

KARIER DAN PENDIDIKAN: ANALISIS PERBEDAAN PENGEMBANGAN KARIER PEREMPUAN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Rismawati¹, Bagus Pramudita², Muhammad Nur Khadik³
^{1,2,3} Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Email : rismawati@lecturer.sains.ac.id

Abstrak

Pengembangan karier pada karyawan perempuan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan karier yang luas dapat dipengaruhi melalui tingkat pendidikan yang lebih tinggi yang sehingga dapat memberikan akses pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pengembangan karier seseorang dapat dilihat dari beberapa dimensi kesejahteraan dalam berkarier, yaitu *positive affective career state*, *state of career meaningfulness* dan *career networking atau dukungan sosial*. Tujuan dari penelitian ini untuk dapat mengetahui perbedaan pengembangan karier yang tepat pada setiap karyawan perempuan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif serta pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan bersifat *purposive sampling*. Sampel penelitian yaitu karyawan perempuan yang bekerja di Jabodetabek (N=143), teknik analisis data dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan *software* Lisrel 8.8 serta analisis uji beda menggunakan *software* SPSS 23. Hasil uji homogenitas varians (Levene's test) didapatkan semua dimensi memiliki sifat homogen, serta hasil uji beda menggunakan *one way anova*, didapatkan adanya perbedaan signifikan kemampuan pengembangan karier aspek *positive affective career state* berdasarkan tingkat pendidikan. Namun, tidak pada dimensi *state of career meaningfulness* dan *career networking/social support*. Implikasi penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pemangku kebijakan maupun industri untuk memberikan pengembangan karyawan khususnya perempuan yang positif, bermakna dan lingkungan yang supportif salah satunya dengan memberi kesempatan untuk melanjutkan pada tingkat pendidikan formal.

Kata Kunci: Perkembangan karier, Tingkat pendidikan, Karyawan perempuan, *One-way ANOVA*

Abstract

Career development for female employees is one of the important aspects in increasing company productivity. Broad career development can be influenced by a higher level of education, which can provide access to knowledge and skills. An individual's career development can be seen from several dimensions of well-being in their career, namely positive affective career state, state of career meaningfulness, and career networking or social support. The purpose of this study is to determine the differences in appropriate career development for each female employee. The research method used a quantitative approach, and the sampling method used in this study was non-probability sampling and purposive sampling. The research sample consisted of female employees working in Greater Jakarta (N=143). Data analysis techniques included confirmatory factor analysis (CFA) using Lisrel 8.8 software and difference testing using SPSS 23 software. The results of the variance homogeneity test (Levene's test) showed that all dimensions were homogeneous, and the results of the difference test using one-way ANOVA showed that there was a significant difference in career development abilities in terms of positive affective career state based on education level. However,

this was not the case for the dimensions of state of career meaningfulness and career networking/social support. The implications of this study can serve as input for policymakers and industry to provide positive, meaningful employee development, especially for women, and a supportive environment, one of which is by providing opportunities to continue formal education.

Keywords: Career development, Level education, Female employee, One-way ANOVA

PENDAHULUAN

Pengembangan karier pada karyawan perempuan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Perempuan dengan banyaknya kemampuan yang dimiliki juga setara dengan banyaknya peran ganda, hal ini banyak dialami oleh karyawan perempuan dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. Selain itu, Perempuan juga memiliki tiga fase yang terkait dengan usia untuk pengembangan karier perempuan yaitu: fase pencapaian idealistik; fase ketahanan pragmatis; dan fase kontribusi inovatif, hal ini bertujuan mengetahui sifat pengalaman karier perempuan sepanjang siklus hidup dengan menganalisis pola karier, fokus karier, konteks karier, dan keyakinan karier (O'Neil & Bilimoria, 2005). Selain usia, pendidikan secara luas digunakan sebagai indikator status perempuan dan dalam literatur terkini dianggap sebagai alat untuk memberdayakan perempuan dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka (Jayaweera, 1997).

