

**PKLAKSANAAN, ANAUSIS DA I A, HASH, PKMELITIAN
DAN PEMBAIIASAN**

A. Oricntasi Ivancah dan Persiapan

1. Oricntasi Kancali

a. Sejarah Berdirinya Kulon Progo

Kabupaten Kulon Progo merupakan salah satu dari lima kabupaten di Propinsi Daerah Islimcwa Yogyakarta yang lcrictak di sisi barat. Sebelum tahun 1951 wilawah Kabupaten Kulon Progo terbagi menjadi dua wilayah kckuasaan yaitu : wilayah kckuasaan Kasultanan yang merupakan daerah perbukitan Menoreh (bagian utara) dengan sebutan Kabupaten Kulon Progo dan wilayah kckuasaan Paku Alaman yang merupakan daerah landai dataran rendah (bagian selatan) dengan sebutan Kabupaten Adikarta.

Setelah Proklamasi Kcmcrdckaan Republik Indonesia (17 Agustus 1945) yaitu pada tanggal 5 September 1945 Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan Sri Paku Alam mengeluarkan maklumat/amanat yang pada intinya menyatakan bahwa daerah beliau (Kasultanan dan Pakualaman) adalah daerah yang bersifat kerajaan dan daerah istimewa yang merupakan bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemudian dipertegas lagi secara bersama-sama dengan maklumat/amanat beliau pada tanggal 30 Oktober 1945. Pada tahun 1950, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Nomor 15 tahun 1950 yang mengatur

tentang pembentukan daerah-daerahi kabupaten dalam lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta yang meliputi ; Kabupaten Bantul, Sleman, Gunung Kidul, Kulon Progo dan Adikarta.

Pada tanggal 1 Mei 1951, dalam pembicaraan antara Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan Sri Paku Alam VIII sepakat menggabungkan Kabupaten Kulon Progo dengan Kabupaten Adikarta. Atas usul Sri Paku Alam VIII, kabupaten yang baru nantinya diberi nama KULON PROGO dan atas keinginan Sri Sultan Hamengku Buwono IX ibukotanya di Wates.

Atas dasar kesepakatan tersebut maka oleh pemerintah pusat dikeluarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 1951 dan diundangkannya pada tanggal 15 Oktober 1951. Undang-undang Nomor 18 tahun 1951 ini mengatur tentang perubahan Undang-Undang Nomor 15 tahun 1950 untuk penggabungan daerah-daerahi Kabupaten Kulon Progo dan Adikarta dalam lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi satu kabupaten dengan nama Kulon Progo yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, Undang-Undang tersebut mulai berlaku pada hari diundangkannya.

h. Pengelolaan Karyawan pada Pemerintahan Daerah Kulon Progo

Pengelolaan karyawan pada Pemda Kulon Progo diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan seera berdaya guna dan berhasil guna. Adapun dasar yang digunakan adalah UU Nomor 43 tahun 1999 yaitu untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem

prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Dengan demikian, pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, disamping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karir.

Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka sistem pembinaan karir yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karir tertutup dalam arti negara. Dalam sistem karir tertutup pangkat dan jabatan hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, jadi tertutup bagi orang luar. Dengan sistem karir tertutup dalam arti negara maka dimungkinkan perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari Departemen/Lembaga/Kabupaten/Kota yang satu ke Departemen /Lembaga /Propinsi/Kabupaten/Kota yang lain atau sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial.

Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintah adalah jabatan karir. Jabatan karir dibedakan menjadi dua jenis yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi tetapi tidak dari fungsinya diperlukan oleh organisasi.

Sedangkan yang dimaksud dengan pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Gaji merupakan balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai negeri yang bersangkutan. Pada umumnya sistem penggajian dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Sistem skala tunggal yaitu sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dengan beratnya tanggung jawab pekerjaan.

