

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Aspirasi Karir

1. Pengertian Karir

Pengertian karir dalam Anoraga (1992) di definisikan secara sempit dan luas. Secara sempit karir berarti upaya mencari nafkahi, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan, sedangkan secara luas karir meruoakan langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang.

Moekijat (1990) menyatakan karir adalah kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan yang diperolehnya selama ia bekerja atau perkembangan kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan selama masa aktif dalam hidupnya. Handoko (1998) menyatakan, dalam literatur ilmu pengetahuan ada tiga macam pengertian dalam istilah karir yaitu :

- a. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan seseorang.
- b. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk pola yang sistematis dan jelas, yang biasa disebut jalur karir.
- c. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerjanya.

Natsir (1983) mengatakan pekerjaan yang bersifat karir mempunyai empat ciri khusus yaitu :

- a. Adanya pendidikan khusus. Karir yang dijalani seseorang harus ditunjang oleh pendidikan yang telah ia peroleh.
- b. Merupakan suatu panggilan. Mengandung arti bahwa seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai suatu karir akan mencurahkan seluruh tenaga, pikiran, dan waktunya untuk pekerjaan itu agar ia dapat mencapai kemajuan dalam karirnya.
- c. Dilakukan sepanjang orang kerja dengan jenjang-jenjang kenaikan kepangkatan (jabatan).
- d. Bersifat *full time*, pekerjaan tersebut berjangka waktu panjang, oleh karena itu diharapkan adanya peningkatan jabatan.

Pandangan yang lebih luas mendefinisikan karir sebagai urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang (Gutteridge, dalam Gomes 1999). Gibson dkk (1989) mendefinisikan karir sebagai persepsi orang mengenai urutan sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut. Karir disini tidak mengandung arti keberhasilan atau kegagalan, kecuali dalam penilaian orang yang bersangkutan, selain itu karir juga terdiri dari sikap dan perilaku dan karir merupakan suatu urutan yang berjalan terus menerus dari kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Flippo (1987) mengartikan karir sebagai serangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Karir disadari secara individual, dan dibatasi secara sosial, manusia tidak hanya meniti atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka tetapi kesempatan yang diberikan juga akan mempengaruhinya.

Berdasarkan pengertian diatas maka yang dimaksud dengan karir adalah seluruh kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya yang disertai dengan semakin meningkatnya tanggung jawab.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Karir

Pada hakikatnya seseorang mencari dan menggeluti pekerjaan-pekerjaan yang mereka minati dan memiliki ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Ada banyak kekuatan yang membantu pengembangan dan pembentukan suatu karir. Suatu karir mencerminkan perkembangan karyawan secara individu dalam jenjang/kepangkatan yang dapat dicapai seseorang selama masa kerjanya.

Winkel (1997) menyatakan terdapat faktor-faktor pokok dalam perkembangan karir seseorang yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor ini dapat dibedakan satu dengan yang lain tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena bersama-sama membentuk keunikan kepribadian seseorang. Faktor internal terdiri dari :

- a. Nilai-nilai hidup. Yaitu beberapa ideal yang dikejar oleh seseorang dimana dan kapanpun juga. Nilai menjadi pegangan dan pedoman dalam hidup sampai tua dan sangat menentukan gaya hidup seseorang.
- b. Taraf inteligensi. Yaitu kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan. Dalam mengambil keputusan mengenai pilihan jabatan, tinggi rendahnya taraf inteligensi yang dimiliki seseorang sudah berpengaruh apakah pilihannya baik dan efektif atau tidak.
- c. Bakat khusus. Yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang ketrampilan, dan bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu (*fields of occupation*) dan mencapai tingkat yang lebih tinggi dalam suatu jabatan (*level of occupation*).
- d. Minat. Merupakan kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.
- e. Sifat-sifat. Yaitu merupakan ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khusus pada seseorang. Pada umumnya diakui bahwa orang tertentu akan kurang cocok untuk memegang suatu jabatan tertentu karena sifat-sifatnya sangat mempersulit untuk berperanan sesuai dengan tuntutan khas pada jabatan tertentu.
- f. Pengetahuan. Informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Bilamana seseorang mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang dunia kerja dan tentang diri sendiri serta menyadari fakta

adanya keterbatasan dalam pilihan-pilihannya maka pilihan fantasi ditinggalkan. Ini berarti aspirasinya diturunkan dan lebih disesuaikan dengan kenyataan yang dihadapi.

- g. Keadaan jasmani. Yaitu berkaitan dengan ciri fisik seseorang. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu berlakulah berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik tertentu.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi pembentukan karir adalah :

- a. Masyarakat. Yaitu lingkungan sosial budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga yang pada gilirannya akan menanamkannya pada semua anak.
- b. Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, daerah tempat tinggal dan suku bangsa.
- c. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti, orang tua, saudara kandung yang menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.
- d. Pendidikan sekolah. yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan tertentu dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan.
- e. Pergaulan dengan teman sebaya. yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.