Dari sudut pandang sejarah perempuan Indonesia memiliki multi peran sebagai ibu, istri, pekerja maupun penggerak sosial. Namun, ketimpangan terjadi pada beberapa dekade terakhir, hingga saat ini emansipasi perempuan masih menjadi fokus untuk diperjuangkan. Kebijakan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang diluncurkan oleh PBB bertujuan mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan bukan hanya hal yang benar untuk dilakukan, tetapi juga esensial untuk

pembangunan berkelanjutan. Rata-rata, perempuan di pasar tenaga kerja masih hanya menduduki 30 persen posisi manajerial secara global, dan perempuan menghabiskan sekitar dua setengah kali lebih banyak jam dalam pekerjaan domestik dan perawatan yang tidak dibayar dibandingkan laki-laki (United Nations, n.d.). Perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki pada sektor manajerial, sehingga perlu untuk diberikan kesempatan pengembangan karier yang bertujuan mengembangkan dan memberdayakan potensi perempuan.

Pengembangan karier adalah suatu keadaan dimana terjadinya peningkatan status seseorang dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, selain itu pengembangan karier juga berarti perubahan mutu, perilaku, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena seiring dengan bertambahnya usia akan menjadi semakin matang (Purnama et al., 2018). Sedangkan menurut Lumiu et al. (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan langkah bagi sebuah organisasi guna mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan saat ini, sambil mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Coetzee et al. (2021b) menjelaskan pengembangan karier seseorang dapat dilihat dari beberapa dimensi kesejahteraan dalam berkarier, yaitu *positive affective career state* merujuk pada emosi hedonic positif yang muncul dari kondisi psikologis ketika seseorang merasa puas terhadap situasi yang menunjang pencapaian tujuan karier secara otonom. *State of career*

meaningfulness menggambarkan kondisi psikologis eudaimonic yang memungkinkan adanya kehendak bekerja serta dorongan karier yang selaras dengan nilai diri (*self-concordant motives*). Sementara itu, *career networking atau dukungan sosial* merupakan kondisi eudaimonic yang mencerminkan dukungan sosio-emosional intrinsik yang memperkuat motivasi karier yang otonom dan selaras dengan diri.

Pengembangan karier yang luas dapat dipengaruhi melalui tingkat pendidikan yang lebih tinggi yang sehingga dapat memberikan akses pengetahuan dan keterampilan seseorang (Harum & Hikmah, 2023). Karyawan juga perlu memiliki modalitas dalam pengembangan karier, yaitu dengan mengenyam pendidikan formal, sebuah studi yang dilakukan oleh Amoi et al. (2019) pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia menyatakan bahwa Pendidikan memiliki proporsi pengaruh sebanyak 56,8% terhadap pengembangan karier karyawan. Maka penting untuk kita memahami perbedaan tingkat pendidikan mulai dari SMA/SMK, Diploma, Sarjana, hingga Pascasarjana dalam pengembangan karier karyawan Perempuan. Tujuan dari penelitian ini untuk dapat mengetahui perbedaan pengembangan karier yang tepat pada setiap karyawan Perempuan. Hal ini membantu organisasi merancang program pengembangan karier yang lebih adil dan tepat sasaran, serta mendukung peningkatan produktivitas dan retensi karyawan perempuan.

Metode

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan bersifat *purposive sampling* yakni teknik metode ini menggunakan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perempuan yang

bekerja di Jabodetabek (N=143). Pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik analisis data dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan *software* Lisrel 8.8 serta analisis uji beda menggunakan *software* SPSS 23.

Alat Ukur

Skala *career development* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala bersumber dari *career well-being scale* yang dikemukakan Coetzee et al. (2021) alat ukur ini terdiri dari 14 item dengan model multidimensional terdiri dari tiga dimensi yaitu *positive affective career state*, *state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state* masing-masing item dinilai pada skala likert 7 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Namun, uji CFA dilakukan pada masing-masing dimensi yang bersifat unidimensional. Pada dimensi *positive affective career state* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 5.82, *df* = 5, *P-Value* = 0.32363, *RMSEA* = 0.034. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *positive affective career state* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96. Pada dimensi *state of career meaningfulness* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 0.87, *df* = 1, *P-Value* = 0.35162, *RMSEA* = 0.000. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *state of career meaningfulness* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96. Pada dimensi *career networking/social support state* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 0.00, *df* = 0, *P-Value* = 1.00000, *RMSEA* = 0.000. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *career networking/social support state* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Positive Affective Career State	143	11.26	63.38	50.00	9.68666
State Of Career Meaningfulness	143	15.22	61.22	50.00	9.60680
Career Networking/Social Support State	143	19.57	62.65	50.00	9.63188

