

PERBEDAAN ORIENTASI KARIR ANTARA PRIA DAN WANITA :
PENGARUHNYA PADA JENJANG KARIR YANG DICAPAI OLEH WANITA

Ira Maya Hapsari
Program Studi Manajemen
Universitas Pancasakti Tegal
Hapsari_maya@yahoo.com

ABSTRACT

Is that true, that carrier ladder whose woman achieved was influenced by her orientation in work? When have a carrier, women state that satisfaction is number one, not a higher position in the organizational hierarchy. This article also investigated, do the carrier ladder between man and woman along the similar path? Woman, actually have a bigger barrier than man do to achieving their carrier. Those big barrier coming from the gender discrimination that have no end, which always we can find it easy in every form of organization, in every country, eventhough in the country which claim themselves put the emancipation on the top of them declaration of nation. Despite that, woman must be have a double role, in office she is a working woman, but in home, she must be a good housewife. Those little explanation, why the path of carrier ladder who along man an woman different in many ways.

Keywords: carrier, gender discrimination, carrier orientation, carrier ladder

PENDAHULUAN

Perubahan-perubahan baru yang datang silih berganti dalam laju globalisasi sedikit banyak telah mempengaruhi perkembangan manajemen sumber daya manusia. Berbagai trend terbaru turut menyumbangkan pahatan bagi bentuk manajemen sumberdaya manusia yang lebih baru, diantaranya hukum peluang kerja yang melarang tindakan diskriminasi berdasarkan ras, usia, jenis kelamin, atau negara asal. Terus mengalirnya kaum wanita ke

dalam posisi manajerial mempunyai implikasi, baik untuk pengembangan karir maupun program perekrutan. Walaupun demikian, diakui atau tidak, disadari maupun tanpa disengaja, wanita masih dipandang sebelah mata dalam dunia kerja, terlebih bila ia tidak menempati posisi manajerial.

Betapa wanita menghadapi halangan yang lebih besar daripada pria dalam dunia kerja dinyatakan oleh Kanter (1977a, 1977b) dalam *Tokenism Theory*, yang menyatakan bahwa wanita lebih banyak menjumpai halangan dalam pencapaian karirnya. Diantaranya adalah ketidaksesuaian budaya, yang membuat wanita tidak bebas dalam menentukan pilihan karirnya, wanita di sebagian tempat, seperti di negara-negara yang memegang adat ketimuran dengan kuat, masih harus menghadapi budaya yang 'memilihkan' karir bagi dirinya, mana yang boleh dikerjakan, mana yang harus dihindari. Hal ini tentu saja sangat membatasi karir wanita, sementara pria dengan bebas dapat memilih pekerjaan apa saja yang mereka kehendaki.

Wanita, masih dalam *Tokenism*, disebutkan tidak mempunyai jaringan kerja informal, keharusan mempunyai catatan pribadi yang baik dan adanya harapan untuk lebih mampu membangun suatu hubungan yang lebih baik daripada pria. Wanita yang akhirnya dapat mencapai kesuksesan, artinya dapat mencapai tujuan karir yang diinginkannya, jarang mendapatkan pengakuan yang berarti, bila dibandingkan dengan apabila pria meraih keberhasilan yang sama. Keadaan ini terjadi, karena kesuksesan pria dianggap sebagai hasil kerja kerasnya sendiri, sedangkan pada wanita keberhasilan yang diraihinya dianggap sebagai 'kemudahan' keadaan dan 'bantuan' yang diberikan oleh berbagai pihak. Berbagai anggapan ketidakmampuan wanita membuat beberapa perusahaan melakukan inferioritas pada wanita, sehingga potensi yang dimiliki oleh wanita dalam dunia kerja semakin tidak terlihat.

KARIR DAN PENCAPAIANNYA

Karir, dalam suatu pengertian yang amat sederhana biasanya diartikan dengan seberapa tinggi tingkat upah yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi. Karir, dalam pengertian yang lebih luas, menyediakan jalur bagi pencapaian kewenangan yang lebih luas, tanggung jawab yang lebih besar, dan pemberian reward yang lebih tinggi, dalam kapasitas manajerial.

Jalur karir yang teratur, dan semakin meningkat dari waktu ke waktu akan membentuk suatu rasa identitas diri dan mengindikasikan adanya suatu perkembangan dalam kehidupan kerja seseorang, disamping itu juga dapat membantu organisasi untuk mendapatkan motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat dari anggotanya. Tujuan karir seseorang dan strategi untuk pencapaian tujuan tersebut berhubungan dengan

keberhasilan karir seseorang. Pencapaian karir seseorang juga tergantung pada ambisinya dalam menapaki jenjang-jenjang karirnya dan mencapai tujuan dari karir yang diinginkannya tersebut.

PERBEDAAN ORIENTASI KARIR ANTARA PRIA DAN WANITA

Orientasi karir seseorang, sangat ditentukan oleh ambisinya dalam pencapaian karir. Ambisi karir setiap orang pastilah sangat berbeda satu dengan lainnya. Untuk itu bagian ini akan mencoba mengupas tentang perbedaan ambisi karir antara pria dan wanita, yang selanjutnya akan dilihat, apakah perbedaan ambisi karir ini menentukan perbedaan orientasi karir antara pria dan wanita. Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk melihat perbedaan antara ambisi karir dari pria dan wanita, yaitu 1.) *Traditional Corpocratic Career Development*, dan 2.) *Career Development Model (O'Leary, 1997)*

Dalam konteks *Traditional Corpocratic Career Development*, ambisi karir dari individual dilihat sebagai hal yang kompetitif, model ini melihat karir sebagai suatu bagan dari perlombaan, dan mengukur kesuksesan pencapaian karir dengan alat pengukur yang obyektif, seperti upah/ gaji, ranking, atau adanya promosi. Sebaliknya, dalam kerangka kerja *Career Development Model* yang lebih holistik, ambisi karir individual mengukur kesuksesan pencapaian karir dalam arena profesional dan personal dengan pengukuran yang subyektif seperti tingkat penerimaan tantangan, kepuasan, atau adanya perasaan pertumbuhan atau perkembangan. Lebih jauh dari perbedaan kedua hal itu, dapat kita lihat sebagai berikut, sehingga akan jelas apa yang membedakan orientasi karir antara pria dan wanita, benarkah diskriminasi gender masih memegang peranan dalam penentuan karir wanita, ataukah ada hal-hal lain yang turut menentukan perbedaan orientasi karir ini.

1. *Traditional Corpocratic Career Development*

Secara tradisional, para pengembang teori karir mendasarkan model yang mereka bangun dengan sebagian besar tуди pada pria (Erikson, 1968; Levinson et al., 1978; Schein, 1978). Hal ini memungkinkan para periset untuk tetap berpegang pada pendapat bahwa wanita hanyalah pekerja yang 'kebetulan' memasuki lapangan kerja, hingga pada akhirnya mereka menikah dan mempunyai anak. Hal ini didukung oleh belum adanya studi tentang pengembangan karir pada wanita, sehingga pendapat ini cukup lama bertahan, bahkan cukup mengakar. Yang memiliki karir adalah pria, sementara yang dimiliki wanita adalah pekerjaan atau tugas sementara waktu, yang menempati urutan kedua setelah kewajiban dan perhatian yang harus diberikan kepada keluarga (Gutek & Larwood, 1987). Selanjutnya model dari *Traditional Corpocratic Career Development* sebagian besar didasarkan pada pengalaman pria di tempat kerja, nilai-nilai yang dipegang, dan tujuan yang akan dicapainya. Masih menurut

Gutek dan Larwood (1987), semua pria diharapkan untuk dapat mengaspirasikan suatu mobilitas yang tinggi, dan juga diharapkan dapat dimotivasi oleh kesuksesan secara hierarkis.

2. *Career Development Model*

Model ini dikembangkan untuk mengisi kekurangan dari model *Traditional Corpocratic Career Development* yang telah berkembang sebelumnya. Model ini dikembangkan karena pola model dari karir pria nampaknya tidak cocok untuk diterapkan pada jalur karir wanita (Gutek & Larwood, 1987). Ketidakcocokan penerapan model karir pria pada jenjang karir wanita ini, karena adanya beberapa konsekuensi yang harus dihadapi oleh wanita dalam meniti karirnya, yang tidak dihadapi oleh pria. Model *Traditional Corpocratic Career Development* yang dikembangkan untuk pengembangan karir pria ini tidak dapat mengalamatkan isu tentang konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi oleh wanita, seperti cuti hamil/melahirkan, perbedaan tentang *job expectations*, pengakomodasian pada karir pasangan, peran sebagai orangtua, dan berbagai halangan diskriminasi dari tempat kerja yang sangat berpengaruh pada karir wanita.