Sistem skala ganda yaitu sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya. Selain kedua sistem penggajian tersebut dikenal juga sistem penggajian ketiga yang disebut dengan sistem skala gabungan yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem gabungan ini gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang lebih tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan perhatian khusus dan pengerahan tenaga secara terus menerus.

c. Struktur Organisasi Kabupaten Kulon Progo

Pemda Kulon Progo dalam menjalankan pemerintahannya membawahi beberapa instansi dan memiliki spesifikasi yang berbeda-beda. Pada saat penelitian ini dilakukan Pemda Kulon Progo sedang mempersiapkan struktur

organisasi yang baru berkaitan dengan akan dilaksanakannya otonomi daerah. Dengan adanya otonomi daerah maka akan ada beberapa instansi yang berganti nama ataupun digabung dengan instansi lain. Adapun nama instansi yang dipakai dalam penelitian ini, masih menggunakan struktur organisasi yang lama. Penelitian ini ditempatkan pada 6 instansi yaitu BAPPEDA, DISPARDA, DISPENDA, DLLAJR, PERPUSDA, dan Sekretariat Daerah. Jumlah karyawan tiap instansi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Pemerintah Daerah Kulon Progo

No	Nama Instansi	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan mengisi angket
1	BAPPEDA	10 orang	6 orang
2	DISPARDA	13 orang	11 orang
3	DISPENDA	14 orang	12 orang
4	DLLAJR	7 orang	6 orang
5	PERPUSDA	6 orang	4 orang
6	Sekretariat Daerah meliputi :		
	a. Bagian Hukum	9 orang	8 orang
	b. Bagian Humas	6 orang	4 orang
	c. Bagian Keuangan	14 orang	14 orang
	d. Bagian Organisasi	11 orang	10 orang
	e. Bagian Pemerintahan	5 orang	5 orang
	f. Bagian Pemerintahan Desa	5 orang	3 orang
	g. Bagian Penyusunan Program	6 orang	5 orang
	h. Bagian Perekonomian	6 orang	5 orang
	i. Bagian Perlengkapan	4 orang	2 orang
	j. Bagian Sosial	5 orang	-
	k. Bagian Tata Tertib	3 orang	3 orang
	l. Bagian Umum	13 orang	12 orang
	m. Mawilansip	8 orang	7 orang
	n. KPPSA	3 orang	3 orang
	Jumlah	149 orang	120 orang

Sumber: Data Primer

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Dalam penelitian ini persiapan administrasi dimulai dengan pengurusan surat ijin penelitian pada instansi-instansi terkait. Surat permohonan ijin penelitian

dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia ditujukan kepada Pemda Kulon Progo. Surat yang ditujukan kepada Pemda Kulon Progo ini harus mendapatkan ijin terlebih dahulu dari Gubernur Kepala Daerah Propinsi DIY, yang diwakili oleh BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah).

Pengajuan surat permohonan ijin ke BAPPEDA DIY dilakukan pada tanggal 13 Desember 2000 dan tanggal 15 Desember 2000 telah keluar surat keterangan/ijin penelitian. Surat ijin tersebut kemudian diteruskan ke BAPPEDA Kulon Progo untuk mendapatkan surat keterangan /ijin penelitian di Pemda Kulon Progo. BAPPEDA Kulon Progo mengeluarkan surat keterangan/ijin penelitian pada tanggal 19 Desember 2000 yang merekomendasikan ijin penelitian yang berlokasi di BAPPEDA, DISPENDA (Dinas Pendapatan Daerah), DIPARDA (Dinas Pariwisata Daerah), dan Bagian Sekretariat Daerah meliputi Bagian Humas (Hubungan Masyarakat), Bagian Hukum, Bagian Keuangan, Bagian Organisasi, Bagian Perekonomian, Bagian Penyusunan Program, Bagian Perlengkapan, Bagian Pemerintahan Desa, Bagian Umum, Bagian Tantib (Tata Tertib), Mawil Hansip (Markas Wilayah Pertahanan Sipil), dan KPPSA (Kantor Pelayanan Satu Atap). Pada tanggal 4 Januari 2001 peneliti kembali mengajukan surat ijin penelitian kepada BAPPEDA Kulon Progo dan dikeluarkan rekomendasi penelitian di DLLAJR (Dinas Lalu Lintas Jalan Raya) dan PERPUSDA (Perpustakaan Daerah).

b. Persiapan Alat Ukur

Skala yang digunakan adalah skala aspirasi karir yang disusun oleh Wisnuwardani (1998). Pada mulanya skala ini terdiri dari 49 butir aitem,

kemudian dimodifikasi oleh peneliti menjadi 60 butir aitem yang meliputi dua aspek yaitu aspek internal dan eksternal yang terdiri 30 aitem favorable dan 30 aitem unfavorable.

c. Nasil Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur disini menggunakan *try out* terpakai yaitu langsung dikenakan pada subyek yang sesungguhnya, adapun pertimbangan menggunakan *try out* terpakai adalah karena terbatasnya subyek penelitian yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Subyek yang terlibat dalam uji coba ini sebanyak 120 orang karyawati di lingkungan Pemda Kulon Progo yang terdiri dari 36 orang karyawati yang belum menikah dan 84 orang karyawati yang sudah menikah dengan suami bekerja. Peneliti tidak menjumpai adanya subyek yang berstatus janda maupun subyek yang sudah menikah dengan suami tidak bekerja. Selanjutnya data yang diperoleh digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dalam skala tersebut (lihat lampiran B).