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian sebanyak 143 karyawan perempuan, dengan skor *positive affective career state* terendah 11.26 dan tertinggi 63.38. *State of career meaningfulness* dengan skor terendah 15.22 dan tertinggi 61.22. *Career Networking/social support state* dengan skor terendah 19.57 dan tertinggi 62.65.

Hasil Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Setelah diketahui deskripsi statistik variabel penelitian, maka dapat dilakukan ketegorisasi skor variabel penelitian, dari kategorisasi skor variabel penelitian dapat diketahui seberapa banyak responden yang terdapat pada kategori skor rendah dan tinggi untuk setiap variabelnya. Untuk kategorisasi ditetapkan sesuai norma yang terdapat pada tabel 2.

Tabel 2 Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi %			
	Rendah	%	Tinggi	%
<i>Positive Affective Career State</i>	60	42	83	58
<i>State Of Career Meaningfulness</i>	50	35	93	65
<i>Career Networking/Social Support State</i>	60	42	83	58

Pada variabel *positive affective career state*, sebanyak 60 responden (42%) berada pada

kategori rendah dan 83 responden (58%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *positive affective career state* didominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *state of career meaningfulness*, sebanyak 50 responden (35%) berada pada kategori rendah dan 93 responden (65%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *state of career meaningfulness* didominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *career networking/social support state*, sebanyak 60 responden (42%) berada pada kategori rendah dan 83 responden (58%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *career networking/social support state* didominasi oleh kategori tinggi.

Hasil Uji Beda Variabel Career Development Berdasarkan Variabel Jenis Kelamin

Analisis Uji Homogenitas Varians (Levene's Test) dan *one way anova* dilakukan untuk melihat perbedaan variabel *career development* (*positive affective career state*, *state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state*) sebagai *variable dependent* berdasarkan tingkat pendidikan (SMA/SMK, Diploma, S1, dan Pasca Sarjana). Untuk melihat pengujian homogenitas varians *positive affective career state* antara tingkat pendidikan (SMA/SMK, Diploma, S1, dan Pasca Sarjana) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Perbedaan *Positive Affective Career State* Berdasarkan Variabel Tingkat Pendidikan

	Tingkat Pendidikan	N	Mean	Levene's Test Equality of Variances Sig	T-tes for Equality of Mean Sig
<i>Positive Affective Career State</i>	SMA/SMK	71	48.9263	0.119	0.038
	Diploma	6	55.1799		
	S1	63	50.0794		
	Pascasarjana (S2/S3)	3	63.3837		

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pada pengujian homogenitas varians (*levene's test for equality of variances*) diperoleh nilai sig yaitu 0.119. Oleh karena nilai sig > 0.05 disimpulkan bahwa varians dari *positive affective career state* pada tingkat pendidikan bersifat homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan signifikan varians antar kelompok. Dengan kata lain, penyebaran data pada setiap kelompok adalah relatif sama. Selanjutnya dilakukan uji ANOVA dengan nilai Sig. = 0.038 < 0.05 artinya terdapat perbedaan signifikan kemampuan pengembangan karier aspek *positive affective career state* berdasarkan

tingkat pendidikan. Berikutnya nilai rata-rata *positive affective career state* pada karyawan perempuan lulusan pascasarjana diketahui lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA/SMK (63.3837 > 48.9263) serta dari lulusan diploma maupun S1.

