

## Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makassar

Mahlia Muis

Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin

[mahliamuis@yahoo.co.id](mailto:mahliamuis@yahoo.co.id)

### *Abstract*

*This research aims to find out whether there are any differences in promotion based on age, education, working period, sex, marital status, number of responsibilities, horizontal move, and number of appreciations given to employees at banks in Makassar City.*

*The results show that education, sex and number of rewards have a significant influence based on odd ratio of each variable. On the other hand, age, working period, marital status, number of dependants, and horizontal move do not have a significant influence on the career development of banking employees in Makassar City, which are measured based on the promotion received since they worked as bank employees.*

**Key words:** *age, working period, marital status, number of dependants, horizontal move, career development.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam promosi menurut umur, pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, perpindahan horizontal dan banyaknya penghargaan terhadap karyawan pada bank-bank di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, jenis kelamin, jumlah penghargaan dan banyaknya penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan menurut odd rasio masing-masing variabel, sedangkan variabel umur, lama bekerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan perpindahan horizontal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan perbankan di Kota Makassar yang diukur menurut ada tidaknya promosi yang diterima selama bekerja sebagai karyawan bank.*

**Kata kunci:** *umur, lama bekerja, status perkawinan, jumlah tanggungan, perpindahan horizontal, pengembangan karir.*

### **PENDAHULUAN**

Bidang ketenagakerjaan yang juga merupakan sumber daya manusia mencakup semua energi, ketrampilan, bakat, kemampuan dan pengetahuan manusia yang dapat atau harus digunakan untuk tujuan produksi. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan dari pembangunan adalah memanfaatkan

tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan produktif. Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan sumber daya manusia adalah pengembangan manusia. Salah satu isu terbesar yang akan mempengaruhi “ bentuk dan aksi “ organisasi pada era globalisasi mendatang yaitu berkaitan dengan keberadaan organisasi itu sendiri. Organisasi pada era

globalisasi adalah organisasi yang diisi oleh para *knowledge worker*. Dengan demikian kunci sukses untuk menghadapi persaingan berubah dari skala ekonomis menjadi pembelajaran yang terus menerus. Kegiatan personalia memegang peranan penting dalam proses pengembangan karir. Perencanaan personalia, misalnya dapat digunakan untuk mengidentifikasi calon-calon internal yang potensial dan pelatihan yang akan mereka perlukan untuk mengisi jabatan. Sama halnya, suatu organisasi dapat menggunakan penilaian-penilaian berkala tidak hanya untuk kebutuhan gaji tetapi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dari karyawan individual dan memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini tercapai. Semua kegiatan penstafan, dengan kata lain, dapat digunakan untuk memuaskan kebutuhan baik organisasi maupun individu sedemikian rupa sehingga organisasi mendapatkan kinerja lebih baik dari angkatan kerja yang lebih bertanggung jawab dan karyawan mendapatkan suatu karir yang lebih kaya, dan lebih menantang.

Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki dan dilakukan oleh individu selama hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), (Werther and Davis, 1996). Definisi ini menekankan bahwa karir tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi

keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hirarki formal. Apalagi pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas (*the boundaryless career*). Kunci keberhasilan karir di masa akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimiliki. Oleh karena itu, perencanaan karir harus dibuat secara sadar dan suka rela, dan kesuksesan yang diraih harus dijabarkan dengan baik oleh diri karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, proses dan pengembangan karir tersebut diupayakan melalui pembinaan karyawan kearah "*the right man on the right place*".

Para manajer dalam tim top manajemen membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus dimana hal ini tertuang dalam teori tentang *human capital*, yang menjelaskan bahwa investasi terhadap pengetahuan dan keahlian akan memperoleh keuntungan. Pendidikan, training dan pengembangan merupakan faktor yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian individu.

Penelitian tentang keberhasilan karir berfokus pada variabel-variabel yang relevan terhadap pengembangan karir atau kesuksesannya, misalnya dapat dilihat dari sisi demografi yaitu status perkawinan, usia, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, *human capital* (Aryee et al., 1994), dan *social capital* (Burt, 1997).

