

Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender

Yuliana Intan Lestari

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
email:anayuliana.psikologi@uin-suska.ac.id

Abstrak

Sikap terhadap pengembangan karir adalah penilaian atau evaluasi (berdasarkan kognitif, afektif dan konatif) mengenai pengembangan karir yang tercermin dalam mendukung atau tidak mendukung sebagai reaksi dari pengembangan karir yang berupa peningkatan pendidikan, sistem promosi, pelatihan, serta mutasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan sikap terhadap pengembangan karir pada karyawan ditinjau dari gender yaitu karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Subjek penelitian diambil dengan metode insidental sampling atau secara kebetulan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian sehingga diperoleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan berjumlah 170 orang. Hasil analisa menggunakan teknik Independent Sampel T-Test diperoleh nilai t sebesar 0,186 dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,852$ ($p \geq 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan adalah sama.

Kata Kunci: *sikap, pengembangan karir, gender*

Abstract

Attitude toward career development are the evaluation based on cognitive, affective and conative about career development which is can support or not as reaction of career development such as study improvement, promotions system, training and also employee change in the other area. The purpose of this study was to find out difference of attitude of employee toward carrer development based on gender both man and woman. Research hypotheses was there is different about attitude toward career development between employee both man and woman. The respondents were 170 employee which is using incidental sampling technique. Data analysis method used is Independent Sample T-Test, from that analysis finding t score 0,186 with significant score $p=0,852$ ($p \geq 0,01$). The result showed that there is no difference about attitude toward career development between man and woman in employee.

Keywords: *attitude, carrer development, gender*

Pendahuluan

Permasalahan gender bukanlah persoalan baru dalam kajian-kajian sosial, hukum, keagamaan, maupun yang lainnya. Namun demikian, kajian tentang gender masih tetap aktual dan menarik, mengingat masih banyaknya masyarakat khususnya di Indonesia yang belum memahami persoalan ini dan masih banyak terjadi berbagai ketimpangan dalam penerapan gender sehingga memunculkan terjadinya ketidakadilan gender. Dalam Women's Studies Encyclopedia menjelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (distinction) dalam hal peran, prilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki – laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki- laki dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi

si dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktifitas.

Beberapa dekade lalu, peran perempuan di dunia kerja masih belum menonjol. Seringkali perempuan hanya menempati posisi tidak penting. Secara tradisional perempuan diharapkan berada di rumah mengerjakan pekerjaan domestik seperti memasak, merawat anak, membersihkan dan mengurus serta menata rumah. Sementara laki-laki bekerja mencari nafkah. Keikutsertaan perempuan dalam bekerjasama dengan kaum laki-laki menimbulkan peran ganda wanita (Sriwijono, dkk, 2006).

Data statistik di Indonesia menunjukkan peran perempuan dalam sektor industri dan pelayanan umum hampir seimbang dibandingkan dengan laki-laki (Suhartini, dkk, 2011). Fenomena ini disebabkan oleh banyak hal, diantaranya jumlah perempuan terdidik (berpendidikan tinggi) hampir sama jumlahnya dengan laki-laki. Selain itu, terbukanya lapangan pekerjaan yang tidak menutup

kesempatan untuk perempuan turut berpartisipasi aktif dalam dunia kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi/perusahaan merupakan aset yang paling berharga, sehingga perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional ini adalah menyelenggarakan pengembangan karir. Menurut Byars dan Rue (2003: 257), pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Keterlibatan laki-laki dan perempuan pada instansi pemerintah memiliki pengembangan karir yang sudah ditentukan oleh Pemerintah, namun berbeda halnya dengan kesempatan untuk mengembangkan karir pada perempuan di instansi swasta. Pada instansi swasta, daya kompetitif untuk mengembangkan karir lebih besar. Namun pada kenyataannya yang menduduki jabatan tinggi di perusahaan masih didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada perempuan yang bekerja, didapatkan data bahwa mereka kerap kali menolak jika diberi kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan diri. Penolakan ini dilakukan karena mereka lebih mempertimbangkan keluarga dibandingkan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan pengembangan karir bukan menjadi prioritas utama pada wanita terutama yang sudah berkeluarga.