Hasil Uji Beda Variabel State Of Career Meaningfulness Berdasarkan Variabel Tingkat Pendidikan

Untuk melihat pengujian homogenitas varians *state of career meaningfulness* antara Tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Perbedaan *State Of Career Meaningfulness* Berdasarkan Variabel Tingkat Pendidikan

	Tingkat Pendidikan	N	Mean	Levene's Test Equality of Variances Sig	T-tes for Equality of Mean Sig
<i>State Of Career Meaningfulness</i>	SMA/SMK	71	49.1207	0.840	0.340
	Diploma	6	53.0287		
	S1	63	50.3183		
	Pascasarjana (S2/S3)	3	58.0686		

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pada pengujian homogenitas varians

(*levene's test for equality of variances*) diperoleh nilai sig yaitu 0.840. Oleh karena nilai

sig > 0.05 disimpulkan bahwa varians dari *state of career meaningfulness* pada tingkat pendidikan bersifat homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan signifikan varians antar kelompok. Dengan kata lain, penyebaran data pada setiap kelompok adalah relatif sama. Selanjutnya dilakukan uji ANOVA dengan nilai Sig. = 0.340 > 0.05 artinya tidak terdapat perbedaan signifikan kemampuan pengembangan karier aspek *state of career meaningfulness* berdasarkan tingkat pendidikan. Berikutnya nilai rata-rata *state of career*

meaningfulness pada karyawan perempuan lulusan pascasarjana diketahui lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA/SMK (58.0686 > 49.1207), serta dari lulusan diploma maupun S1.
Hasil Uji Beda Variabel Career Networking/Social Support State Berdasarkan Variabel Tingkat Pendidikan

Untuk melihat pengujian homogenitas varians *Career Networking/Social Support State* antar tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Perbedaan Career Networking/Social Support State Berdasarkan Variabel Tingkat Pendidikan

	Tingkat Pendidikan	N	Mean	Levene's Test Equality of Variances Sig	T-tes for Equality of Mean Sig
<i>Career Networking/Social Support State</i>	SMA/SMK	71	48.2694	0.237	0.191
	Diploma	6	50.5642		
	S1	63	51.7238		
	Pascasarjana (S2/S3)	3	53.6284		

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa pada pengujian homogenitas varians (*levene's test for equality of variances*) diperoleh nilai sig yaitu 0.237. Oleh karena nilai sig > 0.05 disimpulkan bahwa varians dari *career networking/social support state* pada tingkat pendidikan bersifat homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan signifikan varians antar kelompok. Dengan kata lain, penyebaran data pada setiap kelompok adalah relatif sama. Selanjutnya dilakukan uji ANOVA dengan nilai Sig. = 0.191 > 0.05 artinya tidak terdapat perbedaan signifikan kemampuan pengembangan karier aspek *career networking/social support state* berdasarkan tingkat pendidikan. Berikutnya nilai rata-rata *career networking/social support state* pada

karyawan perempuan lulusan pascasarjana diketahui lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA/SMK (53.6284 > 48.2694), serta dari lulusan diploma maupun S1.

Pembahasan

Hasil penelitian Katic et al. (2018) menunjukkan bahwa laki-laki melaporkan kondisi pengembangan karier yang lebih baik dibandingkan wanita, kemungkinan karena dukungan dan toleransi yang lebih besar terhadap pria serta ketidaksetaraan gender dalam pembangunan karier, sementara pengembangan karier wanita dipandang sebagai kurva perkembangan yang berbeda namun sah, karena sering dipengaruhi oleh fokus pada keluarga dan anak sebagai bagian dari peran keibuan. Pada

hasil penelitian ini terdapat perbedaan signifikan tingkat pendidikan pada dimensi *positive affective career state* variabel *career development*. Seluruh dimensi *career development* memiliki nilai rata-rata pada tingkat pascasarjana lebih tinggi diantara semua tingkat pendidikan yang diujikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Katic et al. (2018) bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (gelar sarjana) memiliki skor yang lebih tinggi dalam pengembangan karier dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah (sekolah dasar atau menengah), tetapi tidak ada perbedaan antara karyawan dengan gelar sarjana dan peserta lainnya. Skor tinggi pada subskala *positive affective career state* menandakan adanya kemajuan dan pertumbuhan, skor rendah pada *state of career meaningfulness* menandakan motivasi yang rendah; karyawan mungkin tidak merasa terhubung secara pribadi dengan karier tersebut; skor rendah juga dapat menunjukkan bahwa kesiapan adaptif klien dan motivasi kerja terkait makna karier tersebut, pada dimensi *career networking/social support* dapat adanya pekerja yang tidak stabil dalam membentuk jaringan sosial untuk dukungan karier (Coetzee et al., 2021b).

