

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERKEMBANGAN KARIR WANITA  
DI KOTAMADYA SURABAYA**

TESIS



kk  
TE 90/95  
Kar  
a

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"  
SURABAYA

Oleh

**NURTJAHJA MOEGNI KARJADI**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
1995**

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERKEMBANGAN KARIR WANITA  
DI KOTAMADYA SURABAYA**

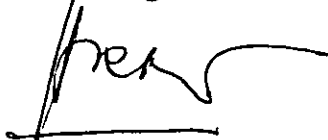
**T E S I S**

Telah Disetujui oleh Panitia Penguji  
Pada Tanggal 27 Januari 1995  
Memenuhi Persyaratan Pendidikan Pascasarjana  
Program Magister  
Program Studi Ilmu Manajemen

Oleh:

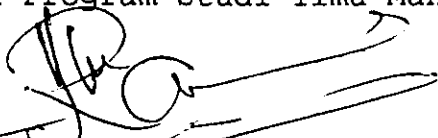
Nurtjahja Moegni Karjadi

Disetujui Oleh:  
Pembimbing Utama,



Drs. H. Warsono, M.E  
NIP. 130 324 091

Mengetahui:  
Ketua Program Studi Ilmu Manajemen,



Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, S.E  
NIP. 130 355 369

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERKEMBANGAN KARIR WANITA  
DI KOTAMADYA SURABAYA**

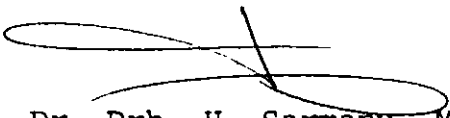
T E S I S

Telah Disetujui oleh Panitia Penguji  
Pada Tanggal 27 Januari 1995  
Memenuhi Persyaratan Pendidikan Pascasarjana  
Program Magister  
Program Studi Ilmu Manajemen

Oleh:

Nurtjahja Moegni Karjadi

Disetujui Oleh:  
Pembimbing Konsultan,



Dr. Drh. H. Sarmanu, M.S  
NIP. 130 701 125

## KATA PENGANTAR

Setelah melewati berbagai kesulitan dan rintangan, akhirnya dengan Rakhmat Tuhan Yang Maha Esa dan berkat bimbingan-Nya, penulisan tesis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar derajat Strata 2 (S2) pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Program Studi Ilmu Manajemen, dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs.ec.H.Warsono ME, yang telah bersedia membagi beban tanggung jawab dalam penulisan tesis ini meskipun dalam suasana kesibukan beliau yang cukup tinggi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE., selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Dr. drh. H. Sarmanu, MS., yang telah banyak memberikan bimbingan, khususnya dalam penerapan metode statistik.
4. Bapak Rektor Universitas Airlangga Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.

5. Bapak Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh jenjang pendidikan di Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
6. Bapak Drs.ec.Budiman Chr, MA, PhD, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, yang telah banyak memberikan bantuan moril yang sangat berharga dalam mendorong kami untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata 2 (S2).
7. Segenap Staf Dosen bidang Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga yang telah banyak memberikan tambahan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Ibunda tercinta, adik-adik serta kakak-kakak keluarga besar Moegni Djojodirdjo, yang telah banyak memberikan dukungan moril kepada penulis sekeluarga selama menjalani masa pendidikan.
9. Rekan-rekan mahasiswa S2 Program Studi Ilmu Manajemen angkatan 1992, terutama Drs.ec.M.Nuraini M.Si., yang telah banyak membantu pemrosesan data dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya ucapan terima kasih yang tulus khusus penulis sampaikan kepada suami tercinta dan anak-anak tersayang Yanti, Yani dan Titien yang senantiasa setia menemani penulis dalam masa sulit dan bahagia sambil memberikan dorongan semangat dan doa bagi keberhasilan studi penulis.

Semoga kebaikan yang diberikan kepada penulis, mendapatkan imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Menyadari sepenuhnya akan keterbatasan daya penguasaan serta pengetahuan yang penulis miliki, penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu tegur sapa dari berbagai pihak demi perbaikan-perbaikan tesis ini sangat penulis harapkan.

Semoga karya tulis yang sederhana ini dapat berguna bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam meningkatkan peranan wanita Indonesia.

Januari 1995,

penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I      Pendahuluan .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	15
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..	15
1.4. Sistematika Penulisan .....	16
BAB II     Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis .....	19
2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
2.2. Landasan Teori .....	20
2.2.1. Pengertian Karir .....	20
2.2.2. Pengertian Pengembangan Karir .....	22
2.2.3. Pengertian Perencanaan Karir .....	24

	2.2.4. Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Perencanaan Karir .....	26
	2.2.5. Faktor-Faktor Pengembangan Karir .....	27
	2.2.6. Perkembangan Karir Wanita .....	33
	2.3. Hipotesis .....	41
BAB III	Metodologi Penelitian .....	42
	3.1. Identifikasi Variabel .....	42
	3.2. Definisi Operasional Variabel ..	42
	3.3. Populasi dan Penentuan Sampel ..	49
	3.4. Prosedur Pengumpulan Data .....	52
	3.5. Analisis Data .....	53
BAB IV	Gambaran Umum Kondisi Tenaga Kerja Wanita .....	60
BAB V	Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	73
	5.1. Deskripsi Variabel .....	73
	5.2. Pembuktian Hipotesis .....	92
	5.3. Pembahasan Hasil Analisis .....	105



BAB VI	Kesimpulan Dan Saran .....	112
	6.1. Kesimpulan .....	112
	6.2. Saran .....	114
DAFTAR PUSTAKA .....		116
LAMPIRAN .....		119

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Di Indonesia. 1988 - 1998 (dalam persen) .....	8.
2	Pekerjaan Menurut Sektor Dan Jenis Kelamin 1971, 1980 dan 1985 (dalam persen) .....	10
3	Tingkat Pengembangan Karir Wanita Per Indikator Di Kotamadya Surabaya .	75
4	Tingkat Kemampuan Manajerial Per Indikator Di Kotamadya Surabaya..	79
5	Tingkat Kemampuan Teknis/Fungsional Per Indikator .....	83
6	Tingkat Keamanan Per Indikator .....	85
7	Tingkat Kreativitas Per Indikator....	88
8	Tingkat Otonomi Dan Kebebasan Per Indikator .....	91
9	Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda Secara Serentak Terhadap Model Analisis Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Tergantung .....	93
10	Hasil Perhitungan Uji Diagnostik ....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1	The Contents Of Career Planning And Career Management As Components Of Career Development .....
	27.

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Print Out List Data	131
2. Tingkat Pengembangan Karir Per Responden	122
3. Tingkat Kemampuan Manajerial Per Responden .....	125
4. Tingkat Kemampuan Teknis/ Fungsional Per Responden .....	128
5. Tingkat Keamanan Per Responden .....	131
6. Tingkat Kreativitas Per Responden .....	134
7. Tingkat Otonomi Dan Kebebasan Per Responden .....	137
8. Print Out Regression Analysis .....	140
9. Print Out Diagnostic Test .....	141
0. Tabel t .....	142
1. Tabel F .....	143
2. Tabel Kai Kuadrat .....	145
3. Daftar Pertanyaan .....	146

### ABSTRAK

Karir yang sukses bagi wanita, adalah wanita yang dapat melakukan dua peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja mencari nafkah dengan pola selaras, serasi dan seimbang. Peran ganda wanita banyak menimbulkan konsekuensi kewajiban ganda pula. Walaupun wanita memasuki pasar tenaga kerja bukan berarti peranan sebagai ibu rumah tangga akan hilang, sebab peranan wanita sebagai ibu rumah tangga merupakan kodrat wanita dan tidak akan hilang dalam keadaan bagaimanapun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Apakah variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap pengembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya.
2. Dari variabel-variabel tersebut, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pengembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya.

Untuk keperluan tersebut dilakukan penelitian dengan pengambilan sample menggunakan metoda purposive random sampling, yaitu diambil 140 wanita yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga, minimal yang berpendidikan S.M.A atau yang sederajat dan yang bekerja baik di Instansi Pemerintah maupun Swasta. Kemudian untuk keperluan analisis data dipergunakan model Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap pengembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, sebesar 69,3 persen.
2. Variabel kemampuan manajerial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap pengembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, sebesar 40,71 persen.
3. Variabel kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan juga mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap pengembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, yaitu berturut-turut sebesar 27,02 persen, 20,29 persen, 23,12 persen dan 9,10 persen.

**BAB I****PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada saat pemerintah Indonesia mencanangkan Era Pembangunan bagi bangsa Indonesia, dua puluh lima tahun yang lalu, ketika itu pula pola hidup rakyat Indonesia mulai dibebani oleh berbagai tuntutan sosial, ekonomi, politik dan budaya yang bertujuan untuk meningkatkan dukungan terhadap pembangunan Indonesia. Kaum wanita tidak terkecuali, merekapun dituntut untuk menyumbang melalui peran sosial, politik dan ekonomi mereka, guna menunjang keberhasilan pembangunan.

Untuk meningkatkan peran wanita Indonesia dalam pembangunan, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah. Dalam bidang organisasi, pemerintah telah membentuk berbagai organisasi wanita yang secara garis besar dikategorikan menjadi: (1) para isteri pegawai negeri dikelompokkan dalam Dharma Wanita; (2) para isteri anggota ABRI dikelompokkan dalam Dharma Pertiwi; (3) bagi para ibu rumah tangga di daerah pedesaan dan di kota yang bukan isteri pegawai negeri/isteri ABRI diciptakan organisasi PKK yang secara eksplisit dinyatakan oleh

1983 sebagai salah satu organisasi wanita untuk mendorong partisipasi wanita Indonesia dalam pembangunan (Nursyahbani, 1989:41).

Usaha pemerintah untuk meningkatkan peranan wanita Indonesia dalam pembangunan tidak hanya berhenti dalam pengelompokan wanita Indonesia dalam organisasi wanita yang telah ditentukan oleh pemerintah, namun pemerintah juga telah menentukan pula peran yang seharusnya dilakukan oleh wanita dalam pembangunan melalui apa yang kita kenal dengan Panca Tugas Wanita yaitu: (1) sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami, sebagai kekasih dan sahabat bersama-sama membina keluarga yang bahagia; (2) sebagai ibu pendidik dan pembina generasi muda, supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani dalam menghadapi segala tantangan jaman dan menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsa; (3) sebagai ibu pengatur rumah tangga supaya rumah tangga merupakan tempat yang aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga; (4) sebagai tenaga kerja dan dalam profesi, bekerja di pemerintahan, perusahaan swasta, dunia politik, berwiraswasta dan sebagainya untuk menambah penghasilan keluarga; dan (5) sebagai anggota organisasi masyarakat terutama organisasi wanita, badan-badan sosial dan sebagainya, untuk menyumbangkan tenaga

kepada masyarakat (Nursyahbani, 1989:45).

Hampir di setiap seminar yang berhubungan tentang wanita Indonesia salah satu topik yang paling banyak dibicarakan, adalah bagaimana kita dapat meningkatkan peranan wanita Indonesia dalam pembangunan negara kita. Topik peranan wanita dan pembangunan beranjak dari satu asumsi dasar bahwa peran atau sumbangan wanita Indonesia dalam pembangunan negara Indonesia masih belum memadai. Dari asumsi ini maka muncullah konsepsi peranan ganda wanita Indonesia, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai anggota masyarakat yang harus mampu dan mau menyumbangkan tenaga dan pikiran mereka untuk pengembangan sosial dan ekonomi masyarakat diri mereka masing-masing.

Ada beberapa permasalahan yang muncul apabila dalam usaha kita mencari pemecahan tentang permasalahan wanita Indonesia yang beranjak dari asumsi bahwa peranan wanita dalam pembangunan Indonesia masih kurang dan perlu ditingkatkan. *Pertama*, adalah menyangkut kesahihan dari asumsi itu sendiri. Kita dapat menanyakan apakah memang benar kontribusi wanita Indonesia dalam proses pembangunan memang minim sehingga perlu digalakkan.

Demikian pula apakah kontribusi kaum pria dalam pembangunan itu jauh lebih besar dari kontribusi



wanita dalam pembangunan, sehingga hanya peranan kaum wanita sajalah yang harus ditingkatkan. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini sangatlah tergantung pada bagaimana kita memberikan makna terhadap konsep peranan wanita dalam pembangunan.

Memang apabila kita mengartikan peran wanita dalam pembangunan itu dari jumlah wanita yang menjadi pegawai negeri atau yang duduk dalam jabatan kunci di negara ini, memang harus diakui sangat sedikit. Dari seluruh pegawai negeri Indonesia yang berjumlah ± 3 juta, pegawai negeri wanita hanya 764.137 orang, dari jumlah itu hanya 3% dari pegawai negeri wanita yang menduduki golongan III (Wardah Hafids, 1989:12, dikutip oleh Nursyahbani Katjasungkana, 1989:45), yang perlu dipertanyakan adalah rendahnya jumlah pegawai negeri wanita itu, apakah disebabkan karena rendahnya kemauan wanita Indonesia untuk berperan dalam pembangunan ataukah karena ada sebab lain seperti misalnya prioritas perekrutan pegawai negeri. Bukankah secara resmi pemerintah Indonesia belum pernah mengeluarkan Undang-Undang yang menjamin "equal right" dalam pengangkatan pegawai negeri atau swasta.

Situasi akan berbeda apabila kita lihat pada sektor pertanian. Tanpa kerja keras dan pengorbanan

anita tani Indonesia, maka tidak mungkin Indonesia mencapai swasembada pangan. Demikian pula apabila karya ibu-ibu rumah tangga yang dengan penuh kesabaran dan pengorbanan dalam membina keluarga mereka diakui sebagai kontribusi wanita dalam pembangunan, maka tidak terkirakan besarnya kontribusi kaum wanita dalam pembangunan Indonesia.

Permasalahan *kedua*, adalah menyangkut konsep kodrat yang sering dikaitkan dengan peranan wanita dalam pembangunan. Konsep kodrat ini mengandung suatu pengertian penguatan mitos-mitos yang hidup di kalangan masyarakat tentang wanita. Kodrat cenderung memaksa kita untuk membatasi usaha-usaha kita mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh kaum wanita. Menurut Toeti (1989:60), mengusulkan agar kita meninggalkan konsep kodrat wanita dan menggantikannya dengan konsep martabat wanita sebagai dasar pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh wanita Indonesia. Tentang hal ini Toeti (1989:60) mengutarakan sebagai berikut:

Dengan memakai istilah martabat tersebut kita telah menempatkan manusia sebagai makhluk yang mempunyai potensi untuk maju ke segenap kemungkinan. Sedangkan kalau kita tetap menggunakan istilah kodrat seperti halnya manusia ini terjebak di dalam keadaan baku yang tidak bisa dirubah. Kodrat seakan-akan membatasi ruang gerak manusia itu sendiri. Dan terdapat kecenderungan yang kuat, bahwa istilah

kodrat selalu diperuntukkan untuk wanita dan istilah martabat dialamatkan kepada pria. Hal ini jelas tidak adil, sebab sebagai manusia kita mempunyai potensi yang sama.

Di samping itu dalam realita kehidupan kelompok wanita miskin, kodrat bukan lagi merupakan nilai yang mereka hayati. Sebagai contoh para wanita di Bali dan di Jawa tidak merasa malu untuk mengerjakan pekerjaan yang dari segi kodrat tidak layak dilakukan oleh seorang wanita, misalnya bekerja sebagai kuli bangunan. Oleh karena itu pelestarian konsep kodrat sebagai dasar kebijaksanaan pengembangan kehidupan wanita Indonesia sudah tidak sah lagi. Namun hal ini bukan berarti kodrat wanita bisa dipindahkan pada pria, karena kodrat wanita (menyusui, haid, melahirkan) hanya wanita yang memiliki. Agar peran ganda wanita dapat berjalan serasi, selaras dan seimbang, maka wanita dituntut untuk dapat menguasai/ memiliki keterampilan, baik keterampilan rumah tangga maupun keterampilan untuk bekerja di luar rumah.

Pergeseran tenaga buruh wanita oleh tenaga buruh pria dilaporkan oleh Price (1983:102) juga terjadi di sektor industri tekstil dan batik. Ketika teknologi cap mulai digunakan dalam industri batik, maka pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan yang menghasilkan upah yang tinggi semua dimonopoli oleh pekerja-pekerja pria, sedang buruh-buruh wanita yang semula mengerjakan pekerjaan yang

sama dipaksa mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang tidak membutuhkan keterampilan dengan demikian upah mereka pun rendah.

Secara teoritis ada beberapa cara yang dapat dipakai untuk melihat peranan wanita di dalam proses pembangunan yang telah dijalankan, antara lain:

1. melihat kontribusi mereka dalam pembangunan ekonomi, diukur melalui tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK),
2. kualitas dari kontribusi tersebut, dilihat melalui komposisi jenis pekerjaan wanita,
3. melihat terjadinya pergeseran kesempatan kerja antar sektor, dapat dilihat melalui pergeseran proporsi wanita yang bekerja dari sektor A (pertanian) ke arah dua sektor lainnya yaitu M (manufaktur) dan S (servis/jasa).

Mengenai gambaran TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) wanita secara nasional, dapat dilihat melalui sensus penduduk tahun 1985 dan survey penduduk antar sensus tahun 1990. Berdasarkan dua data tersebut dapat ditunjukkan bahwa TPAK wanita mengalami peningkatan yaitu dari 32,65% (tahun 1985) menjadi 37,59% (tahun 1990). Data tersebut dapat diartikan bahwa dari tahun ke tahun

wanita Indonesia semakin terlibat dalam kegiatan ekonomi yang produktif. Mengenai dasar dari perkiraan ini bertitik tolak dari perhitungan proyeksi angkatan kerja tahun 1988 sampai dengan tahun 1998 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

**PROYEKSI ANGKATAN KERJA MENURUT  
JENIS KELAMIN DI INDONESIA  
1988 - 1998 (dalam persen)**

Tahun	Wanita	Laki-laki	Jumlah
1988	37,4	62,6	100
1993	38,8	61,2	100
1998	40,2	59,8	100

Sumber: BPS, Proyeksi Angkatan Kerja 1988-1998

Berdasarkan Tabel 1 di atas, tampak adanya kecenderungan bahwa partisipasi angkatan kerja wanita semakin meningkat. Meningkatnya TPAK wanita kemungkinan bersumber pada perubahan faktor-faktor tertentu misalnya tingkat pendidikan, perubahan persepsi tentang wanita yang bekerja, yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk lebih giat memasuki pasar kerja terutama jika terjadi perkembangan di dalam kegiatan ekonomi suatu negara.

Pada umumnya TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) wanita disertai dengan semakin naiknya kualitas pekerjaan yang tercermin melalui komposisi jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian maka proses pembangunan yang telah dijalankan selama ini, tampaknya memang telah mampu meningkatkan posisi dan kedudukan wanita sampai pada jenis pekerjaan yang tergolong membutuhkan keahlian khusus, dan keahlian pendukung tertentu yang dicerminkan pada jenis pekerjaan profesional. Bahkan selama periode 1980 - 1985 pada jenis pekerjaan tersebut menunjukkan gejala kenaikan persentase yang terjadi bersamaan dengan menurunnya persentase pada jenis pekerjaan kasar.

Walaupun demikian perlu diingat bahwa apabila dilihat secara keseluruhan ternyata yang menikmati keuntungan pada jenis pekerjaan tersebut baru sebagian kecil wanita saja, artinya sebagian besar lainnya masih tetap berada pada jenis pekerjaan yang tergolong kasar. Hal ini dapat diduga berkaitan dengan keadaan kualitas sumberdaya sebagian besar wanita Indonesia yang kebanyakan masih tergolong rendah. Kualitas ini pada akhirnya akan menjadi kendala bagi mereka untuk bersaing di pasar kerja. Berdasarkan sensus penduduk tahun 1985 dibandingkan dengan tahun 1990, secara nyata wanita

banyak terserap di sektor S, khususnya pada sub sektor pedagang informal. Secara lebih terinci pergeseran tenaga kerja wanita, dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah.

**Tabel 2**  
**PEKERJAAN MENURUT SEKTOR DAN JENIS KELLAMIN**  
**1971, 1980 dan 1985 (dalam persen)**

Sektor	Wanita			Laki-laki		
	1971	1980	1985	1971	1980	1985
A (Pertanian)	64,7	54,2	53,7	66,4	57,3	55,29
M (Manufaktur)	11,7	13,1	12,25	9,3	13,4	14,09
pertambangan	0,0	0,4	0,32	0,3	1,0	0,87
industri	11,6	12,5	11,68	6,0	7,5	7,94
listrik, air,						
gas	0,0	0,0	0,02	0,1	0,2	0,16
bangunan	0,1	1,7	0,23	2,9	4,7	5,12
S (Services)	22,5	32,7	34,06	24,3	29,3	30,62
perdagangan	14,6	19,1	21,22	9,2	10,1	11,46
angkutan	0,1	0,1	0,11	3,5	4,2	4,84
keuangan	0,1	0,3	0,22	0,3	0,7	0,50
jasa	8,7	13,2	12,51	11,3	14,3	13,81
Jumlah	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N(ribuan)	12.206	16.934	22.507	5.959	34.618	39.951

Sumber: Sensus Penduduk tahun 1971, 1980 diolah  
BPS 1985, seri SUPAS no.5

Sub sektor tersebut lebih berciri skala usaha dan modal yang kecil, dan tidak begitu mensyaratkan tingkat pendidikan tinggi, pada dewasa ini telah dianggap berfungsi sebagai peluang utama bagi wanita untuk mencari

nafkah, khususnya bagi mereka yang terdesak dari sektor pertanian.

Memang wanita yang berkarir dapat menikmati pendapatan dari luar rumah dan sebagai akibatnya tingkat kemandirian mereka bertambah. Tetapi mereka juga harus membayar keuntungan yang diperoleh tersebut dengan mengurangi kebebasan mereka, dengan mengurangi ketenangan dengan hidup yang lebih rumit. Adanya peran ganda bagi wanita yang bekerja di luar rumah juga mengakibatkan timbulnya rasa bimbang dalam menentukan sikap. Mana yang seharusnya didahulukan, pekerjaan atau rumah tangga. Akan mampukah mereka memadukan kepentingan tanpa harus merugikan salah satunya, akan mampukah mereka meredakan rasa sesal karena terpaksa meninggalkan anak di rumah demi pekerjaannya. Tidakkah mereka merasa iri bila anak terlalu dekat dengan pengasuhnya, bagaimana bila anak lebih dekat pada ayahnya walaupun mereka sama-sama bekerja.

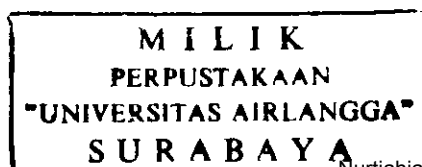
Di sisi lain secara nyata industri di Indonesia memang tumbuh dengan pesat, terutama selama kurun waktu 15 tahun terakhir ini. Kondisi yang demikian ini membawa suatu pemikiran kita untuk lebih memperhatikan sektor industri kecil, karena pekerjaan pada jenis industri kecil memungkinkan bagi wanita untuk



memperoleh penghasilan tambahan dan mereka masih dapat melakukan tugas-tugas di rumah.

Dengan demikian maka tenaga kerja wanita yang harus berperan ganda ini tidak perlu melakukan mobilitas geografis untuk meninggalkan rumah tangganya guna melakukan pekerjaan produktifnya. Hal ini dipandang menguntungkan karena jenis pekerjaan tersebut tidak begitu banyak menuntut ketrampilan khusus dan tingkat pendidikan yang tinggi, serta tidak begitu mensyaratkan batasan umur tertentu sebagaimana jenis pekerjaan industri yang berskala besar dan menengah. Dengan demikian, wanita pada segala lapisan umur yang masih terhitung dalam golongan usia produktif serta hanya memiliki kualitas sumberdaya yang rendah, masih dimungkinkan untuk bergerak pada jenis pekerjaan ini guna memperoleh pendapatan.

Berdasarkan uraian di atas nampak jelas keadaan kaum wanita Indonesia yang tidak menentu. Disatu pihak wanita Indonesia dituntut untuk meningkatkan peranan mereka dalam pembangunan, namun pembangunan itu sendiri tidak "ramah" terhadap wanita. Usaha-usaha untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh kaum wanita belum berhasil memecahkan permasalahan itu karena usaha-usaha itu dikembangkan atas dasar konsep-konsep kodrat wanita.



Peningkatan perhatian terhadap wanita telah dinyatakan melalui organisasi-organisasi wanita, dan telah diketahui bersama bahwa bagi wanita Indonesia, pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan, jelas merupakan landasan utama bagi terhadap kemajuan pendidikan wanita, demikian pula berbagai perundangan yang ada, antara lain UU. No.7 tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, khususnya pasal 10 dari konvensi ini.

Selanjutnya GBHN 1978, 1983 dan 1988 merupakan landasan operasional yang tidak saja mendorong tetapi juga mengarahkan perhatian terhadap pendidikan wanita. Perhatian tersebut juga tertuang secara rinci dalam REPELITA III, IV dan V, antara lain berupa langkah-langkah serta program dan proyek pendidikan dan pelatihan khusus untuk wanita yang kebijaksanaannya dikoordinasikan oleh Menteri Negara Urusan Peranan Wanita.

Namun demikian diakui bahwa wanita dengan segala kodratnya mempunyai tugas-tugas khusus yang mulia yang hanya dapat dilakukan oleh wanita yaitu melahirkan dan menyusui dengan segala aktivitas maupun sifat-sifat yang mengiringinya. Sifat-sifat ini seperti kesabaran,

ketelitian, rajin, hemat, efisien dalam pemanfaatan waktu sering digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan ketekunan, ketelitian, sifatnya monoton dan tidak memerlukan keahlian khusus.

Dalam penulisan ini peran serta wanita lebih banyak dilihat dari segi minat dan aktivitas mereka dalam bekerja, dan tidak lepas dari masalah keluarga. Oleh sebab itu, bila ada seorang wanita karir yang sukses, masyarakat hampir selalu akan bertanya "bagaimana dengan keluarganya", dan bila ternyata keluarga wanita karir yang sukses tersebut dalam keadaan tidak ideal, maka masyarakat tidak segan-segan untuk menjatuhkan vonis terhadap wanita tersebut, sebagai wanita yang gagal.

Berbicara masalah karir yang sukses bagi wanita, adalah wanita yang dapat melakukan dua peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja mencari nafkah dengan pola selaras, serasi dan seimbang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang wanita karir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, di Kodya Surabaya, yang selengkapya berjudul: **"ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN KARIR WANITA DI KOTAMADYA SURABAYA"**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel-variabel managerial competence (kemampuan managerial), technical/ functional competence (kemampuan teknis/ fungsional), security (keamanan), creativity (kreativitas) serta autonomy and independence (otonomi dan kebebasan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap pengembangan karir wanita ?
2. Di antara variabel-variabel tersebut di atas, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pengembangan karir wanita ?

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mempelajari variabel-variabel managerial competence (Kemampuan Manajerial), technical/ functional competence (Kemampuan Tehnik/ Fungsional), security (Keamanan), creativity (Kreativitas) serta autonomy and independence (Otonomi dan Kebebasan) apakah mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap pengembangan karir wanita.

2. Untuk mempelajari variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap pengembangan karir wanita.

#### 1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pemerintah maupun pihak swasta khususnya perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan tenaga kerja wanita.
2. Bagi Lembaga Akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian mengenai karir wanita selanjutnya.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian ini, hal-hal yang akan dibahas disusun dalam enam bab dengan

sistematika sebagai berikut:

**Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis**

Pada bab ini disajikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diajukan pada penelitian ini, serta model analisis yang digunakan untuk menganalisis data.

**Bab III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini diuraikan tentang identifikasi variabel, definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data dan analisis data.

**Bab IV : Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Pada bab ini disajikan tentang gambaran umum perkembangan peranan wanita di Indonesia.

**Bab V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel bebas dan variabel tergantug, pembuktian dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

**Bab VI : Kesimpulan Dan Saran**

Pada bab ini disajikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis berdasarkan hasil analisis penelitian.

**BAB II****TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS****2.1. Penelitian Terdahulu**

Setyaningsih (1992) melakukan penelitian di Kotamadya Jambi, tentang "Analisis Pengembangan Karir Wanita di Kotamadya Jambi". Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menyimpulkan bahwa pengembangan karir wanita dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, jumlah pendapatan, jumlah tanggungan keluarga dan jumlah pendapatan suami yang secara bersama-sama berpengaruh sebesar 0,79%. Sedangkan faktor yang dominan diantara faktor tersebut adalah faktor pendidikan wanita (0,31%).

Kemudian Aprizal (1992), melakukan penelitian tentang "Pengembangan Karir Pegawai Swasta di Kotamadya Padang" dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan Setyaningsih, menyimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai swasta di Kotamadya Padang secara bersama-sama dipengaruhi oleh kemampuan managerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas dan otonomi sebesar 0,82%. Dari variabel-variabel tersebut ternyata yang berpengaruh dominan terhadap pengembangan karir pegawai



swasta di Kotamadya Padang adalah faktor kemampuan managerial sebesar 0,33%.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Pengertian Karir

Pengertian karir ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari para masing-masing ahli tersebut. Menurut Cascio (1986:325) dalam mendefinisikan karir membedakan artinya dari dua sudut pandang yang berbeda yaitu objective career dan subjective career. Sebagai objective career adalah "A career is sequence of positions occupied by a person during the course of a life time."

Sedangkan sebagai subjective career adalah "A career consists of the changes in values, attitudes, and motivation that occur as a person grows older".

Hani Handoko (1989:121) mendefinisikan karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Dalam literatur ilmu pengetahuan tentang perilaku, pada umumnya menggunakan istilah karir

dengan tiga pengertian:

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab.
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Beach (1984:320) mendefinisikan karir sebagai "A career is a lifelong sequence of jobs integrated with the attitudes and motives of the person as he or she engages in these work roles". (Karir merupakan rangkaian yang terus menerus dan berurutan dari berbagai pekerjaan yang merupakan integrasi dari sikap mental/ jalan pikiran (attitudes). Karir ini mendorong seseorang terikat pada aturan-aturan kerja).

Sementara itu menurut Robbins (1988:555):

"The sequence of positions a person occupies during the course of a life time" Rangkaian dari kedudukan/ posisi kerja seseorang selama/ sepanjang hidupnya).

Kemudian Donnelly, Jr (1984:758) mendefinisikan karir sebagai "The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work related experiences and activities over the span of the person's life" (Karir adalah merupakan rangkaian pemikiran individu tentang sikap mental dan tingkah laku dalam pekerjaan, yang mana dalam hal ini sangat berhubungan dengan pengalaman-pengalaman dan aktivitas-aktivitas seseorang sepanjang rentang kehidupannya).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang, yang berhubungan dengan perubahan nilai, sikap dan motivasi kerjanya.

#### 2.2.2. Pengertian Pengembangan Karir

✓ Menurut Beach (1984:323): "Career development is the planning of one's career and the implementation of career plans by means of education, training, job search and acquisition, and work experiences" (Pengembangan karir adalah perencanaan karir seseorang dan pengetrapannya melalui cara

pendidikan, pelatihan, penelitian dan perolehan pekerjaan serta pengalaman-pengalaman kerja).

✓ Sementara itu Mondy (1990:352) mengutip pendapat Jackson dalam mendefinisikan pengembangan karir sebagai "Career development is a formal approach taken by the organization to ensure that people with the proper qualifications and experience are available when needed" (Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang dipakai oleh suatu organisasi dalam rangka memastikan bahwa para anggotanya memiliki kualifikasi-kualifikasi yang tepat/ baik serta berpengalaman dan selalu tersedia manakala dibutuhkan).

✓ Dubrin (1989:70) mendefinisikan sebagai "Career development is a planned approach to achieving growth and satisfaction in work experiences" (Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang direncanakan untuk mencapai pengembangan dan kepuasan dalam/ pada pengalaman pekerjaan).

✓ Glueck (1982:344) mempunyai pendapat sebagai berikut:

Career development is the formal, structured activity offered by an organization for its members for the purpose of increasing their awareness, knowledge, or capabilities affecting the direction and

TESIS



ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN KARIR WANITA DI KOTAMADYA SURABAYA

Nurtjahja Moegni Karjadi

progression of their careers (Pengembangan karir adalah suatu aktivitas formal dan terstruktur yang ditawarkan/ disediakan oleh suatu organisasi untuk para anggotanya dengan tujuan untuk meningkatkan kepekaan, pengetahuan, ataupun kemampuan agar karir mereka terarah dan lebih baik).

Berdasarkan berbagai definisi di atas tentang pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu pendekatan atau kegiatan yang disusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia ketika dibutuhkan.

### 2.2.3. Pengertian Perencanaan Karir

√ Menurut Byars and Rue (1984:321) definisi perencanaan karir adalah: "The process of analyzing an individual's situation identifying his or her career objectives and developing the means for realizing these objectives" (Suatu proses analisa tentang situasi individual yang memerinci tujuan-tujuan karir seseorang dan kemudian mengembangkan cara / metode untuk merealisasikan/ mewujudkan tujuan-tujuan tersebut).

√ Dubrin (1988:605) mendefinisikan perencanaan karir sebagai "An overall blueprint for achieving career goals by specifying those goals and the accompanying actions plans" (Perencanaan karir adalah suatu gambaran menyeluruh tentang pencapaian tujuan-tujuan karir dengan spesifikasi masing-masing tujuan dan disertai/ dilengkapi oleh rencana-rencana pencapaian).

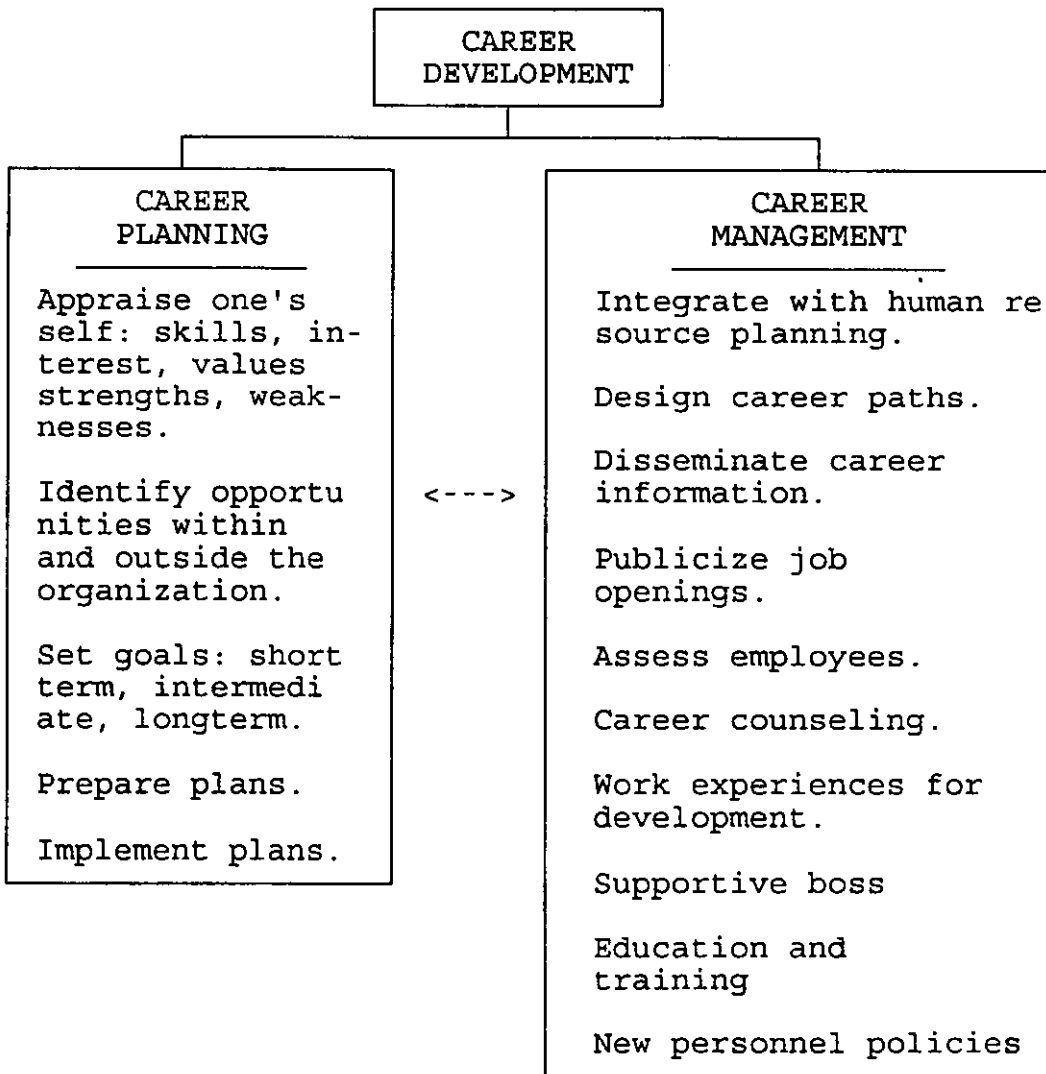
√ Kemudian menurut Mondy (1990:352) adalah: "Career planning is a process whereby an individual sets career goals and identifies the means to achieve them" (Perencanaan karir adalah suatu proses dimana seseorang menyusun sasaran-sasaran atau tujuan karirnya dan kemudian mengidentifikasi cara-cara atau metode-metode untuk pencapaiannya).

Adapun maksud dari definisi-definisi tentang perencanaan karir tersebut di atas adalah, bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses perencanaan yang menyeluruh tentang tujuan karir dimana individu-individu mengidentifikasi tujuan karirnya dan mengembangkan alat untuk mencapai tujuan tersebut.

#### 2.2.4. Hubungan antara pengembangan karir dan perencanaan karir

Beach (1984:320) menyatakan pengembangan karir terdiri dari dua bagian yaitu perencanaan karir dan manajemen karir, dimana hubungan dari ketiganya bisa dijelaskan pada gambar 1 pada halaman 27.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat dijelaskan adanya beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan untuk penetapan perencanaan karir maupun manajemen karir. Perencanaan karir lebih menekankan pada beberapa variabel yang berkaitan pada masa depan karir seorang karyawan. Sedangkan manajemen karir lebih menekankan pada proses pengembangan karir secara periodik dan berjenjang menurut kebutuhan karyawan.



**Gambar 1. The Contents Of Career Planning And Career Management As Components Of Career Development. (Beach, 1984:320)**

**2.2.5. Faktor-Faktor Pengembangan Karir**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut konsep Schein dalam Dubrin (1989:600)



adalah sebagai berikut:

- a. Managerial Competence (Kemampuan Manajerial),
- b. Technical/Functional Competence (Kemampuan Teknis/ fungsional),
- c. Security (Keamanan),
- d. Creativity (Kreativitas),
- e. Autonomy and Independence (Otonomi dan Kebebasan).

**a. Managerial Competence**

A person seeks and values opportunities to manage. This reflects further values for interpersonal competence, analytical competence, and emotional maturity. (Seseorang mencari dan menghargai kesempatan - kesempatan untuk memenej. Hal ini merefleksikan nilai-nilai lebih jauh untuk kompetensi antar pribadi, kompetensi analitis, dan kematangan emosional).

**b. Technical/ Functional Competence (Kemampuan Teknis/ Fungsional)**

A person seeks and values opportunities to exercise various technical talents and areas of competence. Such a person resists being promoted out of

a technically satisfying role into one that is primarily managerial. (Seseorang mencari dan menghargai kesempatan untuk melatih berbagai macam bakat dan bidang-bidang kompetensi teknis. Tipe orang semacam ini akan menolak apabila dipromosikan di luar bidang yang bersifat teknis misalnya ke dalam peran manajerial).

#### **c. Security (Keamanan)**

A person is motivated primarily by the need to stabilize his or her career situation, even if that means subordinating some personal work needs or desires to those of the employing organization or the profession. (Seseorang termotivasi terutama oleh kebutuhan untuk menstabilkan situasi karirnya, sekalipun dia harus berada di bawah komando orang lain atau dia hanya melakukan pekerjaan yang kurang penting dalam organisasi atau profesinya).

#### **d. Creativity**

This anchor is difficult to articulate, but relates to entrepreneurial values. A person is driven by a need to build or create something that is entirely his or her own product. (Seseorang

dikendalikan oleh suatu kebutuhan untuk membangun atau menciptakan sesuatu yang keseluruhannya merupakan hasil usahanya).

#### **e. Autonomy and Independence**

A person seeks work situations where he or she will be largely free of organizational constraints to pursue professional or technical/ functional competence. These persons value aotonomy more than the exercise of technical talents perse. (Seseorang mencari situasi-situasi bekerja dimana dia akan memperoleh kebebasan dari aturan-aturan organisasi untuk menunjukkan kompetensi profesional atau teknis/fungsional).

Manusia tidak hanya berbeda dalam kemampuan mereka melakukan sesuatu tetapi juga dalam kemauan mereka, atau motivasi mereka melakukan hal itu. Menurut Miftah Thoha (1992:35), salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia adalah menganalisa prinsip-prinsip dasar sebagai berikut:

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
3. Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.

4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.
5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (affective).
6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Motif adakalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang (Hersey, 1982:16). Sesuai dengan pendapat Gibson (1992:206) yang mengatakan bahwa cara yang nalar untuk memahami pilihan karir adalah bahwa para individu cenderung memilih karir yang selaras dengan orientasi pribadi mereka.

Selanjutnya Gibson (1992:208) mengemukakan ada empat karakteristik dalam penilaian individu berkenaan dengan kesesuaian karir mereka dengan harapan mereka yaitu:

- a. Prestasi karir
- b. Sikap karir
- c. Keadaptasian karir
- d. Identitas karir

### **Prestasi Karir**

Gaji dan posisi merupakan indikator yang lebih populer tentang prestasi karir (career performance).

Khususnya semakin cepat kenaikan gaji seseorang dan semakin cepat seseorang menapak jenjang hierarki, semakin tinggi pula tingkat prestasi karirnya.

### **Sikap Karir**

Sikap karir (career attitude) mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Orang yang mempunyai sikap karir yang positif juga akan mempunyai persepsi dan penilaian yang positif atas karir mereka. Sikap karir positif lebih mungkin sesuai dengan tuntutan karir dan peluang yang konsisten dengan kepentingan, nilai-nilai, kebutuhan dan kemampuan individu.

### **Keadaptasian Karir**

Profesi selalu berubah, yang menuntut adanya pengetahuan dan keahlian baru untuk mempraktekannya. Orang yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut di atas dan menerimanya dalam praktek karir mereka, akan menghadapi risiko ketinggalan jaman. Keadaptasian karir menunjukkan aplikasi pengetahuan, keahlian, dan teknologi mutakhir dalam perjalanan karir.

### **Identitas Karir**

Identitas karir (career identity) terdiri dari dua komponen utama yaitu:

1. Sejauh mana orang-orang memiliki kesadaran yang konsisten tentang kepentingan, nilai, dan harapan mereka bagi masa depan.
2. Sejauh mana orang-orang memandang hidup mereka konsisten sepanjang waktu, sejauh mana mereka melihat diri sendiri sebagai kelanjutan masa lalu mereka. Gagasan yang diutarakan dalam konsep ini adalah "Ingin jadi apa saja, dan apa yang harus saya lakukan untuk dapat menjadi orang yang saya inginkan"

#### **2.2.6. Perkembangan Karir Wanita**

Risiko karir, apapun pilihan profesinya, tidak dapat dielakkan lagi. Wanita masih saja merasa bersalah terhadap keluarganya. Wanita yang sudah berkeluarga, termasuk wanita karirnya, ingin kelangsungan rumah tangganya tetap langgeng. Sehingga tampak wanita harus lebih banyak berkorban, entah itu berkorban kepada keluarga (terutama pada anak) atau kepada karirnya. Pilihan ada ditangan wanita itu sendiri.

Sering ditemui ada wanita yang menyatakan bahwa ia tidak merasakan ada hambatan dalam meniti karir, namun ternyata itu terjadi pada saat wanita tersebut belum kawin. Begitu masuk dalam lembaga perkawinan, muncullah hambatan ini, terutama hambatan waktu. Jika wanita sudah memutuskan berperan ganda sebagai pilihan hidupnya sesungguhnya mereka sudah memilih tanggung jawab yang tidak ringan. Ada beberapa masalah yang bisa timbul pada wanita-wanita yang berperan ganda, yaitu bekerja di luar rumah / dan masih harus dapat diharapkan mempertahankan citra wanita rumah tangga sepenuhnya.

Kenyataan membuktikan bahwa kualitas dan kuantitas wanita pekerja di Indonesia meningkat dengan pesat. Pada umumnya kaum wanita khususnya ibu rumah tangga, bekerja untuk menambah penghasilan keluarga. Namun tidak sedikit yang bekerja hanya sebagai pengisi waktu luang ataupun demi meningkatkan karir belaka. Bagi wanita yang mempunyai motif untuk menambah pendapatan keluarga, bekerja tidak terlalu memperhitungkan besar kecilnya upah atau gaji yang akan diterima, yang penting mereka dapat memperoleh tambahan penghasilan.

Lain halnya bagi wanita yang bekerja hanya untuk mengisi waktu luang atau meningkatkan karir. Disatu pihak mereka dapat mengadakan pilihan terhadap pekerjaan yang akan dimasuki, yaitu mengenai upah yang akan diterima, keterikatan pekerjaannya, dan dilain pihak mereka bekerja asal bekerja saja daripada tinggal di rumah.

Dalam masyarakat modern dan demokratis sumber daya wanita telah ditempatkan sejajar dengan sumberdaya laki-laki. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Slamet Effendi (1992: 136), yang menyatakan bahwa sudah tidak saatnya lagi memperbincangkan jenis kelamin dalam menata peran-peran sosial.

T.Herati Nurhadi menulis tentang "CITRA WANITA INDONESIA : PERANAN GANDA WANITA DALAM PEMBANGUNAN", menyimpulkan bahwa kendala eksternal peran ganda wanita sebagai berikut:

1. Keraguan keabsahannya sebagai tenaga kerja dalam masyarakat,
2. Faktor kesempatan, dalam hal ini menyangkut masalah usia,
3. Faktor pendidikan,
4. Faktor status sosial ekonomis.



Faktor-faktor tersebut di atas masih dipandang sebagai alasan bagi sebagian besar masyarakat perkotaan di Indonesia. Usaha untuk mengubah pandangan tersebut merupakan tugas yang sangat berat. Menurut Gusti Kanjeng Ratu Hemas (1992:157), pandangan seperti itu dapat diubah dengan tiga cara sebagai berikut:

1. Lewat peraturan pemerintah yang memberikan garisan yang jelas tentang adanya persamaan hak dan kewajiban (equal rights) serta kesamaan dalam mendapatkan kesempatan (equal opportunity) antara semua jenis kelamin. Memang kelihatannya terkesan adanya unsur dipaksa dari atas. Hal ini memang perlu untuk mempercepat proses perubahan sosialisasi di dalam masyarakat dan untuk melindungi hak-hak asasi manusia pada umumnya.
2. Adanya kemauan yang kuat dari kaum wanita sendiri untuk maju dan melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan tuntutan kemajuan masyarakat. Di Indonesia kini memang sudah nampak adanya keberanian para buruh, pekerja kasar atau profesional untuk menuntut haknya kepada perusahaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Dan malah sudah ada pemboikotan atau mogok kerja kecil-kecilan untuk menunjukkan kemampuan mereka untuk melakukan "bargaining" dengan pimpinan perusahaan. Keberanian dan kemampuan pekerja wanita Indonesia untuk bergerak secara demonstratif masih sangat lemah dibanding dengan gerakan-gerakan pekerja wanita di negara maju. Karena masih adanya rasa takut terhadap apa yang akan terjadi pada diri mereka, sebagai akibat dari gerakan demonstratif mereka dan memang tingkat pertumbuhan demokrasi masih belum tinggi betul.

3. Perubahan-perubahan lewat proses demokrasi memang ideal, tetapi prosesnya memakan waktu cukup lama. Karena proses demokrasi menyangkut berbagai kemajuan di hampir semua bidang seperti pendidikan, disiplin kerja pemerintahan juga swasta, kemajuan teknologi, ekonomi dan arus informasi dan lain-lain. Oleh sebab itu perubahan lewat proses demokrasi ini memakan waktu yang cukup lama. Karena wanita Indonesia akan mengalami proses kemajuan yang perlahan-lahan (gradual). Kalau memang ini merupakan satu kenyataan yang harus dilalui oleh nasib wanita Indonesia, maka sikap yang harus diambil oleh wanita Indonesia adalah terlibat langsung di dalam proses pengembangan demokrasi tersebut. Dan keterlibatan tersebut merupakan bagian dari hak dan kewajiban asasi wanita sebagai warga negara.

Wanita kini harus merasa gembira karena beberapa tahun terakhir ini pemerintah Indonesia telah memberikan perlindungan secara hukum kepada pekerja wanita. Perlindungan hukum ini walaupun masih terasa lemah dalam pelaksanaannya, tetapi dapat dianggap sebagai langkah awal bagi perlindungan hak asasi wanita Indonesia pada khususnya dan juga rakyat Indonesia pada umumnya.

Kini nampaknya di Indonesia perjuangan dan kegiatan-kegiatan wanita untuk memperhatikan secara khusus tentang wanita sudah meluas. Hal ini merupakan suatu kemajuan yang besar dalam proses perkembangan wanita Indonesia pada umumnya. Beberapa tokoh wanita Indonesia, baik di daerah maupun di

pusat, termasuk Menteri Urusan dan Peranan Wanita sangat aktif memperjuangkan status dan kesempatan wanita untuk berprofesi, bekerja, berkarir dan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Kepekaan dan perhatian wanita Indonesia dewasa ini terhadap berbagai masalah yang terjadi dalam masyarakat makin meningkat.

Meningkatnya rasa kepekaan dan perhatian tersebut merupakan suatu petunjuk bahwa wanita Indonesia telah berada dalam proses untuk berkembang. Perkembangan ini masih dalam tahap awal. Untuk itu masih diperlukan adanya dorongan yang kuat untuk mempercepat.

Menurut Danil Levinson (James W. Walker, 1987:367), tahap-tahap kehidupan dapat diringkas sebagai berikut:

#### 1. Penetapan Identitas

Yaitu suatu periode penggalian alternatif-alternatif karir dan untuk "masuk ke dunia dewasa". Periode penggalian ini biasanya berada pada rentang usia 10-20 ke atas. Ini dapat merupakan periode dimana anak-anak meningkatkan masa kanak-kanaknya dan mula-mula meninggalkan keluarganya.

## 2. Pertumbuhan dan Pembuktian

Yaitu suatu periode pengujian terhadap berbagai jenis pekerjaan, membuat perjanjian pekerjaan, seleksi dan pertimbangan jenjang-jenjang karir selama masa kerja dan secara umum pendiriannya menjadi tetap dan percaya diri untuk pekerjaannya. Selama dalam periode ini dari umur 20-40, seseorang biasanya juga memutuskan untuk bertempat tinggal tetap, dan membesarkan anak-anak.

## 3. Pembenahan Diri

Yaitu suatu periode untuk memperbaharui rencana hidup. Tahap ini biasanya berkisar pada usia 35-45 atau 50 tahun, mendorong seseorang untuk mengubah rencana hidupnya secara umum (perubahan pekerjaan, perceraian dan sebagainya) atau untuk menerima karir sebagai suatu tahap yang stabil. Ini mengimplikasikan perlunya peninjauan kembali terhadap tujuan hidup, konsep diri dan aspirasi diri. Masa transisi ini bisa jadi merupakan sumber krisis bagi sebagian orang.

## 4. Penurunan

Yaitu suatu periode dimana kapasitas fisik

dan mental mulai menurun, dan juga mulai hilangnya aspirasi dan motivasi terhadap karir. Seringkali tahap ini dipengaruhi oleh keadaan sosial, melalui perjuangan jumlah tenaga kerja atau cara-cara untuk menyingkirkan para pekerja lanjut usia. Biasanya berkisar antara umur 55-60 tahun.

Perhatian wanita Indonesia terhadap lingkungan, hak dan kewajiban asasi manusia, peran ganda dan tugas rumah tangga wanita saat ini, merupakan petunjuk nyata bahwa wanita Indonesia mau merubah dan berkemampuan untuk menentukan nasibnya sendiri. Suatu harapan dimasa yang akan datang wanita Indonesia dapat hidup dan berkembang sesuai dengan kewajaran-kewajaran yang mereka inginkan. Untuk itu suatu saat dalam waktu yang tidak lama akan lebih banyak lagi wanita-wanita Indonesia yang menduduki jabatan-jabatan penting baik dalam pemerintahan maupun swasta. Harapan ini dapat terwujud bila wanita itu sendiri mau berjuang dan meningkatkan pengetahuan serta keahliannya sesuai dengan tuntutan jaman.

### 2.3. Hipotesis

Sesuai dengan masalah yang diajukan, dan tujuan penelitian serta landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.3.1. Diduga bahwa variabel-variabel managerial competence (kemampuan manajerial), technical/ functional competence (kemampuan teknis/fungsional), security (keamanan), creativity (kreativitas) serta autonomy and independence (otonomi dan kebebasan) mempunyai pengaruh bermakna terhadap pengembangan karir wanita.

2.3.2. Diduga bahwa variabel managerial competence (kemampuan manajerial) adalah variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pengembangan karir wanita.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### 3.1. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (X), meliputi:

- $X_1$  = penilaian responden tentang managerial competence
- $X_2$  = penilaian responden tentang technical/functional competence
- $X_3$  = penilaian responden tentang security.
- $X_4$  = penilaian responden tentang creativity.
- $X_5$  = penilaian responden tentang autonomy and independence.

Sedangkan variabel tidak bebas (Y) adalah pengembangan karir wanita.

##### 3.2. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel-variabel di atas, maka perlu diadakan batasan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### a. **Managerial Competence (Kemampuan Manajerial)**

Maksudnya adalah walaupun seseorang telah mempunyai kemampuan teknis, namun tugas-tugas teknis tersebut tidak terlalu dibutuhkan dalam suatu tingkatan manajerial. Mereka lebih terkonsentrasi pada tugas seorang manajer secara penuh, mereka termotivasi oleh suatu kebutuhan untuk meningkatkan dalam suatu tingkatan organisasi. Dalam hal ini aktivitas manajerial mereka mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap fungsi organisasi.

Motif program pengembangan karir, yang dilihat pada indikator-indikator:

1. Peningkatan kualitas interpersonal, adalah kemajuan individu baik dalam hal mengembangkan keahlian khusus maupun dalam hal pekerjaannya,
2. Peningkatan kemampuan analisis, adalah merupakan peningkatan individu dalam hal menghubungkan dan membandingkan data dari sumber-sumber yang berlainan, mengenal masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, serta mendapatkan informasi yang penting dan mengenal hubungan-hubungannya,
3. Dukungan pimpinan/ perhatian pimpinan terhadap kemauan karyawan dalam suatu program pengembangan karir, adalah membantu individu dalam proses



pengambilan keputusan dengan memberikan informasi tentang pegawai yang sebanyak-banyaknya kepada pegawai.

Variabel  $X_1$  ini akan menghasilkan data dengan skala ordinal dengan skore nilai mulai dari 1 sampai dengan 5.

**b. Technical/ Functional Competence (Kemampuan Teknis/ Fungsional)**

Merupakan orang-orang cenderung untuk menggunakan bakat teknis mereka, dan mereka akan menolak untuk dipromosikan pada jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan teknis mereka. Dalam hal ini mereka berani mengorbankan pendapatan dan statusnya.

Motif pengembangan karir yang diukur dari pendapat responden tentang arti penting dari peningkatan kemampuan teknis karyawan, variabel  $X_2$  ini akan menghasilkan data dengan skala ordinal dengan skore mulai dari 1 sampai dengan 5, dengan indikator yang menjelaskan adalah sebagai berikut:

1. Standar pelaksanaan tugas, adalah penyelesaian tugas/ pekerjaan yang ditentukan oleh pihak instansi yang bersangkutan.

2. Ketepatan waktu, adalah kecepatan penyelesaian tugas/ pekerjaan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, dibandingkan dengan standard waktu yang ditetapkan perusahaan,
3. Penyimpangan adalah tingkat kegagalan/ kesalahan dalam menyelesaikan tugas,
4. Toleransi, adalah toleransi dalam hal kesalahan mengerjakan tugas/ pekerjaan,
5. Gangguan tugas lain, banyaknya tugas/ jenis tugas yang dapat diselesaikan dapat mengganggu tugas pokok.

#### c. Security (Keamanan)

Adalah bahwa para pekerja dimotivasi oleh suatu kebutuhan untuk menstabilkan suatu karir dengan cara melakukan sesuatu yang dibutuhkan untuk mempertahankan keamanan kerja/ jabatan dan menyeimbangkan pendapatan. Jadi motif ini menerangkan keinginan karyawan agar karir mereka stabil dan aman.

Variabel ini diukur berdasarkan pendapat responden tentang arti penting dari kestabilan/ keamanan karyawan dalam situasi pekerjaan, dengan indikator yang menjelaskan adalah:

1. Kondisi keluarga, adalah suasana lingkungan

- keluarga, terutama dukungan dari suami dan anak,
2. Kondisi lingkungan, adalah suasana pekerjaan secara psikologis untuk menunjang kelancaran tugas, misalnya ruangnya memenuhi syarat, disediakan tempat penitipan anak balita dan sebagainya,
  3. Fasilitas pekerjaan, termasuk risiko keselamatan kerja, adalah tersedianya fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja, misalnya jaminan kesehatan dan sebagainya,
  4. Prasarana instansi, adalah peralatan dari instansi yang bersangkutan yang digunakan untuk menunjang kelancaran tugas,
  5. Kontinuitas kerja, adalah jaminan kelangsungan kerja atau jaminan terhindarnya dari tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Variabel  $X_3$  akan menghasilkan data dengan skala ordinal dengan skore mulai dari 1 sampai dengan 5.

#### d. Creativity

Maksudnya adalah bahwa motif ini menggambarkan seorang usahawan, motif ini cenderung untuk saling melengkapi dengan motif karir yang lain. Dalam hal ini motif utamanya adalah untuk menciptakan atau membuat sesuatu yang berbeda dengan yang lain.

Motif program pengembangan karir ini diukur berdasarkan pendapat responden tentang arti penting motivasi kebutuhan untuk menciptakan atau membuat sesuatu, dengan indikator, perbaikan sistem kerja yang ada atau penemuan metode kerja baru yang lebih efisien. Variabel  $X_4$  ini akan menghasilkan data dengan skala ordinal dengan skore mulai dari 1 sampai dengan 5.

#### e. **Autonomy and Independence**

Maksudnya adalah menggambarkan suatu keinginan untuk bebas dari hambatan organisasional. Karyawan menginginkan otonomi, mereka berupaya bekerja dengan langkah yang mereka anggap benar.

Variabel ini diukur berdasarkan pendapat responden tentang arti pentingnya karyawan yang berkembang karirnya diberikan kebebasan dan otonomi dalam menentukan kebijaksanaan yang sesuai dengan karir yang dijabatnya, dengan indikator yang menjelaskan adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja, adalah masukan-masukan dari lingkungan kerja (pimpinan, bawahan maupun instansi terkait),
2. Pengaruh lingkungan rumah, adalah masukan dari lingkungan keluarga.

Variabel  $X_5$  ini akan menghasilkan data dengan skala ordinal dengan skore mulai dari 1 sampai dengan 5.

#### f. Pengembangan Karir (Y)

Dubrin (1989) menyimpulkan pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang direncanakan untuk mencapai pengembangan dan kepuasan dalam/ pada pengalaman pekerjaan.

Variabel pengembangan karir (Y) akan menghasilkan data dengan skala ordinal mulai dari 1 sampai dengan 5, dan dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Pertumbuhan jenjang manajerial, adalah kelancaran perubahan jabatan untuk setiap tingkatan/ jenjang jabatan manajerial, dalam hal ini diukur berdasarkan standar yang berlaku,
2. Pengetahuan atas pekerjaan, adalah pemahaman individu terhadap pekerjaan baik yang bersifat operasional maupun teknis.

Di dalam proses pengolahan data untuk menentukan nilai dari variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ , dari masing-masing indikator seperti yang telah diuraikan di atas akan digolongkan ke dalam beberapa kategori yang

didasarkan pada skoring dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Kategori sangat penting dengan skore sebesar 5
- b. Kategori penting dengan skore sebesar 4
- c. Kategori cukup penting dengan skore sebesar 3
- d. Kategori kurang penting dengan skore sebesar 2
- e. Kategori sangat kurang penting dengan skore 1

Prosedur di atas dipakai dengan mendasarkan pada prosedur yang paling umum digunakan yaitu skala Likert. Skala Likert kadang disebut suatu "penilaian yang dijumlah" karena semua jawaban diberi suatu bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah (Walizer dan Wiener, 1986:37). Prosedur Likert ini kemudian menskala individu bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

### **3.3. Populasi dan Penentuan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita yang bekerja pada Instansi Pemerintah, Swasta maupun lembaga/ sektor formal lainnya, minimal yang berpendidikan S.M.A. atau yang sederajat S.M.A., karena dengan

pendidikan setingkat ini diharapkan sudah mempunyai pola pikir dalam menilai suatu pekerjaan. Jumlah tenaga kerja wanita pada tiap wilayah yang ada di Kotamadya Surabaya sampai saat ini belum bisa dirinci secara tepat.

Selanjutnya sebagai lokasi penelitian adalah Kotamadya Surabaya, yang secara administratif wilayah Kotamadya Surabaya terbagi menjadi 5 wilayah Pembantu Walikota yaitu:

1. Surabaya Pusat
2. Surabaya Utara
3. Surabaya Timur
4. Surabaya Selatan
5. Surabaya Barat

(Sumber: Surabaya Dalam Angka 1993)

### **3.3.2. Penentuan Sampel**

Berdasarkan rangkaian populasi di atas, maka yang akan diambil sebagai sampel penelitian adalah tenaga kerja wanita yang telah memiliki spesifikasi sebagai pekerja/ karyawan baik pada Instansi Pemerintah maupun Swasta.

Kemudian untuk melakukan pengecekan secara silang, akan dicari informasi / data yang berasal

dari: (a). Para pengambil keputusan dan (b) Suami, sebagai Kepala Rumah Tangga.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama-tama secara Cluster untuk menentukan wilayah, kemudian secara Purposive Random Sampling yaitu sampel diambil secara sengaja untuk menentukan jumlah sampel. Dari lima wilayah Kotamadya Surabaya diambil sampel masing-masing sebanyak 28 orang wanita pekerja minimal yang berpendidikan S.M.A, sehingga jumlah sampel secara keseluruhan adalah sebesar 140 orang wanita pekerja. Metode ini dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Jumlah keseluruhan dan perimbangan populasi yang sebenarnya setiap wilayah untuk pekerja wanita minimal yang berpendidikan S.M.A tidak diketahui.
- b. Pekerja yang minimal berpendidikan S.M.A kecenderungan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih tinggi.
- c. Adanya keterbatasan tenaga, waktu dan biaya dari peneliti.



#### **4. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **3.4.1. Data Yang Dibutuhkan**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang meliputi:

1. Pengembangan karir responden, yang dapat dilihat dari indikator kemampuan/ keahlian dalam hal pekerjaan, pengetahuan atas pekerjaan, pertumbuhan jenjang manajerial dan jumlah jabatan yang dimiliki.
2. Data kemampuan manajerial
3. Kemampuan teknis-fungsional
4. Keamanan
5. Kondisi lingkungan kerja
6. Kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pekerja.
7. Pemberian kepercayaan dan tanggung jawab oleh pimpinan kepada pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
8. Penggabungan beberapa pekerjaan menjadi satu.

##### **3.4.2. Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah:

1. Wanita yang bekerja,
2. Para suami (sebagai cross check),

3. Para pengambil keputusan dalam Instansi yang bersangkutan (sebagai cross check).

### 3.4.3. Cara Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan cara:

#### a. Teknik Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang terpilih. Dalam hal ini daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti.

#### b. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab terhadap responden. Teknik ini juga berguna jika ada responden yang kurang jelas dalam menanggapi kuesioner yang telah disediakan.

## 3.5. Analisis Data

### 3.5.1. Model Analisis

Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yang

selanjutnya diteruskan dengan menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan variabel-variabel yang terdapat pada butir 3.2. maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Linier Berganda ( Linier Multiple Regression), hal ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil pendugaan parameter yang baik, dalam arti tidak bias dengan asumsi variabel tergantung dan variabel bebas adalah linier. Adapun model Analisa Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + E$$

dimana:

- Y = Pengembangan karir wanita (istri)
- $b_1, \dots, b_5$  = Koefisien Regresi untuk masing-masing variabel
- $b_0$  = konstanta
- $x_1$  = penilaian tentang managerial competence
- $x_2$  = penilaian tentang technical/ functional competence
- $x_3$  = penilaian tentang security
- $x_4$  = penilaian tentang creativity
- $x_5$  = penilaian tentang autonomy and independence
- E = Estimate Of Error dari masing-masing variabel.

### 3.5.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan meliputi:

#### a. Uji-F (Uji secara serentak)

Pengujian keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Pengujiannya melalui uji F atau variannya dengan membandingkan F hitung ((observasi) dengan F-tabel pada tingkat kepercayaan,  $\alpha = 0,05$ , maka apabila:

$$F_0 \geq F_t \text{ -----} \rightarrow \text{maka: } H_0 \text{ ditolak}$$

$$H_a \text{ diterima}$$

Kesimpulannya:

Bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara simultan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Sebaliknya jika  $F_0 < F_t$  -----> maka:  $H_0$  diterima  
 $H_a$  ditolak

Kesimpulannya:

Variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara simultan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

**b. Uji-t (Uji secara parsial)**

Pengujian keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumus hipotesis:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Pengujiannya dilakukan melalui uji t, dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada tingkat kepercayaan,  $\alpha = 0,05$  maka apabila:

$$t_0 \geq t_t \text{ -----} > \text{ maka: } H_0 \text{ ditolak}$$

$$H_a \text{ diterima}$$

Kesimpulannya:

1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya.

2. Ada pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

Sebaliknya jika:

$$t_0 < t_t \text{ ----- } > \text{ maka: } H_0 \text{ diterima}$$

$$H_a \text{ ditolak}$$

Kesimpulannya:

1. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas.
2. Tidak ada pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

Dari uji t tersebut di atas, pengaruh yang paling dominan adalah dengan melakukan uji t dengan harga P yang terkecil, dan  $r^2$  yang terbesar.

### c. Pengujian Ekonometrika

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang digunakan sebagai estimasi telah bebas dari anggapan dasar klasik regresi. Menurut Insukéndro (1991:77) untuk mengetahui apakah anggapan ini terpenuhi atau tidak dapat diketahui dengan melakukan uji diagnostik terhadap model yang digunakan, yang antara

lain terdiri atas uji otokorelasi, uji linieritas, uji normalitas dan uji homokedastisitas. Sedangkan menurut Hugo Lahtjan (1994:92) pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Serial Correlation (Outocorrelation).
2. Uji Functional Form (Multicolonieritas).
3. Uji Heteroscedasticity.

Adapun yang dimaksud dengan ketiga uji tersebut adalah: Autocorrelation, untuk mengetahui ada tidaknya korelasi berangkai diantara faktor-faktor pengganggu dalam kontek runtun waktu dan pooling data; multicolinieritas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan diantara beberapa variabel atau semua variabel penjelas dari suatu model; heterokedastisitas, untuk mengetahui apabila varian komponen pengganggu (E) dari masing-masing variabel bebas semakin besar.

Sehubungan dengan uji asumsi klasik tersebut, maka akan ditampilkan dua versi pengujian, yaitu versi Kai Kuadrat (Chi-Square) dan versi Fisher (F). Nilai tabel yang digunakan untuk pengujian ini adalah untuk versi Kai Kuadrat digunakan tabel statistik Kai Kuadrat pada

tingkat signifikansi tertentu, sedangkan untuk versi Fisher digunakan tabel statistik F pada tingkat signifikansi tertentu. Kesimpulan yang dapat diambil adalah jika nilai Kai Kuadrat hitung atau F-hitung < Kai Kuadrat tabel atau F-tabel, maka tidak terdapat gangguan asumsi klasik pada fungsi regresi pada model analisis.

Hasil perhitungan F-hitung, t-hitung,  $R^2$  dan  $r^2$  dapat diperoleh dari "Print Out" paket program MICROSTAT, sedangkan hasil perhitungan uji Diagnostik digunakan paket program DATA FIT yang diolah melalui komputer.

Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan:

1. Mempercepat proses analisis sehingga kendala waktu dapat teratasi.
2. Dapat diharapkan hasil yang lebih baik, tepat dan akurat.



**BAB IV****GAMBARAN UMUM KONDISI TENAGA KERJA WANITA**

Kaum wanita Indonesia dalam perjalanan sejarah bangsa selalu tampil mengambil bagian dan peran yang berarti sesuai dengan zamannya. Pada jaman Hindu dikenal Ratu Tribuana Tungadewi dari kerajaan Majapahit dan Ratu Shima dari Kerajaan Kalingga. Dalam kedudukannya sebagai raja, Ratu memiliki kekuasaan tertinggi dalam memimpin kerajaannya.

Pada jaman penjajahan kaum wanita berperan serta secara aktif bahu membahu dengan kaum pria berjuang untuk mencapai kemerdekaan bangsanya. Peran serta kaum wanita ini tidak saja secara fisik namun dilakukan pula melalui perjuangan politik. Masa perjuangan wanita melawan kaum penjajah dapat dibagi dalam dua masa yaitu masa abad XIX dan masa abad XX. Dalam abad XIX lahirlah tokoh-tokoh pahlawan wanita yang berjuang melawan kolonialis Belanda. Dalam abad XX tantangan yang dihadapi wanita Indonesia berbeda dari pengalamannya dalam abad XIX. Pada bagian pertama abad XX perjuangan wanita lebih ditujukan pada bidang sosial budaya. Perjuangan wanita masa ini dititik beratkan pada upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kondisi kehidupan bangsanya terutama wanita antara lain dengan mendirikan sekolah-sekolah untuk wanita.

Lebih lanjut dalam masa perjuangan melawan kolonialis Belanda, kaum wanita melakukan kegiatan di bidang politik dengan mendirikan organisasi-organisasi sebagai wadah dan sarana perjuangannya.

R.A. Kartini pernah menyerukan supaya kaum muda mengadakan persatuan, karena dengan menghimpun kekuatan, akan lebih mudah cita-cita kemajuan bangsa dapat tercapai. Persatuan yang berbentuk organisasi diletakkan oleh Budi Oetomo tahun 1912 dengan mendirikan organisasi PUTERI MARDIKA yang bertujuan memberikan bantuan, bimbingan dan penerangan kepada gadis pribumi dalam menuntut pelajaran, dan menyatakan pendapat dimuka umum, memperbaiki hidup wanita sebagai manusia yang mulia. Setelah itu meluas dan berkembanglah organisasi-organisasi lain.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan, perjuangan wanita adalah adanya kebebasan bagi wanitanya, sehingga mereka lebih mendapat kesempatan untuk berkembang jiwanya dan lebih meningkatkan peranannya dalam keluarga dan masyarakat. Dalam masa ini terbentuklah Kongres Wanita Indonesia (KOWANI) yang lahir dari perjalanan sejarah. Pada Kongres III diputuskan bahwa tanggal 22 Desember sebagai Hari Ibu, yang kemudian ditetapkan secara resmi sebagai Hari Nasional (yang bukan hari libur) berdasarkan

Keputusan Presiden No.316 Tahun 1959.

Organisasi isteri pegawai negeri yang berdiri untuk pertama kalinya adalah organisasi isteri Kementrian Dalam Negeri yang bernama PERTIWI pada tanggal 5 Juli 1953. "IKATAN WANITA ANTAR DEPARTEMEN" (IKWANDEP) terbentuk pada tanggal 25 Mei 1961, yang kemudian menjadi "DHARMA WANITA" pada tanggal 5 Agustus 1974, sebagai organisasi yang mempersatukan organisasi-organisasi isteri pegawai negeri yang ada di setiap departemen/ lembaga non departemen dan organisasi isteri pegawai perbankan Pemerintah, BUMN; sedangkan wadah bagi organisasi isteri anggota ABRI adalah "DHARMA PERTIWI" yang dibentuk pada tahun 1972.

Sementara itu perkembangan dalam dunia internasional mencatat adanya tonggak-tonggak penting dalam sejarah PBB yang mempercepat upaya peningkatan kedudukan dan peranan wanita di Indonesia, antara lain dengan ditetapkannya tahun 1975 sebagai tahun wanita internasional yang bertemakan "Persamaan, Pembangunan dan Perdamaian" dan periode 1976-1985 sebagai dasa warsa PBB untuk wanita yang berarti pemantapan pengakuan internasional terhadap Peranan Wanita dalam pembangunan, dengan dimasukkannya bab khusus mengenai wanita dalam Strategi Pembangunan Internasional. Bab khusus ini

bertujuan untuk menjamin partisipasi wanita atas dasar yang sama dengan pria dalam semua sektor pembangunan dan tingkat 60 kegiatan baik sebagai kelompok yang berhak mendapatkan manfaat pembangunan maupun sebagai kelompok yang bertanggung jawab atas terlaksananya pembangunan.

Perkembangan Internasional lainnya yang perlu dicatat ialah dalam tingkat ASEAN, kerjasama dilaksanakan melalui ASEAN WOMEN PROGRAMME (AWP) yang merupakan wadah kerjasama antar pemerintah, dan ASEAN Confederation of Women's Organizations (ACWO), sebagai wadah kerjasama antar organisasi wanita.

Landasan idiil pembangunan nasional yaitu Pancasila, dan landasan konstitusional adalah UUD 1945, telah melimpahkan kepada wanita sebagai warga negara dan sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa; hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria untuk berperan dalam pembangunan.

Landasan operasional adalah Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN). GBHN tahun 1978, 1983, 1988 dan 1993 memuat bagian mengenai Peranan Wanita Dalam Pembangunan Bangsa. Ketetapan MPR-RI Nomor II Tahun 1993 tentang GBHN mengenai peranan wanita berbunyi sebagai berikut:

1. Wanita, baik sebagai warga negara maupun

sumberdaya insani pembangunan, mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang. Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan, termasuk upaya mewujudkan keluarga sehat, sejahtera dan bahagia serta pengembangan anak, remaja dan pemuda dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Kedudukan wanita dalam keluarga dan masyarakat serta peranannya dalam pembangunan perlu dipelihara dan terus ditingkatkan sehingga dapat memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya bagi pembangunan bangsa dengan memperhatikan kodrat serta harkat dan martabatnya.

2. Kemampuan wanita perlu lebih dikembangkan melalui peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, ketrampilan serta ketahanan mental dan spiritual agar dapat lebih memanfaatkan kesempatan berperan aktif disegala bidang kehidupan bangsa dan dalam segenap kegiatan pembangunan, termasuk dalam proses pengambilan keputusan, serta mampu menghadapi perubahan-perubahan baik di dalam masyarakat maupun di dunia internasional. Iklim sosial budaya perlu dikembangkan agar lebih mendukung upaya mempertinggi harkat dan martabat wanita sehingga dapat makin berperan aktif dalam masyarakat dan dalam lingkungan keluarga secara selaras dan serasi.
3. Upaya mewujudkan kesejahteraan keluarga perlu makin digalakkan antara lain melalui pembinaan kesejahteraan keluarga (PKK) sebagai gerakan pembangunan masyarakat yang tumbuh dari bawah serta melalui gerakan keluarga kecil bahagia dan sejahtera dengan wanita sebagai penggerakannya. Peningkatan peranan wanita dalam kesejahteraan keluarga dilaksanakan bersamaan dengan pengembangan kesadaran orang tua terhadap peranan dan tanggung jawabnya dalam pendidikan anak dan remaja yang bertumpu pada nilai-nilai budaya bangsa.
4. Peranan wanita dalam pembangunan masyarakat baik dipertanian maupun dipedesaan perlu terus ditingkatkan terutama dalam menangani berbagai masalah sosial dan ekonomi yang diarahkan pada pemerataan hasil pembangunan, pengembangan

sumberdaya manusia yang berkualitas dan pemeliharaan lingkungan.

5. Untuk memenuhi kebutuhan yang makin meningkat akan tenaga kerja terampil dalam pembangunan, tenaga kerja wanita sangat diperlukan diberbagai lapangan pekerjaan. Perhatian khusus perlu diberikan kepada peningkatan keterampilan, produktivitas, kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja wanita, termasuk yang kerja di luar negeri, terutama yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, perkembangan karir serta jaminan pelayanan sosial bagi tenaga kerja wanita dan keluarganya dengan memperhatikan kodrat serta harkat dan martabatnya sebagai wanita.

Memahami landasan hukum dan kehendak politik rakyat yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945 serta GBHN tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya peningkatan kedudukan wanita dalam masyarakat serta peranannya dalam pembangunan adalah peningkatan kemampuan dan kesempatan wanita.

Kemampuan wanita sebagai sumber insani pembangunan perlu ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan agar mereka dapat berperan aktif dan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk secara maksimal berfungsi sebagai mitra sejajar pria dalam pembangunan disemua bidang dan dalam segenap tingkat kegiatan pembangunan. Berperan sebagai mitra sejajar pria dalam pembangunan berarti bahwa wanita telah dapat mengejar berbagai ketertinggalannya dan mempunyai kesempatan yang sama untuk berperan serta dalam pembangunan. Bahwa pria

an wanita adalah mitra sejajar dalam pembangunan harus terwujud dengan nyata dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat yang ditandai dengan adanya sikap saling menghargai, saling menghormati, saling mengerti dan saling membantu.

Sikap mental dan perilaku masyarakat terhadap pemberian kesempatan bagi wanita untuk berperan aktif dalam pembangunan sebagai mitra sejajar pria, terutama di luar lingkungan keluarga dan rumah tangga, juga perlu ditingkatkan, mengingat bahwa sikap dan perilaku masyarakat pada umumnya masih memandang wanita tidak pantas, tidak wajar atau tidak mampu berperan di luar lingkungan keluarga dan rumah tangga, atau hanya pantas, wajar atau mampu berperan di bidang-bidang tertentu saja seperti dibidang pendidikan, kesehatan sebagai perawat, sebagai sekretaris dan sebagainya. Wanita juga dianggap kurang pantas, kurang wajar atau kurang mampu untuk berpartisipasi dalam kedudukan atau posisi yang kegiatannya meliputi kegiatan merumuskan kebijaksanaan dan mengambil keputusan atau manajemen.

#### **Tujuan Peningkatan Peranan Wanita**

Peningkatan kedudukan wanita dalam masyarakat serta peranannya sebagai mitra sejajar pria dalam pembangunan

bertujuan untuk:

- a. menciptakan keutuhan, kesejahteraan, kerukunan dan kebahagiaan hidup berkeluarga;
- b. menciptakan dan menegakkan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta mendorong terciptanya masyarakat dan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai serta berkeadilan dan berkemakmuran yang lebih merata.

Peningkatan peranan wanita juga bertujuan menumbuhkan dan memantapkan pengakuan, penghargaan, perlindungan dan dukungan dari setiap orang, pria dan wanita, tua dan muda, terhadap kodrat wanita atau pelaksanaan fungsi reproduksi wanita yaitu haid, hamil, melahirkan dan menyusui anak dengan ASI (Air Susu Ibu). Sikap seperti ini merupakan persyaratan pokok bagi perwujudan kemitra sejajaran pria dan wanita dalam keluarga dan masyarakat, maupun bagi pelaksanaan peran ganda wanita dan pria dalam keluarga dan masyarakat secara selaras dan serasi. Dengan perkataan lain, peran ganda pria dalam keluarga dan masyarakat secara selaras, serasi dan seimbang merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya kemitra sejajaran pria dan wanita dalam keluarga dan masyarakat.



### Peningkatan Peranan Tenaga Kerja Wanita

Masalah kesempatan kerja dan peluang berusaha merupakan salah satu permasalahan utama yang dihadapi pembangunan nasional saat ini dan dimasa yang akan datang. Walaupun proporsi jumlah tenaga kerja meningkat dari 32,86% pada tahun 1980 menjadi 35,54% pada tahun 1990, tetapi karena rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan sebagian besar dari mereka hanya tertampung di lapangan kerja yang produktivitasnya rendah dengan upah rendah pula atau jenis pekerjaan yang kurang menuntut persyaratan tinggi. Oleh karena itu tingkat kesejahteraan mereka juga rendah.

Masalah tenaga kerja wanita merupakan masalah yang sangat kompleks yang memerlukan penanganan lintas sektoral secara terpadu dan multidisipliner. Oleh karenanya, maka upaya selama Pelita V difokuskan pada pemantapan koordinasi dan mobilisasi partisipasi aktif dari berbagai lembaga pemerintah terkait, organisasi kemasyarakatan dan utamanya para pengusaha dan tenaga kerja wanita sendiri. Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan anjuran, konsultasi, pemantauan ke lapangan, seminar, lokakarya dan sebagainya. Pada peringatan Hari Ibu setiap tahun Pemerintah memberikan penghargaan kepada pengusaha pembina terbaik tenaga kerja wanita. Berbagai

upaya ini telah menunjukkan beberapa keberhasilan namun masih ditemukan berbagai kendala dalam upaya meningkatkan kedudukan dan peranan tenaga kerja wanita.

### **Peranan Dan Kedudukan Wanita Dalam Pembangunan**

Berkaitan dengan peranan dan kedudukan wanita dalam pembangunan nasional, maka perlu terlebih dahulu diungkapkan apa yang dimaksud dengan peranan dan kedudukan. Peranan adalah " suatu aspek dinamis dari kedudukan " (Mery Yarni:1991), misalnya apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka dia dapat dikatakan menjalankan suatu peranan. Sedangkan yang dimaksud dengan kedudukan adalah tempat seseorang dalam suatu pola tertentu. Jadi antara peranan dan kedudukan saling sejalan dan tidak dapat dipisahkan.

Berbicara masalah wanita, kita tidak terlepas dari ciri-ciri wanita yang banyak diartikan secara fisik, seperti wanita merupakan kaum yang lemah, wanita melahirkan, menyusui, mendapat haid dan sebagainya. Namun masih banyak sifat-sifat yang melekat pada wanita seperti memiliki sifat keibuan, lebih emosional dan kurang berpikir secara rasional. Sifat-sifat yang melekat itu mencerminkan berbagai tipe peran wanita antara lain tipe

peran wanita yang melayani, wanita bekerja dan wanita yang mandiri.

Menurut Mery Yarni (1991), tipe wanita yang mandiri menekankan kemandiriannya sebagai wanita pekerja, namun sebagai istri tidak memonopoli pendidikan dan perawatan anak melainkan diatur bersama dengan suami sehingga merupakan partner dalam membentuk rumah tangga bahagia dan merupakan mitra sejati yang sejajar dalam segala bentuk urusan sekaligus sebagai supporter dalam lingkungan sosial masyarakat.

Pendapat di atas memberi kesimpulan bagi penulis, membuktikan bahwa wanita itu dituntut untuk berbuat aktif dalam masyarakat, apalagi di dalam lingkungan keluarganya sendiri terutama dalam hal pendidikan anak. Dan lebih dituntut lagi keterpaduan kerja antara suami dan istri dalam rumah tangga, sehingga tidak menimbulkan monopoli tugas sepihak. Dengan adanya keberhasilan anak dalam pendidikan ini menunjukkan bahwa wanita juga turut serta dalam pembangunan bangsa.

Wanita dengan kepribadiannya, kekayaan emosional dan intelektualnya sebagai modal pokok untuk menata kehidupan sehari-hari, menurut Mery Yarni (1991) mencakup 3 segi yaitu:

a. Peranan wanita dalam keluarga,

- b. Peranan wanita dalam masyarakat,
- c. Peranan wanita dalam peran ganda.

Dalam melaksanakan peran di atas, wanita mempunyai tugas dan tujuan tersendiri misal: (1) Peranan dalam keluarga, wanita harus dapat mewujudkan suasana dan kondisi dalam keluarga yang sesuai, serasi, selaras dan seimbang. (2) Peranan dalam masyarakat, ikut berpartisipasi sebagai pendorong, penggerak, dan pemberi tauladan dalam gerak pembangunan. (3) Peranan dalam peran ganda, sebagai perwujudan diri akan harga diri seorang wanita terhadap seorang pria, agar dapat sejajar, sekaligus tidak terdapat diskriminasi antar suami istri dalam membina dan menata rumah tangga serta meniti karir.

Apabila kita lihat tujuan dari pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis, serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai. Setelah Indonesia merdeka, kedudukan dan ras wanita Indonesia disejajarkan dengan kaum pria. Hal ini tercantum dalam pasal 27, pasal 29, pasal 30 dan pasal 31 UUD 1945.

Pengakuan konstitusional akan hak, kewajiban dan posisi strategis wanita dalam pembangunan nasional ini mendapat perumusan yang spesifik dan tegas dalam GBHN 1988 dan dalam Pelita III. Peranan wanita dalam pembangunan lazimnya dikaitkan sebagai masuknya tenaga kerja dalam kelompok tingkatan kerja, dengan kata lain semakin besar jumlah tenaga kerja yang memasuki lapangan pekerjaan akan semakin besar pula sumbangannya terhadap pembentukan pendapatan Nasional Indonesia.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai batasan-batasan yang dimiliki oleh masing-masing variabel, yang membedakan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya, meliputi variabel pengembangan karir sebagai variabel tergantung dan kemampuan manajerial, kemampuan teknis/ fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan merupakan variabel bebas.

##### 5.1.1. Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir yang diukur dari pemahaman atas pekerjaan dan pertumbuhan jenjang kepangkatan, ternyata hasil pilihan responden seperti tampak pada Lampiran 2 halaman 122.

Berdasarkan Lampiran 2, dapat disimpulkan bahwa 26,4% responden menyatakan bahwa pengembangan karir wanita adalah sangat penting, 56,4% menyatakan penting, 12% menyatakan cukup penting dan sisanya sebesar 5,2% menyatakan kurang penting. Dapat disimpulkan bahwa 82,8% menyatakan pengembangan karirnya adalah penting mereka adalah kelompok wanita yang bekerja bukan hany

arena tuntutan ekonomi keluarga saja, tetapi wanita yang bekerja mempunyai dorongan untuk dapat memenuhi dua kebutuhan sekaligus, yaitu untuk sukses dalam berkarir dan bahagia dalam keluarga. Sedangkan 17,2% menyatakan kurang penting pengembangan karirnya, menurut pengamatan penulis ternyata pada umumnya mereka yang sudah berusia 50-60 atau pada tahap penurunan ( Walker,1987:367).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir bagi wanita merupakan salah satu kebutuhan yang penting untuk meningkatkan peranan wanita Indonesia. Salah satu bentuk kebijaksanaan pemerintah Indonesia adalah menetapkan P4W yaitu:

1. program peningkatan peranan kesejahteraan keluarga.
2. program peningkatan peranan tenaga wanita.
3. program peningkatan pendidikan dan peningkatan keterampilan wanita.
4. program pengembangan lingkungan sosial budaya yang lebih mendukung kemajuan wanita dan peningkatan kemampuan kelembagaan mekanisme P4W.

Maka dengan adanya beberapa kebijaksanaan pemerintah tersebut di atas, peran wanita Indonesia telah mengalami perubahan peran. Wanita Indonesia saat ini tidak saja hanya mengurus kegiatan rumah tangga saja, tetapi peran



dan kedudukan wanita saat ini telah sama dengan peran dan kedudukan pria (Sulasikin Murpratomo, 1990). Selanjutnya pentingnya pengembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya per indikator, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3

**TINGKAT PENGEMBANGAN KARIR WANITA  
PER INDIKATOR  
DI KOTAMADYA SURABAYA  
1994**

No.	Indikator	Skore	Bobot
1.	Pemahaman atas pekerjaan	5	Sangat penting
2.	Pertumbuhan jenjang kepangkatan	5	Sangat penting
Skore pengembangan karir		5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Berdasarkan dua indikator yang digunakan untuk menggambarkan pentingnya pengembangan karir bagi wanita, berdasarkan Tabel 3 di atas, indikator pemahaman atas pekerjaan dan indikator pertumbuhan jenjang kepangkatan menunjukkan skore sangat penting, hal ini disebabkan apabila seorang karyawan tidak memahami bidang pekerjaannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan

bekerjaannya. Oleh karena itu selain untuk memperlancar tugas pekerjaannya juga agar sedapat mungkin karyawan tersebut bekerja sesuai dengan bidang keahliannya serta sesuai dengan fitrah wanita pada umumnya.

Pada waktu mempertimbangkan pilihan akan bekerja dibidang apa, wanita perlu memperhatikan secara cermat lowongan kerja, kesempatan pendidikan, keterampilan, lingkup pekerjaan, kondisi pekerjaan, nilai-nilai pribadi, kesempatan mencapai kepuasan, kemampuan mengatasi masalah serta keinginan keuangan. Kuncinya adalah, wanita harus mengenal diri sendiri kemudian wanita harus disiplin menganalisis wadah yang hendak dimasuki. Menurut La rose dalam Seminar Sehari tentang "Wanita Dan Karir", sebagai wanita karir, wanita tersebut harus bisa mengatur diri dan bukan mengatur waktu, karena waktu tidak lebih dari 24 jam sehari. Wanita karir yang profesional, mengalami kehidupan yang mereka tentukan sendiri.

Berdasarkan indikator pertumbuhan jenjang kepangkatan ternyata responden juga menyatakan sangat penting. Seperti halnya wanita-wanita di negara lain, wanita Indonesia berkeinginan untuk maju, berkembang dan mempunyai profesi sesuai dengan pilihan dan kesempatan yang ada di dalam masyarakat. Menurut La Rose dalam

seminar Sehari yang diselenggarakan di Surabaya pada tanggal 15 Agustus 1994, bahwa kiat wanita karir agar berhasil adalah tergantung bagaimana wanita tersebut menganggap kesuksesan, tidak ada gading yang tak retak, jadi bagaimanapun kehidupan itu layak dijalani.

Kehidupan yang tidak pernah ditangkal adalah kehidupan yang tidak layak. Penderitaan merupakan gerak badan untuk wanita, oleh karena itu harus dihadapi.

#### 5.1.2. Kemampuan Manajerial

Variabel kemampuan manajerial ini mempunyai beberapa indikator yaitu kemampuan peningkatan kualitas, peningkatan kemampuan analisis, dan dukungan pimpinan. Adapun skore yang diperoleh atas variabel ini tampak pada Lampiran 3 halaman 125.

Berdasarkan Lampiran 3, dapat dijelaskan bahwa 62,8% menyatakan bahwa kemampuan manajerial sangat penting, 35,7% menyatakan penting dan sisanya 1,5% menyatakan cukup penting. Sekitar setengah dari responden yang disurvei memiliki gelar sarjana dan mempunyai prestasi menonjol di sekolahnya sehingga sering mendapat penghargaan, walaupun ayah ibunya biasanya tidak memiliki pendidikan di Perguruan Tinggi, dan bahkan ibunya hanyalah ibu rumah tangga. Umumnya mereka berasal dari

keluarga yang mempunyai tingkat penghasilan menengah, dan dibesarkan di kota yang berukuran sedang atau besar. Dalam kehidupannya sekarang, mayoritas dari mereka menikah dan mempunyai anak. Pada umumnya suaminya juga sarjana, bekerja sebagai manajer atau profesional dan suaminya adalah yang menjadi tulang punggung ekonomi keluarga. Para suami ini mendukung bahkan sangat mendukung karir istri, dan ini merupakan hal yang sangat relevan dengan suksesnya karir istri. Hal lain yang juga merupakan karakteristik responden adalah adanya bantuan dari sanak saudara ataupun pembantu dalam urusan-urusan keluarga.

Dari hasil wawancara, sering terungkap bahwa mereka banyak belajar hal-hal yang dikemudian hari sangat berguna dalam perjalanan karir mereka dari lingkungan keluarga, pada masa remaja. Secara tidak langsung berbagai tanggung jawab yang diberikan melatih mereka dalam perencanaan, penganggaran dan kegiatan rumah tangga lainnya, sehingga mereka mampu mengembangkan kemampuan mereka sejak dini. Dari ayah, sering mereka belajar bagaimana mengambil keputusan dan dari ibu bagaimana mengelola waktu dan berbagai aktivitas. Pada umumnya para responden yang mempunyai suami berpenghasilan cukup, alasan utama untuk bekerja bukanlah pertimbangan-pertimbangan ekonomi, tetapi lebih merupakan suatu

aktualisasi diri. Mereka bekerja demi kepuasan dalam berprestasi, atau kebutuhan untuk diakui, yang menarik ternyata dukungan suami dianggap sangat penting oleh sebagian besar responden (62,8%), demikian pula mencari dukungan dari atasan juga penting bagi para manajer wanita.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kepentingan kemampuan manajerial bagi seorang wanita per indikator, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4**

**TINGKAT KEMAMPUAN MANAJERIAL PER INDIKATOR**

No.	Indikator	Skore	Bobot
1.	Kemampuan peningkatan kualitas	5	Sangat penting
2.	Peningkatan kemampuan analisis	5	Sangat penting
3.	Dukungan pimpinan	5	Sangat penting
Kemampuan Manajerial		5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Dalam kenyataan bagaimanapun juga sebagai seorang wanita yang mempunyai tugas di luar rumah, dituntut untuk mengatur kehidupan keluarganya terlepas dari waktunya yang tersisa tinggal sedikit atau masih banyak. Peran ganda wanita (istri) masih merupakan tuntutan. Sehubungan

engan hal itu, ia harus mampu mengambil keputusan yang sebaik-baiknya, khususnya dalam mengatur waktu kerjanya yaitu antara kerja rumah tangga dan karir.

Dari Tabel 4 di atas ternyata responden menyatakan perhatian perusahaan baik terhadap peningkatan kualitas interpersonal, peningkatan kemampuan analisis maupun mencari dukungan pimpinan merupakan hal yang sangat penting. Dari pernyataan responden di atas tampak bahwa keinginan karyawan wanita untuk meningkatkan kualitas mereka sangat besar, dengan alasan sebagian besar mengemukakan bahwa peningkatan kualitas interpersonal akan berdampak positif terhadap kualitas pelaksanaan kerja yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan indikator peningkatan kemampuan analisis, dengan mendasarkan tugas, peran dan tanggung jawab seorang wanita yang sangat beragam, maka tingginya peningkatan kemampuan analisis sangat dibutuhkan.

Indikator dukungan pimpinan (atasan) juga merupakan indikator yang sangat penting, mengingat tenaga kerja wanita di Indonesia pada umumnya bidang pekerjaannya masih terbatas. Porsi wanita di "luar rumah" relatif masih terbatas pada bidang-bidang yang dianggap cocok secara kodrati (Magdalena Asmajasari:18).

ernyataan ini tidak hanya berlaku di negeri kita (Indonesia) tetapi diberbagai negara maju lainnya juga mengakuinya. Lebih-lebih adanya semacam ungkapan spesialisasi pekerjaan menurut jenis kelamin misalnya, bahwa pekerjaan pencari nafkah hanya pantas dilakukan oleh pria, sedangkan wanitanya hanya bekerja di rumah tangga saja.

### 5.1.3. Kemampuan Teknis/ Fungsional

Variabel kemampuan teknis/fungsional ini mempunyai beberapa indikator antara lain standar pelaksanaan tugas, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, banyaknya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, toleransi, dan gangguan tugas lain. Skore yang diperoleh atas variabel kemampuan teknis/fungsional dapat dilihat pada Lampiran 4 halaman 128.

Berdasarkan Lampiran 4, dapat dijelaskan 60,8% responden menyatakan bahwa kemampuan teknis/fungsional adalah merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang pengembangan karir wanita dan 39,2% menyatakan penting, secara keseluruhan menyatakan penting. Menurut pengamatan penulis responden yang menyatakan sangat penting adalah responden yang mempunyai pendidikan minimal sarjana. Mereka menganggap kemampuan teknis/fungsional, karena sebenarnya jika pada saat ini sudah

da yang berhasil mencapai tingkat pimpinan, walaupun umlahnya masih sangat terbatas, sebaiknya kemampuan ini terus ditingkatkan. Dengan demikian jika ada peluang sebaiknya kesempatan itu diterima, dengan catatan bahwa para wanita sebelumnya harus mempersiapkan diri untuk dapat menempati kedudukan itu sebagaimana seharusnya. Oleh sebab itu jalan keluarnya adalah selalu mengejar kekurangan, khususnya dalam penguasaan ilmu pengetahuan. Dengan demikian pria akan melepaskan kepercayaan atas keunggulannya, karena sesungguhnya keunggulan terdapat pada orang-orang yang memiliki kecakapan lebih, berarti tidak tergantung pada jenis kelamin.

Selanjutnya besarnya peran kemampuan teknis/ fungsional per indikator dapat dilihat pada Tabel 5 halaman 83. Dari standar pelaksanaan tugas dapat disimpulkan ternyata sangat penting. Menurut responden ketepatan dalam melaksanakan tugas yang menjadi beban tanggung jawabnya merupakan salah satu ukuran keberhasilan kerja wanita, mengingat beban tugas wanita di rumah sangat beragam, disamping itu masih harus bisa melaksanakan tugas kantor dengan baik.



Tabel 5

**TINGKAT KEMAMPUAN TEKNIS/FUNGSIONAL  
PER INDIKATOR**

No.	Indikator	Skore	Bobot
1.	Standar pelaksanaan tugas	4	Penting
2.	Ketepatan waktu	5	Sangat penting
3.	Penyimpangan	5	Sangat penting
4.	Toleransi	4	Penting
5.	Gangguan tugas lain	5	Sangat penting
Skore Kemampuan Teknis/ Fungsional		5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Ketepatan waktu, penyimpangan dan gangguan tugas lain juga menurut responden adalah sangat penting. Hal ini bisa dimengerti karena hambatan-hambatan wanita untuk maju sangat banyak. Agar wanita mampu melaksanakan macam-macam peranannya itu diperlukan keahlian dalam membagi waktu antara pekerjaan rumah dan kantor serta seminimal mungkin terjadi penyimpangan dalam melaksanakan jadwal yang sudah disiapkan. Dengan demikian antara tugas yang satu dengan yang lain akan berjalan sesuai dengan rencana dan tidak saling menghambat.

#### 5.1.4. Keamanan

Variabel keamanan mempunyai lima indikator yaitu kondisi keluarga, kondisi lingkungan, fasilitas

bekerjaan, prasarana dari instansi tempat kerja dan tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK). Adapun skor yang diperoleh atas variabel keamanan per responden dapat dilihat pada Lampiran 5 halaman 131.

Berdasarkan Lampiran 5, tampak 66,4% responden menyatakan sangat penting, dan 33,6% menyatakan penting, mengingat responden penelitian adalah wanita yang berkeluarga dan wanita bujangan, menurut pengamatan penulis pada umumnya kondisi bagi wanita yang sudah berkeluarga adalah sangat penting karena harus mempertimbangkan keadaan rumah apabila ditinggal bekerja oleh ibu, bagaimana urusan-urusan rumah tangga apakah bisa diserahkan kepada pembantu dan sebagainya.

Bagi wanita karir, yang juga mempunyai status sebagai ibu rumah tangga dan kurang bisa melepaskan citra "keibuan" nya, kendala untuk dapat naik ke jenjang pimpinan, cukup banyak. Lebih-lebih jika manajemen keluarganya belum berubah. Artinya segala urusan rumah tangga dibebankan kepada ibu (wanita). Kiranya pada masa transisi untuk melangkah ke dunia modern, sudah saatnya kita menerapkan manajemen keluarga berdasarkan kebersamaan, maksudnya tanggung jawab urusan keluarga berada di tangan "orang tua".

Untuk mengetahui besarnya peran keamanan terhadap

pengembangan karir per indikator, dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6

## TINGKAT KEAMANAN PER INDIKATOR

No.	Indikator	Skore	Bobot
1.	Kondisi keluarga	4	Penting
2.	Kondisi lingkungan	5	Sangat penting
3.	Fasilitas pekerjaan	5	Sangat penting
4.	Prasarana Instansi	5	Sangat penting
5.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	4	Penting
Skore Keamanan		5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Dari Tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa peran variabel keamanan terhadap pengembangan karir wanita sangat penting. Semua pria dan wanita ingin dan perlu diberi kesempatan melakukan pekerjaan sebaik - baiknya, dihormati dan diperlakukan dengan hormat, mendapat dukungan dan dorongan semangat, tahu apa yang diharapkan dari kita dan diberi kesempatan untuk memenuhi harapan itu.

Situasi kerja yang tidak memberikan hal-hal tersebut mungkin sekali tidak sehat bagi karyawan manapun. Tekanan yang tercipta di tempat kerja bisa membuat karyawan menjadi sakit, baik fisik maupun mental. Dengan

lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Murti Sumarni:173).

Termasuk fasilitas pelaksanaan kerja adalah jenis pelayanan bagi karyawan, misalnya fasilitas dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma, adanya kantin/ kafetaria di lingkungan kerja, adanya penitipan anak balita di lingkungan pabrik dan sebagainya. Dengan prasarana yang lengkap akan menunjang kelancaran pelaksanaan tugas karyawan. Yang dimaksud dengan prasarana disini adalah semua peralatan dari tempat pekerjaan yang digunakan untuk menunjang kelancaran tugas. Misalnya ruangan yang nyaman, peralatan yang canggih dan sebagainya.

#### 5.1.5. Kreativitas

Variabel kreativitas diukur dari perbaikan sistem kerja yang berdasarkan pendapat responden tentang arti penting dari perhatian perusahaan terhadap kreativitas karyawan dalam menentukan suatu pengembangan karir. Karena kreativitas bisa dijadikan alat untuk meningkatkan nilai tambah karyawan.

Variabel kreativitas hanya mempunyai satu indikator yaitu perbaikan sistem kerja. Skore yang diperoleh dari

variabel kreativitas tampak pada Lampiran 6 halaman 134.

Berdasarkan Lampiran 6, tampak bahwa 56,4% responden menyatakan bahwa kreativitas sangat penting dalam menunjang pengembangan karir wanita, 52% mempunyai kategori penting dan 6,4% mempunyai kategori cukup penting, mengingat kreativitas merupakan salah satu penunjang untuk meningkatkan karir karyawan.

Menurut pengamatan penulis dalam wawancara, tidak sedikit tantangan yang perlu dicari jalan pendekatannya dan tidak sedikit pula hambatan yang perlu diatasi oleh para wanita dalam meniti karir mereka. Dengan kemajuan pendidikan dan ekonomi pada masa sekarang, kaum wanita tidak lagi terpaku pada tugas-tugas rutin mengurus rumah tangga. Mereka mulai terbuka untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, tentunya apabila dipadukan dengan tugas wanita yang beragam, variabel kreativitas ini memang diperlukan bagi wanita agar mampu bersaing dipasaran tenaga kerja dan di samping itu dapat menyelesaikan tugas-tugas rutin di rumah. Kesuksesan seorang wanita dalam berkarir tidak akan dianggap sebagai sebuah keberhasilan jika keluarganya berantakan.

Menurut La Rose dalam seminar sehari tentang "Wanita Di antara Keluarga, Cinta, Seks Dan Karir", bahwa seorang wanita karir yang profesional tidak semata-mata

pekerja untuk mencari makan. Mereka membuat waktu untuk seterusnya meningkatkan kualitas diri serta mengisi kehidupannya dengan kegiatan yang memberikan makna pada kehidupan itu sendiri.

Selanjutnya besarnya score kreativitas per indikator dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7

## TINGKAT KREATIVITAS PER INDIKATOR

No.	Indikator	Skore	Bobot
1.	Perbaikan sistem kerja	5	Sangat penting
Skore Kreativitas		5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Dari indikator perbaikan sistem kerja ternyata variabel kreativitas merupakan salah satu variabel penunjang pengembangan karir wanita. Peran ganda wanita sebenarnya merupakan suatu kewajiban yang berat bagi seorang wanita yang secara fisik relatif lebih lemah dibanding kaum pria, tetapi jika kaum wanita memiliki strategi yang tepat dalam menjalankan peran ganda, maka para wanita akan mampu menyandangnya; karena ia selalu dituntut untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya, selain juga harus tetap menomor satukan kehidupan rumah tangganya.

Dengan adanya peningkatan perbaikan sistem kerja, akan mempermudah wanita dalam melaksanakan peran gandanya.

#### 5.1.6. Otonomi Dan Kebebasan

Variabel otonomi dan kebebasan diukur dari indikator pengaruh faktor lingkungan, dalam hal ini baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. Masukan-masukan tersebut di atas secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, serta pelaksanaan tugas. Menurut Scoot dan Mitcheel (Sukanto Reksohadiprodjo, 1987:125), pengaruh merupakan suatu transaksi sosial dimana seorang atau sekelompok orang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang lain untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan mereka yang mempengaruhi. Selanjutnya dikatakan bahwa pengaruh berasal dari keahlian fungsional dan daya tarik pribadi pihak yang mempengaruhi. Menurut pengamatan penulis pada umumnya wanita yang menjadi obyek penelitian tidak menginginkan kebebasan baik dalam lingkungan rumah tangga maupun lingkungan tempat kerja. Sehingga skor dari otonomi dan kebebasan adalah kecil pengaruhnya terhadap pengembangan karir. Adapun skor yang diperoleh dari variabel otonomi dan kebebasan tampak pada Lampiran 7 halaman 137.

Berdasarkan hasil wawancara ternyata 64,2% responden menyatakan otonomi dan kebebasan merupakan faktor yang kurang penting dalam pengembangan karir. Dowling (1981) menulis tentang Cinderella Complex, menyimpulkan bahwa ketergantungan psikologis pribadi, keinginan yang mendalam untuk dirawat dan dilindungi oleh orang lain, adalah kekuatan paling utama yang melumpuhkan wanita dewasa ini.

Memang wanita yang berkarir dapat menikmati pendapatan dari luar rumah dan sebagai akibatnya tingkat kemandirian wanita bertambah. Tetapi wanita juga harus membayar keuntungan yang diperoleh tersebut dengan mengurangi kebebasan mereka. Adanya peran ganda bagi wanita yang bekerja di luar rumah juga mengakibatkan timbulnya rasa bimbang dalam menentukan sikap, mana yang seharusnya didahulukan, pekerjaan atau rumah tangga.

Kecemasan dapat dimaklumi, apalagi jika wanita yang bersangkutan harus meninggalkan bayi yang belum layak dipercayakan pengasuhannya pada pihak lain. Akan sulit baginya untuk menumpahkan seluruh perhatian pada pekerjaannya karena pikirannya selalu berada di rumah. Tetapi bagi wanita yang telah memilih jalan hidupnya untuk berkarir, "harus dapat" mengatur diri agar antara pekerjaan rumah dan kantor bisa berjalan selaras, serasi dan seimbang.



Selanjutnya besarnya skore otonomi dan kebebasan per indikator dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah. Dari 140 responden pada Tabel 8, ternyata pengaruh lingkungan kerja dan lingkungan rumah kurang penting. Pengaruh lingkungan kerja disini yang dimaksud adalah pengaruh dari atasan maupun bawahan dan unit kerja terkait. Sedang pada indikator pengaruh lingkungan rumah, yaitu pengaruh suami maupun anggota keluarga yang lain, ternyata dari 140 responden, juga menyatakan kurang penting.

Tabel 8

## TINGKAT OTONOMI DAN KEBEBASAN PER INDIKATOR

No.	Indikator	Skore	Bobot
1.	Pengaruh lingkungan kerja	2	Kurang penting
2.	Pengaruh lingkungan rumah	2	Kurang penting
	Otonomi dan Kebebasan	2	Kurang penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Sebagai wanita karir menurut La Rose dalam seminar sehari tentang "Wanita Diantara Keluarga, Cinta, Seks Dan Karir", ada beberapa kekhasan yang dimiliki seorang wanita karir, salah satu diantaranya adalah bisa bergaul dengan orang agar mendapatkan masukan yang bermanfaat,

saling mendorong dan memotivasi. Dari pergaulan ini, seorang wanita bisa mendapatkan masukan-masukan bagi dirinya untuk menjalankan roda-roda kehidupan yang bisa mencakup antara keinginan keluarga dan keinginan dirinya.

## 5.2. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan model analisis pada penelitian ini serta data primer yang terkumpul seperti tampak pada Lampiran 8, maka dapat dilakukan estimasi yang dapat dipergunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang telah disusun pada bab terdahulu.

Setelah dilakukan estimasi, maka diperoleh hasil dari parameter estimasinya seperti tampak pada Tabel 9 halaman 93. Variabel yang digunakan dalam mengestimasi Regresi Linier Berganda pada Tabel 9, adalah kemampuan manajerial ( $X_1$ ), kemampuan teknis/fungsional ( $X_2$ ), keamanan ( $X_3$ ), kreativitas ( $X_4$ ) serta otonomi dan kebebasan ( $X_5$ ) merupakan variabel bebas, sedang variabel tergantungnya ( $Y$ ) adalah perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya.

Pembuktian hipotesis yang diajukan dengan memakai Regresi Linier Berganda, menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,810 + 0,208X_1 + 0,115X_2 + \\ 0,070X_3 + 0,312X_4 - 0,122X_5 + E$$

Model persamaan di atas adalah menjelaskan tentang variabel-variabel yang menentukan perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya.

Tabel 9

**HASIL ESTIMASI REGRESI LINIER BERGANDA  
SECARA SERENTAK TERHADAP MODEL ANALISIS  
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL TERGANTUNG**

Variabel	Koefisien	T.observasi	Probabilitas	$r^2$
C (konstanta)	7,810			
X <sub>1</sub>	0,208	9,592	0,00000	0,4071
X <sub>2</sub>	0,115	7,043	0,00000	0,2702
X <sub>3</sub>	0,070	3,919	0,00014	0,1029
X <sub>4</sub>	0,312	6,349	0,00000	0,2312
X <sub>5</sub>	- 0,122	-3,662	0,00036	0,0910

R Squared	: 0,693	Y = pengembangan karir wanita
Multiple R	: 0,833	
F Ratio	: 60,596	
Probabilitas	: 0,000000000000007	

Sumber : Diolah dari Lampiran 8.

Berdasarkan hasil estimasi persamaan tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel yang dipergunakan dalam model analisis studi ini dapat menunjukkan gambaran teori yang sebenarnya. Untuk membuktikan hal ini dapat dilihat dari nilai  $R^2$ , yaitu besarnya tingkat korelasi adalah sebesar 0,693. Selanjutnya pernyataan ini didukung oleh tingginya nilai F statistik adalah 60,596, yang mempunyai arti bahwa semua variabel bebas yang terdapat

dalam model tersebut berpengaruh terhadap variabel tergantung (perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya) dengan taraf nyata sebesar 5% . Dengan demikian maka model persamaan yang dipergunakan dalam penelitian ini, dapat dikatakan mempunyai ketepatan meramal (goodness of fit) yang tinggi.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi (R) dan tingkat korelasi ( $R^2$ ). Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,833, hal ini menggambarkan adanya indikasi hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebasnya. Sedangkan besarnya tingkat  $R^2 = 0,693$  menunjukkan bahwa antara variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebasnya sebesar 69,3% , sisanya sebesar 30,7% variasi variabel tidak bebasnya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka **hipotesis pertama** yang menyatakan:

Diduga bahwa variabel-variabel managerial competence (kemampuan manajerial), technical/ functional competence (kemampuan teknis/fungsional), security (keamanan), creativity (kreativitas) serta autonomy and independence (otonomi dan kebebasan), mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, **terbukti kebenarannya.**

Selanjutnya dari Tabel 9 dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya, yaitu dengan melihat besarnya koefisien korelasi parsial ( $r$ ). Koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel sebesar:

- a.  $r_{X1} = 0,6380$
- b.  $r_{X2} = 0,5198$
- c.  $r_{X3} = 0,3270$
- d.  $r_{X4} = 0,4808$
- e.  $r_{X5} = - 0,3016$

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dapat diketahui dengan melihat koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial yang tertinggi adalah  $r^2_{X_1} = 0,4071$ , yang berarti variabel  $X_1$  (kemampuan manajerial) mempunyai pengaruh terbesar/ dominan sebesar 40,71% terhadap variabel tidak bebasnya. Koefisien determinasi pada urutan kedua terbesar adalah  $r^2_{X_2}$  sebesar 0,2702, hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas kemampuan teknis/fungsional secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya sebesar 27,02%. Koefisien determinasi parsial yang lain secara berturut-turut adalah  $r^2_{X_4} = 0,2312$ ,  $r^2_{X_3} = 0,1029$  dan  $r^2_{X_5} = 0,0910$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kreativitas dan keamanan mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya sebesar 23,12% dan 10,29%. Pada variabel otonomi dan kebebasan nampak mempunyai pengaruh, koefisien regresinya bertanda negatif. Artinya semakin tinggi otonomi dan kebebasan, maka semakin berkurang pengembangan karirnya.

Berdasarkan uraian di atas maka **hipotesis kedua** yang menyatakan:

Diduga bahwa variabel managerial competence (kemampuan manajerial) adalah variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, **terbukti kebenarannya.**

Untuk melakukan pembuktian kemaknaan digunakan teknik pengujian dengan menggunakan uji F dan uji t.

#### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji Hipotesis pertama yang telah terbukti kebenarannya. Uji F tersebut dilakukan dengan membandingkan  $F_0$  (F hitung) dengan  $F_t$  (F tabel) pada taraf nyata,  $\alpha = 0,05$ . Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 9 yang menunjukkan  $F_0$  (F-hitung) = 60,596, nilai tersebut ternyata lebih besar dari  $F_t$  (F-tabel) pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_t = 2,2141$

$$F_0 = 60,596 > F_t = 2,2141$$

$$\text{atau } P < 0,05$$

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a.  $H_0$  yang menyatakan variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak bermakna, ***ditolak***.
- b.  $H_a$  yang menyatakan variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna, ***tidak ditolak/diterima***.

Uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang telah terbukti kebenarannya dapat diterima.

## 2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran Hipotesis kedua yang menyatakan variabel bebas kemampuan manajerial mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel tidak bebasnya yaitu perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya.

Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_0$  (t-hitung) dengan  $t_t$  (t-tabel) pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .



Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 9 yang menunjukkan  $t_0$  sebagai berikut:

- a.  $t_{0X1} = 9,592$
- b.  $t_{0X2} = 7,043$
- c.  $t_{0X3} = 3,919$
- d.  $t_{0X4} = 6,349$
- e.  $t_{0X5} = -3,662$

Masing-masing nilai tersebut di atas ( $t_0$ ) dibandingkan dengan nilai t tabel ( $t_t$ ) pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $t_t$  sebesar 1,645. Dari kelima nilai t-hitung tersebut, yaitu variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan ternyata t hitung lebih besar dari t-tabel, yakni:

$$\begin{aligned}
 t_{0X1} &= 9,592 > t_t = 1,645 \\
 t_{0X2} &= 7,043 > t_t = 1,645 \\
 t_{0X3} &= 3,919 > t_t = 1,645 \\
 t_{0X4} &= 6,349 > t_t = 1,645 \\
 t_{0X5} &= -3,662 < t_t = -1,645
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut di atas menunjukkan:

- a.  $H_0$  dari  $X_1$  yang menyatakan kemampuan manajerial secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak

bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya,  $X_2$  yang menyatakan kemampuan teknis/ fungsional secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya,  $X_3$  yang menyatakan keamanan secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya,  $X_4$  yang menyatakan kreativitas juga secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, serta  $X_5$  yang menyatakan otonomi dan kebebasan juga secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya **ditolak**.

- b.  $H_a$  dari  $X_1$  yang menyatakan kemampuan manajerial secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya,  $X_2$  yang menyatakan kemampuan teknis/ fungsional secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya,  $X_3$  yang menyatakan keamanan secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya

Surabaya,  $X_4$  yang menyatakan kreativitas juga secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, serta  $X_5$  yang menyatakan otonomi dan kebebasan juga secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, ***tidak ditolak/ diterima***.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan manajerial ( $X_1$ ), kemampuan teknis/fungsional ( $X_2$ ), keamanan ( $X_3$ ), kreativitas ( $X_4$ ) serta otonomi dan kebebasan secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tidak bebasnya yaitu berturut-turut sebesar 40,71%, 27,02%, 10,29%, 23,12%, dan 9,1% masing-masing dengan  $p < 0,05$ .

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa pembuktian hipotesis kedua yang menyatakan kemampuan manajerial mempunyai pengaruh dominan terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya diterima kebenarannya.

### 3. Pengujian Ekonometrik

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas, model persamaan regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat, dalam arti eratnya

hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Namun demikian agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik dan estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (OLS) sudah memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimation (BLUE), maka harus memenuhi asumsi klasik, antara lain bebas dari multikolinieritas, Autokorelasi dan Heterokedastisitas.

Untuk menguji ketiga asumsi tersebut digunakan uji diagnostik melalui paket program Data Fit. Hasil perhitungan uji diagnostik dapat dilihat pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10

## HASIL PERHITUNGAN UJI DIAGNOSTIK

Test Statistik	Kai Kuadrat	F Version
Autokorelasi	CHI-SQ(1) = 2,1104	F(1,133) = 2,0924
Multikolinieritas	CHI-SQ(1) = 2,4799	F(1,133) = 2,4064
Heterokedastisitas	CHI-SQ(1) = 2,5010	F(1,138) = 2,4755

Sumber: Disalin dari Lampiran 9.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uji diagnostik tersebut adalah jika Kai Kuadrat hitung dan Fisher hitung lebih kecil dibandingkan dengan Kai Kuadrat tabel dan Fisher tabel, berarti fungsi regresi pada model analisis tidak terdapat gangguan asumsi klasik.

**a. Uji Multikolineritas**

Berdasarkan hasil perhitungan uji diagnostik bahwa Kai Kuadrat hitung untuk uji multikolineritas sebesar 2,4799, sedangkan Kai Kuadrat tabel dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,841, berarti Kai Kuadrat hitung lebih kecil dibandingkan dengan Kai Kuadrat tabel ( $2,4799 < 3,841$ ).

Kemudian Fisher hitung sebesar 2,4064, sedangkan Fisher tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,84 berarti Fisher hitung lebih kecil dibandingkan dengan Fisher tabel ( $2,4064 < 3,84$ ). Berdasarkan pada perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam analisis bebas multikolineritas. Ini berarti bahwa antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) tidak saling berhubungan.

**b. Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan uji diagnostik bahwa hasil Kai Kuadrat hitung untuk uji Autokorelasi sebesar 2,1104, sedangkan Kai Kuadrat tabel dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,841, berarti Kai Kuadrat hitung lebih kecil dibandingkan dengan Kai Kuadrat tabel ( $2,1104 < 3,841$ ). Kemudian Fisher hitung untuk uji Autokorelasi sebesar 2,0924,

sedangkan Fisher tabel dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,84, berarti Fisher hitung lebih kecil dibandingkan dengan Fisher tabel (2,0924 < 3,84). Berdasarkan pada perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam analisis bebas dari Autokorelasi.

### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji diagnostik bahwa hasil Kai Kuadrat hitung untuk uji Heterokedastisitas sebesar 2,5010, sedangkan Kai Kuadrat tabel dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,841, berarti Kai Kuadrat hitung lebih kecil dibandingkan dengan Kai Kuadrat tabel (2,5010 < 3,841). Kemudian Fisher hitung untuk uji Heterokedastisitas sebesar 2,4755, sedangkan Fisher tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,84, berarti Fisher hitung lebih kecil dibandingkan dengan Fisher tabel (2,4755 < 3,84). Berdasarkan pada perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan bebas dari Heterokedastisitas.

Berdasarkan ketiga uji diagnostik tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik, yaitu bebas dari multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

### 5.3. Pembahasan Hasil Analisis

Hasil analisis yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa variabel-variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya.

Berdasarkan kelima variabel tersebut di atas, variabel kemampuan manajerial mempunyai pengaruh dominan terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Hal ini terjadi karena sebagai seorang wanita harus mampu berperan ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai anggota masyarakat yang harus mampu dan mau mengembangkan tenaga dan pikiran mereka untuk pengembangan sosial dan ekonomi masyarakat dan diri mereka masing-masing.

Senada dengan hal tersebut di atas, Hannie Kusuma Wardhani (1995:81) mengemukakan bahwa perempuan Minang dewasa ini, yang masih menganut sistem matrilineal; yang memungkinkan perempuan memiliki hak suara dalam musyawarah, pemilikan harta serta berperan besar dalam pengaturan ekonomi keluarga. Perempuan Minang terbiasa bahu membahu dengan pria mengelola sumber ekonomi rumah tangga. Atau bahkan mengambil alih fungsi pencari nafkah

utama. Mereka tidak segan-segan bahu membahu dengan suami agar roda perekonomian rumah tangga tetap berputar dan asap dapur terus mengepul. Ketika suami tak berdaya, atau butuh bantuan, merekapun menyingsingkan lengan.

Mengurus rumah tangga hingga kini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan wanita dan seringkali pula dilihat sebagai karya wanita. Imbalan yang diterima seringkali bukanlah imbalan ekonomis melainkan imbalan nilai sosial, baik untuk mendukung kedudukan sosial keluarga ataupun suami.

Nampaknya Pemerintahpun melihat tugas rumah tangga berada dipundak wanita. Ini secara formal dituangkan pemerintah dalam Panca Tugas Wanita yaitu:

- a. Sebagai istri dan pendamping suami,
- b. Sebagai pendidik dan pembina generasi muda,
- c. Sebagai ibu pengatur rumah tangga,
- d. Sebagai pekerja untuk menambah pendapatan keluarga,
- e. Sebagai anggota organisasi masyarakat, khususnya organisasi wanita dan organisasi sosial.

Memperhatikan dari dua sisi yang berlainan, dalam kenyataannya bagaimanapun juga sebagai seorang wanita yang mempunyai tugas di luar rumah, dituntut untuk mengatur kehidupan keluarganya terlepas dari waktunya



yang tersisa tinggal sedikit atau masih banyak. Peran ganda sebagai wanita atau istri masih merupakan tuntutan. Sehubungan dengan hal itu, wanita atau istri harus mampu mengambil keputusan yang sebaik-baiknya dalam mengalokasikan waktu yang tersedia baginya, khususnya dalam mengatur waktu kerjanya, yaitu antara kerja rumah tangga dan karir jangan sampai terjadi rasionalisasi yaitu menjadikan salah satu dari peran tersebut sebagai alasan atas kegagalannya.

Dengan turut sertanya kaum wanita terutama kaum ibu di dalam angkatan kerja, akan lebih banyak waktu tersita untuk kegiatan di luar rumah tangga dan semakin terbatas waktu yang tersedia untuk keluarga. Oleh karenanya sangat diperlukan kebijaksanaan - kebijaksanaan serta menuntut kemampuan manajerial yang tinggi, agar antara pekerjaan dan rumah tangga bisa berjalan selaras, serasi dan seimbang.

Disamping variabel kemampuan manajerial yang secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, juga variabel kemampuan teknis/fungsional mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Hal ini disebabkan karena mereka memilih pekerjaan sebagai pekerja didorong oleh motif

ekonomi menambah penghasilan bagi keluarga. Kecenderungan bagi usahawan menggunakan tenaga kerja wanita sebagai pegawai di perusahaannya dengan pertimbangan antara lain:

1. Apabila sifat pekerjaannya memerlukan ketelitian,
2. Wanita lebih mudah diatur, sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam penerapan langkah kebijaksanaan majikan,
3. Untuk berbagai jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian, kecakapan tertentu tersedia cukup banyak tenaga kerja wanita,
4. Gaji dan upah buruh wanita relatif lebih rendah.

Pada umumnya tenaga kerja wanita ini banyak terdapat di perkotaan, memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan kewanitaannya, relatif kurang memperhatikan berapa penghasilan/ upah yang diharapkan akan diterima, yang penting bagi mereka adalah longgarnya ikatan kerja, sehingga masih ada waktu untuk mengurus keluarga.

Selain kedua variabel di atas, variabel keamanan juga secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja ingin mendapatkan perlindungan terhadap keamanan dalam menjalankan

pekerjaannya serta perlindungan dari ancaman tindakan pemberhentian sewaktu-waktu dari tempat kerja dimana mereka bekerja dan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang tidak begitu berbahaya, walaupun upah yang mereka terima tidak terlalu tinggi bila dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang relatif cukup berat, karena ada unsur lain yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan dalam bekerja.

Unsur keamanan yang diinginkan oleh para pekerja wanita adalah keamanan "di tempat kerja" juga keamanan "di rumah". Berbagai kendala dalam pengembangan karir dirasakan oleh para pekerja wanita dan pada umumnya mereka merasa/ menyadari bahwa kendala ini bisa berasal "dari dalam" dan bisa juga "dari lingkungan kerja".

Variabel kreativitas juga secara parsial ternyata mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Hal ini disebabkan karena peranan wanita sebagai tenaga kerja banyak terdapat pada sektor formal, seperti keuangan dan jasa. Sektor formal merupakan sektor yang pada umumnya berada di perkotaan dan mempunyai peraturan-peraturan tertentu yang sangat mengikat dalam jam kerjanya, juga sangat menuntut keahlian, keterampilan dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Hal ini merupakan suatu kewajiban sebab masing-masing individu tidak luput dari persaingan

untuk meningkatkan prestasi dan prestise-nya. Sesuai dengan tahap perkembangan diri seorang, mereka/ wanita merupakan kelompok yang paling mudah mengembangkan motivasi dan aspirasi baru. (Saparinah Sadli;11)

Pada umumnya wanita menghadapi terlalu banyak kendala atau hambatan untuk menerapkan prinsip-prinsip yang berlaku bagi manusia umumnya, harus dinamis, harus kreatif, harus produktif, tetapi bagi wanita selalu ia harus membina kesejahteraan keluarga, dan bila berperan ganda ia harus menjaga keselarasan dan keserasian keluarga. (T.Herati Nurhadi,1981:1)

Namun dengan meningkatnya pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, akan semakin mampu bersaing di pasar kerja. Persaingan ini makin lama semakin keras, sehingga menuntut para pekerja wanita khususnya untuk lebih meningkatkan kualitasnya.

Selanjutnya variabel otonomi dan kebebasan ternyata secara parsial juga mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Sementara orang masih mempunyai pandangan bahwa wanita dan ketergantungan merupakan dua pengertian yang sangat erat menyatu. Lebih-lebih apabila dua pengertian tersebut dikaitkan dengan kedudukan wanita dalam keluarga. Ketergantungan psikologis pribadi, keinginan yang dalam

Untuk dirawat dan dilindungi orang lain adalah kekuatan yang paling besar yang justru akan melumpuhkan daya juang wanita dewasa ini (Marlina, 1994). Dalam masyarakat masih berlaku pandangan bahwa kedudukan istri tergantung pada suami, kedudukan anak perempuan tergantung pada ayah atau saudara laki-laki. Tidaklah mengherankan apabila dalam situasi masyarakat Indonesia yang masih berpandangan demikian, bagi wanita yang ingin mandiri menganggap keluarga sebagai "penjara" yang siap menghilangkan kemerdekaannya.

Kebebasan dan kemandirian tidak dapat diminta dari orang lain atau dari masyarakat atau dari pria, tetapi harus dikembangkan dengan susah payah dari dalam diri.

**BAB VI****KESIMPULAN DAN SARAN****6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada Bab terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

6.1.1. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya yakni variabel-variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/ fungsional, keamanan, kreativitas serta otonomi dan kebebasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan F hitung sebesar 60,596 lebih besar dari F tabel sebesar 2,2141 dengan tingkat kesalahan sebesar 0,0000000000007

6.1.2. Hipotesis kedua terbukti kebenarannya, yakni variabel kemampuan manajerial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis untuk kemampuan manajerial yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $9,592 > 1,645$  dengan tingkat kesalahan 0,00000, sedangkan besarnya sumbangan atau  $r^2$  parsial adalah 40,71% .

1.3. Kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas, serta otonomi dan kebebasan juga merupakan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh bermakna terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya, dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu berturut-turut:

a. Kemampuan teknis/fungsional:

$7,043 > 1,645$  dengan tingkat kesalahan  $0,00000$  dan  $r^2$  parsial sebesar  $27,02\%$  .

b. Keamanan:

$3,919 > 1,645$  dengan tingkat kesalahan  $0,00014$  dan  $r^2$  parsial sebesar  $10,29\%$  .

c. Kreativitas:

$6,349 > 1,645$  dengan tingkat kesalahan  $0,00000$  dan  $r^2$  parsial sebesar  $23,12\%$  .

d. Otonomi dan kebebasan:

$-3,662 < -1,645$  dengan tingkat kesalahan  $0,00036$  dan  $r^2$  parsial sebesar  $9,1\%$  .

## 5.2. Saran

5.2.1. Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa kemampuan manajerial mempunyai pengaruh terbesar terhadap perkembangan karir wanita di Kotamadya Surabaya. Oleh karena itu para pengelola organisasi baik pemerintah maupun swasta agar tidak ragu-ragu dalam memberikan dorongan pada wanita yang memang potensial, berminat dan bersedia menduduki posisi manajer, sehingga titik berat pertimbangan dalam proses seleksi calon manajer seharusnya didasarkan pada informasi mengenai kemampuan calon, bukan jenis kelaminnya.

6.2.2. Berdasarkan hasil analisis yang mengungkapkan otonomi dan kebebasan merupakan variabel yang kurang penting dalam pengembangan karir, maka sebenarnya wanita tidak menginginkan "kebebasan" dari peraturan-peraturan baik dilingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, mereka membutuhkan kepercayaan untuk melangkah. Wanita karir akan berusaha mematuhi peraturan-peraturan yang sudah menjadi kesepakatan bersama. Oleh karena itu perlu disusun suatu aturan-aturan yang jelas sebagai pedoman kerja, terutama pada lingkungan kerja.



- .2.3. Bantuan keluarga khususnya anak-anak dan suami hendaknya dibicarakan secara terbuka dan dilaksanakan sedini mungkin sehingga pekerjaan rumah tangga bukan merupakan hal yang dipertentangkan dalam kaitan antara hak dan kewajiban, tetapi diterima sebagai pembagian tugas dan diharapkan dapat menggembirakan semua pihak.
- 5.2.4. Perlu ada pengaturan khusus yang melindungi wanita usia produktif agar fungsi kodrati sebagai wanita tidak menghambat pengembangan potensi yang dimilikinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- nto Dayan, Pengantar Metode Statistik, jilid II, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1976.
- prizal, Analisis Pengembangan Karier Pegawai Swasta di Kotamadya Padang, Universitas Pajajaran Bandung, 1992.
- Beach, Dale S. , Personnel, Fourth Edition, Collier Macmillan, London, 1984.
- Cascio, Wayne F., Managing Human Resources, International Edition, Mc Graw Hill Book Co, Singapore, 1986.
- Dubrin, J. Andrew, Human Relations: A Job Oriented Approach, Fourth Edition, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey, 1988
- Dubrin, J. Andrew, R. Duane Ireland and J. Clifton Williams, Management & Organization, South-Western Publishing Co, Cincinnati, 1989.
- Donnelly, Jr, James H., James L. Gibson And John M. Ivancevich, Fundamental Of Management, Fifth Edition, Business Publications, Inc, Texas, 1984.
- Dowling, Collete, Tantangan Wanita Modern: Ketakutan Wanita Akan Kemandirian, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, , Organisasi: Perilaku : Struktur: Proses, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992.
- Glueck, William F. , Personnel: A Diagnostic Approach, Third Edition, Business Publications Inc. Texas, 1982.
- Gusti Kanjeng Ratu Hemas, Wanita Indonesia : Suatu Konsep Dan Obsesi, Penerbit Liberty Yogyakarta, 1992.
- Hannie Kusuma Wardhanie, Femina, Perempuan Minang, No.5/XXIII, 2 - 8 Pebruari 1995.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1986.

- Hugo Lahtjan, Alokasi Faktor Produksi Pada Industri Kayu Lapis Di Kalimantan Tengah, Tesis U.G.M, Yogyakarta, 1994.
- Insukendro, Journal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia, Regresi Linier Lancung Dalam Analisis Ekonomi: Suatu Tinjauan Dengan Studi Kasus Indonesia, Volume 1, Jakarta, 1991.
- Iswinarti, Suara, Cermin Diri Wanita Indonesia Dalam Megatrends, Edisi 03, April 1993.
- J.Supranto, Metode Riset: Dan Aplikasinya Di Dalam Riset Pemasaran, Cetakan Pertama, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1974
- Kantor Statistik Kotamadya Surabaya, Surabaya Dalam Angka 1992, Surabaya, 1992.
- Lloyd L. Byars And Leslie W. Rue, Human Resource And Personnel Management, Richard D. Irwin Inc., Illinois, 1984.
- Magdalena, Suara, Cermin Diri Wanita Indonesia Dalam Megatrends, Edisi 03, April 1993.
- Marlina Soemajanto, Trend Wanita, "Cinderella Complex" Masih Menghantui Wanita Masa Kini, Minggu, 27 Maret 1994
- Miftah Thoha, Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, Penerbit C.V Rajawali Jakarta, 1992.
- Mondy, Wayne And Robert M Noe, Human Recource Management, Fourth Edition, Allyn And Bacon, Toronto, 1990.
- Mubyarto dan Suratno, Metodologi Penelitian Ekonomi, Penerbit Yayasan Agro Ekonomika, Yogyakarta, 1981.
- Murti Sumarni, John Soeprihanto, Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan, Penerbit Liberty Yogyakarta, 1987.
- Nursyahbani Katjasungkana, Berkala Pesantren, Domestikasi Perempuan Dalam Karier, No.2/Vol.VI/1989.
- Price, Susanna, Womans Works And Womans Roles: Economics And Everyday Life In Indonesia, Malaysia And Singapore, dalam Lenore Manderson (ed), 1983.

- Robbins, Stephen P., Management: Concepts And Applications, Second Edition, Prentice Hall Inc. / Englewood Cliffs, New Jersey, 1988.
- Saparinah Sadli, Mempersiapkan wanita Dewasa Muda Menjelang Abad XXI, Pusat Antar Universitas - Universitas Terbuka, 1991.
- Setyaningsih, Analisis Pengembangan Karier Wanita di Kotamadya Jambi, Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, 1992.
- Slamet Effendi, Wanita Dalam Perspektif Pembangunan Politik, LKPSM NU, Yogyakarta, 1992.
- Sukanti Suryochondro, Potret Pergerakan Wanita di Indonesia, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta, 1984.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur Dan Perilaku, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta, 1987.
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta, 1978.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1989.
- Toeti Heraty Noerhadi, Berkala Pesantren, Bagaimana Mengatasi Kodrat, No.2/Vol.VI/1989.
- , Citra Wanita Indonesia: Peran Ganda Wanita Dalam Pembangunan, Kowani, Jakarta, 1984.
- UU 1945 dan GBHN
- Walizer, Michael H dan Paul L Wiener, Metode Dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan, Terjemahan, Erlangga, Jakarta, 1986.
- Walker, James W., Human Resource Planning, McGraw-Hill, Inc, 1987

HEADER DATA FOR: B:ITJAK LABEL: PERKEMBANGAN KARIR WANITA  
 NUMBER OF CASES: 140 NUMBER OF VARIABLES: 6

	Y	X1	X2	X3	X4	X5
1	8.00	13.00	19.00	24.00	4.00	2.00
2	9.00	14.00	21.00	23.00	5.00	2.00
3	10.00	15.00	24.00	24.00	4.00	6.00
4	9.00	15.00	20.00	24.00	4.00	2.00
5	8.00	12.00	24.00	24.00	5.00	2.00
6	9.00	14.00	19.00	19.00	4.00	2.00
7	8.00	12.00	20.00	24.00	5.00	2.00
8	7.00	11.00	24.00	24.00	5.00	3.00
9	8.00	14.00	25.00	25.00	4.00	2.00
10	7.00	15.00	24.00	24.00	4.00	4.00
11	7.00	15.00	19.00	20.00	5.00	2.00
12	8.00	12.00	20.00	24.00	5.00	6.00
13	7.00	11.00	19.00	20.00	4.00	4.00
14	9.00	14.00	24.00	25.00	5.00	4.00
15	7.00	15.00	24.00	24.00	3.00	2.00
16	8.00	15.00	25.00	25.00	3.00	2.00
17	6.00	14.00	23.00	24.00	5.00	2.00
18	8.00	12.00	19.00	19.00	5.00	4.00
19	6.00	15.00	25.00	25.00	5.00	4.00
20	8.00	14.00	24.00	24.00	5.00	2.00
21	8.00	15.00	25.00	25.00	5.00	6.00
22	8.00	12.00	20.00	19.00	4.00	6.00
23	6.00	15.00	25.00	25.00	5.00	6.00
24	8.00	15.00	25.00	25.00	5.00	4.00
25	6.00	14.00	19.00	18.00	4.00	2.00
26	6.00	14.00	18.00	19.00	4.00	4.00
27	7.00	15.00	19.00	24.00	5.00	4.00
28	8.00	15.00	20.00	20.00	4.00	2.00
29	8.00	14.00	24.00	25.00	5.00	6.00
30	8.00	12.00	21.00	24.00	5.00	4.00
31	4.00	14.00	24.00	24.00	5.00	4.00
32	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
33	10.00	14.00	24.00	25.00	5.00	2.00
34	8.00	13.00	20.00	21.00	4.00	2.00
35	6.00	9.00	24.00	24.00	5.00	2.00
36	4.00	15.00	24.00	25.00	5.00	6.00
37	8.00	13.00	19.00	19.00	5.00	4.00
38	8.00	12.00	20.00	20.00	4.00	3.00
39	10.00	15.00	25.00	24.00	5.00	6.00
40	10.00	14.00	24.00	25.00	5.00	6.00
41	9.00	14.00	19.00	24.00	4.00	2.00
42	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
43	4.00	14.00	24.00	24.00	5.00	2.00

44	8.00	12.00	19.00	18.00	4.00	2.00
45	8.00	12.00	19.00	18.00	4.00	2.00
46	8.00	12.00	19.00	19.00	4.00	6.00
47	10.00	14.00	24.00	25.00	5.00	4.00
48	10.00	15.00	25.00	24.00	5.00	4.00
49	9.00	14.00	24.00	25.00	5.00	2.00
50	6.00	15.00	25.00	25.00	5.00	4.00
51	8.00	12.00	20.00	20.00	4.00	2.00
52	10.00	15.00	25.00	25.00	3.00	2.00
53	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	6.00
54	8.00	12.00	20.00	20.00	4.00	4.00
55	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
56	7.00	11.00	18.00	19.00	4.00	2.00
57	7.00	11.00	19.00	20.00	4.00	2.00
58	8.00	12.00	20.00	20.00	4.00	2.00
59	10.00	15.00	25.00	25.00	3.00	2.00
60	10.00	14.00	24.00	25.00	5.00	2.00
61	10.00	15.00	25.00	24.00	5.00	1.00
62	8.00	12.00	20.00	21.00	4.00	2.00
63	8.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
64	8.00	12.00	19.00	20.00	4.00	2.00
65	6.00	9.00	24.00	24.00	5.00	2.00
66	4.00	15.00	24.00	24.00	5.00	2.00
67	8.00	12.00	20.00	19.00	4.00	2.00
68	8.00	13.00	21.00	20.00	4.00	6.00
69	9.00	14.00	24.00	25.00	5.00	6.00
70	10.00	15.00	25.00	24.00	5.00	4.00
71	10.00	14.00	20.00	18.00	4.00	2.00
72	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
73	9.00	14.00	24.00	24.00	5.00	2.00
74	8.00	11.00	19.00	18.00	4.00	2.00
75	8.00	11.00	24.00	25.00	5.00	6.00
76	10.00	15.00	25.00	25.00	3.00	4.00
77	4.00	14.00	24.00	24.00	3.00	4.00
78	4.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
79	6.00	9.00	24.00	24.00	5.00	2.00
80	8.00	12.00	20.00	19.00	4.00	2.00
81	7.00	11.00	19.00	20.00	4.00	2.00
82	6.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
83	8.00	14.00	24.00	24.00	5.00	2.00
84	8.00	15.00	24.00	25.00	5.00	2.00
85	8.00	15.00	25.00	24.00	5.00	2.00
86	6.00	14.00	25.00	24.00	5.00	2.00
87	8.00	12.00	18.00	19.00	4.00	2.00
88	7.00	11.00	19.00	20.00	4.00	4.00
89	6.00	9.00	24.00	23.00	5.00	6.00
90	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
91	8.00	11.00	20.00	21.00	4.00	2.00

92	8.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
93	8.00	14.00	24.00	24.00	5.00	2.00
94	8.00	11.00	20.00	19.00	4.00	2.00
95	4.00	14.00	25.00	24.00	5.00	2.00
96	6.00	9.00	24.00	24.00	5.00	2.00
97	8.00	15.00	25.00	24.00	5.00	4.00
98	8.00	15.00	20.00	19.00	4.00	6.00
99	8.00	15.00	20.00	21.00	3.00	6.00
100	8.00	11.00	19.00	20.00	4.00	2.00
101	8.00	12.00	24.00	24.00	3.00	2.00
102	8.00	12.00	25.00	25.00	3.00	2.00
103	8.00	15.00	25.00	20.00	4.00	2.00
104	4.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
105	8.00	11.00	19.00	20.00	4.00	2.00
106	6.00	15.00	24.00	24.00	5.00	2.00
107	8.00	14.00	24.00	24.00	5.00	4.00
108	8.00	11.00	18.00	19.00	4.00	2.00
109	8.00	15.00	24.00	25.00	5.00	2.00
110	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
111	8.00	11.00	19.00	18.00	4.00	2.00
112	10.00	14.00	25.00	24.00	5.00	2.00
113	6.00	9.00	20.00	18.00	4.00	2.00
114	8.00	12.00	20.00	19.00	4.00	6.00
115	6.00	9.00	24.00	25.00	5.00	6.00
116	10.00	15.00	25.00	24.00	5.00	2.00
117	8.00	14.00	24.00	25.00	5.00	2.00
118	7.00	11.00	18.00	19.00	4.00	2.00
119	10.00	14.00	24.00	25.00	3.00	2.00
120	9.00	15.00	19.00	24.00	5.00	2.00
121	8.00	14.00	18.00	25.00	5.00	2.00
122	8.00	15.00	25.00	24.00	5.00	4.00
123	8.00	12.00	20.00	19.00	4.00	2.00
124	6.00	15.00	24.00	25.00	5.00	4.00
125	8.00	12.00	18.00	19.00	4.00	4.00
126	7.00	11.00	19.00	19.00	4.00	4.00
127	8.00	12.00	20.00	18.00	4.00	4.00
128	8.00	14.00	24.00	25.00	5.00	4.00
129	8.00	15.00	25.00	24.00	5.00	4.00
130	7.00	14.00	24.00	24.00	5.00	2.00
131	8.00	12.00	24.00	25.00	5.00	2.00
132	8.00	11.00	25.00	24.00	5.00	2.00
133	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
134	9.00	14.00	24.00	23.00	5.00	6.00
135	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	4.00
136	8.00	11.00	18.00	19.00	4.00	2.00
137	10.00	15.00	25.00	25.00	5.00	2.00
138	8.00	11.00	18.00	24.00	5.00	2.00
139	7.00	11.00	19.00	23.00	4.00	2.00
140	8.00	12.00	20.00	25.00	5.00	2.00

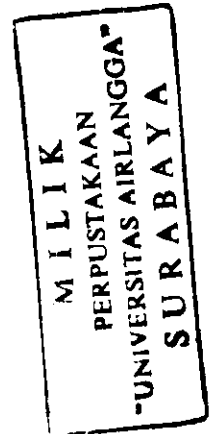
lampiran 2

## TINGKAT PENGEMBANGAN KARIR PER RESPONDEN

No. Responden	Skore	Bobot
1	4	Penting
2	5	Sangat penting
3	5	Sangat penting
4	5	Sangat penting
5	4	Penting
6	5	Sangat penting
7	4	Penting
8	4	Penting
9	4	Penting
10	4	Penting
11	4	Penting
12	4	Penting
13	4	Penting
14	5	Sangat penting
15	4	Penting
16	4	Penting
17	3	Cukup penting
18	4	Penting
19	3	Cukup penting
20	4	Penting
21	4	Penting
22	4	Penting
23	3	Cukup penting
24	4	Penting
25	3	Cukup penting
26	3	Cukup penting
27	4	Penting
28	4	Penting
29	4	Penting
30	4	Penting
31	2	Kurang penting
32	5	Sangat penting
33	5	Sangat penting
34	4	Penting
35	3	Cukup penting
36	2	Kurang penting
37	4	Penting
38	4	Penting
39	5	Sangat penting
40	5	Sangat penting



41	5	Sangat penting
42	5	Sangat penting
43	2	Kurang penting
44	4	Penting
45	4	Penting
46	4	Penting
47	5	Sangat penting
48	5	Sangat penting
49	5	Sangat penting
50	3	Cukup penting
51	4	Penting
52	5	Sangat penting
53	5	Sangat penting
54	4	Penting
55	5	Sangat penting
56	4	Penting
57	4	Penting
58	4	Penting
59	5	Sangat penting
60	5	Sangat penting
61	5	Sangat penting
62	4	Penting
63	4	Penting
64	4	Penting
65	3	Cukup penting
66	2	Kurang penting
67	4	Penting
68	4	Penting
69	5	Sangat penting
70	5	Sangat penting
71	5	Sangat penting
72	5	Sangat penting
73	5	Sangat penting
74	4	Penting
75	4	Penting
76	5	Sangat penting
77	2	Kurang penting
78	2	Kurang penting
79	3	Cukup penting
80	4	Penting
81	4	Penting
82	3	Cukup penting
83	4	Penting
84	4	Penting
85	4	Penting
86	3	Cukup penting
87	4	Penting
88	4	Penting
89	3	Cukup penting



90	5	Sangat penting
91	4	Penting
92	4	Penting
93	4	Penting
94	4	Penting
95	2	Kurang penting
96	3	Cukup penting
97	4	Penting
98	4	Penting
99	4	Penting
100	4	Penting
101	4	Penting
102	4	Penting
103	2	Kurang penting
104	2	Kurang penting
105	4	Penting
106	3	Cukup penting
107	4	Penting
108	4	Penting
109	4	Penting
110	5	Sangat penting
111	4	Penting
112	5	Sangat penting
113	3	Cukup penting
114	4	Penting
115	3	Cukup penting
116	5	Sangat penting
117	4	Penting
118	4	Penting
119	5	Sangat penting
120	5	Sangat penting
121	4	Penting
122	4	Penting
123	4	Penting
124	3	Cukup penting
125	4	Penting
126	4	Penting
127	4	Penting
128	4	Penting
129	4	Penting
130	4	Penting
131	4	Penting
132	4	Penting
133	5	Sangat penting
134	5	Sangat penting
135	5	Sangat penting
136	4	Penting
137	5	Sangat penting
138	4	Penting
139	4	Penting
140	4	Penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

## Lampiran 3

## TINGKAT KEMAMPUAN MANAJERIAL PER RESPONDEN

No. Responden	Skore	Bobot
1	4	Penting
2	5	Sangat penting
3	5	Sangat penting
4	5	Sangat penting
5	4	Penting
6	5	Sangat penting
7	4	Penting
8	4	Penting
9	5	Sangat penting
10	5	Sangat penting
11	5	Sangat penting
12	4	Penting
13	4	Penting
14	5	Sangat penting
15	5	Sangat penting
16	5	Sangat penting
17	5	Sangat penting
18	4	Penting
19	5	Sangat penting
20	5	Sangat penting
21	5	Sangat penting
22	4	Penting
23	5	Sangat penting
24	5	Sangat penting
25	5	Sangat penting
26	5	Sangat penting
27	5	Sangat penting
28	5	Sangat penting
29	5	Sangat penting
30	4	Penting
31	5	Sangat penting
32	5	Sangat penting
33	5	Sangat penting
34	4	Penting
35	3	Cukup penting
36	5	Sangat penting
37	4	Penting
38	4	Penting
39	5	Sangat penting
40	5	Sangat penting
41	5	Sangat penting
42	5	Sangat penting
43	5	Sangat penting
44	4	Penting

45	4	Penting
46	4	Penting
47	5	Sangat penting
48	5	Sangat penting
49	5	Sangat penting
50	5	Sangat penting
51	4	Penting
52	5	Sangat penting
53	5	Sangat penting
54	4	Penting
55	5	Sangat penting
56	4	Penting
57	4	Penting
58	4	Penting
59	5	Sangat penting
60	5	Sangat penting
61	5	Sangat penting
62	4	Penting
63	5	Sangat penting
64	4	Penting
65	3	Cukup penting
66	5	Sangat penting
67	4	Penting
68	4	Penting
69	5	Sangat penting
70	5	Sangat penting
71	5	Sangat penting
72	5	Sangat penting
73	5	Sangat penting
74	4	Penting
75	4	Penting
76	5	Sangat penting
77	5	Sangat penting
78	5	Sangat penting
79	3	Cukup penting
80	4	Penting
81	4	Penting
82	5	Sangat penting
83	5	Sangat penting
84	5	Sangat penting
85	5	Sangat penting
86	5	Sangat penting
87	4	Penting
88	4	Penting
89	3	Cukup penting
90	5	Sangat penting
91	4	Penting
92	5	Sangat penting
93	5	Sangat penting

94	4	Penting
95	5	Sangat penting
96	3	Cukup penting
97	5	Sangat penting
98	5	Sangat penting
99	5	Sangat penting
100	4	Penting
101	4	Penting
102	4	Penting
103	5	Sangat penting
104	5	Sangat penting
105	4	Penting
106	5	Sangat penting
107	5	Sangat penting
108	4	Penting
109	5	Sangat penting
110	5	Sangat penting
111	4	Penting
112	5	Sangat penting
113	3	Cukup penting
114	4	Penting
115	3	Cukup penting
116	5	Sangat penting
117	5	Sangat penting
118	4	Penting
119	5	Sangat penting
120	5	Sangat penting
121	5	Sangat penting
122	5	Sangat penting
123	4	Penting
124	5	Sangat penting
125	4	Penting
126	4	Penting
127	4	Penting
128	5	Sangat penting
129	5	Sangat penting
130	5	Sangat penting
131	4	Penting
132	4	Penting
133	5	Sangat penting
134	5	Sangat penting
135	5	Sangat penting
136	4	Penting
137	5	Sangat penting
138	4	Penting
139	4	Penting
140	4	Penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

## Lampiran 4

**TINGKAT KEMAMPUAN TEKNIS/FUNGSIONAL  
PER RESPONDEN**

No. Responden	Skore	Bobot
1	4	Penting
2	4	Penting
3	5	Sangat pentin
4	4	Penting
5	5	Sangat penting
6	4	Penting
7	4	Penting
8	5	Sangat penting
9	5	Sangat penting
10	5	Sangat penting
11	4	Penting
12	4	Penting
13	4	Penting
14	5	Sangat penting
15	5	Sangat penting
16	5	Sangat penting
17	5	Sangat penting
18	4	Penting
19	5	Sangat penting
20	5	Sangat penting
21	5	Sangat penting
22	4	Penting
23	5	Sangat penting
24	5	Sangat penting
25	4	Sangat penting
26	4	Penting
27	4	Penting
28	4	Penting
29	5	Sangat penting
30	4	Penting
31	5	Sangat penting
32	5	Sangat penting
33	5	Sangat penting
34	4	Penting
35	5	Sangat penting
36	5	Sangat penting
37	4	Penting
38	4	Penting
39	5	Sangat penting
40	5	Sangat penting
41	4	Penting
42	5	Sangat penting

43	5	Sangat penting
44	4	Penting
45	4	Penting
46	4	Penting
47	5	Sangat penting
48	5	Sangat penting
49	5	Sangat penting
50	5	Sangat penting
51	4	Penting
52	5	Sangat penting
53	5	Sangat penting
54	4	Penting
55	5	Sangat penting
56	4	Penting
57	4	Penting
58	4	Penting
59	5	Sangat penting
60	5	Sangat penting
61	5	Sangat penting
62	4	Penting
63	5	Sangat penting
64	4	Penting
65	5	Sangat penting
66	5	Sangat penting
67	4	Penting
68	4	Penting
69	5	Sangat penting
70	5	Sangat penting
71	4	Penting
72	5	Sangat penting
73	5	Sangat penting
74	4	Penting
75	5	Sangat penting
76	5	Sangat penting
77	5	Sangat penting
78	5	Sangat penting
79	5	Sangat penting
80	4	Penting
81	4	Penting
82	5	Sangat penting
83	5	Sangat penting
84	5	Sangat penting
85	5	Sangat penting
86	5	Sangat penting
87	4	Penting
88	4	Penting
89	5	Sangat penting
90	5	Sangat penting
91	4	Penting

92	5	Sangat penting
93	5	Sangat penting
94	4	Penting
95	5	Sangat penting
96	5	Sangat penting
97	5	Sangat penting
98	4	Sangat penting
99	4	Sangat penting
100	4	Penting
101	5	Sangat penting
102	5	Sangat penting
103	5	Sangat penting
104	5	Sangat penting
105	4	Penting
106	5	Sangat penting
107	5	Sangat penting
108	4	Penting
109	5	Sangat penting
110	5	Sangat penting
111	4	Penting
112	5	Sangat penting
113	4	Penting
114	4	Penting
115	5	Sangat penting
116	5	Sangat penting
117	5	Sangat penting
118	4	Penting
119	5	Sangat penting
120	4	Penting
121	4	Penting
122	5	Sangat penting
123	4	Penting
124	5	Sangat penting
125	4	Penting
126	4	Penting
127	4	Penting
128	5	Sangat penting
129	5	Sangat penting
130	5	Sangat penting
131	5	Sangat penting
132	5	Sangat penting
133	5	Sangat penting
134	5	Sangat penting
135	5	Sangat penting
136	4	Penting
137	5	Sangat penting
138	4	Penting
139	4	Penting
140	4	Penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.



## Lampiran 5

## TINGKAT KEAMANAN PER RESPONDEN

No. Responden	Skore	Bobot
1	5	Sangat penting
2	5	Sangat penting
3	5	Sangat penting
4	5	Sangat penting
5	5	Sangat penting
6	4	Penting
7	5	Sangat penting
8	5	Sangat penting
9	5	Sangat penting
10	5	Sangat penting
11	4	Penting
12	5	Sangat penting
13	4	Penting
14	5	Sangat penting
15	5	Sangat penting
16	5	Sangat penting
17	5	Sangat penting
18	4	Penting
19	5	Sangat penting
20	5	Sangat penting
21	5	Sangat penting
22	4	Penting
23	5	Sangat penting
24	5	Sangat penting
25	4	Penting
26	4	Penting
27	5	Sangat penting
28	4	Penting
29	5	Sangat penting
30	5	Penting
31	5	Sangat penting
32	5	Sangat penting
33	5	Sangat penting
34	4	Penting
35	5	Sangat penting
36	5	Sangat penting
37	4	Penting
38	4	Penting
39	5	Sangat penting
40	5	Sangat penting
41	5	Sangat penting
42	5	Sangat penting
43	5	Sangat penting

44	4	Penting
45	4	Penting
46	4	Penting
47	5	Sangat penting
48	5	Sangat penting
49	5	Sangat penting
50	5	Sangat penting
51	4	Penting
52	5	Sangat penting
53	5	Sangat penting
54	4	Penting
55	5	Sangat penting
56	4	Penting
57	4	Penting
58	4	Penting
59	5	Sangat penting
60	5	Sangat penting
61	5	Sangat penting
62	4	Penting
63	5	Sangat penting
64	4	Penting
65	5	Sangat penting
66	5	Sangat penting
67	4	Penting
68	4	Penting
69	5	Sangat penting
70	5	Sangat penting
71	4	Penting
72	5	Sangat penting
73	5	Sangat penting
74	4	Penting
75	5	Sangat penting
76	5	Sangat penting
77	5	Sangat penting
78	5	Sangat penting
79	5	Sangat penting
80	4	Penting
81	4	Penting
82	5	Sangat penting
83	5	Sangat penting
84	5	Sangat penting
85	5	Sangat penting
86	5	Sangat penting
87	4	Penting
88	4	Penting
89	5	Sangat penting
90	5	Sangat penting
91	4	Penting
92	5	Sangat penting

93	5	Sangat penting
94	4	Penting
95	5	Sangat penting
96	5	Sangat penting
97	5	Sangat penting
98	4	Penting
99	4	Penting
100	4	Penting
101	5	Sangat penting
102	5	Sangat penting
103	4	Penting
104	5	Sangat penting
105	4	Penting
106	5	Sangat penting
107	5	Sangat penting
108	4	Penting
109	5	Sangat penting
110	5	Sangat penting
111	4	Penting
112	5	Sangat penting
113	4	Penting
114	4	Penting
115	5	Sangat penting
116	5	Sangat penting
117	5	Sangat penting
118	4	Penting
119	5	Sangat penting
120	5	Sangat penting
121	5	Sangat penting
122	5	Sangat penting
123	4	Penting
124	5	Sangat penting
125	4	Penting
126	4	Penting
127	4	Penting
128	5	Sangat penting
129	5	Sangat penting
130	5	Sangat penting
131	5	Sangat penting
132	5	Sangat penting
133	5	Sangat penting
134	5	Sangat penting
135	5	Sangat penting
136	4	Penting
137	5	Sangat penting
138	5	Sangat penting
139	5	Sangat penting
140	5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

## Lampiran 6

## TINGKAT KREATIVITAS PER RESPONDEN

No. Responden	Skore	Bobot
1	4	Penting
2	5	Sangat penting
3	4	Penting
4	4	Penting
5	5	Sangat penting
6	4	Penting
7	5	Sangat penting
8	5	Sangat penting
9	4	Penting
10	4	Penting
11	5	Sangat penting
12	5	Sangat penting
13	4	Penting
14	5	Sangat penting
15	3	Cukup penting
16	3	Cukup penting
17	5	Sangat penting
18	5	Sangat penting
19	5	Sangat penting
20	5	Sangat penting
21	5	Sangat penting
22	4	Penting
23	5	Sangat penting
24	5	Sangat penting
25	4	Penting
26	4	Penting
27	5	Sangat penting
28	4	Penting
29	5	Sangat penting
30	5	Penting
31	5	Sangat penting
32	5	Sangat penting
33	5	Sangat penting
34	4	Penting
35	5	Sangat penting
36	5	Sangat penting
37	5	Sangat penting
38	4	Penting
39	5	Sangat penting
40	5	Sangat penting
41	4	Penting
42	5	Sangat penting
43	5	Sangat penting

44	4	Penting
45	4	Penting
46	4	Penting
47	5	Sangat penting
48	5	Sangat penting
49	4	Penting
50	5	Sangat penting
51	4	Penting
52	3	Cukup penting
53	5	Sangat penting
54	4	Penting
55	5	Sangat penting
56	4	Penting
57	4	Penting
58	4	Penting
59	3	Cukup penting
60	5	Sangat penting
61	5	Sangat penting
62	4	Penting
63	5	Sangat penting
64	4	Penting
65	5	Sangat penting
66	5	Sangat penting
67	4	Penting
68	4	Penting
69	5	Sangat penting
70	5	Sangat penting
71	4	Penting
72	5	Sangat penting
73	5	Sangat penting
74	4	Penting
75	5	Sangat penting
76	3	Cukup penting
77	3	Cukup penting
78	5	Sangat penting
79	5	Sangat penting
80	4	Penting
81	4	Penting
82	5	Sangat penting
83	5	Sangat penting
84	5	Sangat penting
85	5	Sangat penting
86	5	Sangat penting
87	4	Penting
88	4	Penting
89	5	Sangat penting
90	5	Sangat penting
91	4	Penting
92	5	Sangat penting

93	5	Sangat penting
94	4	Penting
95	5	Sangat penting
96	5	Sangat penting
97	5	Sangat penting
98	4	Penting
99	3	Cukup penting
100	4	Penting
101	5	Sangat penting
102	3	Cukup penting
103	4	Penting
104	5	Sangat penting
105	4	Penting
106	5	Sangat penting
107	5	Sangat penting
108	4	Penting
109	5	Sangat penting
110	5	Sangat penting
111	4	Penting
112	5	Sangat penting
113	4	Penting
114	4	Penting
115	5	Sangat penting
116	5	Sangat penting
117	5	Sangat penting
118	4	Penting
119	3	Cukup penting
120	5	Sangat penting
121	5	Sangat penting
122	5	Sangat penting
123	4	Penting
124	5	Sangat penting
125	4	Penting
126	4	Penting
127	4	Penting
128	5	Sangat penting
129	5	Sangat penting
130	5	Sangat penting
131	5	Sangat penting
132	5	Sangat penting
133	5	Sangat penting
134	5	Sangat penting
135	5	Sangat penting
136	4	Penting
137	5	Sangat penting
138	5	Sangat penting
139	4	Penting
140	5	Sangat penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.'

## Lampiran 7

## TINGKAT OTONOMI DAN KEBEBASAN PER RESPONDEN

No. Responden	Skore	Bobot
1	1	Sangat kurang penting
2	1	Sangat kurang penting
3	3	Cukup penting
4	1	Sangat kurang penting
5	1	Sangat kurang penting
6	1	Sangat kurang penting
7	1	Sangat kurang penting
8	3	Cukup penting
9	2	Kurang penting
10	2	Kurang penting
11	1	Sangat kurang penting
12	1	Sangat kurang penting
13	1	Sangat kurang penting
14	2	Kurang penting
15	2	Kurang penting
16	1	Sangat kurang penting
17	3	Cukup penting
18	3	Cukup penting
19	3	Cukup penting
20	2	Kurang penting
21	1	Sangat kurang penting
22	2	Kurang penting
23	2	Kurang penting
24	1	Sangat kurang penting
25	3	Cukup penting
26	1	Sangat kurang penting
27	1	Sangat kurang penting
28	1	Sangat kurang penting
29	1	Sangat kurang penting
30	1	Sangat kurang penting
31	1	Sangat kurang penting
32	3	Cukup penting
33	2	Kurang penting
34	3	Cukup penting
35	3	Cukup penting
36	3	Cukup penting
37	1	Sangat kurang penting
38	1	Sangat kurang penting
39	1	Sangat kurang penting
40	1	Sangat kurang penting
41	1	Sangat kurang penting
42	2	Kurang penting
43	2	Kurang penting

44	2	Kurang penting
45	1	Sangat kurang penting
46	2	Cukup penting
47	1	Sangat kurang penting
48	1	Sangat kurang penting
49	3	Cukup penting
50	2	Kurang penting
51	1	Sangat kurang penting
52	1	Sangat kurang penting
53	1	Sangat kurang penting
54	1	Sangat kurang penting
55	1	Sangat kurang penting
56	1	Sangat kurang penting
57	1	Sangat kurang penting
58	1	Sangat kurang penting
59	1	Sangat kurang penting
60	3	Cukup penting
61	3	Cukup penting
62	2	Kurang penting
63	1	Sangat kurang penting
64	1	Sangat kurang penting
65	1	Sangat kurang penting
66	1	Sangat kurang penting
67	3	Cukup penting
68	2	Kurang penting
69	2	Kurang penting
70	1	Sangat kurang penting
71	1	Sangat kurang penting
72	1	Sangat kurang penting
73	1	Sangat kurang penting
74	1	Sangat kurang penting
75	1	Sangat kurang penting
76	2	Kurang penting
77	1	Sangat kurang penting
78	1	Sangat kurang penting
79	1	Sangat kurang penting
80	2	Kurang penting
81	3	Cukup penting
82	1	Sangat kurang penting
83	1	Sangat kurang penting
84	1	Sangat kurang penting
85	1	Sangat kurang penting
86	1	Sangat kurang penting
87	1	Sangat kurang penting
88	1	Sangat kurang penting
89	2	Kurang penting
90	3	Cukup penting
91	3	Cukup penting
92	1	Sangat kurang penting



93	1	Sangat kurang penting
94	1	Sangat kurang penting
95	1	Sangat kurang penting
96	1	Sangat kurang penting
97	1	Sangat kurang penting
98	1	Sangat kurang penting
99	2	Kurang penting
100	1	Sangat kurang penting
101	1	Sangat kurang penting
102	3	Cukup penting
103	3	Cukup penting
104	1	Sangat kurang penting
105	1	Sangat kurang penting
106	1	Sangat kurang penting
107	1	Sangat kurang penting
108	1	Sangat kurang penting
109	1	Sangat kurang penting
110	2	Kurang penting
111	1	Sangat kurang penting
112	2	Kurang penting
113	2	Kurang penting
114	2	Kurang penting
115	1	Sangat kurang penting
116	2	Kurang penting
117	2	Kurang penting
118	1	Sangat kurang penting
119	1	Sangat kurang penting
120	1	Sangat kurang penting
121	1	Sangat kurang penting
122	3	Cukup penting
123	2	Kurang penting
124	1	Sangat kurang penting
125	1	Sangat kurang penting
126	1	Sangat kurang penting
127	1	Sangat kurang penting
128	1	Sangat kurang penting
129	1	Sangat kurang penting
130	1	Sangat kurang penting
131	1	Sangat kurang penting
132	2	Kurang penting
133	1	Sangat kurang penting
134	1	Sangat kurang penting
135	1	Sangat kurang penting
136	1	Sangat kurang penting
137	1	Sangat kurang penting
138	1	Sangat kurang penting
139	1	Sangat kurang penting
140	1	Sangat kurang penting

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

mpiran 8

## ----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: B:ITJAK LABEL: PERKEMBANGAN KARIR WANITA  
 NUMBER OF CASES: 140 NUMBER OF VARIABLES: 6

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X1	24.086	4.867
2	X2	32.700	6.616
3	X3	31.943	5.765
4	X4	8.436	2.123
5	X5	15.221	3.110
DEP. VAR.:	Y	19.600	2.091

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 134)	PROB.	PARTIAL r <sup>2</sup>
1	.208	.022	9.592	.00000	.4071
2	.115	.016	7.043	.00000	.2702
3	.070	.018	3.919	.00014	.1029
4	.312	.049	6.349	.00000	.2312
5	-.122	.033	-3.662	.00036	.0910
CONSTANT	7.810				

STD. ERROR OF EST. = 1.179

ADJUSTED R SQUARED = .682

R SQUARED = .693

MULTIPLE R = .833

## ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	421.279	5	84.256	60.596	7.000E-14
RESIDUAL	186.321	134	1.390		
TOTAL	607.600	139			

## Diagnostic Test

```

*****
Test Statistics *          LM Version          *          F Version          *
*****
A:Serial Correlation *  CHI-SQ( 1)=    2.1104 *  F( 1,133)=  2.0924 *
*
B:Functional Form *  CHI-SQ( 1)=    2.4799 *  F( 1,133)=  2.4064 *
*
C:Normality *  CHI-SQ( 2)=    2.8214 *          Not applicable *
*
D:Heteroscedasticity *  CHI-SQ( 1)=    2.5010 *  F( 1,138)=  2.4755 *
*****

```

A:Lagrange multiplier test of residual serial correlation

B:Ramsey's RESET test using the square of the fitted values

C:Based on a test of skewness and kurtosis of residuals

D:Based on the regression of squared residual on squared fitted values

Press any key to continue...

Lampiran 10

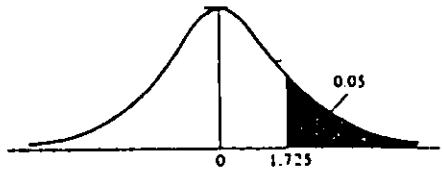
Tabel A-2. Percentage Points of the t-Distribution

Example

$Pr(t > 2.086) = 0.025$

$Pr(t > 1.725) = 0.05$  for  $df = 20$

$Pr(|t| > 1.725) = 0.10$



Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.05	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.000	1.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.31
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.214
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.160
∞	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090

Sumber: E.S. Pearson and H.O. Hartley (eds), *Biometrika Tables for Statisticians*, Vol. I, New York: Cambridge University Press, 1966.

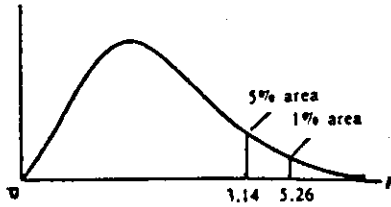
Lampiran 11

Tabel A-3. UPPER Percentage Points of the F-Distribution

Example

- Pr (F > 1.59) = 0.25
- Pr (F > 2.42) = 0.10
- Pr (F > 3.14) = 0.05
- Pr (F > 5.26) = 0.01

for df  $N_1 = 10$   
and  $N_2 = 9$



df for denominator $N_2$	df for numerator $N_1$												
	Pr	3	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	25	5.83	7.50	8.20	8.58	8.82	8.98	9.10	9.19	9.26	9.32	9.36	9.41
	10	39.9	49.5	53.6	55.8	57.2	58.2	58.9	59.4	59.9	60.2	60.5	60.7
	05	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244
	01	19.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
2	25	2.57	3.00	3.15	3.23	3.28	3.31	3.34	3.35	3.37	3.38	3.39	3.39
	10	8.55	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41
	05	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
	01	98.5	99.0	99.2	99.2	99.3	99.3	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4
3	25	2.02	2.28	2.36	2.39	2.41	2.42	2.43	2.44	2.44	2.44	2.45	2.45
	10	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.23	5.22
	05	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74
	01	34.1	30.8	29.5	28.7	28.2	27.9	27.7	27.5	27.3	27.2	27.1	27.1
4	25	1.81	2.00	2.05	2.06	2.07	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08
	10	4.34	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90
	05	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91
	01	21.2	18.0	16.7	16.0	15.5	15.2	15.0	14.8	14.7	14.5	14.4	14.4
5	25	1.69	1.85	1.88	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89
	10	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27
	05	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.71	4.68
	01	16.3	13.3	12.1	11.4	11.0	10.7	10.5	10.3	10.2	10.1	9.96	9.89
6	25	1.62	1.76	1.78	1.79	1.79	1.78	1.78	1.78	1.77	1.77	1.77	1.77
	10	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90
	05	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.01	4.00
	01	13.7	10.9	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72
7	25	1.57	1.70	1.72	1.72	1.71	1.71	1.70	1.70	1.69	1.69	1.69	1.68
	10	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67
	05	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57
	01	12.2	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	6.99	6.84	6.72	6.62	6.54	6.47
8	25	1.54	1.66	1.67	1.66	1.66	1.65	1.64	1.64	1.63	1.63	1.63	1.62
	10	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50
	05	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28
	01	11.3	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.18	6.03	5.91	5.81	5.73	5.67
9	25	1.51	1.62	1.63	1.63	1.62	1.61	1.60	1.60	1.59	1.59	1.58	1.58
	10	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38
	05	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07
	01	10.4	8.02	6.99	6.42	6.04	5.80	5.61	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11

Sumber: Sama dengan Tabel A-2.

Lampiran 12

Tabel A-3 Lanjutan

df for denominator $N_2$	df for numerator $N_1$												
	Pr	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
22	25	1.40	1.48	1.47	1.45	1.44	1.42	1.41	1.40	1.39	1.39	1.38	1.37
	10	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86
	05	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23
	01	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12
24	25	1.39	1.47	1.46	1.44	1.43	1.41	1.40	1.39	1.38	1.38	1.37	1.36
	10	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
	05	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.21	2.18
	01	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.09	3.03
26	25	1.38	1.46	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38	1.37	1.37	1.36	1.35
	10	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.84	1.84	1.81
	05	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15
	01	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.18	3.09	3.02	2.96
28	25	1.38	1.46	1.45	1.43	1.41	1.40	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34
	10	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
	05	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12
	01	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.12	3.03	2.96	2.90
30	25	1.38	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.35	1.34
	10	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
	05	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09
	01	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98	2.91	2.84
40	25	1.36	1.44	1.42	1.40	1.39	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31
	10	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.73	1.71
	05	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00
	01	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.73	2.66
60	25	1.35	1.42	1.41	1.38	1.37	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29
	10	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66
	05	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92
	01	7.06	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50
120	25	1.34	1.40	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.26
	10	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60
	05	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83
	01	6.83	4.79	3.93	3.48	3.17	2.96	2.79	2.66	2.56	2.47	2.40	2.34
200	25	1.33	1.39	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31	1.29	1.28	1.27	1.26	1.25
	10	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.57
	05	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80
	01	6.76	4.71	3.86	3.41	3.11	2.89	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.27
∞	25	1.32	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31	1.29	1.28	1.27	1.25	1.24	1.24
	10	2.71	2.30	2.08	1.94	1.85	1.77	1.72	1.67	1.63	1.60	1.57	1.53
	05	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75
	01	6.63	4.61	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.25	2.18

Sumber: Sama dengan Tabel A-2.

## Lampiran 13

TABEL I  
TABEL NILAI  $\chi^2$

d.f	$\chi^2 .05$	$\chi^2 .025$	$\chi^2 .01$	$\chi^2 .005$	d.f.
1	3.841	5.024	6.635	7.879	1
2	5.991	7.378	9.210	10.597	2
3	7.815	9.348	11.345	12.838	3
4	9.488	11.143	13.277	14.860	4
5	11.070	12.832	15.086	16.750	5
6	12.592	14.449	16.812	18.548	6
7	14.067	16.013	18.475	20.278	7
8	15.507	17.535	20.090	21.955	8
9	16.919	19.023	21.666	23.589	9
10	18.307	20.483	23.209	25.188	10
11	19.675	21.920	24.725	26.757	11
12	21.026	23.337	26.217	28.300	12
13	22.362	24.736	27.688	29.819	13
14	23.685	26.119	29.141	31.319	14
15	24.996	27.488	30.578	32.801	15
16	26.296	28.845	32.000	34.267	16
17	27.587	30.191	33.409	35.718	17
18	28.869	31.526	34.805	37.156	18
19	30.144	32.852	36.191	38.582	19
20	31.410	34.170	37.566	39.997	20
21	32.671	35.479	38.932	41.401	21
22	33.924	36.781	40.289	42.796	22
23	35.172	38.076	41.638	44.181	23
24	36.415	39.364	42.980	45.558	24
25	37.652	40.646	44.314	46.928	25
26	38.885	41.923	45.642	48.290	26
27	40.113	43.194	46.963	49.645	27
28	41.337	44.461	48.278	50.993	28
29	42.557	45.722	49.588	52.336	29
30	43.773	46.979	50.892	53.672	30

Lampiran 14

**DAFTAR PERTANYAAN MENGENAI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN KARIR WANITA  
DI KOTAMADYA SURABAYA**

**Petunjuk**

1. Daftar pertanyaan ditujukan untuk tenaga kerja wanita di Kotamadya Surabaya.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di dalam daftar pertanyaan.
3. Lingkari angka yang tersedia pada daftar pertanyaan masing-masing.

**UMUM**

Nama : .....

Alamat : .....

Pekerjaan : .....

Tempat/tgl lahir : .....

1. Tingkat pendidikan ( Ijazah tertinggi )
  - a. Sekolah Dasar
  - b. Sekolah Menengah Pertama
  - c. Sekolah Menengah Atas
  - d. Perguruan Tinggi
  - e. Master
2. Jenis Pekerjaan
  - a. Guru/ Dosen
  - b. Bidan/ Perawat
  - c. Sekretaris
  - d. Dokter
  - e. Karyawan/ Pegawai Negeri
  - f. Pegawai Bank



- g. Notaris
- h. ABRI
- i. Pramuria
- j. lain-lain .....
- .....

4. Ibu telah bekerja selama berapa tahun ?

5. Apa yang mendorong/ memotivasi ibu untuk bekerja di luar rumah ?

- a. mengisi waktu luang
- b. meringankan beban rumah tangga
- c. karena status pendidikan/ keahlian
- d. sosial/ membantu sesama manusia
- e. lain-lain sebutkan .....
- .....
- .....

5. Apa yang ibu harapkan dari pekerjaan ibu sekarang ?

- a. karir
- b. peningkatan pendapatan
- c. memperluas pergaulan
- d. prestise/ peningkatan harga diri
- e. membantu sesama manusia/ sosial
- f. lain-lain sebutkan .....
- .....
- .....

6. Siapa yang mengasuh putra-putri ibu pada waktu ibu bekerja ?

- a. orang tua/ mertua
- b. adik/ kakak/ ipar
- c. famili/ saudara ibu & bapak/ keponakan
- d. pembantu rumah tangga
- e. lain-lain sebutkan .....
- .....
- .....

7. Bagaimana pendapat suami dengan bekerjanya ibu di luar rumah ?

- a. mendukung/ setuju
- b. kurang setuju

8a. Kalau setuju apa alasannya:

- a. menambah pendapatan rumah tangga

- b. memberi kebebasan kepada istri untuk bekerja
  - c. anak-anak sudah besar/ dewasa/ waktu luang
  - d. kegiatan sosial/ amal
  - e. lain-lain sebutkan .....
  - .....
  - .....
- 8b. Kalau kurang setuju apa alasannya:
- a. gajinya kecil
  - b. waktu untuk keluarga kurang
  - c. anak-anak tidak ada yang mengurus/ masih kecil
  - d. lain-lain sebutkan .....
9. Apakah suami ibu juga bekerja ?
- a. ya
  - b. tidak
10. Jika bekerja di bidang apa ?
- a. Pegawai Negeri
  - b. Pegawai swasta/ perusahaan/ Bank
  - c. pedagang/ toko
  - d. pengrajin
  - e. petani
  - f. ABRI
  - g. pekerja sosial
  - h. pensiunan
  - i. buruh
  - j. lain-lain sebutkan .....
  - .....
11. Apa kedudukan suami ibu pada bidang pekerjaan tersebut?
- a. Kepala Kantor/ Direktur
  - b. Kepala Bagian/ Wakil Direktur
  - c. Kepala seksi
  - d. Kepala Sub- seksi/ mandor
  - e. Karyawan
12. Berapa pendapatan suami ibu rata-rata tiap bulan ?
- |                            |       |
|----------------------------|-------|
| pekerjaan utama / bulan    | ..... |
| pekerjaan sampingan/ bulan | ..... |
|                            | ----- |
| jumlah pendapatan/ bulan   | ..... |
13. Berapa kira-kira pengeluaran rumah tangga ibu, rata-rata setiap bulan ?
- a. dibawah Rp. 100.000,-
  - b. 100.000 < 200.000

- c. 200.000 < 300.000
- d. 300.000 < 400.000
- e. 400.000 < 500.000
- f. lebih dari Rp. 500.000,-

4. Adakah hambatan-hambatan bagi ibu dalam melakukan pekerjaan ?

- a. ya
- b. tidak

Jika ya, apa hambatannya ?

- a. sikap suami yang kurang mendukung
- b. anak-anak masih kecil/ tidak ada yang menjaga
- c. lingkungan masyarakat tidak mendukung
- d. lingkungan kerja tidak cocok
- e. lain-lain sebutkan .....
- .....
- .....

**I. KEMAMPUAN MANAJERIAL**

1. Apakah di dalam pelaksanaan tugas (pekerjaan) saat ini, diperlukan adanya kemampuan peningkatan kualitas interpersonal ?

- 1. Sangat kurang penting
- 2. Kurang penting
- 3. Cukup penting
- 4. Penting
- 5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

2. Apakah dalam pelaksanaan tugas (pekerjaan) saat ini, diperlukan adanya kemampuan peningkatan kemampuan analisis ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

3. Apakah dalam pelaksanaan tugas (pekerjaan) tersebut diperlukan adanya dukungan dari pimpinan (atasan) ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

## II. KEMAMPUAN TEKNIS

4. Adakah standarisasi pelaksanaan setiap tugas(pekerjaan)?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

5. Apakah ketepatan waktu sesuai standar waktu merupakan

hal yang mutlak dalam penyelesaian suatu pekerjaan ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

6. Apakah penyimpangan (keterlambatan) pelaksanaan pekerjaan selalu berakibat fatal ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

7. Adakah toleransi besarnya kesalahan yang terjadi untuk setiap pekerjaan ?

1. Sangat kurang toleransi
2. Kurang toleransi
3. Cukup toleransi
4. Toleransi
5. Sangat toeransi

8. Apakah pelaksanaan tugas pokok sering terganggu oleh adanya tugas-tugas lain ?

1. Sangat kurang terganggu
2. Kurang terganggu

- 3. Cukup terganggu
  - 4. Terganggu
  - 5. Sangat penting
- . Berapa banyak tugas rutin yang harus diselesaikan setiap hari ?

**II. KEAMANAN**

10. Apakah kondisi keluarga sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan ?

- 1. Sangat kurang berpengaruh
- 2. Kurang berpengaruh
- 3. Cukup berpengaruh
- 4. Berpengaruh
- 5. Sangat berpengaruh

Alasan: .....

11. Apakah kondisi lingkungan (suasana) kerja sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan ?

- 1. Sangat kurang berpengaruh
- 2. Kurang berpengaruh
- 3. Cukup berpengaruh
- 4. Berpengaruh
- 5. Sangat berpengaruh

Alasan: .....

2. Apakah penyediaan fasilitas pelaksanaan pekerjaan yang lengkap merupakan hal yang mutlak diperlukan ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

3. Apakah penyediaan prasarana dari instansi merupakan hal yang sangat diperlukan ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

14. Apakah ibu mempunyai perasaan kemungkinan tidak terjadi PHK atau penurunan jabatan terhadap diri ibu ?

1. Sangat kurang penting
2. Kurang penting
3. Cukup penting
4. Penting
5. Sangat penting

Alasan: .....

7. KREATIVITAS

5. Apakah tuntutan perbaikan sistem kerja yang lebih efisien selalu diperlukan menurut ibu ?

- 1. Sangat kurang penting
- 2. Kurang penting
- 3. Cukup penting
- 4. Penting
- 5. Sangat penting

Alasan: .....  
.....

7. OTONOMI DAN KEBEBASAN

6. Maksud dari otonomi dan kebebasan disini adalah merupakan kelompok orang-orang yang tidak menginginkan adanya peraturan-peraturan bagi dirinya, maka menurut ibu apakah dalam pelaksanaan tugas (pekerjaan), masukan-masukan dari kelompok manajerial sangat diperlukan ?

- 1. Ya
- 2. Tidak

Apabila sangat diperlukan/ tidak diperlukan, sejauh mana kepentingan masukan dari luar kelompok manajerial ?

- 1. Sangat kurang penting
- 2. Kurang penting
- 3. Cukup penting
- 4. Penting
- 5. Sangat penting

Alasan: .....





- 2. Kurang penting
- 3. Cukup penting
- 4. Penting
- 5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

0. Apakah ibu memangku lebih dari satu jabatan ?

- 1. Sangat kurang penting
- 2. Kurang penting
- 3. Cukup penting
- 4. Penting
- 5. Sangat penting

Alasan: .....

.....

