

**Identifikasi Faktor-Faktor Diskriminasi Gender
yang Mempengaruhi Karir Karyawan Wanita
di Kota Yogyakarta**

Rr. Nurasih

Universitas Kristen Duta Wacana

Agustini Dyah Respati

Universitas Kristen Duta Wacana

ABSTRACT

Statistically, the number of women who works outside household is getting increase. As a part of workforce, woman not only takes a position as general employee but they are also employed as a manager. It indicates that woman plays an important role in organization. In other words it can be said that the global labor force has changed. Change in labor force involved an aging workforce and a diverse workforce. Furthermore diversity exists within labor force. As a result organizations cannot afford to ignore or discount the potential contributions of women. At the same time work opportunity for women is also more available. Women, however find difficulties that hinder them in pursuing a success in career. This hindrances result from the social and culture concept that the nature of a woman is a housewife. In fact women who hold a dual career have a more responsibility either to their employers or to their household. Being a dual career people, women show a high work motivation and good performance. This paper examines the affecting factors on women career in term of sex discrimination that is discrimination on grounds of gender. The result shows that there are five gender discrimination factors affecting woman career.

Keywords: woman career, gender, diversity, culture, discrimination.

PENDAHULUAN

Berbicara tentang peran wanita dalam masyarakat merupakan hal yang sangat menarik dan tidak ada habisnya. Dalam beberapa tahun terakhir ini jumlah wanita karir semakin meningkat seiring dengan kemajuan jaman. Sebagai

contoh, pada tahun 1980 jumlah manajer wanita di Indonesia sebanyak 5000 orang dan pada tahun 1990 menjadi 15.000 orang (Mayling, 1996 : 213). Ini merupakan perkembangan yang akan terus berlangsung karena wanita jaman sekarang semakin ketat bersaing untuk meniti karirnya. Emansipasi wanita yang terjadi saat ini ternyata mampu menggeser peran wanita menjadi lebih maju lagi.

Dalam dunia kerja, banyak karyawan wanita yang meniti karirnya hingga sampai kepada posisi jabatan manajemen tingkat atas. Hal ini sangat menarik untuk diamati, sehingga penelitian ini difokuskan kepada karir yang digeluti karyawan wanita yang berada pada posisi jabatan menengah keatas dalam perusahaan. Para karyawan wanita tersebut juga banyak mencetak prestasi kerja, yang tentunya tidak kalah dengan kaum pria. Tampaknya sekarang ini segala sesuatu yang dapat dikerjakan oleh pria dapat juga dikerjakan oleh kaum wanita. Segala fasilitas dan kemajuan teknologi yang tersedia dapat dinikmati oleh kaum pria maupun wanita secara sama. Namun kenyataan yang dihadapi tidak demikian. Didalam perannya sebagai wanita karir, ada kecenderungan diskriminasi atau perbedaan yang terjadi berkaitan dengan *gender*.

Pengertian *gender* muncul pertama kali dalam *Concise Oxford Dictionary of Current English*, edisi ke-8, 1990 (MacDonald *et.al*, 1997) adalah penggolongan gramatikal terhadap kata benda dan kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan. Secara umum, dalam ilmu sosial, istilah *gender* mengacu kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita. Sedangkan menurut Oakley (Mansour, 1997:13) *gender* berarti perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Dalam pengertian ini, *gender* merupakan *behavioral differences* antara laki-laki dan perempuan yang *socially constructed* yaitu perbedaan yang bukan kodrat atau bukan ciptaan Tuhan tetapi diciptakan oleh laki-laki dan perempuan melalui proses sosial dan budaya yang panjang. Selanjutnya Caplan (Mansour, 1997 : 14) juga mengemukakan bahwa perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses sosial dan kultural. Sejalan dengan pengertian tersebut diatas, maka pengertian *gender* juga selalu berubah dari waktu ke waktu, dari satu tempat ke tempat yang lain bahkan dari kelas ke kelas. Sementara jenis kelamin biologis (*sex*) tetap tidak akan berubah.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Karir dan Proses Karir Wanita

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Hani, 2000:121). Perencanaan karir belum tentu menjamin keberhasilan karir. Tetapi perencanaan karir yang sistematis akan lebih mendukung seseorang untuk lebih bersemangat mengembangkan berbagai rencana karir serta berupaya mencapai rencana tersebut. Perencanaan karir yang matang juga akan mendukung seseorang untuk lebih siap memanfaatkan berbagai kesempatan karir.