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil kategorisasi setiap dimensi dari variabel *career development* yaitu *positive affective career state*, *state of career meaningfulness* dan *career networking/social support* memiliki frekuensi kategori yang tergolong tinggi. Pada hasil uji homogenitas varians (Levene's test) didapatkan semua dimensi memiliki sifat homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan signifikan varians antar kelompok. Serta dilakukan uji beda menggunakan *one way anova*, didapatkan adanya perbedaan signifikan kemampuan pengembangan karier aspek *positive affective career state* berdasarkan tingkat pendidikan. Namun, tidak pada dimensi *state of career*

meaningfulness dan *career networking/social support*. Kedua dimensi tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Adapun hasil rata-rata antar tingkat pendidikan, lulusan pascasarjana mengungguli nilai rata-rata dibanding kelompok tingkat pendidikan S1, Diploma, maupun SMA/SMK. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan perempuan akan memiliki perbedaan dalam hal pengembangan karier yang didapatkan, ini menandakan adanya kemajuan dan pertumbuhan dalam perjalanan karier karyawan perempuan apabila perempuan mendapat kesempatan untuk berkembang secara pendidikan formal.

Saran

Saran pada penelitian ini kedepannya untuk memperbanyak jangkauan responden penelitian, agar lebih representatif dalam menyimpulkan hasil penelitian. Hal ini terlihat pada sebaran data penelitian yang kurang merata pada tingkat pendidikan formal responden. Selanjutnya, penelitian ini berharap untuk dikembangkan dari berbagai sektor pekerjaan berbagai industri. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pemangku kebijakan maupun industri untuk memberikan pengembangan karyawan khususnya perempuan yang positif, bermakna dan lingkungan yang suportif salah satunya dengan memberi kesempatan untuk melanjutkan pada tingkat pendidikan formal. Kesempatan ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan namun juga memberikan keuntungan bagi industri maupun Perusahaan. Apabila karyawan merasa berkembang dalam pekerjaannya, maka akan menekan angka *turnover* pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Amoi, M., Ramadhania, & Hasan, L. (2019). Effect of education and career development work performance of employees PT. Train Indonesia (Persero) Division II Regional

- West Sumatra. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*, 2(2).
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2021a). Exploring the construct validity of the Career Well-being Scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space. *African Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.4102/ajcd>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2021b). Exploring the construct validity of the Career Well-being Scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space. *African Journal of Career Development*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/ajcd>
- Harum, A., & Hikmah, M. S. (2023). Al-Ittizaan: Journal of Islamic Counseling Guidance Differences in Student Career Adaptability: Education Level and Gender. *Al-Ittizaan: Journal of Islamic Counseling Guidance*, 6(2), 42–47. <https://doi.org/10.24014/0.87xxx>
- Jayaweera, S. (1997). Women, Education and Empowerment in Asia. *Gender and Education*, 9(4), 411–424. <https://doi.org/10.1080/09540259721169>
- Katic, I., Ivanisevic, A., Grubic-Nesic, L., & Penezic, N. (2018). Effects of Sociodemographic Characteristics and Personality Traits on Career Development. *International Journal of Aging and Human Development*, 87(2), 201–216. <https://doi.org/10.1177/0091415017743008>
- Lumiu, Pio, & Tatimu. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan*. 9(3), 93–100.
- O’Neil, D. A., & Bilimoria, D. (2005). Women’s career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, 10(3 SPEC. ISS.), 168–189. <https://doi.org/10.1108/13620430510598300>
- Purnama, I. B. O., Hanjaswara, I. N. R., Keramas, I. N., & Putru, I. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kesatuan Bngsa dan Politik Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 24(2), 159–170.
- United Nations. (n.d.). *Gender equality and women’s empowerment – Goal 5*. United Nations Sustainable Development. Retrieved November 26, 2025, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality>