.

   Perempuan biasanya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan dapat dikerjakan secara cepat.

2. *Attention to detail.*

   Perempuan biasanya juga memberi perhatian terhadap hal-hal kecil, kreatif dan dapat melakukan inovasi.

3. Memiliki indra perasa dan kekuatan perempuan untuk tidak menyerah menjadi keunggulan dalam berkarir.

4. Dukungan keluarga juga berperan dalam karir perempuan.

5. Adanya latar belakang pendidikan yang baik.

6. Adanya keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh, memudahkan perempuan dalam mengejar tujuan karir tanpa harus disertai kompromi dengan orang lain dan memungkinkan untuk membina berbagai macam hubungan interpersonal dan memperluas pergaulan.

7. Adanya rasa kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan hidup (suami).

8. Adanya rasa tanggungjawab terhadap diri sendiri dan orangtua sehingga perempuan dalam bekerja benar-benar fokus pada tujuan karirnya.

9. Tidak suka berumah tangga.

10. Tidak suka berfungsi sebagai ibu.

Perpustakaan Unika

2.4 Ketidakadilan Gender

Perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan atau yang lebih tinggi dikenal dengan perbedaan gender yang terjadi di masyarakat tidak menjadi suatu permasalahan sepanjang perbedaan tersebut tidak mengakibatkan diskriminasi atau ketidakadilan. Ketidakadilan gender muncul karena adanya ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan. Struktur sosial budaya yang kental dengan nuansa patriarkhi sering menempatkan relasi gender secara timpang dan berujung pada ketidakadilan gender. Dalam Aplikasi Data dan Informasi PP dan KPA Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, patokan atau ukuran sederhana yang dapat digunakan untuk mengukur apakah perbedaan gender itu menimbulkan ketidakadilan atau tidak adalah sebagai berikut :

a. Sterotype : pemberian citra baku atau label atau cap kepada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan yang salah atau sesat. Pelabelan negatif juga dapat dilakukan atas dasar anggapan gender. Namun seringkali pelabelan negatif ditimpakan kepada perempuan.

b. Kekerasan : ketidaknyamanan yang dialami seseorang akibat tindak kekerasan baik fisik maupun non fisik yang sering menimpa perempuan karena perbedaan gender.

c. Beban ganda (double burden) : beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Istilah beban ganda digunakan untuk seseorang yang mengalami situasi dimana ia

Perpustakaan Unika

harus menanggung kedua wilayah kerja sekaligus, yaitu domestik dan publik. Beban ganda biasanya terjadi pada perempuan yang bekerja di luar rumah dan masih harus bertanggung jawab sepenuhnya atas kerja-kerja domestik mengurus keperluan rumah tangga, seperti memasak, mencuci, mengurus anak-anak dan memenuhi kebutuhan emosional dan biologis suaminya. Sementara disaat yang bersama mereka juga dituntut untuk bersikap profesional ketika melakukan pekerjaannya di kantor.

d. Marjinalisasi : suatu proses peminggiran seseorang atau suatu kelompok masyarakat. Jika subordinasi biasanya digunakan untuk aspek sosial-politik maka marjinalisasi biasanya merujuk pada peminggiran aspek ekonomi, sehingga yang bersangkutan menjadi dimiskinkan. Salah satu cara melakukan marjinalisasi adalah dengan menggunakan asumsi gender.

e. Subordinasi : pada dasarnya subordinasi merupakan pengkondisian atau penetapan seseorang pada keadaan yang tidak mandiri, tidak diakui dan tentu saja tidak diperhitungkan sehingga dia harus bergantung dan menjadi subordinat pada orang lain. Subordinasi antara lain bisa disebabkan oleh relasi gender yang timpang sehingga mengakibatkan subordinasi salah satu jenis kelamin, biasanya perempuan, yaitu ketika perempuan tidak diakui dan tidak diperhatikan.

Dalam dunia kerja seringkali masih ada ketidakadilan semacam itu yang pada akhirnya dapat mendiskriminasi pengembangan karir perempuan. Padahal perempuan jaman sekarang sudah selayaknya dipandang setara dengan kaum lelaki dalam dunia kerja. Dalam FSU in the Limelight Vol. 5, No. 1 July 1997, masalah

Perpustakaan Unika

yang sering dihadapi perempuan bukan hanya permasalahan keluarga, namun dalam dunia kerja pun perempuan sering terhambat dalam mencapai posisi puncak pada suatu institusi. Secara faktual para wanita karir melihat ada satu posisi puncak yang dapat diraih dalam karirnya dan merasa mampu mencapainya, tapi pada faktanya mereka terhalang oleh adanya penghambat yang tidak kelihatan. Penghalang itu ibarat langit-langit kaca (*glass ceiling*) yang diungkap dalam SWA Online pada 15 April 2010. Kondisi ini disebabkan karena pada hakikat kodratinya yang tidak dapat dipungkiri, karena perempuan memiliki kekhasan secara fisik maupun psikis.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran yang akan memperjelas langkah dalam penelitian ini agar dapat diperoleh hasil yang memuaskan dan dapat diharapkan untuk diterapkan di masa mendatang. Adapun kerangka pikir penelitian ini adalah adanya faktor yang dapat mempengaruhi perempuan dalam mengembangkan karirnya, dimana faktor tersebut meliputi faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan karir perempuan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor penghambat yang meliputi:
    a. Perempuan masih dianggap lemah oleh sebagian besar kaum lelaki
    b. Masih ada pengaruh garis keturunan yang bersifat patrilineal
    c. Kekhawatiran kaum lelaki jika perempuan berpenghasilan lebih

Perpustakaan Unika

darinya

d. Pandangan umum masyarakat yang menempatkan perempuan pada kelompok minoritasSikap seolah-olah tidak terkontaminasi gosip di kantor dan fokus pada pekerjaan

e. Menghindari politik kantor

f. Segan dalam mengeluarkan pendapat

g. Terbuka pada informasi pribadi

h. Tidak mampu menolak jika dinganggu saat bekerja

i. Kurang aktif mencari kesempatan dan mempromosikan diri di tempat kerja

j. Mudah menangis untuk meluapkan suasana hati

k. Penampilan tidak tepat mempengaruhi kepercayaan diri

l. Toleran pada sikap tidak profesional

m. Rasa malas

n. Pesimis

o. Terlalu rendah mematok standar

p. Tidak mencantumkan kelebihan

2. Faktor pendukung yang meliputi :

a. Multitasking

Perpustakaan Unika

b. Attention to detail

c. Peka terhadap indera perasa

d. Dukungan keluarga yang berperan pada karir perempuan

e. Adanya latar belakang pendidikan yang baik.

f. Keinginan untuk tidak menikah dan memiliki privasi secara utuh

g. Hidup mandiri dengan tidak tergantung pada pasangan hidup (suami)

h. Tanggungjawab terhadap diri sendiri dan orangtua dan fokus pada tujuan karirnya

i. Tidak suka berumah tangga

j. Tidak suka berfungsi sebagai ibu

Yang selanjutnya akan menghasilkan suatu keterangan sementara dari suatu fakta atau kondisi yang diamati, yakni :

a. Faktor penghambat dan faktor pendukung berpengaruh terhadap pengembangan karir perempuan

b. Faktor penghambat dan faktor pendukung tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir perempuan.