Rapoport (dalam Andani, 1998) mengatakan jika seseorang perempuan sekali mengundurkan diri dari dunia kerja, maka sulit baginya untuk meraih posisi tinggi dan tanggung jawab yang besar, meskipun lingkungan kerja tersebut tidak mempunyai prasarana yang sifatnya meragukan kemampuan perempuan. Pada saat inilah seseorang perempuan akan menghadapi dilema antara tetap bertahan pada pekerjaannya agar karirnya tidak terhenti, atau mengurus anak yang menjadi tanggung jawabnya.

Wanita bekerja dihadapkan pada peran ganda, yaitu sebagai wanita bekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran

yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap sikap mereka dalam pengembangan karir (Ruderman et al dalam Yusnita, 2010). Ivancevich (2001) menyatakan sikap adalah karakteristik yang bertahan dalam jangka waktu lama terhadap cara pikir, perasaan, dan bertindak laku. Juga mengatakan bahwa sikap merupakan perasaan positif dan negatif atau kesiapan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan sepanjang pengalaman yang mempengaruhi seseorang dalam merespon orang lain, objek dan situasi. Eagley dan Chaiken (1993) memberi batasan sikap sebagai kecenderungan untuk memberikan penilaian terhadap identitas objek sikap ke dalam suatu kontinum derajat suka atau tidak suka, yang berwujud dalam tanggapan yang bersifat kognitif, afektif dan konatif (perilaku). Berdasarkan pada pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga komponen yang tercakup dalam sikap seseorang, yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif.

Sikap terhadap pengembangan karir adalah sikap sebagai penilaian karyawan terhadap suatu struktur aktivitas normal yang ditawarkan instansi kepada karyawannya melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan dengan tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan yang mempengaruhi arah dan kemajuan karir mereka yang menentukan penilaian atau evaluasi terhadap perilaku itu (Fishbein dan Ajzen, 1990). Sikap karyawan terhadap pengembangan karir adalah penilaian atau evaluasi (berdasarkan kognitif, afektif dan konatif) mengenai pengembangan karir yang tercermin dalam positif atau negatif, setuju atau tidak setuju, mendukung atau tidak mendukung sebagai reaksi dari pengembangan karir yang berupa peningkatan pendidikan, sistem promosi, pelatihan, serta mutasi kerja.

Meskipun secara formal kebijakan pemerintah dan juga undang-undang yang ada memberikan kesempatan yang sama luasnya bagi laki-laki dan perempuan untuk menuntut ilmu dan mengembangkan karir, namun dalam prakteknya perempuan banyak menemui hambatan yang lebih besar daripada laki-laki dalam mengembangkan karirnya. Hambatan tersebut dapat bersifat kultural dan psikologis (Munandar dalam Mudzhar, 2001). Hal ini dapat disebabkan oleh nilai-nilai tradisi yang menuntut perempuan untuk hanya bergerak di kawasan domestik dan tidak boleh melebihi laki-laki.

Kehidupan wanita karir menunjukkan seberapa besar manfaat perempuan sebagai pekerja mampu memenuhi kebutuhannya secara individu, bagi rumah tangganya maupun masyarakat. Banyak perempuan yang berkarir mengalami beberapa kehidupan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sehingga dapat

membuat seseorang merasa tertekan dan secara potensial mempengaruhi sikap mereka terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan permasalahan yang di kemukakan di atas, maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji dan menelaah lebih lanjut tentang bagaimana perbedaan sikap terhadap pengembangan karir ditinjau dari gender. Apakah terdapat perbedaan sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan perempuan dan laki-laki. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan sikap terhadap pengembangan karir ditinjau dari gender.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparasi untuk melihat perbedaan sikap terhadap pengembangan karir ditinjau dari gender dalam hal ini karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel dependen adalah sikap terhadap pengembangan karir sedangkan variabel independen adalah gender (laki-laki dan perempuan). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Swasta di Kota Pekanbaru, baik laki-laki maupun perempuan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian dari seluruh karyawan perbankan di Kota Pekanbaru. Besarnya sampel adalah berjumlah 170 responden yang diperoleh dengan metode simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiono, 2003). Generalisasi dari penelitian populasi ini adalah kepada seluruh karyawan Bank Swasta lain yang memiliki karakteristik yang sama dengan subyek dalam penelitian ini.