1. Uji Validitas Alat Ukur

Seleksi aitem dalam penelitian ini menggunakan indeks daya beda aitem yang diperoleh dari korelasi antara skor tiap aitem dengan skor total aitem pada masing-masing bagian sub aspek. Perhitungari korelasi untuk setiap sub aspek dilakukan secara bertahap, yaitu apabila masih terdapat aitem yang gugur maka korelasi dihitung kembali setelah aitem digugurkan dan skor total hanya dihitung dari aitem yang valid. Dengan menggunakan batas kritis 0,25, maka aitem yang memiliki indeks daya beda aitem lebih besar atau sama dengan 0,25 maka layak untuk dimasukkan dalam skala penelitian.

Untuk skala aspirasi karir ini dari 60 aitem yang disajikan terpilih 49 aitem yang layak dianalisis dan 11 aitem dinyatakan gugur. Penyebaran butir-butir aitem dalam skala aspirasi karir setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Distribusi Butir Sahih Skala Aspirasi Karir

Aspek	Nomor butir soal	Giigur nomor
1. Internal		
a. Keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.	1(1), 2(2), 3(3), 4(4), 34(29), 40(34), 50(41), 58(47)	15, 44
b. Keinginan untuk mendapatkan promosi.	5(5), 7(7), 9(9), 10(10), 22(19), 26(23), 33(28), 35(30), 59(48)	41
c. Keinginan untuk mendapat imbalan yang lebih besar.	11(11), 19(17), 23(20), 27(24), 36(31), 37(32), 49(40), 52(42)	31, 51
d. Keinginan untuk berprestasi	6(6), 8(8), 12(12), 25(22), 28(25), 30(27), 39(33), 48(39), 53(43)	20
2. Eksternal		
a. Kesempatan yang diberikan instansi untuk maju dan berkembang	13(13), 17(16), 29(26), 46(37), 55(44), 56(45), 57(46)	18, 38, 45
b. Kebijakan instansi mengenai imbalan yang diberikan	14(14), 16(15), 21(18), 24(21), 42(35), 43(36), 47(38), 60(49)	32, 54
Jumlah	49	II

Keterangan : angka dalam kurung () merupakan nomor unit aitem bernomor setelah uji coba

Sumber : Data Primer

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur.

Uji reliabilitas hanya dikenakan pada aitem-aitem yang memenuhi syarat validitas. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik korelasi Alpha Cronbach pada SPSS 10.0 for Windows. Uji reliabilitas dilakukan pada setiap sub aspek. Untuk reliabilitas setiap sub aspek cukup baik yaitu rata-rata diatas 0,700. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Reliabilitas koefisien Alpha

No	Aspek	Reliabilitas Koefisien Alpha
1	Internal a. Keinginan untuk mendapat imbalan yang lebih besar b. Keinginan untuk mendapatkan promosi c. Keinginan untuk mendapat imbalan yang lebih besar d. Keinginan untuk berprestasi	0,7639 0,7367 0,7601 0,7107
2	Eksternal a. Kesempatan yang diberikan instansi untuk maju dan berkembang b. Kebijakan instansi mengenai imbalan yang diberikan.	0,7174 0,7001

Sumber Data Primer

1. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian berlangsung selama satu bulan yaitu diawali dengan penyebaran skala pada tanggal 19 Desember 2000 di beberapa instansi yaitu BAPPEDA, DISPENDA, DIPARDA, Bagian Sekretariat Daerah, PERPUSDA, dan DLLAJR. Metode penyampaian skala adalah melalui koordinator yang ditunjuk untuk mengkoordinir penyebaran dan penarikan skala pada tiap-tiap instansi/bagian. Pengambilan skala dari masing-masing koordinator tidak dilakukan secara bersamaan akan tetapi diambil sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara peneliti dengan koordinator tersebut. Dari 149 eksemplar skala yang disebar, sebanyak 125 eksemplar yang kembali. Skala yang tidak kembali disebabkan beberapa hal antara lain yaitu karena kesibukan para karyawan dalam bekerja serta ada beberapa karyawan yang sedang cuti. Selain itu juga terdapat beberapa resiko pada waktu pengambilan data karena proses pengisian skala dilakukan secara individual maka kondisi subyek kurang terkontrol. Berdasarkan

kelengkapan identitas dan jawaban subyek diperoleh 120 eksemplar skala yang diisi dengan benar dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subyek Penelitian

Setelah dilakukan pengambilan data terhadap subyek penelitian, maka diperoleh gambaran secara umum tentang karakteristik subyek penelitian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Deskripsi Subyek Penelitian

No	ASPEK	JUMLAH	PROSENTASE
1	Status Perkawinan		
	• Menikah	84	30 %
	• Belum menikah	36	70 %
2	Pendidikan		
	• SLTA	73	60,8 %
	• D-3	26	21,7%
	• S-1	21	17,5%
3	Usia		
	• 21 - 25 tahun	23	19,2%
	• 26-30 tahun	43	35,8 %
	• 31 - 35 tahun	19	15,8 %
	• 36-40 tahun	17	14,2%
	• 41-45 tahun	9	7,5
	• 46 - 50 tahun	9	7,5
4	Masa Kerja		
	• 1,5-5 tahun	53	44,2 %
	• 5,5 - 10 tahun	30	25,0 %
	• 10,5-15 tahun	16	13,3 %
	• 15,5-20 tahun	17	14,2%
	• 21,5 - 25 tahun	3	2,5 %
	• 25,5 - 30 tahun	1	0,8 %

5	Jumlah Anak		
	• 1 orang	30	25 %
	• 2 orang	25	20,8 %
	• 3 orang	11	9,2 %
	• 4 orang	3	2,5 %
	• Tidak mempunyai anak	51	42,5 %
6	Golongan Kepegavaian		
	• 2 A - 2 B	37	30,83 %
	• 2C - 2D	43	35,83 %
	• 3 A - 3 B	34	28,34 %
	• 3 C - 3 D	6	5 %

Sumber: Data Primer

2. Deskripsi Data Penelitian.

Kriteria kategorisasi ditelapkan oleh peneliti guna mendapatkan informasi tentang keadaan kelompok subyek pada variabel yang diteliti. Cara ini dilakukan berdasarkan suatu asunisi bahwa skor subyek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subyek dalam populasinya dan skor tersebut terdistribusi secara normal (Azvvar, 1999).

Azwar (1999) juga mengemukakan bahwa kriteria kategorisasi dapat digunakan sebagai acuan dalam mengelompokkan keadaan subyek pada saat data empiris telah diperoleh. Penentuan kategori ini dapat didasarkan pada tingkat diferensiasi yang dikehendaki, namun seblum itu perlu ditetapkan terlebih dahulu batasan yang akan digunakan berdasarkan deviasi standar dengan memperhitungkan rentangan nilai minimum dan maksimum teoritisnya. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor x Yang diperoleh (empirik)				Skor x Yang dimnngkinkan (hipotctik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Aspirasi Karir	177	104	141,850	13,106	196	49	122,5	24,5

Sumber: Data Primer

Peneliti memanfaatkan deskripsi data penelitian untuk mengetahui bahwa aspirasi karir subyek termasuk tinggi atau rendah, yaitu dengan membuat kategorisasi masing-masing variabel berdasarkan deskripsi data penelitian diatas. Penggolongan subyek dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah, sehingga didapatkan kategori sebagai berikut:

1. Tinggi, dengan skor $> m + Is$
2. Sedang, dengan skor $m - Is < x < m + Is$
3. Rendah, dengan skor $< m - Is$

Keterangan: m = mean teoritis
 s = deviasi standar

Skala aspirasi karir terdiri dari 49 aitem dengan skor minimum 1 dan maksimum 4. Rentangan skor minimum-maksimumnya adalah 49 - 196 dengan jarak sebaran sebesar 147. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa deviasi standarnya (s) sebesar 24,5 sedangkan mean teoritisnya (m) sebesar 122,5 dan nilai mean empirisnya (M) sebesar 141,850. Dengan pembagian kriteria kategori ini, maka diperoleh kategori dengan skor sebagai berikut:

Tabel 7
Kriteria Kategori Skala Aspirasi Karir

Kategori	Skor
Tinggi	> 147
Sedang	$98 < x < 147$
Rendah	< 98

Sumber : Data Primer

Berdasarkan kriteria yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa subyek penelitian yang mempunyai mean empirik sebesar $M = 141,850$ termasuk dalam kategori sedang.