Istilah karir digunakan dalam literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku dengan tiga pengertian (Hani, 2000 : 122):

- a. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
- b. Karir sebagai penunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas.
- c. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Konsep karir itu sendiripun sebenarnya harus memiliki arti luas yang tidak saja mencakup pengalaman kerja namun juga gaya hidup yang baru muncul. Dalam berkarir, bukan saja dilihat sebagai proses untuk menduduki jabatan teratas namun juga dapat dilihat sebagai pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Dalam penelitian ini, karir yang dimaksud adalah karir yang dicapai oleh karyawan wanita dimana sering muncul kecenderungan bahwa wanita itu sering didiskriminasikan dalam pekerjaan. Sebagai wanita karir, banyak terjadi perbedaan-perbedaan perlakuan, hak dan wewenang antara karyawan pria dan wanita. Berdasarkan sumber bacaan dan literatur lainnya, seorang wanita karir sering dipertimbangkan dalam banyak hal. Sebagai contoh, wanita karir dianggap sebagai pelengkap saja, kemampuannya selalu dianggap lebih rendah daripada pria, prestasi kerja wanita tidak boleh melebihi prestasi kerja laki-laki. Selain itu, wanita juga dianggap lemah secara fisik sehingga dianggap tidak mungkin melakukan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi.

Melihat kondisi ini, pemerintah kita melakukan pengesahan konvensi ILO No. 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Konvensi ini sudah diratifikasi di Indonesia dimana salah satu pertimbangan pengesahan konvensi ini adalah bahwa Negara Republik Indonesia yang berdasarkan

Pancasila dan UUD 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal usul keturunan harus dihapuskan.

Sedangkan dalam penjelasan dikatakan bahwa salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa terjadi diskriminasi dalam hal prinsip pengupahan antara laki-laki dan perempuan dan juga perbedaan perlakuan dan kesempatan dalam kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan. Setiap negara anggota yang telah meratifikasi konvensi ini diharapkan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

Selain perbedaan perlakuan karena jenis kelamin, kompetensi kaum wanita juga diremehkan. Kebebasan mereka untuk melakukan sesuatu juga terbatas, misalnya dalam pendelegasian tugas maupun wewenang di tempat kerja. Wanita juga dianggap kurang berani mengambil resiko sehingga pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang justru lebih banyak dikerjakan kaum Adam. Sejumlah penelitian juga mengatakan bahwa wanita dianggap kurang mampu dalam hal pengambilan keputusan. Nampaknya proses karir yang digeluti karyawan wanita mengalami banyak tantangan yang berliku. Seorang karyawan wanita harus berjuang lebih keras dalam melewati jenjang karirnya agar mencapai kesuksesan berkarir.

Jenjang karir merupakan tahapan/tingkatan untuk menunjukkan perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Soeprihanto, 1988:65). Kemantapan langkah seseorang dalam menapaki jenjang karir tergantung pada kemampuan orang tersebut untuk melihat peluang utama, cara menggunakan inisiatif untuk menciptakan peluang bagi pertumbuhan, cara menampilkan kreatifitas, kemampuan mendemonstrasikan sikap yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab. Namun demikian karir yang sukses juga mendapat dorongan yang baik dari para mentor yang berpengaruh (Lillian, 1995:2).

Peran Karyawan Wanita dalam Perusahaan

Pemberdayaan sumber daya manusia khususnya wanita sebagai tenaga kerja di perusahaan semakin meningkat. Hal ini terbukti dari semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita yang menduduki jabatan penting (PSW UGM, 1995:14). Peranan wanita sebagai SDM yang produktif dalam

perusahaan sangatlah besar. Mereka yang memang memiliki kemampuan dan loyalitas tinggi yang berhasil tertanam dalam jiwa mereka tentunya sangat mendukung kegiatan operasional perusahaan. Sehubungan dengan konvensi ILO yang diratifikasi di Indonesia yang berusaha menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, sebaiknya perusahaan memperhatikan hal ini. Dengan melihat kemampuan, prestasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tentunya hal inilah yang mendukung kemajuan perusahaan, bukan dengan melihat perbedaan status sebagai pria atau wanita.

Peran wanita dalam perusahaan jika ditinjau melalui data yang tepat, jelas terlihat bahwa jumlah tenaga kerja wanita menunjukkan peningkatan yang berarti. Menurut Biro Pusat Statistik, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan pada tahun 1971 hanya 33%(BPS 1975) namun pada tahun 1990 meningkat menjadi 39% atau 25,5 juta orang (BPS 1992). Sedangkan untuk tahun 1995, angka tersebut meningkat menjadi 40,5 % atau 31,3 juta orang (Mayling, 1996 : 213).