Pengukuran

Dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Metode skala yang digunakan untuk variabel Sikap Terhadap Pengembangan Karir adalah menggunakan Skala Sikap Terhadap Pengembangan Karir. Keterangan gender dilihat dari Data Sosio Demografi jenis kelamin yang dicantumkan dalam skala Sikap Terhadap Pengembangan Karir. Skala sikap terdiri dari tiga aspek yaitu kognitif, afektif dan konatif. Untuk mengumpulkan data tentang sikap karyawan terhadap pengembangan karir yang berupa pendid-

kan, pelatihan karyawan, promosi jabatan dan mutasi kerja, peneliti menggunakan modifikasi skala Likert dengan empat alternatif pilihan. Pernyataan terdiri dari pernyataan yang mendukung (favorable) dan pernyataan tidak mendukung (unfavorable). Skala sikap berjumlah 40 pernyataan, pernyataan yang mendukung diberi skor 4 untuk sangat setuju, 3 untuk setuju, 2 untuk tidak setuju dan 1 untuk sangat tidak setuju, sedangkan untuk pernyataan yang tidak mendukung di beri skor 1 untuk sangat setuju, 2 untuk setuju, 3 untuk tidak setuju dan 4 untuk sangat tidak setuju. Beberapa contoh aitem favorabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah "Melanjutkan pendidikan tidak akan memperbaiki kemampuan dalam meningkatkan potensi karir" dan "Keahlian dan keterampilan pegawai dapat ditingkatkan dengan berbagai bentuk pelatihan kerja". Aitem unfavorabel seperti "Saya tidak pernah hadir jika kantor saya menyelenggarakan seminar dan pelatihan ketenagakerjaan" dan "Saya tidak pernah mau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan kantor".

Uji coba alat ukur atau try out dilaksanakan pada awal bulan September 2013 terhadap skala sikap terhadap pengembangan karir. Uji coba skala ini diberikan kepada 50 orang subyek yang merupakan karyawan Bank Swasta di Pekanbaru yang diambil secara acak. Secara keseluruhan, subyek try out memiliki karakteristik yang sama dengan subyek penelitian. Dari 50 skala yang disebar, hanya kembali 30 skala.

Analisa Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisa dengan analisa statistik kuantitatif, yang dapat bekerja dengan angka-angka, bersifat objektif dan universal (Hadi, 2000). Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Independent Sample T-Tes yang dilakukan dengan bantuan Program SPSS 18.0 for Windows. Sebelum dilakukan analisis data, untuk menguji hipotesa terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji homogenitas.

Hasil

Hasil analisis skala sikap terhadap pengembangan karir menunjukkan dari 40 aitem terdapat 34 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi yaitu aitem-aitem yang memiliki indeks diskriminasi sama atau lebih besar dari 0,300. Terdapat 6 aitem yang gugur (daya diskriminasi tidak baik) yaitu aitem nomor 1, 11, 21, 22, 23 dan 36. Dalam penelitian ini indeks daya diskriminasi aitem yang berdiskriminasi tinggi bergerak dari 0,301 sampai dengan 0,875 yang berjumlah 34 dan semuanya digunakan dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji daya diskriminasi aitem,

kemudian dilakukan uji reabilitas alpha dengan reabilitas alpha 0,946. Uji validitas pada variabel sikap terhadap pengembangan karir dilakukan dua tahap. Dari 40 aitem pernyataan, diperoleh 6 aitem yang gugur dan yang dinyatakan valid sebanyak 34 aitem.

Jumlah responden total dalam penelitian ini adalah 170 orang karyawan. Jumlah responden sebesar itu sudah mewakili populasi karyawan perbankan di Kota Pekanbaru. Karakteristik biografis responden yang dianalisa dalam penelitian ini adalah meliputi gender yang dijadikan sebagai variabel independen yaitu laki-laki dan perempuan. Secara umum data karakteristik biografis berupa gender adalah karyawan laki-laki berjumlah 92 orang dan karyawan perempuan berjumlah 78 orang. Berdasarkan data tersebut, komposisi responden berdasarkan gender sebesar 54,12% berjenis kelamin laki-laki, dan 45,88% perempuan.