Perpustakaan Unika

2.6 Definisi Operasional

2.6.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Perempuan

Pengembangan karir merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir dengan meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal semacam itu dapat dilihat dari perjalanan hidup seseorang dalam pekerjaannya, dimana di dalamnya terdapat serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam perjalanan karir wanita, terdapat beberapa hal yang diukur sebagai faktor yang menghambat dan mendukung pengembangan karir pada perempuan.

Hal yang menghambat menurut *Beranda Hati by lynariyanto | on 12-10-2008, perempuan.com – Smart and Beautiful*, dan *Shvoong.com* diantaranya :

1. Sebagian besar kaum lelaki (suami) menganggap kaum perempuan sebagai kaum yang lemah biologis maupun sosial
2. Garis keturunan patrilinial yang menempatkan posisi kaum laki-laki adalah segalanya dibandingkan kaum perempuan.
3. Kekhawatiran kaum lelaki (suami) kepada perempuan jika mereka berpenghasilan lebih darinya.
4. Pandangan umum masyarakat yang bersumber dari tradisi maupun pandangan agama yang menempatkan peran perempuan menjadi kelompok minoritas.
5. Sikap Lugu

Perpustakaan Unika

6. Menghindari politik kantor.
7. Segan mengeluarkan pendapat
8. Mengobral informasi pribadi.
9. Rela diinterupsi
10. Menanti untuk diperhatikan (bersikap pasif)
11. Menangis
12. Penampilan tidak tepat
13. Toleran pada sikap tidak profesional
14. Malas
15. Pesimis
16. Terlalu rendah mematok standar
17. Tidak mencantumkan kelebihan

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian karir adalah serangkaian perjalanan kerja seseorang menduduki posisi yang berbeda-beda selama masa kerjanya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selain faktor penghambat di atas yang mempengaruhi pengembangan karir pada perempuan, terdapat pula faktor pendukungnya seperti yang terungkap dalam *TempoInteraktif.Com, ANTARA News/Reuters* antara lain:

1. Multitasking
2. Attention to detail

Perpustakaan Unika

3. Memiliki indra perasa dan kekuatan perempuan untuk tidak menyerah menjadi keunggulan dalam berkarir.
4. Dukungan keluarga juga berperan dalam karir perempuan.
5. Adanya latar belakang pendidikan yang baik.
6. Adanya keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh, memudahkan perempuan dalam mengejar tujuan karir tanpa harus disertai kompromi dengan orang lain dan memungkinkan untuk membina berbagai macam hubungan interpersonal dan memperluas pergaulan.
7. Adanya rasa kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan hidup (suami).
8. Adanya rasa tanggungjawab terhadap diri sendiri dan orangtua sehingga perempuan dalam bekerja benar-benar fokus pada tujuan karirnya.
9. Tidak suka berumah tangga.
10. Tidak suka berfungsi sebagai ibu.

2.6.2 Ketidakadilan Gender

Ketidakadilan gender muncul karena adanya ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan. Dalam Aplikasi Data dan Informasi PP dan KPA Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, patokan atau ukuran

Perpustakaan Unika

sederhana yang dapat digunakan untuk mengukur apakah perbedaan gender itu menimbulkan ketidakadilan atau tidak adalah :

a. Stereotype

b. Kekerasan

c. Beban ganda (*double burden)*

d. Marjinalisasi

e. Subordinasi.

Berbagai bentuk ketidakadilan gender yang sering menjadi titik tolak terjadinya tindak diskriminasi bagi kaum perempuan, terlebih dalam dunia kerja. Tidak mudah untuk bisa mengalami pergerakan ke atas. Selain karena persepsi yang sudah menjadi tradisi (mitos) bahwa perempuan itu lemah, halus perasaan sehingga sulit bertindak tegas, kurang trengginas, dan karakter lain yang menjadi lawan dari pria yang tegas, tegar, kokoh, cepat, dan lebih mengandalkan pikiran ketimbang perasaan, hambatan juga muncul dari lingkungan sekeliling seperti keluarga, masyarakat, dan tempat perempuan berinteraksi, termasuk di lingkungan kerja mereka Dimana semestinya perempuan sudah dapat disetarakan dengan lelaki, namun karena adanya pandangan tersebut, membuat adanya diskriminasi bagi kaum perempuan terlebih dalam pengembangan karirnya. Begitulah inferioritas perempuan akan selalu menderita gagap, gagu, dan gugup di di bawah gegap gempitanya superioritas pria.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakadilan gender sangat merugikan kaum perempuan yang masih dibedakan perlakuan dan hak-haknya

Perpustakaan Unika

dibanding lelaki, padahal perempuan sudah layak disetarakan dengan lelaki, terlebih dalam dunia kerja.

Perpustakaan Unika

BAB III

METODE PENELITIAN

Salah satu unsur terpenting dalam sebuah penelitian adalah adanya metode penelitian. Ketepatan penggunaan metode penelitian memberikan pengaruh cukup besar sebagai dasar pemecahan masalah sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan dan kebenarannya dapat diterima secara objektif.

Di dalam suatu penelitian sangat diperlukan adanya suatu metode yang akan dipergunakan untuk mempermudah melaksanakan penelitian. Dimana pengertian dari metode penelitian adalah suatu cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran atau tujuan penelitian.

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan perempuan yang memiliki jenjang karir pada PT. The Indonesian Knitting Factory (IKF) yang berada di jalan Empu Tantular nomor 54 Semarang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari populasi tersebut diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah kaum wanita yang bekerja yang

Perpustakaan Unika

menduduki posisi sebagai staff. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah memiliki posisi (jabatan) sebanyak 38 orang. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan anggota populasi (sensus).

3.3 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer sebagai data utama, yaitu data persepsi wanita pekerja mengenai pengembangan karir mereka.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan atau wawancara. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya mengenai analisis faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan karir perempuan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data pendukung kuesioner agar hasilnya jauh lebih baik.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh, sehingga didapat suatu kesimpulan. Data yang diperoleh akan memberikan rangkuman keterangan yang dipahami, tepat dan teliti dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Dimana penelitian ini berusaha melihat

Perpustakaan Unika

kebenaran-kebenaran atau membenarkan kebenaran, namun di dalam melihat kebenaran tersebut, tidak selalu dapat dan cukup didapat dengan melihat sesuatu yang nyata, akan tetapi kadangkala perlu pula melihat sesuatu yang bersifat tersembunyi, dan harus melacaknya lebih jauh ke balik sesuatu yang nyata tersebut. Dalam penelitian kualitatif diusahakan pengumpulan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan.