Setelah seseorang mengambil keputusan untuk berkarir maka dalam bekerja berarti memusatkan pada karir dan berbuat sebaik mungkin sesuai dengan pilihan karirnya.

Seseorang akan dikatakan berhasil dalam karirnya apabila ia dapat memenuhi tugas-tugas dalam tahap-tahap karir serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bray & Howard (Wisnuwardani, 1998) mengatakan bahwa hal penting yang menunjang kesuksesan karir adalah kemampuan intelektual, ketrampilan interpersonal dan motivasi untuk maju. Martoyo (1987) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan karir seseorang adalah pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, bobot pekerjaan, prestasi kerja, adanya lowongan jabatan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat menentukan keberhasilan karir seseorang yaitu faktor dari dalam diri meliputi motivasi untuk maju, kemampuan intelektual, ketrampilan interpersonal, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu yaitu sikap atasan, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja.

3. Tahap-tahap Karir

Perjalanan karir seseorang melalui serangkaian tahap tertentu. Pada setiap tahap, seseorang akan dihadapkan pada situasi dan tuntutan yang berbeda-beda tetapi saling berkaitan satu sama lain.

Secara garis besar Dessler (1992) membagi tahap-tahap dalam karir seseorang menjadi lima tahap yaitu :

a. Tahap pertumbuhan

Tahap ini berlangsung kurang lebih dari saat lahir hingga seorang berusia 14 tahun dan merupakan periode dimana seseorang mengembangkan suatu citra pribadi dengan mengidentifikasi dirinya dan berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, kawan, dan guru.

Pada awal periode ini, permainan peranan adalah penting, dan anak-anak mempraktekkan peranan yang berbeda-beda. Hal ini dapat membantu mereka untuk mengembangkan citra diri atau identitas diri. Pada akhir periode ini, si remaja mulai berpikir realistis tentang alternatif keahliannya.

b. Tahap Eksplorasi

Periode ini berlangsung kurang lebih pada seseorang berusia 15 hingga 24 tahun. Orang mulai berusaha menggali berbagai alternatif keahliannya secara serius, dengan upaya membandingkan alternatif tersebut dengan hal-hal yang telah dipelajarinya tentang alternatif tersebut/dan tentang minat dan kemampuannya sendiri di sekolah, aktivitas waktu senggang dan hobi.

Pada tahap ini orang mulai mengembangkan pemahaman yang realistis tentang kemampuan dan bakatnya. Demikian juga halnya, seseorang harus menemukan dan mengembangkan nilai-nilai, motif, dan ambisinya serta mengambil keputusan yang baik berdasarkan atas sumber informasi yang dapat dipercaya mengenai alternatif keahliannya.

c. Tahap Pemantapan

Tahap pemantapan ini berlangsung sejak seseorang berusia 24 hingga 44 tahun dan tahap ini merupakan inti kehidupan kerja setiap orang pada umumnya.

Tahap pemantapan ini dibagi dalam tiga subtahap yaitu :

1). Subtahap percobaan

Berlangsung sejak seseorang berusia 25 hingga 30 tahun, selama periode ini orang yang bersangkutan menentukan apakah bidang yang dipilih cocok atau tidak, apabila tidak mungkin diupayakan beberapa perubahan.

2). Subtahap stabilisasi

Berlangsung pada saat seseorang berusia 30 dan 40 tahun. Orang mulai merencanakan karir secara lebih eksplisit untuk menentukan urutan promosi, perubahan pekerjaan, dan/atau aktivitas pendidikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

3). Subtahap krisis karir pertengahan

Yaitu ketika seseorang berada pada usia antara 30-an dan 40-an, pada subtahap ini orang sering melakukan penilaian kembali kemajuan mereka dalam hubungannya dengan ambisi dan tujuan semula. Mereka mungkin merasa tidak akan dapat mencapai cita-cita atau hasil yang dicapai tidak sebagaimana yang diharapkan. Pada tahap ini orang juga harus memutuskan sejauh mana kadar penting pekerjaan dan karir mereka yang seharusnya dalam kehidupan. Selain itu seseorang untuk pertama kalinya menghadapi kesukaran untuk memutuskan hal-hal yang sesungguhnya diinginkan, hal-hal yang dapat dicapai, dan seberapa banyak yang harus dikorbankan untuk mencapai hal itu.

d. Tahap Pemeliharaan

Antara usia 45 dan 65, banyak orang hanya sekedar menyelip dari subtahap stabilisasi kedalam tahap pemeliharaan. Dalam tahap ini seseorang telah menciptakan suatu tempat dalam dunia kerja dan semua upaya umumnya sekarang diarahkan untuk mengamankan tempat tersebut.

e. Tahap Kemunduran

Pada saat usia pensiun mendekat, sering terdapat suatu periode perlambatan dimana banyak orang menghadapi prospek untuk harus menerima keadaan menurunnya level kekuasaan dan tanggung jawab dan pada saat seperti ini mereka harus belajar menerima dan mengembangkan peranan baru sebagai mentor dan kepercayaan bagi yang lebih muda.