Di Indonesia terjadi peningkatan jumlah manajer dan karyawan perempuan yang bergelut dalam dunia kerja. Tapi bila dilihat rasio perbandingan antara manajer laki-laki dan manajer perempuan, maka tidak

bisa dipungkiri bahwa rasio manajer laki-laki lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan manajer perempuan. Untuk dapat mencermati hal tersebut, maka secara lebih tegas dideskripsikan oleh BPS (2010) Yang menyatakan bahwa perempuan yang menjadi pemimpin pada jasa keuangan dan asuransi sebanyak 8,176 orang, sedangkan laki-laki sebanyak 40.221 orang, atau sekitar satu berbanding lima, sementara perempuan yang menjadi karyawan pada sektor ini sebanyak 172.094 orang dan yang laki-laki 271.058, atau tidak cukup satu berbanding dua. Jadi dapat kita lihat bahwa jenjang karir perempuan pada sektor ini sangat lambat tidak secepat bagi kaum laki-laki.

Menurut data Statistik Indonesia (2009-2010) jumlah bank umum yang beroperasi sampai dengan akhir Desember 2010 tercatat sebanyak 131 Bank, terdiri dari 5 Bank Persero, 26 Bank Pemerintah Daerah, 71 Bank Swasta Nasional dan 29 Bank Asing dan Campuran. Di kota Kota Makassar, saat ini beroperasi 61 bank yang terdiri dari 6 Jenis bank yaitu, Bank Umum Pemerintah, Bank Pembangunan Daerah, Bank Umum Swasta Nasional, Bank Umum Syariah, Bank Perkreditan Rakyat Syariah, dan Bank Perkreditan Rakyat konvensional.

Penelitian ini terinspirasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Parasuraman, 1993, yang meneliti tentang variabel-variabel relevan yang mempengaruhi pengembangan karir atau kesuksesan karir dengan menggunakan faktor-faktor demografi dan *human capital* sebagai variabel-variabel yang relevan mempengaruhi pengembangan karir.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Apakah ada perbedaan dalam promosi menurut umur, pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, perpindahan horizontal dan banyaknya penghargaan terhadap karyawan pada bank di Kota Makassar?

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Karir

Konsep karir telah digunakan sebagai rujukan ilmu pengetahuan tentang perilaku. Menurut Handoko (1996), bahwa istilah karir ini digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peranan atau status dan dalam literatur ilmu pengetahuan perilaku karir dengan tiga pengertian :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung-jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Konsep-konsep dasar karir diatas sangatlah penting demi berlangsungnya ilmu pengetahuan tentang perencanaan karir dan pengembangan karir. Seseorang dalam

melakukan pekerjaan mempunyai harapan yang sesuai dengan kebutuhan, akan tetapi bagaimana agar kebutuhan tercapai, untuk itulah harus ada perencanaan karir dan pengembangan karir.

Banyak definisi-definisi tentang karir diartikan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan kondisi dari masing-masing. Menurut Werther dan Davis (1996), mengatakan bahwa karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dipangku/dijabat oleh seseorang semasa kerja/hidupnya. Senada dengan Handoko (1996), bahwa karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Jika diartikan secara formal menurut Schermerhorn (1997), bahwa karir merupakan suatu urutan pekerjaan dan pengejaran kerja yang mencakup apa yang dilakukan orang untuk mencari nafkah. Sedangkan Dessler (1977) mengatakan bahwa karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam ketrampilan, keberhasilan, dan pemenuhan kerja. Sama halnya dengan pendapat Robbins (1996), menyatakan bahwa karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Definisi ini tidak menyiratkan kemajuan atau sukses atau kegagalan. Setiap kerja, dibayar atau tidak, yang diikuti sepanjang suatu kurun waktu yang diperpanjang, dapat membentuk suatu karir.

Berdasarkan berbagai definisi karir, maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan suatu rangkaian atau

urutan posisi pekerjaan/jabatan seseorang selama masa kerjanya disuatu perusahaan/organisasi, yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi kerja di dalam diri individu.

### **Perencanaan Karir**

Dalam hal ini karir adalah merupakan keseluruhan pekerjaan yang memerlukan intensitas seseorang terhadap suatu kerja yang digeluti secara serius dan sistematis dalam hidupnya. Untuk itu diperlukan adanya perencanaan karena pada akhirnya maju tidaknya seseorang dalam karirnya tergantung pada yang bersangkutan sendiri, maka perlu terlibat aktif dalam menentukan arah karirnya.

Bernardin dan Russel (1993), pengertian perencanaan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan ketrampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Jadi hal ini berupaya mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Seperti halnya pendapat Dessler (1997), mengungkapkan bahwa perencanaan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal lainnya; menuntut informasi tentang peluang dan pilihan; mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir; dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan karir adalah

merupakan suatu proses upaya seseorang secara menyeluruh sesuai dengan tujuan-tujuan karir dan mengembangkan cara untuk menetapkan rencana guna mencapai tujuan tersebut.