AMBISI KARIR WANITA DAN PENGARUHNYA TERHADAP JENJANG KARIR WANITA

Dalam model *Traditional Corpocratic Career Development* yang dikembangkan sebelumnya, wanita disebutkan sulit mencapai kesuksesan dalam karirnya, hal ini terjadi disebabkan selain oleh karena memang kondisi pekerjaan yang 'kurang memihak' wanita, wanita dalam model tersebut juga dikatakan mempunyai kebutuhan yang lebih rendah pada pencapaian karir dibandingkan dengan pria (Veroff et al., 1953)

Kemunculan *Women's Career Development Models* dimaksudkan untuk mengklarifikasi model *Traditional Corpocratic Career Development*, dimana dalam *Women's Career Development Models* dikatakan bahwa preferensi wanita dalam pengukuran sukses secara subyektif berbeda dengan pengukuran kesuksesan yang dicapai oleh pria.

White et al., (1992) dalam studinya tentang kesuksesan wanita menemukan suatu dukungan bagi keinginan pencapaian karir wanita dan adanya perbedaan gender dalam mempersepsikan kesuksesan karir. White menyebutkan bahwa semua wanita dalam studi yang dilakukannya itu mengekspresikan suatu kebutuhan yang tinggi untuk pencapaian karir. Ketika menggambarkan persepsi mereka (wanita) terhadap bagaimana karir yang sukses, wanita akan menggambarkan karir yang sukses adalah karir yang secara progresif menantang dan mereka akan senang bila telah berada dalam posisi yang memuaskan, walaupun posisi tersebut bukan pada puncak hierarki dari suatu organisasi.

Dari temuan White tersebut, masihkah dapat dipertahankan pendapat bahwa wanita kurang mempunyai keinginan yang tinggi dalam pencapaian karirnya? Pendapat bahwa wanita kurang mempunyai keinginan yang tinggi dalam pencapaian karirnya ini mungkin didukung oleh kurangnya wanita untuk menyebutkan, mengutarakan, membicarakan pada orang lain, rekan kerja, atau pada atasan tentang bagaimana keinginannya dalam menapaki karir. Namun hal ini bukan berarti wanita tidak punya keinginan, serta aspirasi yang tinggi dan kuat dalam pencapaian karirnya. Wanita lebih memilih menyalurkan keinginan dan aspirasi karirnya tersebut dengan bekerja sebaik-baiknya, menghadapi tantangan pekerjaan, dan merasa puas dengan apa yang dilakukannya saat ini daripada 'bertempur' dalam persaingan yang keras untuk mencapai posisi teratas pada jenjang karir dalam organisasi. White et al., (1992) dalam meneliti ambisi karir wanita juga menggunakan kategori orientasi karir yang dikembangkan oleh Derr (1986)

Derr menyebutkan bahwa seorang individu, sebenarnya mempunyai lima orientasi karir, yaitu: 1) mendapatkan karir lebih dahulu daripada yang lain (suatu konsep dari Traditional Hierarchical Career Concept), 2) mendapatkan karir yang dapat menjamin masa depannya (konsep Steady-State Career), 3) Mencapai karir yang tinggi (konsep bahwa karir adalah tantangan), 4) Mendapatkan kebebasan dalam karirnya (suatu motivasi untuk mendapatkan pengendalian yang maksimal pada kehidupan kerja seseorang), dan 5) mendapatkan keseimbangan dalam karirnya (keinginan untuk mendapatkan keseimbangan yang berarti antara kerja dengan pengembangan diri)

White menemukan bahwa 48% wanita yang menjadi obyek penelitian lebih mempunyai orientasi karir yang tinggi, dan tidak ada yang ingin mencapai karir untuk menjadi yang terkemuka (getting ahead). Wanita dinilai lebih ingin mencapai pertumbuhan dan pengembangan personal dan mendapatkan keberhasilan dalam menghadapi tantangan dalam pencapaian karirnya dibandingkan dengan keinginan untuk mencapai posisi puncak dalam hirarki organisasional.

HALANGAN YANG HARUS DIHADAPI WANITA DALAM PENCAPAIAN KARIR

Suatu pencapaian karir, bagaimanapun sederhananya, adalah hal yang tidak mudah dilakukan, hal ini akan sangat terasa bagi seseorang yang berada pada tahap awal dalam langkah menapaki jenjang karirnya. Ada banyak hal yang dapat menghalangi pencapaian karir seseorang, namun tulisan ini hanya akan membicarakan halangan pencapaian karir yang harus dihadapi oleh wanita, karena pada akhirnya tulisan ini akan melihat mengapa jenjang karir yang dicapai oleh wanita berbeda dengan jenjang karir pada pria. Ada beberapa halangan dalam pencapaian karir oleh wanita, hal-hal tersebut antara lain:

Pertama, wanita mungkin merasa tidak sesuai dengan budaya yang didominasi oleh pria, terutama pada tingkat manajemen senior (Cox, 1994; Kanter, 1977a, 1977b) Hal ini terjadi bila dalam suatu organisasi, perbedaan gender masih kental, sehingga menyebabkan pria

nampak kurang nyaman bila bekerja dengan wanita atau mempunyai atasan seorang wanita.