Akan tetapi, kemajuan yang secara kuantitatif tampaknya menggembarakan, ternyata kurang didukung oleh perbaikan secara kualitatif. Pada kenyataannya, sebagian besar perempuan bekerja pada kedudukan yang memberikan penghasilan yang lebih rendah dibandingkan dengan kaum laki-laki. Makin tinggi jenjang kepangkatan, makin sedikit pula jumlah perempuan yang mendudukinya karena jenjang kepangkatan yang tinggi lebih didominasi oleh kedudukan karyawan laki-laki. Masalah ini pada dasarnya tidak terlepas dari fenomena *dual career*. Wanita yang bekerja di luar rumah memiliki peran ganda yaitu sebagai wanita karir dan pengurus rumah tangga. Pada kenyataannya, peran ganda seorang wanita tetap menyita waktu mereka pada peranan mereka di rumah dan di luar rumah. Apalagi didukung oleh suami yang juga bekerja. Seperti diungkapkan Stoner (1991 : 756) bahwa bila suami istri bekerja di luar rumah seharusnya mereka dapat menjaga keseimbangan dalam kesempatan berkarir serta mengurus rumah tangga. Tetapi yang biasanya terjadi adalah beban kerja domestik lebih banyak dipegang para wanita/istri. Konflik yang muncul dalam pekerjaan dan rumah tangga mewarnai fenomena *dual career couples* ini.

Karyawan wanita yang bekerja pada suatu perusahaan tidak jarang dibayangi oleh *glass ceiling syndrome* (Stoner et.al., 1996 :G.6) yang merupakan pandangan bahwa wanita yang bekerja sebagai karyawan mempunyai kesulitan dipromosikan, terutama ke tingkat senior, dan mereka dapat melihat peluang di atas, tetapi tidak dapat mencapainya. Bagi sebagian besar karyawan wanita yang berorientasi pada karir dan memiliki semangat yang tinggi, sindrom ini tentunya sangat mempengaruhi keberhasilan karir

mereka. Peranan mereka dalam perusahaan menjadi terkesan berkurang, padahal kompetensi yang mereka miliki belum tentu rendah.

Diskriminasi Gender dalam Perusahaan

Gender adalah perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Hal ini dikemukakan oleh Oakley (Mansour, 1997:13) Perbedaan biologis berupa jenis kelamin merupakan kodrat Tuhan sedangkan gender terbentuk karena proses sosial dan budaya. Perbedaan peran gender yang selama ini berlangsung bukan disebabkan oleh adanya perbedaan *nature* antara pria dan wanita melainkan adanya budaya atau tradisi dan sesuatu yang *nature* tidak dapat berubah sedangkan peran gender dapat diubah dengan teknologi (Ratna, 1999:103). Masyarakat kita sampai saat ini menganggap bahwa wanita memiliki peran ganda dalam keluarga dan ada kemungkinan hal ini menghambat pengembangan karir wanita (Direktorat Pembangunan Desa Propinsi DIY/PSW UGM, 1996:41).

Dalam hubungannya dengan diskriminasi gender, masih sering terjadi bahwa sistem manajemen secara sadar atau tidak sadar melakukan diskriminasi antara laki-laki pekerja dan perempuan pekerja dalam perusahaannya (Gardiner *et.al.*, 1996). Bahkan dalam seleksi pegawai, promosi dan pengembangan karir, para manajer lebih mementingkan laki-laki. Hal ini dikemukakan oleh Rosen dan Jerdee (Gardiner *et.al.*, 1996). Contoh permasalahan yang terjadi di Amerika, pembatasan terhadap kemajuan karir dalam organisasi yang biasanya dikenakan (baik secara sengaja maupun tidak sengaja) kepada perempuan oleh laki-laki dan kepada kaum minoritas oleh orang kulit putih masih sering terjadi dan hal ini populer dengan istilah *glass ceiling* (www.vocationalpsychology.com/term_glass.htm). Untuk mencapai posisi eksekutif, perempuan harus bekerja jauh lebih keras daripada laki-laki karena seolah-olah harus mulai dari titik negatif. Sementara itu, masalah yang terjadi di Indonesia seperti diungkapkan dalam Majalah Manajemen, (Maret 2002:49) dikatakan bahwa kendala lain yang dihadapi kaum perempuan dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender adalah kualitas perempuan itu sendiri, karena memang harus diakui bahwa kualitas perempuan memang belum kompetitif ditinjau dari aspek kemampuan yang dimiliki seorang wanita. Selain faktor kemampuan, motivasi karyawan itu juga berpengaruh terhadap kemajuan karirnya.

Literatur lainnya mengungkapkan bahwa tindakan-tindakan untuk memisahkan jenis kelamin menunjukkan bahwa wanita bekerja dalam bidang pekerjaan yang sangat berbeda dengan yang dikerjakan pria, dan dalam beberapa bidang pekerjaan yang menurut tradisi dilakukan oleh laki-laki dan mulai terbuka untuk wanita tapi pada kenyataannya kebanyakan masih tetap

tertutup (Wright, 1997:314). Ditinjau dari aspek sosial, hal ini tidak terlalu jauh berbeda dengan faktor budaya. Wanita dianggap memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada pria. Wanita bekerja dianggap tidak perlu mengejar karir secara maksimal. Selain itu, dalam bersikap, wanita yang agresif dan mandiri kurang diterima dan diinginkan di tempat kerja sehingga hal ini menyebabkan prospek karirnya tidak optimal. Disini dapat diketahui bahwa ternyata peran gender perempuan dinilai lebih rendah dibanding peran laki-laki (Mansour, 1997:14). Kalau kemudian kita lihat lebih fokus, perempuan yang secara fisik sudah bebas kesana kemari, belum bisa dikatakan sudah terbebas betul dari permasalahan yang menuju pada perbedaan antara pria dan wanita (Ana, 2002:10). Situasi ini tentunya menghambat karir atau mengurangi prospek karir karyawan wanita. Prospek karir adalah ada tidaknya kemungkinan seorang karyawan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaannya. Kepuasan karir merupakan kepuasan yang diperoleh seorang karyawan atas kedudukan atau jabatan yang diperoleh selama bekerja (Mobley, 1982; Stumpf dan London, 1981).

Fenomena *dual career* juga menuntut para wanita untuk lebih cermat dan bijaksana dalam mengatur waktunya dalam bekerja di rumah dan diluar rumah. Faktor budaya yang mendukung fungsi utama wanita sebagai pengasuh anak-anak dan mengurus rumah membuat para wanita karir harus membagi konsentrasinya pada berbagai peranan.

Berdasarkan kajian teori tersebut dan hasil penelitian dan sumber bacaan yang lain (Ratna, 1999:103; Mansour, 1997:13-14; PSW UGM, 1996:41; Cantor, 1998:9; Sri Samiati, 1992: 24; Nurphilita, 1998: 4-6 dan Ade, 2002:49), berhasil diidentifikasi faktor-faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir wanita. Dengan demikian pernyataan hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan hasil kajian tersebut. Pernyataan hipotesis penelitian adalah bahwa bahwa faktor-faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir seorang karyawan wanita adalah:

- a. Kodrat wanita sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus pekerjaan dirumah.
- b. Wanita yang bekerja diluar rumah dianggap hanya sekedar membantu suami.
- c. Budaya/tradisi yang memposisikan wanita untuk menanggung beban kerja domestik lebih banyak dan lebih lama.
- d. Fungsi utama wanita dianggap hanya sebagai pengasuh anak-anak dan melayani suami.
- e. Kedudukan wanita dianggap lebih rendah dibanding pria.
- f. Perempuan tidak boleh melebihi laki-laki dalam prestasi kerja.
- g. Wanita hanya sebagai pelengkap dalam bekerja dikantor.

- h. Perbedaan kondisi fisik antara pria dan wanita.
- i. Wanita dianggap lemah secara fisik.
- j. Wanita dianggap tidak mungkin melakukan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi.
- k. Wanita dianggap kurang mandiri.
- l. Wanita dianggap selalu bersikap pasrah dan tergantung pada orang lain.
- m. Kompetensi kaum wanita diremehkan.
- n. Keterbatasan wanita untuk bertindak/melakukan sesuatu.
- o. Kebebasan berpendapat wanita kurang dihargai.
- p. Wanita dianggap kurang berani mengambil resiko.
- q. Wanita dianggap kurang mampu dalam hal pengambilan keputusan.
- r. Kualitas wanita dinilai belum kompetitif.
- s. Kemampuan wanita dalam bekerja dianggap lebih rendah dibanding pria.
- t. Wanita dianggap tidak mampu menduduki jabatan penting.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan anggota subyek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik (Nurgiyantoro, 1999:20). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan di kota Yogyakarta, dan berada pada kedudukan jabatan menengah keatas.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi tersebar dalam beberapa daerah yang kemudian daerah-daerah tersebut dibagi dalam gugus-gugus untuk kemudian ditarik secara acak (random) menjadi anggota sampel (Husaini, 1996:46 dan Kartini, 1983:122). Sampel penelitian ini sebanyak 80 responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan mengenai faktor diskriminasi gender yang berjumlah 20 pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari r hitung > dari r tabel sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian menunjukkan bahwa butir yang diuji dapat dipercaya. Hal ini dibuktikan dengan r Alpha > r tabel maka variabel tersebut reliabel. Nilai

reliabilitas sebesar 0,9083. Nilai tersebut berada diatas r tabel 0,239 artinya butir tersebut reliabel atau handal.

Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Analisis faktor merupakan teknik analisis yang menyangkut interdependensi antar variabel yang pada dasarnya mencoba melakukan penyederhanaan permasalahan untuk memudahkan interpretasi melalui penggambaran pola hubungan ataupun reduksi data. Hal ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi struktur yang terdapat dalam set variabel terobservasi. Fungsi analisis faktor ini adalah untuk mereduksi jumlah variabel yang banyak untuk pengolahan selanjutnya dengan tetap mempertahankan informasi awal yang terkandung dalam variabel sebanyak mungkin (Ali *et.al.*, 1998:1). Tahapan pada analisis faktor menurut Singgih dan Fandy (2001: 250) meliputi:

1. Memilih variabel yang layak dimasukkan dalam analisis faktor. Analisis faktor berupaya mengelompokkan sejumlah variabel, maka seharusnya ada korelasi yang cukup kuat diantara variabel, sehingga akan terjadi pengelompokkan. Jika sebuah variabel atau lebih berkorelasi lemah dengan variabel yang lain, maka variabel tersebut akan dikeluarkan dari analisis faktor.
2. Setelah sejumlah variabel terpilih, dilakukan ekstraksi variabel tersebut hingga menjadi satu atau beberapa faktor. Metode pencarian faktor dapat digunakan dengan cara *Principal Component* atau *Maximum Likelihood*.
3. Faktor yang terbentuk, pada banyak kasus, kurang menggambarkan perbedaan diantara faktor-faktor yang ada. Untuk itu, jika isi faktor masih diragukan maka dapat dilakukan proses rotasi untuk memperjelas apakah faktor yang terbentuk sudah secara signifikan berbeda dengan faktor yang lain.
4. Setelah faktor benar-benar sudah terbentuk, maka proses dilanjutkan dengan menamakan faktor yang ada. Kemudian langkah akhir yang perlu dilakukan adalah validasi hasil faktor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor

Proses analisis faktor pada dasarnya mencoba menemukan hubungan (*interrelationship*) antar sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal (Singgih, 2002: 93).

Tahapan-tahapan analisis faktor yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses Pengelompokan Variabel

Proses ini dilakukan untuk mengukur korelasi yang cukup kuat diantara variabel, sehingga nantinya akan terjadi pengelompokan. Alat yang digunakan adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Pada proses pengelompokan ini, item pernyataan yang ada akan mengelompok ke dalam faktor. Apabila nilai MSA yang terbentuk $< 0,5$ maka item tersebut dikeluarkan dan tidak disertakan pada proses selanjutnya (Singgih 2002 : 101). Dalam penelitian ini terdapat 20 variabel yang seluruhnya memiliki angka MSA diatas 0,5. Dengan demikian ke-20 variabel tersebut diikutsertakan dalam proses selanjutnya.

2. Proses Communalities

Communalities pada dasarnya jumlah varians (bisa dalam prosentase) dari suatu variabel mula-mula yang dapat dijelaskan oleh faktor yang ada (Singgih 2002:117). Pada variabel 1 yaitu variabel kodrat, angka ekstraksi adalah 0,700 berarti sekitar 70% varians dari variabel tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Untuk variabel pelengkap, angka ekstraksi adalah 0,766. Hal ini berarti sekitar 76,6% varians dari variabel pelengkap dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ketiga yaitu variabel budaya yang memiliki angka ekstraksi sebesar 0,563 yang berarti sekitar 56,3% varians dari variabel budaya dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian seterusnya hingga mencapai variabel terakhir yakni variabel ke-20, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Dapat dikatakan pula bahwa jumlah varians (angka dalam persen) pada masing-masing variabel mempengaruhi faktor yang terbentuk.

3. Proses Total Variance Explained

Dalam tahap ini, terdapat 20 variabel yang dimasukkan pada analisis faktor yang ditunjukkan melalui angka *eigenvalues*. Susunan *eigenvalues* itu sendiri selalu diurutkan dari yang terbesar sampai yang terkecil, dengan kriteria bahwa angka *eigenvalues* dibawah 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Pada proses *Total Variance Explained* ini ditunjukkan bahwa hanya terdapat 5 faktor yang terbentuk. Hal ini dapat diketahui melalui tahapan dimana dengan 1 faktor, angka *eigenvalues* berada diatas 1 yaitu 7,265. Dengan 2 faktor, angka berada

dias 1 yaitu 1,719. Dengan 3 faktor, angka berada diatas 1 yakni 1,334. selanjutnya dengan 4 faktor, angka juga masih diatas 1 yaitu 1,301. Dengan 5 faktor, angka masih tetap diatas 1 yaitu 1,150. Sedangkan untuk 6 faktor, angka *eigenvalues* sudah berada dibawah 1 yaitu 0,937 sehingga proses *factoring* berhenti pada 5 faktor saja.