Kemajuan yang diperoleh seseorang lewat tahap-tahap karir memerlukan pergerakan sepanjang jalur karir. Dilihat dari pandangan organisasi, jalur karir merupakan input yang penting bagi perencanaan kerja. Dari segi pandangan individu, jalur karir merupakan urutan pekerjaan yang diinginkan untuk mencapai tujuannya pribadi dan tujuan karir. Jalan yang ditempuh sepanjang jalur karir berhimpitan atau sama dengan langkah-langkah dari tahap-tahap karir. Jadi kesamaan jalur karir dengan tahap karir mengukuhkan hubungan dan saling ketergantungan antara individu dengan organisasi, oleh karena itu diperlukan suatu proses sosialisasi antara individu dengan organisasi.

4. Pengertian Aspirasi

Aspirasi berasal dari kata *aspire*, yang artinya bercita-cita atau menginginkan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, aspirasi dikatakan sebagai harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang. Hurlock (1979) mengartikan aspirasi sebagai keinginan meraih sesuatu yang lebih tinggi dari keadaan sekarang. Dali Gulo (1982) menyatakan aspirasi merupakan keinginan yang kuat untuk mencapai tingkat kemampuan tertentu. Adi (dalam Gunarsa dan Gunarsa, 1983) mengatakan kalau aspirasi sama dengan cita-cita, yaitu mengharapkan sesuatu yang lebih tinggi dengan tujuan untuk memperoleh kemajuan. Savvrey dan Telford (Alsa, 1997) mendefinisikan aspirasi sebagai apa yang ingin dicapai seseorang.

Menurut Hurlock (1979) aspirasi memiliki sasaran dan melibatkan diri individu itu sendiri serta menimbulkan suatu usaha untuk mencapainya sehingga tujuan yang telah dirancangnya akan mempunyai makna yang berarti bagi dirinya. Keberhasilan yang diraih dalam mencapai tujuan yang diinginkan akan meningkatkan harga diri dan sebaliknya kegagalan akan menimbulkan rasa tidak mampu, rasa penyesalan dan rendah diri. Hurlock (1973) mengatakan kegagalan ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu, keterbatasan kemampuan mental/fisik, kurangnya pengenalan terhadap potensi yang dimiliki, kurangnya pendidikan dan latihan yang diperoleh, motivasi rendah, serta tingkat aspirasi yang tinggi dan tidak idealistis. Orang yang menetapkan aspirasinya terlalu tinggi, mungkin akan mengalami kekecewaan yang selanjutnya mematahkan semangat dan menghilangkan motivasi untuk berbuat (Suryabrata, 1989).

Pengalaman sukses dan gagal bersangkutan langsung dengan tingkat aspirasi seseorang. Sesuatu hal yang bagi seseorang telah menimbulkan suatu pengalaman sukses, bagi orang lain mungkin masih merupakan kegagalan, dan sebaliknya. Suatu hal yang penting dalam hubungan dengan pengalaman sukses ialah bahwa pengalaman sukses itu berakibat terjadinya mobilisasi energi cadangan yang hasilnya meningkatkan kemampuan seseorang berusaha untuk lebih maju (Suryabrata, 1989).

Setiap orang mempunyai tingkat aspirasi yang berbeda-beda. Hurlock (1979) mengemukakan bahwa tingkat aspirasi merupakan perbedaan antara tujuan yang sudah dicapai dengan tujuan yang hendak dicapai. Tingkat aspirasi yang tinggi menunjukkan tujuan yang ingin dicapai mempunyai jarak yang besar dengan keadaan yang ada sekarang dan membutuhkan usaha untuk mencapainya.

Edward dan Scannel (Alsa, 1997) menyatakan, tingkat aspirasi adalah harapan seseorang tentang tingkatan hasil yang akan ia capai dalam melakukan tugas. Lebih lanjut mereka mengatakan tentang tingkat aspirasi didasarkan pada estimasi seseorang mengenai kemampuan dan pengalaman yang dimiliki didalam memperkirakan seberapa besar tingkat keberhasilan yang dapat diraih dalam menghadapi suatu tugas.

Hurlock (1979), menggolongkan aspirasi menjadi aspirasi positif dan aspirasi negatif. Aspirasi positif adalah keinginan untuk meraih kemajuan. Orang yang memiliki aspirasi positif adalah ingin mendapatkan yang lebih baik atau lebih tinggi dari keadaan sekarang. Aspirasi negatif adalah keinginan

mempertahankan apa yang telah dicapainya selama ini, tanpa ada keinginan untuk meningkatkan capaiannya.