Dalam penelitian ini, maka ditentukan kategori penghambat dan pendukung dilakukan dengan :

a. Responden menjawab “YA” terhadap faktor :

   a.1 Jika responden menjawab “YA” terhadap faktor penghambat sebanyak lebih dari 50%, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut termasuk faktor penghambat

   a.2 Jika responden menjawab “YA” terhadap faktor pendukung sebanyak lebih dari 50%, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut termasuk faktor pendukung

b. Responden menjawab “TIDAK” terhadap faktor :

   b.1 Jika responden menjawab “TIDAK” terhadap faktor penghambat sebanyak lebih dari 50%, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut bukan faktor penghambat

   b.2 Jika responden menjawab “TIDAK” terhadap faktor pendukung

Perpustakaan Unika

sebanyak lebih dari 50%, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut bukan faktor pendukung

Perpustakaan Unika

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah PT. The Indonesian Knitting Factory

PT. The Indonesian Knitting Factory adalah perusahaan yang berdiri sejak bulan Februari 1957 dan bertempat di Jalan Empu Tantular nomor 54 Semarang. Perusahaan ini merupakan perusahaan PMDN yang bergerak di bidang usaha garment yang jenis usahanya adalah membuat kaos. Proses produksinya menggunakan bahan baku benang (cotton) dengan melalui beberapa proses. Yaitu dari proses tenun (rajut), kelos, cuci, compactor, cutting (potong), zoom, jahit, treeming (batil), quality control (QC), ironing (setrika), finished goods (packing and packiging) yang kemudian menghasilkan produksi kaos singlet dan kaos blong. Dalam penggunaan merek hasil produksi, terdapat empat macam merek yang sudah dipatenkan yaitu Yupiter, Kidang, Daun Jati, dan Tiga Lobak dengan berbagai ukuran dari ukuran 32 sampai dengan ukuran 48. Pemasaran hasil produksi Pt Indonesian Knitting Factory Semarang meliputi daerah Jawa Tengah, DIY, Jawa Timur, Jawa Barat, dan Jakarta.

Pengaruh era globalisasi yang sangat mempengaruhi perindustrian juga berimbas pada Pt Indonesian Knitting Factory ini. Sehingga sejak tahun 2004, perusahaan membuka divisi baru dengan sub kontrak PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Adapun produksinya adalah pakaian jadi dari proses cutting,

Perpustakaan Unika

warehouse, fussing, loading, sewing, quality control, treeming, packing, finished goods dengan kualitas eksport.

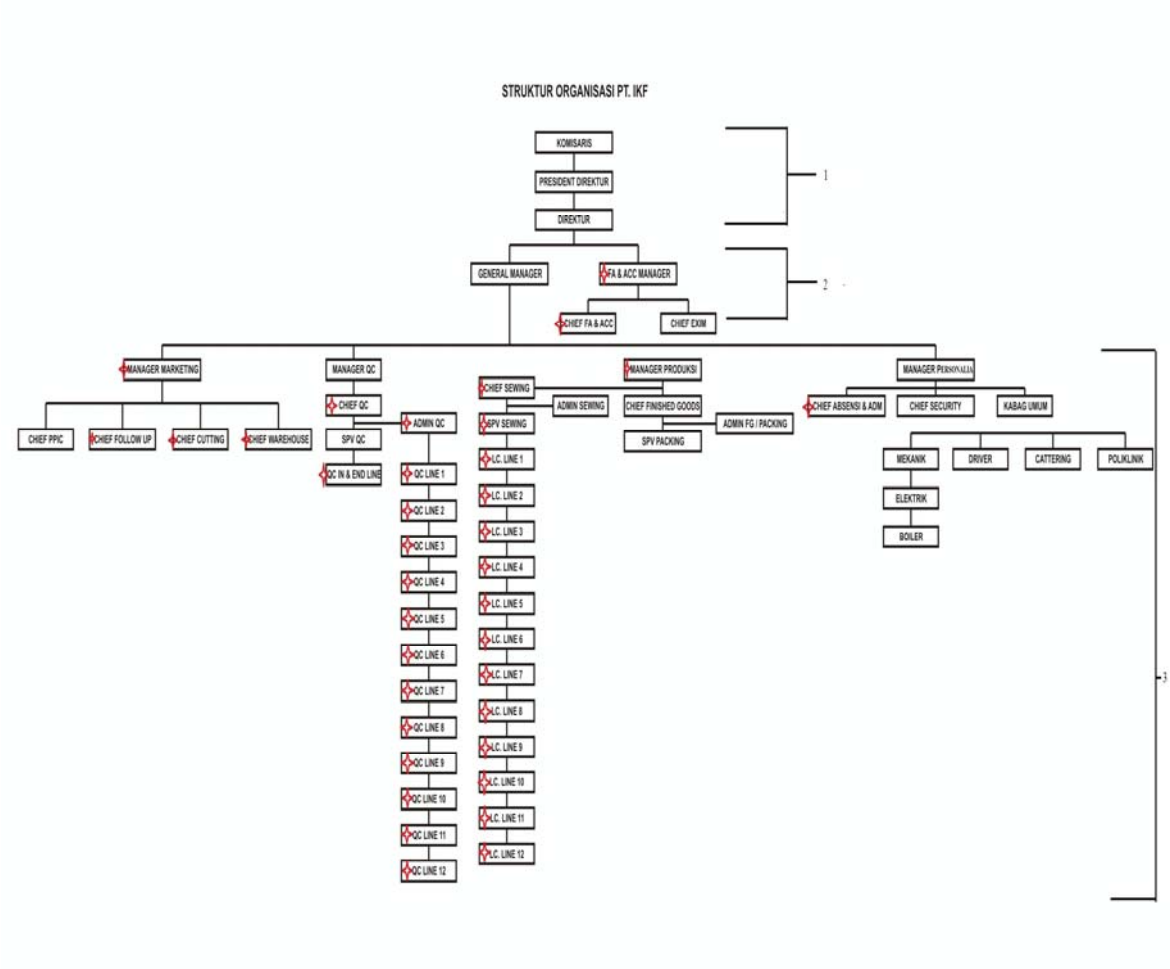
Perusahaan ini menggunakan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang sebagian besar berasal dari proses produksi setiap section dan departement yang didominasi tenaga kerja perempuan dengan berbagai posisi serta kedudukan dengan jenjang karir yang baik melalui proses penilaian berkala.

4.1.1 Visi dan Misi Pt The Indonesian Knitting Factory

1. Memberikan kepuasan terhadap pelanggan
2. Mendapatkan keuntungan perusahaan
3. Menyejahterakan karyawan
4. Menyajikan lingkungan yang bersahabat
5. Suplier dan pemasok senang

Perpustakaan Unika

4.1.2 Struktur Organisasi PT The Indonesian Knitting Factory



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Keterangan :

- bertanda merah adalah karyawan perempuan

Perpustakaan Unika

Gambar 4.1 menunjukkan struktur organisasi PT. Indonesia Knitting Factory yang terdiri dari tiga level. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari buku pedoman PT. IKF, perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga dimana kebijakan dalam perusahaan ini adalah posisi level satu hanya dapat diisi oleh pihak keluarga dan orang-orang tertentu yang menjadi kepercayaan keluarga. Hal itu dapart diartikan bahwa karyawan yang bukan anggota keluarga hanya bisa menduduki posisi sampai level dua. Namun tidak ada satu pernyataan pun yang menunjukkan adanya batasan harus diduduki oleh lelaki. Dapat pula disimpulkan bahwa dalam struktur organisasi ada 51 posisi manajerial yang ada pada level tiga. Sementara itu, ada 36 posisi (70,55%) yang dijabat oleh kaum perempuan. Artinya dapat disebutkan bahwa di PT. IKF tidak ada masalah dengan diskriminasi jabatan karyawan perempuan. Sehingga semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi atau karir hanya sampai pada batas level dua terlepas karyawan itu lelaki atau perempuan.