Selanjutnya pada *component matrix*, terdapat 5 komponen yang berarti ada 5 faktor terbentuk. *Component matrix* menunjukkan distribusi 20 variabel yang ada kedalam 5 faktor yang terbentuk. Sedangkan angka yang terdapat didalamnya merupakan *factor loading* yang menunjukkan besar korelasi antara suatu variabel dengan faktor 1, 2, 3, 4 atau 5. Proses penentuan variabel mana akan masuk kedalam faktor yang mana dilakukan dengan membandingkan besar korelasi pada setiap baris. Angka *factor loading* pada masing-masing variabel menunjukkan perbedaan korelasi yang tidak jelas. Oleh karena itu, sulit untuk memutuskan suatu variabel akan dimasukkan ke dalam faktor yang mana. Dengan demikian, perlu dilakukan proses rotasi agar semakin jelas perbedaan sebuah variabel yang akan dimasukkan pada faktor 1, 2, 3, 4 atau 5.

4. Proses *Rotated Component Matrix*

Pada proses *Rotated Component Matrix* terdapat 5 *component matrix*, sesuai jumlah faktor yang didapat, yaitu distribusi variabel kedalam faktor dengan adanya rotasi. Rotasi ini bertujuan untuk memperjelas apakah faktor yang terbentuk sudah secara signifikan berbeda dengan faktor lain. Agar sebuah variabel dapat secara nyata termasuk kedalam sebuah faktor, maka digunakan angka pembatas (*cut off point*). Angka yang digunakan sebesar 0,5 (Singgih, 2002:120).

Berdasarkan proses *rotated component matrix* tersebut terdapat 20 variabel yang dikelompokkan menjadi lima faktor. Namun terdapat tiga variabel yang memiliki nilai korelasi dibawah *cut off point*, sehingga butir tersebut tidak dapat dimasukkan kedalam faktor yang terbentuk. Ketiga variabel tersebut adalah variabel budaya, kedudukan dan lemah. Variabel budaya ditunjukkan dengan angka *factor loading* sebesar 0,08839 yang merupakan korelasi variabel ini dengan faktor 1, angka 0,418 yang merupakan korelasi dengan faktor 2, angka 0,06861 yang merupakan korelasi dengan faktor 3, angka 0,432 yang merupakan korelasi dengan faktor 4 dan angka 0,435 yang berkorelasi dengan faktor 5. Hal ini menunjukkan korelasi yang sangat lemah dengan masing-masing faktor. Selanjutnya adalah variabel kedudukan serta variabel lemah yang juga menunjukkan angka korelasi yang sangat lemah terhadap masing-masing

faktor. Oleh karena itu ketiga variabel tersebut dikeluarkan dari faktor-faktor yang terbentuk.

Selanjutnya, 5 faktor yang diperoleh melalui proses *rotated component matrix* tersebut diberi nama. Pemberian nama ini bersifat subyektif sehingga tidak ada ketentuan yang pasti mengenai pemberian nama tersebut (Singgih, dan Fandy, 2001:269). Pemberian nama pada faktor-faktor yang terbentuk dilakukan dengan menyebutkan suatu nama faktor yang didalamnya mencakup variabel-variabel unsur pembentuknya. Faktor - faktor tersebut adalah :