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hal ini berarti bahwa uji normalitas diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang representatif terpenuhi atau tidak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi (Hadi, 2000). Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik *one sample Kolmogorov-Smirnov test* yang dikatakan normal jika $p > 0,05$. Berdasarkan kaidah uji normalitas sebaran yaitu apabila $p > 0,05$, maka sebaran data terdistribusi secara normal. Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa pada variabel sikap terhadap pengembangan karir terdistribusi normal karena $p=0,071$ ($p > 0,05$).

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas merupakan salah satu prasyarat yang diperlukan dalam pengujian statistik parametrik dengan analisa *varians*. Nilai signifikansi menunjukkan nilai $p > 0,05$. Nilai $p=0,305$ ($p > 0,05$). Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa data sikap terhadap pengembangan karir dari kedua responden jenis kelamin memiliki varian yang homogen.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah gender memiliki peran dalam pembentukan sikap terhadap pengembangan karir karyawan, digunakan *Independent Sample T-Test*. Analisis ini digunakan untuk menguji perbandingan sikap terhadap pengembangan karir antara laki-laki dan karyawan perempuan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai

rata-rata sikap terhadap pengembangan karir karyawan responden laki-laki adalah sebesar 109,1522, sedangkan responden perempuan nilai rata-rata sikap terhadap pengembangan karir karyawan adalah sebesar 109,4744. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t* (*Equal Variances Assumed*) sebesar 0,186 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,852. Mengacu pada ketentuan bahwa jika $p \leq 0,01$ atau $p \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Dari hasil penelitian ini $p = 0,852$ ($p \geq 0,01$) maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat perbedaan sikap terhadap pengembangan karir ditinjau dari gender ditolak. Artinya sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan adalah sama. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mengenai sikap terhadap pengembangan karir mereka.

Berdasarkan hasil analisa tambahan bahwa sikap terhadap pengembangan karir pada karyawan laki-laki menunjukkan $N=92$, $Mean=109,1522$, $SD=11,73043$. Sedangkan sikap terhadap pengembangan karir pada perempuan menunjukkan $N=78$, $Mean=109,4744$, $SD=10,63164$. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mengenai sikap mereka terhadap pengembangan karir.

Pada alat ukur sikap terhadap pengembangan karir pengelompokan subyek dibagi menjadi lima kategorisasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan bantuan rumus Azwar (2010). Alat ukur terdiri dari 34 aitem, sehingga standar skor minimal adalah $1 \times 34 = 34$, standar skor maksimum $4 \times 34 = 136$, sedangkan nilai range $136 - 34 = 102$, nilai mean adalah $(136 + 34) / 2 = 85$ dan standar deviasinya adalah $(136 - 34) / 6 = 17$. Berdasarkan rumus yang digunakan untuk masing-masing kategorisasi $X < 85 - 17 = 68$. Kategori sedang $68 \leq X \leq 102$. Kategori tinggi $102 \leq X$. Hasil kategorisasi data penelitian diperoleh subyek yang berada pada kategori rendah tidak ada (0%), sedang berjumlah 55 orang (32,35%) dan tinggi berjumlah 115 orang (67,65%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan sikap terhadap pengembangan karir karyawan Perbankan berada pada kategori tinggi.

Pembahasan

Hasil pengujian Uji *t* menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat perbedaan yang signifikan sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan

“ada perbedaan yang signifikan sikap terhadap pengembangan karir karyawan ditinjau dari gender” ini ditolak. Artinya sikap terhadap pengembangan karir pada karyawan Perbankan tidak dipengaruhi oleh faktor gender. Temuan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa catatan menarik. Pertama, hasil penelitian ini menyanggah pendapat riset Ul-Islam (1997) yang menyebutkan bahwa perempuan cenderung bersikap negatif terhadap karir. Sikap tersebut merupakan produk dari kebijakan, praktek dan prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia yang diskriminatif terhadap perempuan. Pada beberapa kasus, pekerja laki-laki lebih disukai dibandingkan dengan pekerja perempuan. Hal ini berkaitan dengan “anggapan” bahwa perempuan adalah tipikal pekerja jangka pendek yang kurang produktif sehubungan dengan hak-hak kodrati yang melekat pada perempuan seperti berkurangnya waktu bekerja karena cuti melahirkan, mengasuh dan mengurus anak serta mengurus rumah tangga sehingga dianggap tidak menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.

