

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Mahasiswi umumnya berumur 18 sampai 24 tahun saat menempuh pendidikan S1. Menurut Santrock (2002) pada umur 18 sampai 24 tahun merupakan periode transisi dari remaja ke dewasa awal. Hurlock (2009) menyebutkan beberapa tugas perkembangan dewasa awal di antaranya, mendapatkan suatu pekerjaan, memilih seorang teman hidup, belajar hidup bersama dengan istri, membesarkan anak, mengelola rumah tangga, menerima tanggung jawab sebagai warga negara, dan bergabung dalam suatu kelompok sosial. Dalam masa transisi dari remaja ke dewasa pada perempuan merupakan puncak dari perkembangan fisiknya (Santrock, 2011). Dalam tahap ini perempuan mulai dapat berfikir interpretatif dan mulai membuat keputusan secara mandiri yang berkaitan dengan permasalahan keuangan, pendidikan, pekerjaan dan hubungan dengan orang lain (Santrock, 2011).

Menurut Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2012) dalam rentang usia 18 sampai 24 individu berada di tahap eksplorasi karier di mana individu sudah membuat perencanaan karier, mencari informasi tentang karier, dan membuat keputusan karier. Individu mulai mempersempit pilihan kariernya tetapi belum mengambil keputusan yang tetap. Individu mulai menilai dirinya sendiri, mencoba bermain peran dan mengeksplorasi karier yang akan dijalani nantinya dan bahkan menyisihkan waktunya untuk

bekerja *part time* dan diakhiri dengan memiliki pekerjaan *full time*. Dalam sub tahap eksplorasi ini individu telah mempertimbangkan kesempatan-kesempatan, mencoba dan membuat pilihan secara tentatif, dan kemungkinan pilihan karier telah diidentifikasi. Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2012) memiliki pandangan mengenai dunia kerja atau individu yang berkarier dipengaruhi oleh rentang perkembangannya. Super memandang erat kaitannya antara perjalanan hidup individu dengan proses yang harus dilaluinya ketika hendak berkarier.

Memiliki karier yang matang adalah harapan bagi banyak orang. Mahasiswi melakukan berbagai cara dan usaha demi kesuksesan karier mereka. Beberapa orang menganggap karier dan pekerjaan adalah suatu hal yang sama tapi sebenarnya keduanya adalah memiliki makna yang berbeda. Pekerjaan adalah kegiatan sosial di mana individu melakukan aktivitas dalam periode waktu tertentu yang menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan mengharapkan imbalan atau dilakukan karena suatu kewajiban pada orang lain. Pekerjaan cenderung bersifat jangka pendek karena dilakukan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan tidak memberikan dampak yang signifikan pada individu tersebut. Jika seseorang tidak suka pada pekerjaannya cenderung untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih cocok dengannya. Sedangkan karier merupakan suatu rentang aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan yang akan ditekuni selama hidupnya yang melibatkan berbagai perilaku, kekuatan motivasi, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita untuk meningkatkan kesejahteraan

hidupnya. Karier juga menunjukkan pekerjaan yang pernah diduduki dan dapat digunakan untuk melihat perkembangan individu selama berada dalam suatu organisasi.

Seiring berjalanya waktu semakin bertambah jumlah mahasiswa yang lulus dari beragam universitas yang ada di Indonesia. Namun dengan banyaknya mahasiswa yang telah lulus yang dapat terserap ke dalam dunia kerja tidak terlalu banyak. Menurut Badan Pusat Statistik mencatat sarjana yang menganggur hampir mencapai 1 juta yaitu 999.543 sarjana pada Februari 2021. Penyebab tingginya tingkat pengangguran yang terdidik dikarenakan saat mahasiswa menempuh pendidikan di universitas, mereka bingung tentang apa yang harus mereka lakukan setelah lulus dari universitas (Rachmawati, 2012). Dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat pengangguran yang terdidik disebabkan salah satunya dikarenakan mahasiswa tersebut tidak memiliki perencanaan karier yang baik. Dengan tidak memiliki perencanaan karier yang baik maka mahasiswa akan kesulitan mencapai kematangan karier mereka.

Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2012) berpendapat bahwa kematangan karier merupakan konsep yang digunakan untuk menunjukkan tingkat perkembangan karier, yaitu tahap yang dicapai oleh seorang individu pada rangkaian perkembangan karier yang dimulai dari tahap eksplorasi sampai pada tahap kemunduran. Lal (2014), menyatakan bahwa kematangan karier merupakan kapabilitas individu dalam menguasai tugas perkembangan karier yang sesuai dengan tahapan perkembangannya.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karier merupakan kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karier sesuai dengan tahap perkembangan karier, dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karier, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karier dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja. Kematangan karier juga merupakan bentuk kesiapan kognitif dan afektif individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapi. Kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja sedangkan kesiapan afektif meliputi perencanaan karier dan eksplorasi karier.

Yean & Yahya (2013) menjelaskan bahwa perencanaan karier adalah kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan kariernya. Usaha mengembangkan karier tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata. Tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat tinggal dan pekerjaan demi mencapai kehidupan yang bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternatif pilihan (Alberta, 2007). Perencanaan karier individu juga dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dirancang untuk membantu individu dalam membuat pilihan dan perubahan tentang karier. Tindakan ini adalah sesuatu hal yang rumit sehingga membutuhkan pemikiran sistematis dan hati-hati dalam merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Antoni, 2010).

Suherman (2009) mengatakan bahwa dalam aspek perencanaan karier terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut, mempelajari informasi karier, membicarakan karier dengan orang dewasa atau berpengalaman, mengikuti pendidikan tambahan (kursus), berpartisipasi dengan kegiatan yang dapat mengembangkan potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki, mengikuti pelatihan-pelatihan terkait dengan pekerjaan yang diinginkan, mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan, mengetahui persyaratan pendidikan untuk karier yang diinginkan, dapat merencanakan hal yang akan dilakukan setelah lulus, mengetahui cara masuk dalam karier yang diinginkan, dan memanfaatkan waktu luang secara efektif. Menurut Dillard (dalam Heriyanto dan lainnya, 2021), perencanaan karier mempunyai tiga aspek, yaitu: 1) pengetahuan, meliputi: tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, persepsi realistis terhadap diri dan lingkungan; 2) sikap, meliputi: cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, memberi penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, dan mandiri dalam proses pengambilan keputusan, dan 3) keterampilan, meliputi: kemampuan mengelompokkan pekerjaan yang diminati dan menunjukkan cara-cara realistis dalam mencapai cita-cita. Jadi, dalam merencanakan karier, tidak hanya fokus kepada aspek pengetahuan, tetapi juga kepada sikap dan keterampilan.

Penelitian yang dilakukan Lestari & Rahardjo (2013) menunjukkan bahwa para sarjana yang baru lulus tidak mempertimbangkan minat,

kemampuan dan kepribadiannya dalam memilih suatu pekerjaan secara serius. Sarjana yang baru lulus memilih untuk bekerja dalam bidang tertentu karena merasa cemas dan khawatir jika terlalu lama menganggur, merasa malu pada lingkungan sekitarnya jika belum bekerja, dan adanya tuntutan dari orang tua. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kasih dan Suganda (dalam Hendayani dan Abdullah, 2018) yang menunjukkan bahwa 91% kalangan dunia usaha beranggapan lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah. Ketidaksiapan mahasiswi dalam memasuki dunia kerja dikarenakan mahasiswi belum melakukan riset dan mempersiapkan diri untuk memenuhi kompetensi-kompetensi dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kariernya, sehingga mahasiswi mau terpaksa untuk mengambil pekerjaan yang tidak sesuai dengan karier yang diharapkan karena kurangnya pengetahuan serta ketrampilan untuk posisi tersebut.