3. Uji Asumsi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Model yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis uji t *{(-test for independent samples dan Product Moment dari Pearson. Sebelum dilakukan analisis data maka perlu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas sebaran dan uji homogenitas varian. Keseluruhan perhitungan statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas SPSS 10.0for Windows,*

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dari program SPSS 10.0 for Windows diperoleh hasil sebaran skor variabel aspirasi karir adalah normal (K-S Z = 0,699 ; p = 0,712 atau p > 0,05). Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Uji Kolmogorov-Smirnov

		Aspirasi Karir
N		120
Normal Parameters	Mean	141,8500
	Std. Deviation	13,1063
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,699
Asymp. Sig. (2-tailed)		,712

Sumber: Data Primer

b. Uji Homogenitas

Uji asumsi homogenitas dengan uji Levene dalam prosedur anava 1 jalur memperlihatkan bahwa variabelnya relatif homogen (F = 0,269 ; p = 0,605 atau p > 0,05). Rangkuman hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Uji Homogenitas

Aspirasi Karir			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,269	1	118	,605

Sumber: Data Primer

Hasil Uji Hipotesis

- a. Untuk mengetahui perbedaan aspirasi karir antara wanita yang sudah menikah dengan yang belum menikah menggunakan uji t *t* (est for independent samples). Uji t ini menunjukkan koefisien t sebesar 1,379 dengan taraf signifikansi sebesar 0,170 ($p > 0,05$) dan mean empirik (M) untuk masing-masing status pernikahan sebesar 144,3611 untuk yang belum menikah dan 140,7738 untuk yang sudah menikah dengan suami bekerja. Berikut ini rangkuman hasil analisis statistik dengan uji t:

Tabel 10
T-test dari Aspirasi Karir-Status Perkawinan

Aspirasi Karir	Status Perkawinan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Aspirasi Karir	Belum Menikah	36	144,3611	12,0645	2,0107
	Menikah dengan suami bekerja	84	140,7738	13,4535	1,4679

Sumber : Data Primer

t-test for Equality of Means

Variances	t-value	Df	Sig (2 tailed)
Equal	1,379	118	0,170

Sumber: Data Primer

- b. Analisis statistik untuk melihat hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan aspirasi karir dengan menggunakan korelasi *produk moment* menunjukkan koefisien $r = 0,269$, $p = 0,003$ atau ($p < 0,01$).

Tabel 11
Korelasi Pearson dari Tingkat Pendidikan-Aspirasi Karir

Variabel	Mean	Std. Deviation	r	p	N
Aspirasi Karir	141,8500	13,1063	0,269	0,003	120
Tingkat Pendidikan	13,53	2,01			

Sumber : Data Primer

Untuk melihat hubungan antara variabel usia dan aspirasi karir dengan menggunakan korelasi *produk moment* menunjukkan koefisien $r = -0,365$, $p = 0,000$ atau ($p < 0,01$).

Tabel 12
Korelasi Pearson dari Usia- Aspirasi Karir

Variabel	Mean	Std. Deviation	r	p	N
Aspirasi Karir	141,8500	13,1063	-0,365	0,000	120
Usia	2,7750	1,4864			

Sumber : Data Primer

Hubungan antara variabel masa kerja dan aspirasi karir dilihat dengan menggunakan korelasi *produk moment* dengan koefisien $r = -0,315$, $p = 0,000$ atau ($p < 0,01$).