Kedua, halangan wanita dalam mencapai karir akan terasa bila wanita tersebut berada dalam suatu kelompok kerja dengan tingkat kecenderungan diskriminasi gender yang cukup tinggi, dimana biasanya kaum pria dalam kelompok tersebut menciptakan suatu jarak dan tidak melibatkan rekan kerja wanitanya dalam interaksi informal, dimana terjadi pertukaran informasi-informasi yang cukup kritis justru dalam interaksi informal tersebut.

Halangan yang ketiga adalah, para wanita yang berada pada tingkat eksekutif tidak mendapatkan mentoring sebanyak yang didapatkan pria.

Konsekuensi selanjutnya yang harus dihadapi oleh wanita dalam pencapaian karirnya adalah bahwa isolasi sosial dan kesulitan untuk mendapatkan mentoring, lebih disebabkan karena wanita dipandang mempunyai ketergantungan yang lebih besar daripada pria dalam proses formal karir manajemen dalam organisasi.

Halangan kelima adalah bahwa wanita dipandang secara stereotype, pandangan seperti ini akan menyebabkan wanita mendapatkan kesulitan untuk mendapatkan kepercayaan atas sebuah tugas yang seharusnya dapat dikerjakan oleh wanita untuk mencapai posisi tertentu.

Halangan yang keenam adalah pandangan yang stereotype pada wanita akan menyulitkan wanita untuk mendapatkan kesempatan untuk mobilitas secara geografik, hal ini dapat dilihat bagaimana tugas-tugas dari perusahaan untuk pergi ke daerah lain atau ke luar negeri lebih sering diberikan kepada pria, sementara wanita jarang sekali menerima tugas semacam itu, dengan pertimbangan wanita biasanya akan berat meninggalkan keluarganya untuk jarak yang jauh dan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Keenam halangan tersebut tidak sama keadaannya pada setiap organisasi, dapat saja suatu organisasi mempunyai peluang karir bagi wanita yang lebih sedikit, namun tidak menutup kemungkinan suatu organisasi justru mempunyai penghalang karir bagi wanita lebih banyak daripada yang sudah dikemukakan dalam bagian diatas. Hal ini sangat tergantung bagaimana suatu organisasi menerima wanita dan karirnya dalam kehidupan organisasional.

FASILITATOR DALAM PENCAPAIAN KARIR WANITA

Bila dalam bagian sebelumnya dijelaskan halangan-halangan yang dihadapi oleh wanita dalam pencapaian karirnya, bagian ini akan sedikit memaparkan bahwa dibalik halangan yang harus dihadapi oleh wanita, ada beberapa hal yang dapat memfasilitasi wanita dalam mencapai jenjang karir yang ingin dicapainya, diantaranya adalah : bila wanita mempunyai catatan yang baik dalam kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini dapat menjadi

nilai tambah tersendiri bagi wanita bahwa ia mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan lebih baik daripada pria.

Hal yang dapat memfasilitasi wanita selanjutnya dalam pencapaian karirnya adalah bahwa wanita harus dapat mengembangkan suatu hubungan yang lebih baik dengan rekan bisnis, selanjutnya untuk dapat memfasilitasi karirnya, wanita harus mampu mengambil langkah proaktif untuk mengelola karir mereka sendiri, termasuk diantaranya menetapkan tujuan karir yang mereka inginkan (Russel, 1994) dan mempunyai inisiatif untuk mendapatkan tugas yang lebih menantang yang berguna bagi pengembangan karir (Catalyst, 1996; Ragins et.al., 1998) dan mau menerima resiko dari karir yang dimilikinya (Morrison et al., 1987) sebagian wanita menganggap bahwa resiko dari semakin tingginya karir yang dicapai adalah bahwa ia akan lebih sedikit mempunyai waktu bagi keluarga, sementara ia dituntut untuk tetap memberikan perhatian yang besar bagi keluarga.

Faktor selanjutnya yang dapat memfasilitasi karir wanita adalah bila wanita tidak menggantungkan diri lagi pada mentoring yang diberikan oleh seniornya. Fasilitator selanjutnya bagi pencapaian karir wanita adalah bila wanita mampu mendapatkan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang akan dapat mengembangkan karirnya.