Peneliti juga melakukan wawancara untuk mendukung hasil penelitian sebelumnya dengan menggunakan aspek perencanaan karier menurut Leong (2018). Wawancara dilakukan pada tanggal 1 dan 2 Juni 2021 dengan 8 mahasiswi. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa hanya 2 dari 8 mahasiswi yang memiliki perencanaan karier sesuai dengan keseluruhan aspek perencanaan karier menurut Leong, selebihnya mereka hanya sesuai dengan beberapa aspek dan bukan keseluruhan dari aspek perencanaan karier. Dalam aspek *self assessment* 5 dari 8 mahasiswi memiliki pemahaman serta pengetahuan tentang bakat, minat, kepribadian,

potensi, prestasi akademik, ambisi, dan keterbatasan yang dimiliki. Aspek *knowledge of academic career*, semua mahasiswa sudah mengumpulkan informasi tentang dunia kerja dan memiliki pengetahuan tentang kondisi pekerjaan, pendidikan yang dibutuhkan, prospek perkerjaan, dan peluang yang ada. Aspek *in-dept evaluation and goal setting*, 2 individu sudah melakukan evaluasi mendalam berdasarkan *self asesment* dan *knowlwdge of academic career* dan sudah mengambil keputusan serta menentukan tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Aspek *career implementation*, dalam aspek ini 2 individu sudah melakukan implementasi pada rencana yang sudah dibuat seperti mengikuti beberapa pelatihan, meningkatkan kemampuan yang dimiliki, meningkatkan resume pekerjaan, dan berbagai persiapan untuk dunia kerja.

Alasan pemilihan mahasiswi sebagai subjek penelitian karena adanya anggapan bahwa perempuan hanya sebatas macak (berhias), manak (melahirkan), dan masak (di dapur) telah membuat posisi perempuan terkekang dan terbelenggu oleh nilai-nilai budaya yang masih melekat pada dirinya yang mengakibatkan mereka kesulitan untuk menemukan jati diri mereka dan tidak dapat mengeluarkan potensi yang dimiliki. Pandangan tersebut mulai berubah ketika emansipasi wanita yang dipelopori oleh RA Kartini, perempuan mulai memiliki kesempatan untuk mendapatkan hak-hak nya seperti menempuh pendidikan, kesetaraan derajat antara perempuan dan laki-laki dan sebagainya.

Namun jika dilihat dalam domain manajemen pada saat ini representasi perempuan pada posisi kepemimpinan senior masih kurang. Laporan Kesenjangan Gender Forum Ekonomi Dunia Global (2020) menyatakan bahwa hanya 22,10% perusahaan yang memiliki perwakilan perempuan pada posisi manajerial di Indonesia. Laporan lain dari *Voluntary Development Goals* (2021) menyatakan bahwa perempuan memegang sekitar 33,08% posisi manajerial di pemerintahan, perusahaan publik maupun swasta. Direktur Eksekutif Plan International Indonesia Dini Widiastuti mengungkapkan bahwa rendahnya representasi perempuan pada posisi manajerial disebabkan oleh budaya Indonesia yang menempatkan perempuan dalam ranah domestik seperti peran pengasuhan dan menjadi ibu rumah tangga yang mengakibatkan perempuan memiliki dua peran yaitu berkarier dan menjadi ibu rumah tangga. Adanya peran ganda pada perempuan mengakibatkan perempuan menjadi bimbang dan dapat mengganggu perkembangannya jika tidak memiliki persiapan yang memadai bahkan perempuan pada kondisi tertentu juga dapat untuk meninggalkan kariernya untuk fokus menjadi ibu rumah tangga. Hal tersebut merupakan hal yang sia-sia karena dia membuang seluruh pencapaian yang dimiliki dan menyia-nyiakannya bakat dan potensi yang dimiliki.