Kedua, temuan dalam penelitian ini juga berbeda dengan pandangan beberapa kalangan yang beranggapan bahwa karyawan perempuan memiliki sikap negatif terhadap pengembangan karir. Purwani (1995) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perempuan “still thinking in term of jobs rather than career”, maknanya perempuan masih berpikir dalam kerangka bekerja bukan pada karir. Pandangan bahwa perempuan memiliki sikap negatif terhadap pengembangan karir tidak terbukti dalam penelitian ini. Merupakan hal yang benar dikatakan bahwa dunia pekerjaan merupakan lahan menarik bagi perempuan untuk mengembangkan kemampuan aktualisasi diri yang mereka miliki. Selain itu dunia karir juga dipandang sebagai sebuah institusi dimana kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan adalah suatu hal yang harus diperjuangkan.

Adapun penelitian sebelumnya yang terkait namun berbeda variabel dependennya yang dilakukan Sri Trianingsih dan Sri Iswati (2003) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan atau ada kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Jawa Timur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa antara karyawan laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan dalam komitmen organisasi untuk mengembangkan karir mereka dalam dunia kerja. Adapula penelitian terkait yang dilakukan Ikhsan (2007) dengan menggunakan variabel profesionalisme auditor sebagai variabel dependennya. Hasil penelitian ini yaitu tidak ada perbedaan tingkat profesionalisme auditor jika dilihat dari per-

bedaan gender. Penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai indikator dalam pengembangan karir di dunia pekerjaan tidak membedakan kesempatan untuk memperolehnya baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Mereka mempunyai sikap yang sama terhadap pengembangan karir mereka.

Seorang individu yang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang kuat untuk berprestasi salah satunya dalam dunia kerja akan mengembangkan potensinya semaksimal mungkin dan berupaya keras untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tersebut, tidak terkecuali bagi perempuan yang bekerja. Jadi, semakin tinggi “need”, maka akan semakin kuatlah keinginan untuk mencapai prestasi kerja setinggi-tingginya. Menurut Spangler (Kalat, 1999) individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung mengantarkannya pada kesuksesan. Mereka yang benar-benar secara konsisten mengarahkan diri pada pencapaian prestasi dalam karir cenderung menuntut diri untuk berusaha lebih keras dan selalu berupaya mengatasi kesulitan-kesulitan dan tantangan yang menghambat pengembangan karirnya. (Weiner, 1972; Cilemmer, 1975) mengungkapkan di mana setiap orang baik pria maupun wanita mempunyai keinginan dan dorongan untuk berprestasi dalam karir yang berbeda-beda, terlepas dari pengaruh gender.

Penelitian lain dari Diekman & Eagly (dalam Baron & Byrne, 2003) menyatakan bahwa definisi tingkah laku yang pantas berubah sejalan dengan bergulirnya waktu, khususnya stereotip wanita akhir-akhir ini, terdapat perubahan yang besar dalam peran wanita dibandingkan pria. Perkembangan zaman, tuntutan hidup dan beban ekonomi yang makin tinggi, serta makin maraknya gerakan emansipasi wanita mengubah pandangan tradisional mengenai peran wanita disektor domestik. Kini masyarakat mulai menerima wanita yang bekerja dan berkarir. Selain itu, sikap toleransi / penerimaan dan pengertian dari sebagian kaum pria terhadap keberhasilan atau prestasi pasangan hidupnya juga mulai menunjukkan perubahan yang positif, bahkan mereka menginginkan atau mendorong pasangan hidupnya untuk berkarir.