Tabel 13
Korelasi Pearson dari Masa Kerja-Aspirasi Karir

Variabel	Mean	Std. Deviation	r	p	N
Aspirasi Karir	141,8500	13,1063	-0,315	0,000	120
Masa Kerja	2,0833	1,2270			

Sumber : Data Primer

Hubungan antara jumlah anak dan aspirasi karir dilihat menggunakan korelasi *product moment* dengan korelasi koefisien $r = -0,307$, $p = 0,001$ atau ($p < 0,01$), untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 14.

label 14
Korelasi Pearson dari Jumlah Anak-Aspirasi Karir

Variabel	Mean	Std. Deviation		P	N
Aspirasi Karir	141,8500	13,1063			
Jumlah Anak	<u>1,03</u>	<u>1,11</u>	-0,307	0,001	120

Sumber: Data Primer

I). Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji I terlihat bahwa tidak ada perbedaan aspirasi karir yang signifikan antara wanita yang sudah menikah dengan yang belum menikah. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien nilai t sebesar 1,379 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hurlock (1979) bahwa dalam bekerja wanita masih ditekankan pada hal-hal yang bersifat penerimaan sosial dan ketertarikan personal. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wulandari (1988) dimana wanita karir baik yang sudah menikah ataupun yang belum menikah sama-sama masih memegang teguh nilai-nilai tradisional, dan penyebab lainnya adalah karena adanya tuntutan lingkungan sosial budaya yang tidak mengharapkan wanita terlalu menomersatukan karirnya. Fakta ini sependapat dengan pernyataan Ginzberg (Winkel, 1997) bahwa wanita sulit untuk memilih orientasi yang baru karena rasa takut akan kehilangan peranan sosial tradisional yang diharapkan masyarakat, lebih-lebih bagi wanita yang ingin maju lebih jauh lagi dengan memberikan prioritas pada pembinaan karir.

Hal ini dapat dipahami karena wanita yang sudah menikah, akan merasa cemas jika keberhasilan dalam karirnya akan mempengaruhi bahkan

memporakporandakan kehidupan rumah tangganya (Hyatt dalam Sahrah, 1995). Dari data deskripsi subyek penelitian, didapatkan bahwa subyek yang sudah menikah semuanya mempunyai suami yang bekerja, akibatnya wanita ini tidak akan terlalu menggantungkan hidupnya pada pekerjaan. Penjelasan lain yang terkesan lebih positif adalah wanita memandang aspek kehidupan baik aspek domestik maupun pekerjaan sama penting, dan karenanya menginginkan keseimbangan dan menghindari adanya konflik dengan keluarga.

Corders, J & Stepan, CM (Utomo, 1995) menyatakan bahwa wanita yang belum menikah tidak menerapkan aspirasinya terlalu tinggi karena wanita melewati suatu proses dalam membuat keputusan karirnya dengan mempertimbangkan perkawinannya kelak serta reneana-reneana keluarga. Para wanita yang semula mempersiapkan untuk berkarir akan menurunkan aspirasinya jika ternyata mereka kesulitan dalam mencari pasangan hidup yang eocok sehubungan dengan kombinasi karir dan kerja yang dijalani. Jadi wanita akan membuat kompromi lagi jika mereka merasa bahwa persiapan karir mereka akan mengakibatkan kesulitan memperoleh pasangan hidup.

Dari data mean empirik subyek dapat diketahui bahwa aspirasi subyek termasuk dalam kategori sedang, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sanmustari (1988) yaitu wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri memandang faktor usaha untuk maju tidak dipandang terlalu penting. Hal ini berarti bahwa status mereka sebagai pegawai negeri bukan untuk mengejar kemajuan atau karir tetapi lebih banyak menitikberatkan pada kebutuhan-kebutuhan pokok mereka yang harus dipenuhi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai korelasi positif yang sangat signifikati dengan aspirasi karir yaitu ditunjukkan oleh nilai $r = 0,269$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka aspirasi karir yang ditunjukkan akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin rendah aspirasi karirnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wisnuwardani (1998) dimana terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan aspirasi karir. Fakta ini didukung oleh pendapat yang dikatakan Guy (Utomo, 1995) yaitu pendidikan dapat meningkatkan aspirasi dan harapan wanita akan penghasilan dan kehidupan yang lebih baik sehingga mendorongnya masuk angkatan kerja.

Untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih memuaskan dalam kaitannya maka peneliti melakukan analisa lebih lanjut dengan melihat pengaruh status perkawinan dan tingkat pendidikan terhadap aspirasi karir. Dilihat dari rata-rata angka meannya terlihat bahwa aspirasi karir subyek yang belum menikah dengan tingkat pendidikan SLTA mempunyai nilai mean lebih tinggi daripada subyek yang berpendidikan D-3, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pada lembar lampiran F. Fakta ini menurut Winkel (1997) dikarenakan adanya perbedaan nilai-nilai hidup pada tiap-tiap orang. Nilai hidup disini merupakan bentuk dari beberapa ideal yang dikejar oleh seseorang dimana dan kapanpun juga, sehingga nilai hidup ini dijadikan pegangan dan sangat menentukan gaya hidup seseorang.

Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi aspirasi karir adalah faktor usia yaitu aspirasi karir seseorang akan berkembang sejalan dengan usianya. Dari hasil

korelasi *Pearson* didapatkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara usia dengan aspirasi karir $r = -0,365$ ($p < 0,001$), yaitu semakin bertambah usianya maka aspirasi karirnya semakin rendah dan sebaliknya. Dari grafik (dalam lampiran F) dapat dilihat bahwa untuk wanita yang belum menikah pada usia 26-30 tahun mempunyai aspirasi karir yang paling tinggi, menurut Dessler (1992) hal ini disebabkan karena pada usia tersebut bahwa pada usia tersebut orang mulai memikirkan bidang yang sudah dipilihnya itu sesuai atau tidak, jika tidak maka mungkin akan diadakan upaya perubahan. Hurlock (1992) mengatakan memasuki usia ketigapuluh bagi wanita yang belum menikah merupakan usia krisis, mereka sering merasa stres ketika meneapai ulang tahunnya yang ketiga puluh tetapi belum juga menikah. Stres ini lambat laun akan berkurang karena mereka mulai menyesuaikan diri dengan gaya hidup yang lain yang berorientasi pada kesenangan, kesuksesan dalam karir dan kesenangan pribadi. Aspirasi karir seseorang akan menurun sejalan dengan bertambahnya usia, akan tetapi dapat dilihat pula bahwa pada usia 46-50 tahun aspirasi karirnya lebih tinggi daripada yang berusia 41-45 tahun hal ini disebabkan karena pada usia 41-45 tahun seseorang mengalami krisis dalam perjalanan karirnya, mereka menghadapi kesukaran untuk memutuskan hal-hal sesungguhnya diinginkan, hal-hal yang dapat dicapai dan besarnya pengorbanan yang harus mereka lakukan. Sedangkan pada usia 46-50 tahun orang berada dalam tahap pemeliharaan dan mulai merasa aman dengan kedudukannya.

Masa kerja mempunyai korelasi negatif yang sangat signifikan aspirasi karir $r = -0,315$ ($p < 0,01$). Masa kerja erat kaitannya dengan pengalaman, semakin

lama seseorang bekerja maka ia akan lebih mengerti posisinya dan kondisi tempat ia bekerja. Ilurloek (1979) menyatakan pengalaman seseorang mempengaruhi aspirasinya dimana seseorang akan belajar menilai kemampuannya dengan melihat pengalaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka aspirasi karirnya akan semakin menurun. Hal ini bisa jadi karena seseorang yang tadinya mempunyai aspirasi yang tidak realistis yaitu tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapinya dilokasi tempat bekerja mulai menurunkan aspirasi karirnya sejalan dengan bertambahnya usia.

Korelasi antara jumlah anak dengan aspirasi karir mempunyai hubungan negatif yang sangat signifikan $r = -0,307$ ($p < 0,01$). Ini berarti semakin banyak jumlah anak yang dimiliki maka aspirasi karirnya akan semakin rendah dan semakin sedikit jumlah anak yang dimiliki maka aspirasi karirnya akan semakin tinggi. Menurut Frieze (Nainggolan, dkk 1996) hal ini terjadi karena pilihan seorang wanita untuk tetap bekerja sambil mengasuh anak membuatnya berada dalam situasi sulit. Kesulitan ini terutama berkaitan dengan anggapan masyarakat bahwa perempuan dinilai dari prestasi yang dicapai suami atau anaknya, dan bukan oleh dirinya sendiri.

Selain itu masih adanya anggapan tradisional yang menyatakan bahwa urusan domestik merupakan tugas utama seorang wanita. Seorang wanita akan direstui bekerja bila lingkungan menilai hal itu tidak berdampak buruk bagi keharmonisan keluarga atau perkembangan anak. Untuk itu semakin banyak anak yang dimiliki maka beban wanita menjadi semakin bertambah sehingga dalam menetapkan aspirasinya tidak terlalu tinggi.