### **Pengembangan Karir**

Perjalanan karir seseorang menuju posisi tertentu seringkali melewati berbagai macam jenjang kepegangatan atau rangkaian pengalaman yang kaya. Bagi seseorang perjalanan karir ini mungkin berlangsung secara perlahan, bagi orang lain mungkin berjalan cukup pesat dan meyakinkan.

Menurut Saydam (1996), pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerja.

Pengembangan karir sangatlah dibutuhkan baik oleh individu maupun organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu upaya yang harus dilaksanakan agar rencana karir yang sudah ada dapat membawa hasil yang memuaskan. Siagian (1998), upaya pengembangan karir harus dilaksanakan oleh individu sendiri, dan sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena yang paling berkepentingan

dan pekerja pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip individu untuk melakukan pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya. Akan tetapi tidak berarti organisasi tidak mempunyai kepentingan untuk mengembangkannya. Oleh karenanya, tidak mengherankan jika pengembangan dan perencanaan karir menjadi persoalan besar baik individu maupun organisasi.

Glueck (1982), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan terstruktur yang direncanakan oleh suatu organisasi kepada anggota-anggotanya dengan tujuan meningkatkan pengetahuannya, atau kemampuannya sesuai dengan arah dan kemajuan karirnya.

#### **a. Umur**

Gellerman (1987) berpendapat bahwa para pekerja muda pada umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi. Mereka mempunyai tantangan dalam pekerjaan dan menjadi bosan dengan tugas-tugas rutin. Mereka tidak puas dengan kedudukan yang kurang berarti. Hal ini juga terjadi pada pekerja usia menengah. Status menjadi sesuatu yang penting. Pada usia inilah mereka akan ditentukan apakah sukses atau tidak. Sebaliknya, di usia lanjut, kompetisi biasanya dielakkan karena menurunnya stamina.

#### **b. Pendidikan**

Liebert & Neake (1977) berpendapat bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat

tantangan yang tinggi semakin kuat. Harapan-harapan dan ide kreatif akan dituangkan dalam usaha penyelesaian tugas yang sempurna (Caplow, dalam As'ad, 1987). Ide yang kreatif merupakan simbol aktualisasi diri dan membedakan dirinya dengan orang lain dalam penyelesaian tugas serta kualitas hasil.

Program pendidikan dalam rangka meningkatkan human capital perempuan pekerja di Sul-Sel sebaiknya dirancang secara khusus, dimana tetap diarahkan pada peningkatan keahlian. Hanya saja perlu disadari bahwa perempuan memang benar cenderung memiliki ekspektasi yang lebih rendah pula, sehingga tampak selalu puas dengan hasil kerjanya dibandingkan dengan laki-laki, dimanapun mereka bekerja, Rahmatia (2004).

### c. Lama Bekerja

Para pekerja usia menengah dengan pengalaman kerja yang cukup sangat mementingkan status. Pada usia ini sangatlah menentukan apakah mereka akan sukses selanjutnya atau tidak. Kesuksesan diperoleh melalui keinginan berkompetisi dalam pencapaian tujuan, karena pada tingkat usia menengah mereka telah sampai pada tahap pemeliharaan karir. Usaha mempertahankan dan meningkatkan karir dilakukan dengan menunjukkan prestasi kerja sebaik-baiknya. Prestasi kerja meningkat sejalan dengan bertambahnya pengalaman dalam penyelesaian tugas (Blum & Nayer, 1968).

### d. Jenis Kelamin

Sejalan dengan perubahan ciri dan sifat-sifat yang dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain.

Tjokrowinoto (1996) mengatakan bahwa perkembangan selanjutnya menciptakan mitos-mitos hubungan antara laki-laki dan perempuan, yang pada akhirnya cenderung menempatkan perempuan pada posisi terbelakang. Adapun akar historis dan akar struktural dari keterbelakangan perempuan disebabkan antara lain :

1. Adanya dikotomi maskulin/feminine peranan manusia sebagai akibat dari determinisme biologis, seringkali mengakibatkan proses marginalisasi perempuan.
2. Adanya dikotomi peran publik/peran domestik yang berakar dari syndrome bahwa "*peran perempuan adalah di rumah*", pada gilirannya melestarikan pembagian antara fungsi produktif dan fungsi reproduktif antara laki-laki dan perempuan.
3. Adanya konsep "beban kerja ganda" (double burden) yang melestarikan wawasan bahwa tugas perempuan terutama adalah di rumah sebagai ibu rumah tangga, cenderung menghalangi proses aktualisasi potensi perempuan secara utuh.
4. Adanya syndrome subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder.