- a. Faktor pertama yaitu Faktor Ketidakmandirian. Variabel pembentuk faktor 1 adalah variabel Tuntutan, Gantung, Kompeten, Berani, Sikap, dan Tegas. Variabel Tuntutan mengacu pada anggapan bahwa wanita itu lemah untuk dapat melakukan tuntutan kerja yang tinggi. Otomatis hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak mandiri. Begitu juga dengan variabel Gantung yang dengan jelas menunjukkan bahwa wanita itu sering tergantung pada orang lain yang berarti juga tidak mandiri. Variabel Berani, Sikap dan Tegas menunjukkan bahwa wanita kurang berani mengambil resiko serta tidak bersikap tegas sehingga melalui kondisi tersebut memunculkan anggapan ketidakmandirian wanita itu sendiri. Berdasarkan hal ini, faktor pertama dinamakan Faktor Ketidakmandirian.
- b. Faktor kedua disebut Faktor Kedudukan Wanita Dianggap Rendah. Variabel pembentuk faktor kedua ini meliputi variabel Kebebasan, Anggapan, Kompetitif dan Mampu. Variabel Kebebasan menunjukkan bahwa kebebasan wanita untuk melakukan sesuatu terbatas. Hal ini terkait dengan kedudukan mereka yang dianggap rendah. Variabel Anggapan juga menunjukkan hal yang demikian, dimana wanita dianggap memiliki kedudukan yang rendah sehingga pendapat mereka kurang dihargai. Kualitas wanita juga dianggap tidak kompetitif dan kemampuan wanita dianggap rendah, dimana hal inipun terkait dengan kedudukan mereka yang dianggap rendah. Dengan demikian, keempat variabel pembentuk faktor kedua ini disatukan dalam Faktor Kedudukan Wanita Dianggap Rendah.
- c. Faktor ketiga adalah Faktor Karyawan Pria Lebih Diutamakan. Faktor ini meliputi variabel Prestasi, Utama, Fisik dan Identik. Variabel Prestasi Faktor ketiga adalah Faktor Karyawan Pria Lebih Diutamakan. Faktor ini meliputi variabel Prestasi, Utama, Fisik dan Identik. Variabel Prestasi mengungkapkan bahwa prestasi wanita dianggap tidak boleh melebihi prestasi laki-laki. Variabel Utama mengungkapkan bahwa biasanya atasan lebih mengutamakan

karyawan pria daripada karyawan wanita. Alasan lemah secara fisik juga menyebabkan wanita tidak diutamakan dalam pendelegasian wewenang, seperti diungkapkan variabel Fisik. Selanjutnya variabel Identik mengungkapkan bahwa wanita dianggap tidak mandiri sehingga atasan lebih mengutamakan karyawan pria. Berdasarkan variabel pembentuknya, maka faktor ketiga ini dinamakan Faktor Karyawan Pria Lebih Diutamakan.

- d. Faktor keempat yaitu Faktor Wanita Dianggap Lebih Cocok Sebagai Ibu Rumah Tangga. Variabel pembentuknya ada dua yaitu variabel Kodrat dan Pelengkap. Kodrat wanita sebagai ibu rumah tangga selalu menjadi pertimbangan atasan dalam penentuan jabatan, seperti tercantum pada variabel Kodrat. Variabel Pelengkap juga mengungkapkan hal yang hampir sama, yaitu bahwa wanita dianggap hanya sebagai pelengkap bagi suaminya. Oleh karena itu, faktor keempat ini dinamakan Faktor Wanita Dianggap Lebih Cocok Sebagai Ibu Rumah Tangga.
- e. Faktor kelima adalah Faktor Wanita Tidak Perlu Berkarir. Artinya adalah bahwa wanita dianggap hanya sebagai ibu rumah tangga sehingga jika ia bekerja di luar rumah maka ia tidak perlu mengejar karir lebih maksimal, seperti diungkapkan satu variabel pembentuknya, yaitu variabel Fungsi. Dengan demikian, faktor kelima ini dinamakan Faktor Wanita Tidak Perlu Berkarir.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis faktor, dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita, yaitu :

- a. Faktor Ketidakmandirian. Faktor ini menunjukkan wanita dianggap tidak mandiri dalam banyak hal, termasuk dalam hal pekerjaannya di kantor.
- b. Faktor Kedudukan Wanita Dianggap Rendah, yaitu anggapan masyarakat akan kedudukan wanita yang ditempatkan lebih rendah dibandingkan pria sehingga wanita dikesampingkan dalam banyak hal.
- c. Faktor Karyawan Pria Lebih Diutamakan, yaitu bahwa dalam banyak hal termasuk dalam pekerjaan, wanita sering dikesampingkan dan manajemen lebih mengutamakan karyawan pria.
- d. Faktor Wanita Dianggap Lebih Cocok Sebagai Ibu Rumah Tangga. Faktor ini menunjukkan bahwa budaya masyarakat yang menganggap

wanita lebih cocok mengurus rumah tangga dan tidak perlu bekerja diluar rumah.