Hal tersebut dapat di minimalisir jika sedari awal jika sudah melakukan perencanaan karier. Perencanaan karier perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh karena merupakan bentuk persiapan untuk masa

depannya dan juga merupakan tahap awal sebelum memasuki dunia kerja. Perencanaan karier juga dapat diibaratkan sebagai suatu fondasi dalam bangunan. Semakin kuat fondasi yang dimiliki maka bangunan tersebut semakin kokoh dan akan tetap terjaga walaupun diterpa berbagai masalah. Mahasiswa yang sudah memiliki perencanaan karier tidak akan kebingungan saat memilih pekerjaan karena dia sudah menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai serta menyiapkan diri untuk memenuhi kriteria yang diperlukan dalam mencapai puncak karier yang diharapkan. Mahasiswa yang sudah memiliki perencanaan karier memiliki beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti yang disebutkan oleh Dillard (dalam Heriyanto dan lainnya, 2021) di antaranya pemahaman akan diri sendiri meningkat, dapat mengambil keputusan yang efektif, dapat memanfaatkan kesempatan karier yang sesuai dengan kemampuannya secara tepat, memperoleh informasi terarah tentang kariernya, membantu meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja. Selain itu menurut Paolillo et al (dalam Rasmini, 2007), bahwa perencanaan karier merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai kesuksesan. Mahasiswa yang sudah memiliki perencanaan karier akan dengan mudah memutuskan hal yang akan dilakukan selanjutnya karena dia sudah mempersiapkan dengan matang dan sudah memiliki informasi ke arah yang mahasiswa tersebut inginkan.

Menurut Winkel (dalam Sitompul, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat perencanaan kariernya, antara lain: nilai-nilai kehidupan, keadaan jasmani, masyarakat, keadaan

sosial ekonomi negara atau daerah, posisi anak dalam keluarga, pandangan keluarga, orang-orang yang tinggal serumah, taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga, pergaulan dengan teman-teman sebaya, pendidikan sekolah, gaya hidup. Pendapat Winkel juga didukung oleh Brek (dalam Dariyo, 2004) yang menyebutkan bahwa perencanaan karier seseorang ditentukan oleh beberapa hal yaitu: a) Orang tua, mereka ikut berperan dalam menentukan arah pilihan karier pada anaknya, b) Teman sebaya, pengaruhnya bersifat eksternal, c) Gender, stereotip masyarakat sering kali telah menilai terhadap peran jenis kelamin seseorang. Masyarakat menghendaki agar jenis, tugas dan pekerjaan tertentu dilakukan oleh jenis kelamin tertentu. Diakui atau tidak bahwa jenis kelamin kadang-kadang menentukan seseorang dalam memilih karier pekerjaan, d) Karakteristik kepribadian individu, keberhasilan dalam memilih dan menjalankan karier pekerjaan sangat ditentukan karakteristik kepribadian individu yang bersangkutan.

Gender dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana individu yang lahir secara biologis sebagai laki-laki dan perempuan yang kemudian memperoleh pencirian sosial sebagai laki-laki dan perempuan melalui atribut-atribut maskulinitas dan feminitas yang sering didukung oleh nilai-nilai atau sistem dan simbol di masyarakat yang bersangkutan. Salah satu jenis stereotip bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin yang bersumber dari pandangan (*stereotype*) yang dilekatkan pada perempuan seperti pandangan tradisional

yang melekat pada sosok seorang perempuan yang baik, sosok perempuan yang baik menurut pandangan tradisional harus bisa mendampingi suami dengan baik, membimbing anak-anak dan mengurus dapur.

Menurut Schneider (2004), stereotip adalah persepsi mengenai kualitas yang membedakan kelompok atau kategori manusia. Stereotip dapat juga berarti “ide di pikiran kita” yang membentuk suatu kepercayaan. Secara khusus istilah gender dan stereotip peran gender dipelajari melalui atribut dan peran (masyarakat, pekerjaan, dan keluarga) yang cenderung diasosiasikan individu terhadap gender tertentu sehingga stereotip gender merupakan persepsi mengenai peran yang diberikan masyarakat terhadap gender tertentu (Mills, 2012).