Selain itu aspirasi juga dibedakan menjadi aspirasi jangka panjang dan aspirasi jangka pendek serta aspirasi realistis dan idealistis. Aspirasi jangka pendek adalah keinginan yang segera dapat dicapai dalam jangka waktu yang relatif singkat, sedangkan aspirasi jangka panjang adalah keinginan yang proses pencapaiannya membutuhkan waktu yang relatif lama. Aspirasi realistis yaitu keinginan yang didasarkan pada kemampuan dan kesempatan yang ada untuk meraihnya dengan sukses, sedangkan aspirasi idealistis ialah keinginan yang didasarkan pada kemampuan dan kesempatan yang meragukan untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspirasi adalah keinginan atau cita-cita yang kuat dari individu untuk mendapatkan sesuatu yang lebih tinggi dari keadaannya sekarang dengan tujuan untuk mendapatkan kemajuan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aspirasi

Setiap individu memiliki aspirasi yang berbeda-beda tergantung pada beberapa hal yang melatarbelakanginya. Hurlock (1979) menyatakan, kekuatan aspirasi dipengaruhi oleh realita yaitu bagaimana seseorang itu menetapkan aspirasinya berdasarkan pada realita yang ada. Selain itu kekuatan dalam mencapai aspirasi juga dipengaruhi oleh tingkat kesukaran aspirasi tersebut dapat

dicapai. Sehingga semakin tinggi tingkat kesukarannya maka semakin tinggi pula keinginan individu tersebut untuk mencapainya.

Tinggi rendahnya aspirasi dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu menurut Hurlock (1973, 1979) yaitu :

a. Inteligensi

Dalam kelompok yang mementingkan status pendidikan, banyak diantara remaja yang mempunyai tingkat aspirasi yang tinggi tetapi tidak realistik. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan dari kelompok yang tinggi. Tetapi bila status pendidikan tidak begitu berarti, maka dapat dilihat bahwa remaja akan menentukan aspirasi yang lebih realistik (Hurlock, 1973).

Orang yang mempunyai inteligensi diatas rata-rata akan mempunyai aspirasi yang realistik, dimana aspirasinya akan didasarkan pada kemampuan, minat dan kesempatan untuk berlatih bukan didasarkan pada kelompoknya (Hurlock, 1979).

b. Jenis Kelamin

Laki-laki umumnya mempunyai kebutuhan berprestasi yang lebih besar daripada wanita terutama pada bidang-bidang pekerjaan rumah, atletik, dan kemajuan pekerjaan. Pada laki-laki aspirasi lebih ditekankan pada prestasi sedangkan pada wanita lebih ditekankan pada penerimaan sosial dan ketertarikan personal. Baik di rumah ataupun di sekolah laki-laki lebih bergairah dalam mencapai cita-cita daripada wanita. Hal ini dipengaruhi oleh harapan dari orang tua yang mengharap lebih banyak pada anak laki-laki, sehingga laki-laki didorong

untuk berangan-angan yang amat tinggi pada tugas akademik, olah raga dan bidang pemilihan pekerjaan baginya.

c. Minat

Aspirasi yang berkembang dari minat dan didasarkan pada kemampuan maka tidak hanya menjadi kuat tetapi juga realistik daripada aspirasi yang didasarkan pada tekanan kelompok (Hurlock, 1979).

Minat mempunyai hubungan yang erat dengan kemampuan, tetapi biasanya minat lebih kuat peranannya daripada kemampuan dalam usaha mengejar prestasi yang tinggi dalam masyarakat. Sebahknya minat mungkin lebih lemah daripada kemampuan dan dalam hal ini akan terjadi bila lingkungan menghambat individu untuk mengembangkan minatnya. (Hurlock, 1973).

d. Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan perwujudan dari latihan yang didapatkan di rumah, latar belakang budaya dan filosofi hidup. Dalam lingkungan yang nilainya kuat, secara umum aspirasinya tinggi dan kurang realistik (Hurlock, 1979).

Winkel (1997) mengatakan nilai memegang peranan penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni. Cita-cita dalam bidang pekerjaan kerap merupakan perwujudan konkret dari suatu nilai kehidupan.

e. Kompetisi

Banyak aspirasi yang didasari oleh keinginan untuk melebihi orang lain. Sejak masa kanak-kanak, individu sudah berkompetisi dengan anak yang lebih tua

maupun teman sebaya. Kebiasaan berkompetisi dengan orang lain ini mempunyai peran yang penting dalam menentukan perkembangan aspirasi (Hurlock, 1973).

Faktor-faktor lingkungan yang ikut mempengaruhi aspirasi yaitu :

a. Ambisi orang tua

Sejak bayi sebelum dilahirkan, biasanya orang tua telah merencanakan dan membayangkan bagaimana masa depan anaknya nanti. Garrison (Hurlock, 1973) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa rata-rata orang tua menginginkan anaknya mencapai sesuatu melebihi apa yang telah dimiliki orang tuanya. Disamping itu aspirasi orang tua juga muncul karena adanya persaingan dengan orang lain.

b. Pengaruh dari harapan orang-orang penting

Aspirasi remaja banyak dipengaruhi oleh harapan-harapan dari pihak luar yang dinilai berarti bagi remaja, dapat dijelaskan bahwa tingginya keinginan untuk diterima kelompoknya menyebabkan tingginya tingkat aspirasi remaja sehingga mereka mencari sifat-sifat khusus yang dimiliki kelompoknya (Hurlock, 1973).