- e. Faktor Wanita Tidak Perlu Berkarir, yaitu bahwa wanita bekerja lebih cocok sebagai pelengkap bagi suami sehingga wanita tidak perlu mengejar karir lebih maksimal.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini tidak terbukti. Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa terdapat 20 faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita. Selanjutnya setelah melakukan pengolahan data dengan analisis faktor diperoleh 5 faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita, yang terbentuk berdasarkan 17 variabel pembentuknya.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perusahaan bisnis di Yogyakarta sebaiknya memperhatikan peranan karyawan wanita, sebab selama ini perusahaan masih tetap memfokuskan karyawan pria yang mendominasi kedudukan manajemen tingkat atas. Padahal karyawan wanita itu sendiri belum tentu memiliki kemampuan yang rendah. Selain itu wanita karir di Yogyakarta sebaiknya memacu/memotivasi diri lebih tinggi lagi untuk lebih maju didalam bekerja, sehingga tidak hanya sekedar bekerja tetapi juga berkarir. Artinya, seorang wanita diharapkan dapat merintis karirnya untuk menuju pada jenjang karir yang lebih tinggi dengan berbekal kompetensi dan kapabilitas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito, 1987, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengertian*, Jakarta: Bros.
- Ali Basyah Siregar, 1998, *Analisis Faktor*, Bandung: Laboratorium POSI TI-ITB.
- 2003, After Sale Perlu Diperhatikan, *Kedaulatan Rakyat*, 28 Juni, hal. 11.
- Amin Wijaya Tunggal, 1996, *Kamus MBA*, Jakarta: Bumi Aksara.
- A.P. Muniati, 1992, *Citra Wanita dan Kekuasaan*, Yogyakarta: Kanisius.
- Biro Pusat Statistik, 1975, *Sensus Penduduk Tahun 1971*, Jakarta: BPS.
- Biro Pusat Statistik, 1992, *Keadaan Pekerja/Karyawan di Indonesia Tahun 1990*, Jakarta: BPS.
- Cantor, W., Dorothy; Bernay, Tony dan Stoess, Jean, 1998, *Women In Power*, Abraham RAP., Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, Edwin, 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi 6, Jilid I, Jakarta: Erlangga.

- Gardiner, Oey, Mayling; Wagemann, Mildred; Suleeman, Evelyn dan Sulastris 1996, *Perempuan Indonesia Dulu dan Kini*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- GlassCeilling, http://www.vocationalpsychology.com/term_glass.htm.
- Hadari Nawawi, 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husain Umar, 2000, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Edisi 1, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- John Soeprihanto, 1988, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- 2002, Kekerasan, 'Pingitan' Baru Pasca Kartini, *Kedaulatan Rakyat*, 21 April, hal. 10.
- 2003, Kiprah Wanita-Wanita Pengusaha, *Tabloid Mall*, 21 April, hal. 3-6.
- 1999, Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21*.
- Lilian Too, 1995, *Strategi Sukses dalam Berkarir*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- M. Sri Samiati Tarjana, 1992, *Ideologi Gender dalam Kehidupan Sehari-hari*, hal.18-28, Surakarta: PSW Universitas Sebelas Maret.
- Macdonald, Mandy dan Sprenger, Ellen, 1997, *Gender dan Perubahan Organisasi*, Yogyakarta: Insist Press.
- Mansour Fakhri, 1997, *Merekonstruksi Realitas dengan Perspektif Gender*, Yogyakarta: SPBY.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 2002, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- 2002, Menyoal Kesenjangan Gender, *Manajemen*, Edisi Maret, PT Pustaka Binaman Pressindo, hal. 48-49.
- Mobley, W.H., 1982, Supervisor and Employee Race and Sex Effect on Performance Appraisal, *Academy of Management Journal* dalam Yeni K. dan Indra W., 2001, Pengalaman Organisasi Terhadap Kinerja dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Volume 6.

- Nurdiyantoro Burhan dan Gunawan Marzuki, 2000, *Statistik Terapan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- 1995/1996, *Profil Kedudukan dan Peran Wanita di Propinsi DIY, Kerjasama Direktorat Pembangunan Desa Propinsi DIY dan PSW UGM*.
- Ratna Megawangi, 1999, *Membiarkan Berbeda?*, Bandung: Mizan Pustaka.
- Saifudin Azwar, 1986, *Reliabilitas dan Validitas, Interpretasi dan Kompetensi*, Edisi Pertama, Jakarta: Liberty.
- Singgih Santoso, 1999, *SPSS, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono, 2001, *Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Singgih Santoso, 2002, *SPSS, Statistik Multivariat*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Stoner, AF, James dan Freeman, R., Edward, 1991, *Management*, Fourth edition, New Jersey, Prentice Hall International Edition.
- Stoner, AF, James; Freeman, R., Edward dan Gilbert, R., Daniel, 1996, *Manajemen*, Jilid 2, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Stumpf S.A dan London M., 1981., Capturing Rater Policies in Evaluating Candidates for Promotion, *Academy of Manegement Journal*, dalam Yeni K. dan Indra W., 2001, Pengalaman Organisasi Terhadap Kinerja dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 6.
- Wright, Drygulsky, Barbara, 1997, *Kiprah Wanita Dalam Teknologi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yeni Kuntari dan Indra Wijaya, 2001, Pengalaman Organisasi, Evaluasi Terhadap Kinerja, dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Volume 6.