4.2 Gambaran Umum Responden

Selanjutnya untuk mengetahui mengenai gambaran umum responden yang turut terlibat dalam penelitian ini akan ditujukkan lewat tabel berikut ini:

Perpustakaan Unika

Tabel 4.2.1

Komposisi Responden Berdasarkan Usia dan Lama Kerja

Usia (tahun)	Lama Kerja (tahun)				Total
	3-7	8-12	13-17	18-23	
19-25	13	2	0	1	16
26-32	12	2	1	0	15
33-39	1	1	0	1	3
40-47	0	1	0	3	4
Total	26	6	1	5	38

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel 4.2.1 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 25 orang responden memiliki lama kerja 3-7 tahun dengan usia 19-32 tahun. Hal itu berarti bahwa responden masih tergolong baru dan berusia di bawah 32 tahun sehingga wajar jika responden tersebut masih berada di level 3 (lihat tabel 4.1).

4.3 Hasil dan Pembahasan

Analisis data kualitatif pada penelitian ini mengacu pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang diajukan mengenai pengembangan karir perempuan mengenai faktor penghambat dan faktor pendukung pengembangan karir perempuan.

4.3.1 Faktor Penghambat Karir Perempuan

Faktor penghambat adalah hal-hal tertentu yang menghambat terwujudnya sesuatu. Faktor penghambat berupa poin-poin yang akan

Perpustakaan Unika

dianalisis seperti dalam *Beranda Hati by lynariyanto on 12-10-2008, perempuan.com – Smart and Beautiful*, dan *Shvoong.com* bahwa kaum laki-laki yang masih menganggap bahwa perempuan adalah kaum yang lemah, masih kuatnya pengaruh garis keturunan yang bersifat patrilinial, masih adanya kaum lelaki (suami) yang merasa khawatir akan kehilangan rasa tanggung jawab apabila penghasilan kaum perempuan relatif lebih besar dibandingkan dirinya, adanya pandangan umum masyarakat yang bersumber dari tradisi maupun pandangan agama yang menempatkan peran perempuan menjadi kelompok minoritas, bersikap lugu, menghindari politik kantor, segan mengeluarkan pendapat, mengobral informasi pribadi, rela diinterupsi, menanti untuk diperhatikan (bersikap pasif), menangis, penampilan tidak tepat, toleran pada sikap tidak profesional, malas, pesimis, terlalu rendah mematok standar, tidak mencantumkan kelebihan.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. The Indonesian Knitting Factory (IKF) pada 38 orang perempuan yang bekerja di beberapa bagian di perusahaan tersebut mendapatkan gambaran mengenai faktor yang menghambat karir perempuan yang dapat diklasifikasi berasal dari individu dan kelompok seperti pada tabel 4.3.1.1 berikut :

Tabel 4.3.1.1.

Faktor Penghambat Pengembangan Karir Perempuan

No	ASPEK INDIVIDU	YA	%	TIDAK	%	KATEGORI
1	Dengan menghindari gossip di kantor, berpikiran positif, dan fokus pada pekerjaan, dapat disalahgunakan rekan	9	23.7 %	29	76.3 %	bukan penghambat

Perpustakaan Unika

	kerja yang ingin menikam dari belakang					
2	Dengan menghindari politik kantor dapat terhindar dari kesan negatif dan menunjang karir	8	21.1 %	30	78.9 %	bukan faktor penghambat
3	Khawatir disepelekan dalam mengeluarkan pendapat di dunia kerja	12	31.6 %	26	68.4 %	bukan faktor penghambat
4	Mengobral informasi pribadi dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan menurunkan image	29	76.3 %	9	23.7 %	penghambat
5	Cenderung tidak dapat menolak jika diganggu saat sedang bekerja (diajak ngobrol, curhat, telepon)	28	73.7%	10	26.3 %	penghambat
6	Cenderung menanti untuk diperhatikan (kurang aktif) dalam menjual diri dan mencari kesempatan	5	13.2 %	33	86.8 %	bukan faktor penghambat
7	Cenderung mudah menangis untuk meluapkan suasana hati	23	60.5 %	15	39.5 %	penghambat
8	Penampilan yang tidak tepat dapat mempengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja	27	71.1 %	11	28.9 %	penghambat
9	Cenderung memberikan toleran terhadap sikap tidak professional	26	68.4 %	12	31.6 %	penghambat
10	Ketika malas, sering menunda-nunda pekerjaan yang menyebabkan kehilangan kesempatan untuk berkarya dan maju	17	44.7 %	21	55.3 %	bukan faktor penghambat
11	Cenderung khawatir gagal dalam mengerjakan sesuatu	18	47.4 %	20	52.6 %	bukan faktor penghambat
12	Cenderung terlalu rendah mematok standard dalam pengembangan karir	10	26.3 %	28	73.7 %	bukan faktor penghambat
13	Cenderung tidak mencantumkan kelebihan yang dimiliki	17	44.7 %	21	55.3 %	bukan faktor penghambat

Perpustakaan Unika

No	ASPEK KELOMPOK	YA	%	TIDAK	%	KATEGORI
1	Anggapan kaum lelaki (suami) bahwa kaum perempuan lemah fisik dan social	5	13.2 %	33	86.8 %	bukan faktor penghambat
2	Adanya pengaruh dari garis keturunan yang bersifat patrilineal	5	13.2 %	33	86.8 %	bukan faktor penghambat
3	Kaum lelaki (suami) khawatir disepelekan mengenai penghasilan	17	44.7 %	21	55.3 %	bukan faktor penghambat
4	Peran perempuan ditempatkan pada kelompok minortitas	9	23.7 %	29	76.3 %	bukan faktor penghambat

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2011

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa menurut persepsi responden perempuan faktor yang menjadi penghambat hanyalah berasal dari individu yaitu mengobral informasi pribadi (76.3%), tidak menolak jika diganggu pada saat bekerja (73.7%), mudah menangis untuk meluapkan suasana hati (60.5%), penampilan yang tidak tepat dapat mempengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja (71.1%), dan toleransi terhadap sikap tidak profesional (68.4%). Penjelasan dari masing-masing yang menjadi faktor penghambat adalah sebagai berikut :

1. Mengobral informasi pribadi

   Berdasakan Tabel 4.3.1.1. diperoleh bahwa sebanyak 29 orang menyatakan setuju bahwa dengan mengobral informasi pribadi akan dapat menurunkan image mereka di hadapan rekan kerja sehingga akan memberikan kesan negatif. Hal ini juga didukung kuesioner terbuka dan wawancara pada Lampiran 3 yang menyatakan bahwa informasi pribadi yang tersebar tidak terkontrol akan membuat orang menilai rendah akan

Perpustakaan Unika

dirinya dan menyebabkan kurangnya rasa hormat terhadap diri mereka. Rekan kerja juga mengamati dan menilai yang pada akhirnya juga bisa menjadi rekomendasi untuk atasan dalam pengembangan karir perempuan ke depannya. Apabila image mereka negatif, maka hal tersebut dapat membuat ketidaknyamanan selama bekerja sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerja dan membuat mereka menjadi terbebani dalam bekerja dan tentu saja dapat menghambat karir mereka. Untuk mencegah hal itu terjadi, maka mereka tetap ingin menjaga hal pribadi mereka dengan tidak mengumbar dan menyebarluaskan hal pribadi kepada orang lain di kantor.

Menurut Broverman dan Kauman, perempuan memiliki aspek yang dominan, misalnya lebih emosional dan lebih peka dalam perasaan. Sehingga dalam menghadapi sesuatu, mereka ada kecenderungan untuk terbawa perasaan dan membutuhkan orang lain untuk mengungkapkan isi hatinya dengan bercerita agar dirinya merasa lebih lega. Namun hal tersebut akan mengurangi image baiknya dan rasa hormat pada dirinya di hadapan rekan-rekan kerjanya jika perempuan itu lebih vulgar dalam mengumbar informasi pribadinya dimana hal tersebut akan berakibat pada pengembangan karirnya.

2. Tidak menolak jika diganggu pada saat bekerja

Berdasarkan Tabel 4.3.1.1. diperoleh bahwa sebanyak 28 orang menyatakan setuju bahwa mereka tidak dapat menolak jika diganggu pada saat bekerja. Dimana gangguan itu dapat berupa curhat atau lainnya. Dari hasil penelitian, memang tidak etis jika karyawan mengobrol saat jam kerja

Perpustakaan Unika

dengan curhat, ngerumpi, menggosip, dan sebagainya dimana gangguan itu (berupa obrolan) tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan tidak dapat mendukung dalam pencapaian prestasi kerja. Namun mereka menyatakan bahwa mereka tidak enak hati (tidak tega) jika melihat teman mereka menunggu dan membutuhkan mereka untuk bisa diganggu sedikit waktunya. Mereka cenderung tidak ingin membuat teman kecewa jika menolaknya, karena barangkali teman tersebut memang sedang mengalami masalah berat dan butuh solusi serta teman curhat. Di samping itu, juga ada pertimbangan mengapa mereka tidak dapat menolak jika diganggu saat bekerja. Hal itu karena memang mereka sendiri yang suka mengobrol dan mendengarkan, serta memiliki kegemaran bercanda saat jam kerja. Adanya pemikiran bahwa walaupun mereka (nyambi) dengan mengobrol atau diganggu hal lainnya, mereka tetap bisa bekerja dengan baik. Bahkan justru dengan mengobrol atau mendengarkan atau curhat atau bercanda, justru pekerjaan mereka akan terasa lebih ringan.

Hal tersebut dapat menghambat karir mereka karena dengan banyaknya waktu kerja yang digunakan untuk aktivitas sampingan lain dapat memberikan efek yang berbahaya bagi pelaksanaan kerja. Kesalahan kerja dapat menjadi hasil akhir atas hal tersebut. Jika sebuah kesalahan apalagi kesalahan fatal yang dapat menjadikan kerugian besar bagi organisasi, maka kondisi ini akan menjadikan terancamnya pekerjaan atau karir yang dimiliki seorang karyawan.

Perpustakaan Unika

Namun selain itu, pada dasarnya perempuan itu sendiri memiliki aspek dominan seperti yang diungkapkan Broverman dan Kauman misalnya mudah terpengaruh (mudah diganggu). Dalam hal ini, gangguan berupa mengobrol atau menggosip seperti yang diungkapkan Utomo dan Sugiarto. Hal tersebut sudah menjadi pandangan umum masyarakat dimana pandangan umum itu dapat dikatakan sebagai stereotype (pemberian citra baku atau label atau cap kepada seseorang atau kelompok tertentu).

3. Mudah menangis untuk meluapkan suasana hati

Berdasarkan Tabel 4.3.1.1. diperoleh bahwa sebanyak 23 orang responden menyatakan setuju bahwa mereka cenderung menangis untuk meluapkan suasana hati mereka. Dari hasil penelitian, kondisi demikian disebabkan karena mereka beranggapan bahwa dengan menangis akan terasa lega karena beban hati dan pikiran sudah berkurang dan membuat hati menjadi tenang tanpa merugikan orang lain. Walaupun dengan menangis masalah tidak langsung terselesaikan, namun setidaknya uneg-uneg di hati bisa terlampyaskan.

Hal ini menunjukkan bahwa menangis merupakan ciri khas perempuan. Mudahnya seorang perempuan untuk menangis dalam meluapkan perasaan mereka menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih menggunakan perasaan, misalnya dengan mudah emosional dan lebih peka perasaannya dalam menyikapi berbagai hal seperti yang diungkapkan Broverman dan Kauman. Ini dapat menghambat pengembangan karir mereka karena orang akan menganggap mereka lemah dalam menghadapi

Perpustakaan Unika

kesulitan maupun permasalahan yang ada, sehingga oranglain akan ragu jika memberikan tanggungjawab dan kepercayaan lebih pada mereka.

4. Penampilan yang tidak tepat dapat mempengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja

Berdasarkan Tabel 4.3.1.1. terdapat sebanyak 27 orang responden menyatakan setuju bahwa penampilan mereka yang kurang tepat akan mempengaruhi kepercayaan diri mereka. Hal ini didukung oleh hasil wawancara pada Lampiran 3 bahwa mereka merasa kurang percaya diri dalam bekerja jika berpenampilan jelek dan akan berdampak pada ketidaknyamanan dan ketidakmaksimalan mereka dalam bekerja. Mereka beranggapan bahwa penampilan merupakan cerminan diri dan pribadi seseorang. Jadi akan menjadi pusat perhatian orang yang ada di sekitarnya. Mereka tidak mau dinilai negatif atau kurang baik hanya dengan salah kostum maupun berpenampilan kurang tepat. Namun jika penampilan tepat, maka kepercayaan diri akan meningkat dan akan lebih enak dipandang. Kondisi demikian menunjukkan bahwa penampilan bagi seorang perempuan merupakan hal yang penting.

Persepsi bahwa penampilan merupakan hal yang penting banyak diyakini oleh perempuan didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa penampilan menyangkut kepercayaan diri dan kenyamanan saat bekerja, terlebih jika bertemu relasi bisnis di luar. Penampilan juga berpengaruh pada penilaian orang terhadap dirinya. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan, seseorang terkadang tidak terus berada dalam satu lokasi,

Perpustakaan Unika

namun kadangkala harus keluar dan bertemu orang lain yang berasal dari perusahaan lain maupun bertemu orang lain dalam sesama perusahaan (bawahan atau atasannya). Jika merasa yakin bahwa penampilannya menarik, maka sedikitnya akan mengundang decak kagum bagi yang melihatnya dan hal itu akan menambah semangat dan percaya diri dalam bekerja. Penampilan yang menarik terkadang dapat dimanfaatkan untuk menunjang kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mendapatkan karir yang lebih tinggi.

Penampilan dirasa perlu untuk perempuan, karena pada dasarnya perempuan memang berdandan dan mempercantik diri. Terlebih untuk usia muda yang pasti mereka merasa bahwa penampilan itu penting untuk image mereka di depan orang banyak yang melihatnya karena hal itu menyangkut kepercayaan diri mereka. Dimana kepercayaan diri merupakan salah satu aspek yang dominan pada perempuan menurut Broverman dan Kauman. Maka dengan adanya kepercayaan diri yang bertambah, hal ini bisa menaikkan imagenya di hadapan rekan kerja sehingga membuat kerjanya menjadi lebih maksimal karena merasa nyaman dengan penampilannya.

5. Toleransi terhadap sikap tidak profesional.

Berdasarkan Tabel 4.3.1.1. diperoleh bahwa sebanyak 26 orang responden menyatakan bahwa mereka masih memberikan toleransi terhadap sikap tidak profesional. Kondisi demikian memberikan suatu

Perpustakaan Unika

pandangan bahwa perempuan cenderung memiliki standar toleransi yang tinggi terhadap sikap tidak profesional.