Menurut pendapat Andani (2001), kesempatan untuk bekerja menjadi lebih terbuka untuk perempuan. Bekerja bagi perempuan merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri dan realisasi diri, meningkatkan kesejahteraan pribadi secara ekonomis, memanfaatkan kesempatan berinteraksi, menyumbangkan sesuatu yang kreatif bagi masyarakat atau sekedar mencari pengalaman diluar rumah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap terhadap pengembangan karir karyawan Perbankan berdasarkan jenis kelamin (gender) tidak berbeda secara nyata atau sama. Artinya menunjukkan bahwa berbagai indikator dalam pengembangan karir di dunia pekerjaan tidak membedakan kesempatan untuk memperolehnya baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I & Fishbein, M. (1990). *Understanding Attitude and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliff. New York: Prentice Hall.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial*. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Byars, Lloyd L. and Leslie W. Rue. (2003). *Human Resource Management*, 7th, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Beach. (1984). The content of career planning and career management as component development. *Journal of Career Development*, 50 (2), 384.
- Ciptoningrum. (2009). Hubungan peran ganda dengan pengembangan karier wanita. Bogor.
- Climmer, J. A. (1975). *Psychology Today An Introduction*. Third Edition. United States by Random House. Inc
- Echols, John M. dan Hassan Shadily (1983). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet. XII.
- Fakih, Mansour. (1999). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fishbein, M & Ajzen, I (1990). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research Reading*. INA: Addison-Wesley.
- Handoko, T.H., (2003). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, B. (2006). Career maturity of indian adolescents as a function of self-concept, vocational aspiration and gender. *Journal of Indian Academic of Applied Psychology*, 32 (2), 127-134
- Hofmann, dkk. (2005). Leadership, collective personality, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 509-522.
- Idrus, M. (1999). Konsep dan Tehnik analisis Jender. Makalah dalam Pelatihan Metode Penelitian Berperspektif Jender di Lembaga Penelitian UII Yogyakarta 20 Nopember 1999.
- Handoko, H. (2004). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Kalat, W. J. (1999). *Introduction to Psychology*. 5th Edition. North Caroline State University.
- Lips, Hilary M. (1993). *Sex and Gender: An Introduction*. London: Myfield Publishing Company.
- Mudzhar, dkk. (2001). *Wanita di dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Neufeldt, Victoria (ed.) (1984). *Webster's New World Dictionary*. New York: Webster's New World Clevelanland.
- Rahayuningsing. (2008). *Psikologi Umum 2*. http://nurul_qstaff.gunadarma.ac.id. di unduh tanggal 7 Februari 2013.
- Santoso, H & Pancawati, H. (2004). Analisis Perbedaan Gender Terhadap Prilaku Auditor. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.11 No.1 Maret, hal 95-108.
- Showalter, Elaine (ed.) (1989). *Speaking of Gender*. New York & London: Routledge.
- Sriwijono, dkk. (2006). *Cosmopolitan Career Handbook*, Vol.2. Jakarta: Cosmopolitan Magazine.
- Sutedja, A A A Sundantari Sutedja. (2007). *Pengaturan Peran Ganda pada Wanita Karier: Kasus Lima Eksekutif Wanita Pada Lima Bank Swasta Di Jakarta*. Skripsi Sarjana. Depok: Universitas Indonesia.
- Setyowati, K. (2009). Strategi pengembangan sumber daya aparatur berbasis kompetensi. *Journal of Spirit Public*, 5 (1), 19-36.
- Shavelson, B.J. & Roger, B. (1982). Self-concept: The interplay of theory methods. *Journal of educational Psychology*, 72 (1), 3-17
- Shiffer, N., Layhch-Sanner, J & Nadelmen, L. (1977). Relationship between self-concept and classroom behavior in two informal elementary classroom. *Journal of Educational Psychology*, 72 (1), 349-359.
- Suhartini, dkk, (2011). *Gender Statistics Indonesia*. Jakarta: BPS Statistik Indonesia
- Super, D. (1957). *The Psychology of Career*. New York: Harper & Row.
- Wahyuni, Ekawati Sri dan Puji Mulyono. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Departemen Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat
- Wahyuningsih, Sri Endah dan Sudikaryati. (1998). *Pengaruh Tugas Rumah-tangga Terhadap Pengembangan Karier Tenaga Pengajar Wanita Di Perguruan Tinggi Kodya Semarang*.

- Laporan Kegiatan Penelitian. Semarang: Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Semarang.
- Weiner, B. (1972). *Theories of Motivation: from Mechanism of Cognitive*. Markham Publishing Company.
- Widanti, Agnes. (2005). *Hukum Berkeadilan Gender*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Widyatwati, dkk. (2003). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Sebagai Ibu Rumah tangga Dan Pekerja Terhadap Tingkat Stres Wanita Karier (Studi Kasus Pada Karyawan Negeri Sipil Wanita Di Kota Semarang, Jawa Tengah)*. Laporan Penelitian. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yusnita, R.T. (2010). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Ketakutan Akan Kesuksesan Pada Wanita Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja*. Survey pada Pemerintah. Tasikmalaya.