Riswani dan Herwansyah (2015) berpendapat bahwa stereotip gender merupakan cerminan dari cara pandang masyarakat yang selalu menempatkan sebuah entitas dalam suatu hierarki. Representasi perempuan dapat dilihat dari penempatan perempuan dalam relasi sosial dengan kaum laki-laki, dimana perempuan selalu menempati posisi subordinat laki-laki sebagai akibat dari budaya patriarki yang melingkupi masyarakat tersebut baik secara historis, kultural ataupun sosial. Ketidakberdayaan perempuan adalah sebagai akibat dari konstruksi sosial yang selama ini menempatkan perempuan pada kedudukan yang subordinat, memberikan nilai yang kurang berarti bagi apa yang dikerjakannya. Stereotip perempuan dengan segala feminitasnya dan penggunaan perasaan ketimbang rasionalitas

menjadi salah satu paling diunggulkan untuk mematahkan semangat perempuan dalam beberapa hal.

Stereotip gender dapat mempengaruhi alur perencanaan karier seperti yang dikemukakan oleh Dillard (dalam Heriyanto dan lainnya, 2021) perempuan lebih memilih lapangan kerja yang tidak menuntut penguasaan teknologi tinggi, laki-laki lebih tertarik pada lapangan kerja ilmiah dan berada di kawasan publik, perempuan menghindari lapangan kerja yang didominasi laki-laki, sebaliknya laki-laki cenderung menghindari pekerjaan yang didominasi perempuan, selanjutnya, arah pilihan studi dipengaruhi anggapan dalam masyarakat bahwa sekolah kejuruan adalah sekolah untuk laki-laki. Sebaliknya, *home economics* adalah sekolah khusus perempuan. Fakultas sains dan matematik, komputer, teknik dan industri adalah fakultas laki-laki. Sedangkan fakultas ilmu pendidikan dan keguruan, dan fakultas ilmu sosial dianggap fakultas perempuan. Sementara fakultas psikologi, ekonomi, dan kedokteran tergolong fakultas laki-laki, tetapi banyak diminati oleh perempuan (Hadiarni, 2009). Dalam sekolah vokasi, hampir 70% perempuan terfokus dalam dua area yaitu administrasi bisnis dan kesehatan, sedangkan laki-laki memiliki cakupan area yang lebih luas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adison, Chandra dan Hidayat (2017) bahwa perempuan memiliki tingkat aspirasi yang rendah dibandingkan laki-laki. Berdasarkan data yang diperoleh mengungkapkan bahwa perempuan cenderung berkeinginan untuk bekerja dan melanjutkan pendidikan dibidang pendidikan dan kesehatan, sedangkan laki-laki lebih

cenderung untuk bekerja dan melanjutkan pendidikan dibidang teknik dan teknologi. Dari wawancara yang dilakukan juga terungkap laki-laki memandang bahwa pada bidang pendidikan dan kesehatan merupakan bidang yang lebih cocok untuk perempuan, sedangkan perempuan lebih menghindari untuk berkarier dibidang yang didominasi oleh laki-laki. Selain stereotip gender akan mempengaruhi keberhasilan akademis dalam dan pemilihan karier, stereotip gender juga akan membatasi mereka untuk melihat diri mereka dalam bidang pekerjaan lawan jenis walaupun mereka memiliki minat pada bidang tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Persepsi Stereotip Gender dengan Perencanaan Karier pada Mahasiswi”**.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap stereotip gender dengan perencanaan karier pada mahasiswi.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang berguna dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi khususnya yang berkaitan dengan Stereotip Gender dan Perencanaan karier.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswi mengenai hubungan Stereotip Gender terhadap Perencanaan Karier dan menambah pengetahuan tentang perencanaan karier dan hal-hal yang dapat mempengaruhinya.