Menurut hasil penelitian dan wawancara pada Lampiran 3, hal yang melatarbelakangi untuk cenderung memberikan toleransi adalah memberikan toleransi dalam batas-batas kewajaran tertentu. Dilihat dari alasannya dan diberikan toleransi misal satu sampai dua kali saja, namun tidak untuk berkelanjutan. Namun perempuan tetap mampu tegas dalam mengambil sikap, terlebih jika berperan sebagai atasan dengan bawahan yang tidak profesional. Masih cukup tingginya toleransi yang dimiliki perempuan terhadap sikap tidak professional dapat berasal dari sifat perempuan yang cenderung lemah lembut seperti yang diungkap Broverman dan Kauman, serta memiliki rasa kasihan dan mudah sungkan pada orang lain sehingga mereka akan mudah minta maaf walaupun mereka benar dan mudah memaafkan orang lain. Meskipun tanpa disadari bahwa hal tersebut akan merugikan diri mereka dan hal ini dapat menghambat pengembangan karir mereka.

Profesionalisme dinilai cukup penting bagi dunia kerja, karena dengan tidak bersikap profesional, maka kondisi tersebut dapat berdampak pada kinerja individu dan berakhir pada kinerja perusahaan. Sikap tidak professional dan umumnya ditunjukkan dengan tidak dipenuhinya peraturan-peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan yang sebelumnya telah disepakati oleh karyawan seperti contoh yang diungkapkan Utomo dan Sugiarto misalnya mangkir kerja.

Perpustakaan Unika

Dari penjelasan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor penghambat hanya berasal dari individu. Faktor individu pada mengobral informasi pribadi, tidak menolak jika diganggu pada saat bekerja, mudah menangis meluapkan suasana hati, penampilan tidak tepat mempengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja, dan toleransi terhadap sikap tidak profesional. Jika hal tersebut dilakukan karyawan perempuan, maka hal itu dapat berdampak negatif. Oleh karena itu, karyawan secara individual harus dapat menghindari hal tersebut untuk dapat mengembangkan karirnya.

4.3.2 Faktor Pendukung Karir Perempuan

Selain faktor-faktor yang dipandang dapat menghambat karir perempuan, terdapat pula faktor yang dipandang justru sebagai kelebihan dari perempuan sehingga dapat menjadi faktor pendukung perkembangan karir perempuan. Faktor pendukung adalah hal-hal tertentu yang mendukung terwujudnya sesuatu. Faktor pendukung seperti dalam *TempoInteraktif.Com, ANTARA News/Reuters,* dan *Bunda Bekerja* berupa poin-poin yang akan dianalisis. Hasil Penelitian di PT. The Indonesian Knitting Factory (IKF) pada 38 orang perempuan pekerja di beberapa bagian di perusahaan tersebut mendapatkan gambaran akan adanya dukungan dari beberapa aspek dalam perkembangan karir mereka.

Perpustakaan Unika

Tabel 4.3.2.1.

Faktor Pendukung Pengembangan Karir Perempuan

No	ASPEK INDIVIDU	YA	%	TIDAK	%	KATEGORI
1	Cenderung dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan lebih cepat dibanding karyawan laki-laki	15	39.5 %	23	60.5 %	bukan pendukung
2	Selalu perhatian terhadap hal-hal kecil (detail) dalam mengerjakan sesuatu	29	76.3 %	9	23.7 %	pendukung
3	Cenderung tidak mudah menyerah jika menemui kesulitan dalam pekerjaan	31	81.6 %	7	18.4 %	pendukung
4	Cenderung memiliki indera perasa yang kuat (feelling) sehingga dapat mendukung dalam pengembangan karir	25	65.8%	13	34.2 %	pendukung
5	Latar belakang pendidikan sangat berpengaruh bagi pengembangan karir	29	76.3 %	9	23.7 %	pendukung
6	Memiliki keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh untuk dapat menunjang karir	29	76.3 %	9	23.7 %	pendukung
7	Memiliki rasa kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan	34	89.5 %	4	10.5 %	pendukung
8	Dalam bekerja, fokus pada tujuan karir dan bertanggungjawab pada diri sendiri dan orangtua	31	81.6 %	7	18.4 %	pendukung
9	Setelah asyik bekerja, tidak ingin diganggu dengan urusan berumah tangga dan	5	13.2 %	33	86.8 %	bukan pendukung

Perpustakaan Unika

	fungsi sebagai Ibu dalam keluarga					
No	ASPEK KELOMPOK	YA	%	TIDAK	%	KATEGORI
1	Dukungan keluarga dapat mempengaruhi pengembangan karir	36	94.7 %	2	5.3 %	pendukung

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2011

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa menurut persepsi responden perempuan faktor yang menjadi pendukung yang berasal dari aspek individu berupa poin-poin yang akan dianalisis seperti perhatian terhadap hal-hal kecil (76.3%), cenderung tidak mudah menyerah jika menemui kesulitan dalam pekerjaan (81.6%), cenderung memiliki indera perasa (feeling) yang kuat sehingga dapat mendukung dalam pengembangan karir sebesar (65.8%), latar belakang pendidikan berpengaruh bagi pengembangan karir sebesar (76.3%), keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh untuk dapat menunjang karir (76.3%), kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan (suami) (89.5%), fokus pada tujuan karir dan bertanggung jawab pada diri dan orangtua (81.6%) dan aspek kelompok yaitu dukungan keluarga mempengaruhi pengembangan karir (94.7%). Penjelasan dari masing-masing yang menjadi faktor pendukung adalah sebagai berikut :

1. Perhatian terhadap hal-hal kecil

   Berdasarkan Tabel 4.3.2.1. terdapat bahwa sebanyak 29 orang responden yang menyatakan sangat detail dengan memperhatikan hal-hal kecil untuk mengurangi resiko kesalahan dalam hasil agar tidak merugikan banyak pihak dan agar tidak menjadi boomerang terhadap diri sendiri. Hal

Perpustakaan Unika

ini didukung oleh pernyataan Broverman dan Kauman bahwa salah satu aspek dominan perempuan yaitu lebih tekun sehingga mampu memberikan perhatian terhadap hal-hal kecil, serta dukungan oleh hasil wawancara pada Lampiran 3 bahwa dalam bekerja memang sudah merupakan tuntutan untuk selalu teliti dan mendetail bahkan terhadap hal-hal kecil sekalipun agar memberikan hasil yang baik dan benar dan tentu saja hal ini sangat mendukung dalam pengembangan karir mereka.

2. Cenderung tidak mudah menyerah jika menemui kesulitan dalam pekerjaan

Berdasarkan Tabel 4.3.2.1. terdapat sebanyak 31 orang responden yang menyatakan cenderung tidak mudah menyerah dan tidak lari dari masalah apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Dari hasil penelitian dan wawancara pada Lampiran 3, mereka tidak akan menunda-nunda dan selalu mencoba, berusaha menyelesaikan permasalahan yang ada, bahkan dengan bertanya pada yang lebih tahu untuk menyelesaikan kesulitan agar lebih maju. Hal ini seperti yang diungkapkan Utomo dan Sugiarto mengenai *single fighter*, dimana *single fighter* tersebut adalah perempuan hendaknya mau bekerjasama dan tidak merasa dirinya paling hebat yang mampu menyelesaikan semua pekerjaannya sendiri. Di samping itu, mereka juga merasa bertanggungjawab akan apa yang dikerjakan. Jadi sesulit apapun masalah, tetap berusaha mereka selesaikan. Apalagi jika menduduki posisi tertentu. Semangat pantang menyerahnya dan perannya untuk memotivator bawahnnya akan sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dan tentu saja hal tersebut dapat mendukung pangembangan karir mereka.