Cronbach (Hurlock, 1973) mengatakan kalau standar yang digunakan oleh suatu kelompok akan mempengaruhi tujuan seseorang yang menjadi anggota kelompoknya dan akan berusaha menyamakan sifat-sifatnya dengan kelompok tersebut.

c. Keluarga

Individu yang berasal dari keluarga yang mempunyai keadaan sosial yang stabil cenderung mempunyai tingkat aspirasi yang lebih tinggi daripada individu yang berasal dari keluarga yang tidak stabil.

Selain itu individu yang berasal dari keluarga kecil pada umumnya mempunyai orientasi prestasi yang lebih besar daripada individu yang berasal dari keluarga besar, sebab orang tua pada keluarga kecil tidak sekedar menuntut anak tetapi juga mendorongnya untuk maju (Hurlock, 1973).

d. Urutan Kelahiran

Suatu kenyataan menunjukkan bahwa anak pertama laki-laki akan ditekankan untuk mencapai aspirasi yang lebih tinggi daripada adiknya. Keadaan ini berlaku terutama pada keluarga yang mempunyai kelas sosial tinggi dan menengah. Pada kelas sosial rendah anak bungsu justru yang ditekankan untuk mempunyai aspirasi yang lebih tinggi, baik dari orang tuanya maupun kakak-kakaknya (Hurlock, 1973).

e. Budaya

Budaya yang berbeda akan mempunyai standar bentuk yang diharapkan dari warganya. Bentuk-bentuk ideal yang diharapkan oleh budaya tertentu akan mempengaruhi individu dalam perkembangan aspirasinya.

f. Pengalaman masa lalu

Pengalaman seseorang mempengaruhi aspirasinya. Seseorang akan belajar menilai kemampuannya dengan melihat pengalaman (Hurlock, 1979). Banyak remaja yang mempunyai aspirasi yang tidak realistis yaitu tidak sesuai dengan kenyataannya, namun lebih terpola karena keterbatasan pengalamannya (Hurlock, 1973)

g. Harapan kelompok

Kelompok mempunyai tuntutan dan harapan kepada anggotanya. Status seseorang dalam kelompoknya juga mempengaruhi aspirasi, karena ia akan menyesuaikan aspirasinya dengan standar perilaku yang dapat diterima dan diakui kelompoknya.

6. Pengertian Aspirasi Karir

Karir merupakan aktivitas yang berhubungan dengan kerja, akan tetapi kehidupan seseorang diluar kerja mempunyai peran yang besar dalam menentukan karir seseorang. Aspirasi karir akan murtcul setelah karir tebetuk (Fiippo, 1987). Aspirasi karyawan terhadap karirnya ditunjang oleh kebutuhan-kebutuhan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Kebutuhan individu didasari oleh motivasi internal dan eksternal, sedangkan kebutuhan dari organisasi didasarkan pada kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan karywan yang berprestasi dan bekerja dengan baik.

Aspirasi karyawan menyangkut keinginan untuk mendapatkan kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Keadaan ini merupakan salah satu dari aspek-aspek karir. Aspek-aspek karir tersebut menurut Hicks & Gullet (1987) adalah sebagai berikut:

- a. Mengenai jabatan dalam pekerjaan.
- b. Adanya jabatan yang berkedudukan tetap.
- c. Adanya kenaikan pangkat.
- d. Adanya PHK berdasarkan sebab-sebab obyektif

Aspirasi karir karyawan pada suatu perusahaan berbeda-beda satu sama lain. Beberapa karyawan yang mempunyai orientasi prestasi akan berusaha untuk mendapatkan tanggung jawab yang terus meningkat dan menunjukkan mempunyai aspirasi karir yang tinggi. Dilain pihak beberapa karyawan akan mengutamakan keamanan dan kemudahan kerja sehingga mereka tidak terdorong untuk mendapatkan tingkat pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar (Strauss & Sayless, 1986).

Menurut Simamora (1993) karyawan harus didorong untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi karena aspirasi karir yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu perencanaan dan pengembangan karir yang disusun sesuai dengan aspirasi karyawan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja. Aspirasi karir sangat penting dalam menentukan perjalanan karir seseorang, karena aspirasi karir merupakan variabel yang mempengaruhi dalam pencapaian level pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas aspirasi karir dapat didefinisikan sebagai keinginan atau cita-cita dari seseorang untuk mendapatkan kemajuan dalam bidang pekerjaan dan jabatannya.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aspirasi Karir

Strauss & Sayless (1986) menyatakan ada beberapa hal yang mempengaruhi aspirasi karir karyawan antara lain yaitu :

- a. Perubahan karir

Perusahaan harus menyadari bahwa aspirasi karir karyawan berubah karena sebab-sebab dari dalam dan luar. Sebab dari dalam misalnya faktor keluarga, kepribadian, sedangkan sebab dari luar misalnya kesempatan untuk promosi, lingkungan kerja.

b. Lokasi pekerjaan

Hal ini menjadi lebih penting dalam perencanaan karyawan karena mencerminkan perhatian yang meningkat terhadap mutu kehidupan.

c. Sistem terbuka

Sifat pokok dari sistem ini adalah memberikan kebebasan luas bagi karyawan untuk memilih karir mereka.

Aspirasi pada wanita dipengaruhi oleh aspek-aspek sosiai yang melingkupi individu, dan dalam beberapa hal dapat membawa pengaruh terhadap aspek-aspek sosiai disekitar individu. Pembentukan aspirasi tidak dapat terlepas dari dua hal yaitu : pertama, keinginan untuk mengembangkan diri yaitu suatu dorongan yang berasal dari dalam diri. Kedua, keinginan untuk memenuhi tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan lingkungan sosiai individu (Poerwandari, 1996).

Hurlock (1979) menyatakan bahwa aspirasi wanita lebih banyak berhubungan dengan daya tank pribadi dan penerimaan sosiai. Ginzberg (Winkel, 1997), mengemukakan bahwa wanita sulit untuk memilih orientasi yang baru karena rasa takut akan kehilangan peranan sosiai tradisional yang diharapkan masyarakat, lebih-lebih bagi wanita yang maju lebih jauh lagi dengan memberikan prioritas pada pembinaan karir.

B. Status Perkawinan

Perkawinan merupakan perjanjian suci untuk membentuk keluarga antara seorang laki-laki dengan seorang perempuan. Unsur perjanjian disini untuk memperlihatkan segi kesengajaan dari suatu perkawinan serta penampakannya kepada masyarakat ramai. Sedangkan sebutan suci untuk pernyataan segi keagamaannya dari suatu perkawinan (Thalib, 1999). Suatu perkawinan akan sah bilamana dilakukan menurut hukum agama dan kepercayaan masing-masing, disamping itu tiap-tiap perkawinan harus dicatat menurut perundang-undangan yang berlaku.

Perkawinan dalam pandangan Islam mengandung tiga aspek yaitu :

1. Perkawinan dilihat dari aspek hukum

Dilihat dari aspek hukum perkawinan merupakan suatu perjanjian. Perjanjian dalam perkawinan ini mengandung tiga karakter khusus, yaitu :

- a. Perkawinan tidak dapat dilakukan tanpa ada unsur suka rela dari kedua belah pihak.
- b. Kedua belah pihak (laki-laki dan perempuan) yang mengikat persetujuan perkawinan itu saling mempunyai hak untuk memutuskan perjanjian tersebut berdasarkan ketentuan yang sudah ada hukum-hukumnya.
- c. Persetujuan perkawinan itu mengatur batas-batas hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2. Perkawinan dilihat dari aspek sosiai

Pada umumnya orang berpendapat bahwa seseorang yang melakukan perkawinan atau pernah melakukan perkawinan mempunyai kedudukan yang lebih dihargai dari pada yang belum kawin.

3. Perkawinan dilihat dari aspek agama

Islam memandang dan menjadikan perkawinan itu sebagai basis suatu masyarakat yang baik dan teratur, sebab perkawinan tidak hanya dipertalikan oleh ikatan lahir saja, tetapi juga dilihat dan ikatan batin dan jiwa (Soemiyati, 1986).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa individu dengan status kawin berarti ia mempunyai ikatan perkawinan yang sah dengan pasangannya, baik secara hukum maupun secara agama. Sedangkan keadaan tidak kawin adalah individu yang tidak mempunyai ikatan perkawinan dengan siapapun, secara hukum maupun secara agama.

C. Hubungan Aspirasi Karir dengan Status Perkawinan pada Wanita

Dewasa ini lembaga perkawinan mengalami perubahan yang mendasar khususnya pada dimensi peran. Yaitu semakin banyaknya wanita yang bekerja diluar rumah. Robbins (1996) menyatakan perkawinan memaksakan tanggung jawab yang meningkat yang dapat membuat suatu pekerjaan yang ajeg (*steady*) lebih berharga.

Status perkawinan juga berpengaruh dalam kehidupan terutama bagi wanita. Biasanya wanita yang berstatus kawin mempunyai waktu kerja mencari nafkah yang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan wanita yang belum kawin, karena keterikatan dalam mengurus keluarganya. Selain itu status perkawinan

juga berpengaruh dalam kehidupan rumah tangga sebab dalam mengambil keputusan wanita harus mempertimbangkan pandangan pasangannya.