Fasilitator ini tidak memberikan 'ikan' bagi wanita sehingga memudahkan pencapaian karirnya, fasilitator-fasilitator ini hanya merupakan 'kail' bagi wanita, bila mampu menggunakan fasilitator-fasilitator dengan sebaik-baiknya maka ia akan lebih mudah menapaki karir dalam suatu organisasi. Hal ini semakin menunjukkan betapa wanita menghadapi halangan yang lebih berat dan banyak daripada yang dihadapi oleh pria dalam jenjang karir yang ingin dicapainya. Jadi pendapat yang mengatakan bahwa wanita dapat sukses karena kemudahan yang tersedia adalah suatu pendapat yang sama sekali tidak benar.

SIMPULAN

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa jenjang karir yang dicapai seorang wanita selain dipengaruhi perbedaan orientasi karirnya dengan pria, juga dipengaruhi oleh halangan-halangan yang dihadapinya, dalam hal ini sebagian besar halangan yang harus dihadapi oleh wanita adalah masih terjadinya diskriminasi gender di tempat kerja.

Perbedaan orientasi karir ditentukan oleh perbedaan ambisi karir antara pria dan wanita. Pria cukup ambisius dalam mencapai karirnya, karena bagi pria, karir adalah hidupnya, karir bagi pria akan menunjukkan suatu identitas diri, sementara wanita dianggap menjalani karirnya dengan cara yang tidak seambisius pria. Namun hal tersebut tidak

sepeuhnya benar, karena dengan membenarkan hal tersebut berarti kita mengakui bahwa wanita mempunyai kebutuhan akan pencapaian karir yang lebih rendah daripada pria.

Wanita sebenarnya mempunyai cita-cita dan kesempatan berkarir yang sama dengan pria, hanya saja, wanita memiliki sedikit perbedaan dalam orientasi karirnya dibandingkan dengan pria. Wanita lebih memilih karir dimana ia merasa nyaman dan puas pada posisi yang dimilikinya, walaupun posisi tersebut tidak pada puncak dari hierarki organisasi.

Kondisi lingkungan organisasi yang kurang kondusif bagi pengembangan karir wanita, seperti masih terjadinya diskriminasi gender dan halangan-halangan yang justru lebih banyak dihadapi oleh wanita dalam pencapaian karirnya membuat wanita lebih sulit untuk menapaki jenjang karir yang diinginkannya. Selain itu peran ganda wanita menuntut keseimbangan antara karir dan perhatian terhadap keluarga turut memberikan kontribusi mengapa tampaknya wanita mempunyai tingkat pencapaian karir yang rendah.

Jadi dalam dalam mencapai jenjang karirnya, seorang wanita tidak hanya menghadapi persoalan gender, namun juga harus berhadapan dengan apa sebenarnya orientasi karir yang diinginkannya, apakah ia akan seratus persen memberikan waktunya bagi karir atautkah akan membaginya dengan perhatian pada keluarga, sebuah dilemma yang hampir tidak pernah dihadapi oleh pria dalam pencapaian karirnya. Keberhasilan menyeimbangkan antara karir yang ingin dicapainya dengan perhatian yang tidak berkurang pada keluarga merupakan prestasi yang membanggakan bagi seorang wanita.

REFERENSI

- Cox, Kanter, Russel, Catalist, Morrison Et Al, In Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. (2000) Climbing The Corporate Ladder: Do Female And Male Executives Follow The Same Route? *Journal Of Applied Psychology*, Vol.85 No.1, Pp.86-101
- Derr, C.B. Managing The New Careerist, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99
- Erikson, E.H., Identity: Youth And Crisis, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99
- Gutek, B. And Larwood, L., Introduction: Women's Career Are Important And Different, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99
- Kanter, R.M., Men And Women Of The Corporation, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. (2000) Climbing The Corporate Ladder: Do Female And Male Executives Follow The Same Route? *Journal Of Applied Psychology*, Vol.85 No.1, Pp.86-101
- Levinson Et.Al., The Season Of Man's Life, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99
- O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99
- Ragins, B.R., & Cotton, J (1991) Easier Said Than Done: Gender Differences In Perceived Barrier To Gaining Mentor. *Academy Of Management Journal* Vol.3 No.4 Pp 939-951
- Schein, E., Career Dynamics: Matching Individual And Organizational Needs, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99

Veroff, J. Et Al., The Achievement Motive In High School And College Age Women, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99

White, B., Et Al, Women's Career Development: A Study Of High Flyers, In O'Leary, Jane (1997) Developing A New Mindset: The "Career Ambitious" Individual. *Woman In Management Review*, Vol 12 No.3 Pp.91-99