Perpustakaan Unika

3. Cenderung memiliki indera perasa (feeling) yang kuat sehingga dapat mendukung dalam pengembangan karir

Dari hasil Tabel 4.3.2.1. sebanyak 25 orang responden yang cenderung memiliki feeling (indera perasa) umumnya berkaitan dengan pengenalan atau kemudahan dalam merasakan fenomena-fenomena atau kondisi yang tidak mudah dilihat oleh panca indera manusia. Hal ini cenderung dapat mendorong diri mereka untuk lebih bersemangat, optimis, dan yakin mengenai apa yang dikerjakannya karena mereka percaya bahwa feeling biasanya sering terjadi. Selain itu indera perasa perempuan juga lebih peka dibanding lelaki karena perempuan umumnya lebih banyak bekerja dengan perasaannya. Hal ini dapat digunakan oleh perempuan untuk mendukung karir mereka diantaranya adalah dengan memanfaatkan indera perasa (feeling) akan adanya peluang dan kesempatan.

4. Latar belakang pendidikan berpengaruh bagi pengembangan karir

Berdasarkan Tabel 4.3.2.1. terdapat sebanyak 29 orang responden mengakui bahwa latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi pengembangan karir. Mereka berpendapat bahwa pendidikan adalah latar belakang utama dalam mencari pekerjaan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara pada Lampiran 3 bahwa dengan pendidikan, merupakan kunci dari keberhasilan dan sangat membantu dalam pengembangan karir, misalnya dapat sebagai modal untuk mendapatkan posisi dalam suatu pekerjaan. Dengan adanya latar belakang pendidikan yang baik, akan diperhitungkan dalam pekerjaannya dan lebih mudah dalam

Perpustakaan Unika

mengembangkan skill di dunia kerja. Pendidikan umumnya merupakan salah satu sumber data dari atasan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Dengan pendidikan formal yang dimiliki maka secara awal atasan dapat menentukan atau menetapkan posisi yang seharusnya diberikan. Namun pendidikan bukan merupakan satu-satunya sumber data untuk mengetahui dan melihat kompetensi yang ada. Kemampuan emosional dan kemampuan sosial, serta hal-hal lain yang menjadi pertimbangan atasan juga diperlukan untuk menunjang pekerjaan mereka. Selain itu pendidikan tidak mengenal usia. Dalam hal ini pendidikan dapat dilakukan bahkan setelah seseorang menempati suatu posisi dalam karir kerja mereka. Oleh sebab itu, latarbelakang pendidikan menjadi hal yang mendukung dalam pengembangan karir mereka.

Hal ini dapat dikatakan bahwa subordinasi, seperti yang diungkap dalam Aplikasi Data dan Informasi PP dan KPA Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, sudah tidak berlaku lagi karena perempuan sekarang pendidikannya sudah lebih baik dan maju dibanding masa dahulu. Bahkan jaman sekarang perempuan sudah banyak yang lebih baik dan maju dibandingkan lelaki. Jadi tidak ada alasan untuk meremehkan kaum perempuan dibanding kaum lelaki. Karena sekarang, lelaki maupun perempuan pada dasarnya sama karena sudah tidak ada pembedaan, terlebih dalam hal pendidikan.

5. Keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh untuk dapat menunjang karir

Perpustakaan Unika

Berdasarkan Tabel 4.3.2.1. terdapat sebanyak 29 orang responden yang menyatakan bahwa mereka berkeinginan untuk bebas memiliki privasi secara utuh untuk dapat menunjang karir mereka. Hal itu disebabkan karena adanya keinginan mereka untuk tidak dikekang (dibatasi) dalam berkarir dan berkeinginan untuk berpenghasilan sendiri untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka dan orang-orang terdekatnya (khususnya orangtua dan keluarga) tanpa tergantung pada penghasilan suami (pasangan). Selain itu, mereka pun berkeinginan untuk lebih leluasa menggeluti karir dan berkeinginan untuk berkarir secara utuh. Hal ini dapat mendukung dalam pengembangan karir perempuan.

Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Broverman dan Kauman mengenai salah satu aspek dominan perempuan yaitu lebih tergantung. Namun dengan adanya keinginan perempuan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh dalam menunjang karir, hal ini dapat dikatakan bahwa perempuan sudah tidak lagi disebut lebih bergantung pada orang lain maupun pasangan karena memiliki keinginan untuk maju dan mengembangkan diri lebih baik lagi.

6. Memiliki rasa kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan (suami)

Berdasarkan Tabel 4.3.2.1. terdapat sebanyak 34 orang responden yang menyatakan bahwa mereka memiliki rasa kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan (suami). Hal ini dudukung dengan hasil penelitian dan wawancara pada Lampiran 3 bahwa kemandirian

Perpustakaan Unika

perempuan didapat karena didikan dari keuarga serta adanya kebebasan yang diberikan pasangan dengan saling menghargai dan mendukung apa yang menjadi pekerjaannya. Kemandirian bagi kaum perempuan diidentikkan dengan kemampuan mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan tidak bergantung pada orang lain, terlebih pasangan. Karena hal itu akan membuat menjadi tidak bisa apa-apa terlebih saat ada masalah, pasif, dan mudah dibodohi. Dengan mandiri, dapat membuat perempuan menjadi lebih kuat dan tidak bergantung orang lain, terlebih jika menghadapi masalah. Hal ini dapat mendukung pengembangan karir mereka karena kemandirian yang dimiliki seorang perempuan dapat membentuk keinginan yang kuat bagi para perempuan untuk mendapatkan posisi karir yang lebih tinggi.

Hal ini dapat dikatakan bahwa perempuan masa kini tidak mau lagi dianggap sebagai orang yang lemah karena hanya bisa bergantung pada orang lain (pasangan). Mereka ingin menunjukkan bahwa mereka pun mampu dan kuat menangani semua permasalahan yang ada, salah satunya dengan bersikap mandiri untuk mematahkan pandangan-pandangan umum masyarakat yang negatif mengenai mereka.

7. Fokus pada tujuan karir dan bertanggung jawab pada diri dan orangtua

Dari Tabel 4.3.2.1. terdapat sebanyak 31 orang responden dapat memfokuskan diri mereka pada karir mereka maupun terhadap tanggung jawab pada diri sendiri dan orang tua. Mereka yang memfokuskan diri pada tujuan karir dan bertanggungjawab pada diri mereka sendiri dan orang tua,

Perpustakaan Unika

menyatakan bahwa apapun yang mereka lakukan harus dapat dipertanggungjawabkan, terutama kepada orangtua (keluarga). Karena keluarga juga merupakan faktor penyemangat dalam mengerjakan sesuatu, terlebih mengenai pekerjaan. Di samping itu, mereka bekerja juga untuk membahagian orangtua. Fokus dan tujuan karirpun tidak boleh dilupakan, karena jika tidak fokus akan menghambat kesuksesan. Hal ini tentu saja sangat mendukung bagi pengembangan karir perempuan.