Corders, J & Stepan, C.H (Utomo, 1995) mengatakan wanita melewati suatu proses dua tahap dalam membuat keputusan dengan mempertimbangkan perkawinannya kelak serta rencana-rencana keluarga. Tahap pertama mengenai perencanaan kehidupan masa depannya, banyak wanita mencoret beberapa kesempatan berkarir (khususnya pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan komitmen tinggi) karena pertimbangan kepentingan keluarga. Pada tahap kedua yaitu pekerjaan yang dipilih dipertimbangkan disesuaikan dengan range yang sudah dibatasi oleh tahap-tahap pertama.

Para wanita bahkan yang semula mempersiapkan untuk berkarir akan menurunkan aspirasinya jika ternyata mereka kesulitan dalam mencari pasangan hidup yang cocok sehubungan dengan kombinasi karir dan kerja yang dijalannya. Jadi jika wanita semakin dekat dengan masa perkawinan dan masa persiapan untuk pekerjaan masa depan, mereka mungkin akan membuat kompromi yang lebih jauh lagi jika mereka merasa bahwa persiapan karir mereka akan mengakibatkan kesulitan memperoleh pasangan hidup.

Konflik yang terjadi pada wanita karir terlebih lagi yang sudah menikah, mempengaruhi keputusan yang berkenaan dengan karirnya termasuk aspirasi karirnya, konflik timbul karena seringkali dihadapkan pada pilihan untuk berkarir sebagai salah satu tujuan hidupnya atau menjadi ibu rumah tangga yang baik yang selalu siap mengasuh dan melayani kebutuhan suami dan anak-anaknya (Berz & Fitzgerald, 1982). Sejauh ini wanita yang bekerja masih cenderung menempatkan

aspirasi karirnya dibawah karir suaminya bila terjadi *fluktuasi* dalam kehidupan perkawinan mereka (Rapoport & Rapoport dalam Nainggolan dkk, 1996).

Penelitian yang dilakukan oleh Soebroto (Ihromi, 1985) menunjukkan bahwa wanita yang sudah berkeluarga dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan kantor sering mengalami kesukaran karena mereka lebih mementingkan tugas keluarga. Bila keluarga tidak mendukung pengembangan pekerjaan wanita itu atau jabatan suami menghambatnya, maka wanita itu menyesuaikan diri saja . Penyesuaian ini dilakukan dengan mengatur jadwal sehingga tugas-tugas rumah tangga tidak terbengkalai.

Penelitian I Wayan (1997) tentang profil kerja jender di kalangan keluarga wanita karir menghasilkan bahwa secara umum telah nampak adanya peran pihak suami dalam keluarga wanita karir. Walaupun demikian wanita karir masih memiliki beban kerja yang cukup berat untuk urusan-urusan pekerjaan pengelolaan rumah tangga, sehingga diperkirakan masih cukup sulit bagi wanita karir untuk mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pembagian kerja jender di kalangan keluarga wanita karir memperlihatkan kecenderungan dominasi pihak wanita karir dalam menangani pekerjaan-pekerjaan, pengelolaan rumah tangga, pendidikan dan pengasuhan anak dan dalam pemeliharaan kesehatan keluarga, sedangkan suami sangat dominan dalam menangani pekerjaan yang berkaitan dengan tugas kemasyarakatan seperti berurusan dengan RT/RW dan pihak Kelurahan, kerja bakti dan lain-lain.

Namun demikian lapangan kerja yang semakin terbuka luas bagi wanita telah membawa perubahan-perubahan nilai dalam masyarakat. Aspirasi pada wanita tidak lagi terbatas pada hal-hal yang berhubungan dengan daya tank pribadi dan penerimaan sosiai, apalagi dengan semakin meningkatnya pendidikan wanita maka semakin terbuka wawasannya untuk meningkatkan aspirasi dan mencapai keberhasilan dalam karir.

D. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Aspirasi Karir

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil seseorang dapat berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. Semakin tinggi cita-cita seseorang maka semakin menuntut kepada peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana mencapai cita-cita tersebut (Ihsan, 1996). Oleh karena itu pendidikan bercita lembaga-lembaganya harus menjadi cermin dari cita-cita seseorang disamping itu pendidikan juga diharapkan mampu mengubah dan meningkatkan cita-cita hidup manusia agar tidak terbelakang dan statis.

Ihromi (1985) mengatakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan sangat menguntungkan bagi wanita, karena peluang kerja akan lebih banyak, wawasannya menjadi lebih luas dan kemampuan membimbing serta mengasuh anak-anak akan menjadi meningkat. Pendidikan juga dapat meningkatkan kesejahteraan. Wanita yang tidak berpendidikan dapat tertinggal dalam segala kesempatan.

Decard (dalam Franhesty, 1991) mengemukakan wanita berpendidikan tinggi juga mempunyai peluang untuk mendobrak peran-peran tradisional karena mencapai pendidikan tinggi merupakan masa intensif untuk menekankan tingkah laku peran feminis dan masa untuk memperluas pandangan.

Pendidikan memberi pengaruh yang positif terhadap aspirasi karir. Guy (Utomo, 1995) mengemukakan pendidikan dapat meningkatkan aspirasi dan harapan wanita akan penghasilan dan kehidupan yang lebih baik sehingga mendorongnya masuk angkatan kerja.

E. Hubungan Usia dengan Aspirasi Karir

Keinginan untuk maju dan berhasil dalam karir bagi kaum remaja sangat besar yang biasanya terus terbawa sampai masa dewasanya. Orang muda yang mempunyai motivasi seperti ini biasanya akan mencapai puncak prestasi pada usia pertengahan tiga puluhan (Hurlock, 1992).

Selain itu adanya stereotip yang melukiskan bahwa orang yang mendekati usia madya sebagai kurang potensial dalam bekeja dan nampaknya kurang kreatif dan motivasinya masih lemah dibandingkan yang masih muda. Pandangan ini menurut Hurlock (1992), tidak hanya mempengaruhi pekerjaan tetapi mempengaruhi proses peningkatan karir, terutama untuk jabatan yang memerlukan tantangan dan tuntutan tinggi.

Fred & Leinwand (Hurlock, 1992) menyatakan mereka yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dengan baik dan tidak dapat menunjukkan keberhasilannya dalam usaha sampai usia madya maka mereka juga

tidak mampu mencapai puncak bila mencapai usia madya. Pada waktu usia madya, perjalanan mencapai sukses sering dialihkan untuk memperoleh rasa aman, lebih berarti daripada meraih karir ke jenjang yang lebih tinggi.

F. Hubungan Masa Kerja dengan Aspirasi Karir

Seorang karyawan yang masih baru bekerja dengan karyawan yang sudah lama bekerja tentu saja memiliki berbagai perbedaan tentang sikap mereka dalam bekerja. Karyawan baru masih dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Selain itu karyawan baru juga dimotivasi untuk berhasil sehingga mereka dipenuhi dengan berbagai aspirasi terutama aspirasi karirnya. Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama sudah mengetahui dan memahami kondisi tempat ia bekerja, sehingga mereka akan menurunkan aspirasi karirnya apabila hal tersebut sulit dicapai.

Penelitian Pons & Geyer (Sisginaryani, 1994) menunjukkan bahwa karyawan yang senior aspirasinya menjadi turun karena telah menyesuaikan diri dengan situasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih lama maka aspirasinya akan menjadi turun karena mereka merasa aspirasinya sudah terpenuhi atau bisa juga karena aspirasinya tidak realistis.

G. Hubungan Jumlah Anak dengan Aspirasi Karir

Mempunyai anak tentu saja menjadi harapan dari setiap pasangan suami isteri. Akan tetapi dengan lahirnya seorang anak tentu saja akan menimbulkan berbagai permasalahan baru, terutama bagi pasangan yang belum siap untuk

mempunyai anak. Suami isteri dituntut untuk melakukan penyesuaian diri dengan peran barunya.

Untuk pasangan suami isteri yang berkarir terdapat tiga pola bagi wamitanya yaitu pola pertama adalah ia berkarir sampai mempunyai anak, dan setelah itu meninggalkan pekerjaannya dan beralih menjadi ibu rumah tangga. Pola ini adalah pola yang paling banyak digunakan oleh pasangan-pasangan berkarir pada umumnya. Pola kedua yaitu wanita yang menghentikan karirnya sementara sampai anaknya dapat ia tinggalkan, kemudian karirnya dilanjutkan kembali. Pola ketiga adalah wanita yang tidak berniat untuk tidak menghentikan karirnya dan merasa karirnya tidak terganggu oleh kehadiran anak (Rapoport & Rapoport dalam Wisnuwardani, 1998)

Hurlock (1992) mengatakan orang dewasa mempunyai banyak alasan untuk tidak mempunyai anak, salah satu alasan penting adalah pengembangan karir, yang mereka menduga kehadiran anak akan mengganggu karirnya. Pria dan wanita yang berpendidikan tinggi dan berorientasi pada karir sering memutuskan untuk tidak mempunyai anak sehingga mereka dapat mengembangkan karir mereka dan menikmati hidup yang sejahtera yang dimungkinkan oleh penghasilan mereka bersama.

Ada juga orang yang ingin membatasi jumlah anak mereka. Mereka merasa dari pengalaman kanak-kanak atau berdasarkan pengalaman teman-temannya bahwa satu anak mungkin jauh lebih menguntungkan daripada dua atau tiga anak.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:
Ada perbedaan aspirasi karir antara wanita yang sudah menikah dengan yang belum menikah pada Pegawai Negeri Sipil. Wanita yang belum menikah mempunyai aspirasi karir yang lebih tinggi dibanding wanita yang sudah menikah.