8. Dukungan keluarga mempengaruhi pengembangan karir

Berdasarkan Tabel 4.3.2.1. terdapat 36 orang responden yang menyatakan bahwa dukungan keluarga sangatlah berpengaruh penting bagi pengembangan karir. Berdasar hasil penelitian dan wawancara pada Lampiran 3, adanya dukungan keluarga yang memberikan kebebasan dalam pemilihan karir serta adanya didikan keluarga yang demokratis, memudahkan perempuan dalam memilih pekerjaan yang diminatinya sejauh pekerjaan itu baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, perempuan juga memiliki aspek dominan yang lain seperti yang diungkapkan Broverman dan Kauman mengenai kebutuhan akan rasa aman. Apabila keluarga sangat mendukung pekerjaannya, maka perempuan akan merasa aman dan tenang di hatinya serta dapat bekerja dengan baik karena adanya dukungan keluarga. Selain itu, adanya kebutuhan hidup yang pada akhirnya mengharuskan mereka untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perpustakaan Unika

Namun dengan bekerja, peran perempuan akan semakin besar yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan (beban peran ganda) seperti yang dinyatakan dalam Aplikasi Data dan Informasi PP dan KPA Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. Beban peran ganda dimana perempuan mengalami situasi yang harus menanggung kedua wilayah kerja sekaligus seperti harus bertanggungjawab sepenuhnya atas kerja-kerja mengurus rumahtangga sementara di saat yang bersamaan juga dituntut untuk bersikap profesional ketika melakukan pekerjaan di kantor. Untuk itu dukungan keluarga seperti suami dan anak akan menjadi motivator besar bagi seorang perempuan dalam melaksanakan kedua peran tersebut secara bersama-sama.

Dari penjelasan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor pendukung berasal dari individu dan kelompok. Faktor individu pada perhatian terhadapa hal kecil, tidak mudah menyerah menemui kesulitan dalam pekerjaan, memiliki indera perasa (feeling) yang kuat, latar belakang pendidikan, keinginan bebas dan memiliki privasi secara utuh, memiliki rasa kemandirian dengan tidak tergantung pada pasangan, dan fokus pada tujuan karir dan tanggung jawab pada diri dan orang tua. Jika hal tersebut dilakukan dan ditingkatkan karyawan perempuan, maka hal itu dapat berdampak positif. Oleh karena itu, karyawan secara individual harus dapat meningkatkan kemampuannya sehingga itu akan mendukung mereka untuk bisa menduduki posisi yang lebih tinggi. Ditambah lagi adanya dukungan dari keluarga maka akan sangat membantu perempuan untuk dapat

Perpustakaan Unika

meningkatkan karirnya dan tidak merasa terbebani meski memiliki peran ganda baik dalam pekerjaan dalam keluarga. Dimana kedua hal tersebut akan sangat mendukung untuk pengembangan karir mereka karena adanya dukungan dari banyak hal di sekitarnya.

Perpustakaan Unika

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan terhadap 38 orang responden, yakni karyawan perempuan di PT. The Indonesian Knitting Factory (IKF) mengenai faktor penghambat dan faktor pendukung tertentu yang dapat berpengaruh pada pengembangan karir perempuan, yaitu :

1. Faktor penghambat yang berasal dari individu :
   a. Mengobral informasi pribadi
   b. Tidak menolak jika diganggu pada saat bekerja
   c. Mudah menangis untuk meluapkan suasana hati
   d. Penampilan yang tidak tepat dapat mempengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja
   e. Toleransi terhadap sikap tidak profesional.
2. Faktor pendukung yang berasal dari individu :
   a. Perhatian terhadap hal-hal kecil
   b. Cenderung tidak mudah menyerah jika menemui kesulitan dalam pekerjaan.

Perpustakaan Unika

c. Cenderung memiliki indera perasa (feeling) yang kuat sehingga dapat mendukung dalam pengembangan karir

d. Latar belakang pendidikan berpengaruh bagi pengembangan karir

e. Keinginan untuk bebas dan memiliki privasi secara utuh untuk dapat menunjang karir

f. Kemandirian dalam hidup dengan tidak tergantung pada pasangan (suami)

g. Fokus pada tujuan karir dan bertanggung jawab pada diri dan orangtua.

Faktor pendukung yang berasal dari kelompok :

a. Dukungan keluarga mempengaruhi pengembangan karir

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Penting bagi perempuan, untuk percaya diri terhadap kemampuannya tanpa harus minder dengan kemampuan lelaki yang dirasa lebih kuat dan lebih unggul dibanding kaum perempuan.
2. Mendorong dan menyuport kaum perempuan, terutama mereka yang merasa lemah untuk berani lebih menunjukkan potensinya.

Perpustakaan Unika

3. Meningkatkan latar belakang pendidikan dan keterampilan bagi kaum perempuan agar lebih mampu bersaing di dunia kerja.
4. Menciptakan kemitraan atau kerjasama yang baik antara kaum lelaki dan perempuan agar semakin terciptanya rasa saling menyadari dan menghargai kesamaan maupun perbedaan.

Perpustakaan Unika

DAFTAR PUSTAKA

Dagun, SM. 1990. *Maskulin dan Feminim.* Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Garry. 1997**.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2***.** Jakarta. PT. Prenhallindo.

Dickson, Anne., 2000. *Women At Work Wanita di Tempat Kerja***.** Jakarta. PT. Grasindo.

Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia Edisi 2***.** Yogyakarta. BPFE.

Kartono, K dan Gulo, D. 1992. *Kamus Psikologi.* Bandung: CV. Pionir Jaya.

Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia***.** Bandung. Mandar Maju.

Murdoko, Hari. 2010**.** *Kiat Cerdas Memasuki Dunia Kerja.* Yogyakarta. Paska Media Yogyakarta.

Saptiawan, Hadi., & Sugihastuti. 2007. *Gender dan Inferioritas Perempuan.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Yogyakarta. STIE YKPN.

Tasmiati Emsa. **IDLO 2010.** Perempuan Dan Integritas Dalam Memimpin http://www.idlo.int/bandaacehawareness.HTM diunduh pada 29/11/2010

Perpustakaan Unika

Utomo dan Sugiharto 2007. **Pengembangan Karir.** http://images.derizzain.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/SfeKIoKCnAAG4v81/Pengembangan%20Karir_edited.rtf?nmid=101447884 diunduh 29/09/2010

Kristanti 2008 www.wartaekonomi.com diunduh 29/09/2010

Beranda Hati by lynariyanto | on 12-10-2008 http://berandahati.com/xmlrpc.php diunduh pada 20/10/2010

Gilligan dan Ballwick (1980). **Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis** edisi 1 Juni 2007, http://eprints.ums.ac.id/683/1/07-Ja.pdf diunduh 22/09/2010

Majalah KOWAD ”Melati Pagar Bangsa” edisi Oktober 2007 http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:u43ZaPVrxhcJ:www.tniad.mil.id/kowad/majalah_kwd/Edisi%25201.pdf+majalah+melati+pagar+bangsa+disi+1cd=4&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefoxa&source=www.google.co.id diunduh 25/9/2010

Bunda Bekerja http://www.pikiranrakyat.com/cetak/0104/24/hikmah/etikawacana.htm diunduh 2/11/2010

APLIKASI DATA & INFORMASI PP DAN KPA, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI http://www.menegpp.go.id/aplikasidata/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=52&Itemid=117 diunduh pada 16/09/2010

Perpustakaan Unika

FSU in the LimelightVol. 5, No. 1 July 1997http://www.angelfire.com/journal/fsulimelight/betina.html diunduh 24/09/2010

Mendobrak Langit – langit Kaca, SWA Online, Edhy Aruman, http://swa.co.id/2010/04/mendobrak-langit-langit-kaca/ diunduh pada 24/09/2010