Hambatan-hambatan di atas menunjukkan bahwa kehadiran perempuan belum sepenuhnya bisa diterima oleh laki-laki dan belum sepenuhnya mendapat pengesahan secara kelembagaan. Menurut pendapat Vuuren(1988) dan Barnhouse(1992) bahwa perempuan sebagai manusia sering dinilai sebagai warga kelas dua yang berfungsi reproduksi dan berperan domestik. Berlatar belakang mitos inilah yang

akhirnya mempengaruhi pengembangan karir perempuan selanjutnya pada posisi terbelakang dibandingkan dengan laki-laki.

#### **e. Jumlah Tanggungan**

Tanggung jawab keluarga yang berdampak pada kemajuan karir dan bagaimana dapat menerima karyawan di bank diteliti oleh Liff dan Ward (2001) dan Still (1997), dan industri-industri lainnya (Greenhaus dan Parasuraman, 1999). Tanggung jawab tergantung pada jumlah waktu yang dibutuhkan dan bagaimana menyisakan waktu (Greenhaus dan Parasuraman, 1999). Didukung pula oleh Korabik dan Rosin (1995) yang menemukan bahwa karyawan yang mempunyai anak, bekerja lebih sedikit dibandingkan dengan perempuan yang tidak mempunyai anak. Dari penelitian-penelitian tentang jumlah tanggungan di atas pengaruhnya terhadap kemajuan karir menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai jumlah tanggungan lebih banyak akan mempunyai waktu dan perhatian yang lebih sedikit terhadap pekerjaannya, yang akan berdampak kepada hasil dan prestasi kerjanya.

#### **f. Perpindahan Horizontal.**

Cara terbaik bagi karyawan baru untuk menguji diri mereka sendiri dan mengkristalisasikan jangkar karir mereka adalah dengan menguji coba berbagai jabatan yang menantang. Dengan berotasi pada jabatan-jabatan dalam berbagai spesialisasi, misalnya dari analisis keuangan, produksi, sampai sumber daya manusia. Karyawan mendapatkan peluang untuk menilai kecerdasan dan pilihannya. Pada saat yang sama, organisasi mendapatkan seorang manajer dengan

pandangan multifungsional yang lebih luas tentang organisasi.

#### **g. Penghargaan**

Kegiatan paling penting yang bisa dilakukan seorang pekerja untuk mengembangkan karirnya adalah prestasi kerja yang baik dan etis yang pada akhirnya mendapatkan penghargaan. Asumsi tentang prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Meskipun usaha untuk mengembangkan karir telah dilakukan secara maksimal namun apabila prestasi kerja mengalami penurunan maka tujuan karir yang bagus pun biasanya tidak bisa tercapai. Kemajuan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja. Tanpa prestasi kerja yang baik, sukar bagi seorang pekerja untuk mendapatkan penghargaan atau diusulkan oleh atasan langsung agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Memutuskan untuk menggali potensi agar karir meningkat, membutuhkan persiapan matang, karena meningkatnya karir berarti bertambahnya hak dan kewajiban, berarti pula bertambahnya beban tanggung jawab dan risiko. Risiko tidak bisa dihindari dan tidak perlu dihindari.

Studi gender mulai berkembang di lingkungan ilmuwan sekitar tahun 1970-an yang kaitannya dengan pembangunan. Hal ini melibatkan perempuan ikut berperan serta dalam pembangunan. Keterlibatan perempuan dalam pembangunan disini masih sempit karena masih belum memakai analisis gender, artinya masih ada ketidakpuasan dengan konsep "perempuan dalam pembangunan" (*Women*

*in Development atau WID*) yaitu sebagai seluruh usaha praktis yang mencoba mengintegrasikan perempuan ke dalam pembangunan. *Women in Development* atau WID pada dasarnya melihat perempuan terpisah dengan laki-laki tanpa memperhatikan hakekat hubungan sosial yang melandasi subordinasi perempuan, hal ini perlu ada perbedaan antara seks yang bersifat biologis dan gender yang bersifat sosial.

Konsep *Women in Development* yang sempit ini mulai lebih menjadi perhatian, setelah terjadinya pergeseran pada konsep yang lebih luas “Perempuan dan Pembangunan” (*Women and Development atau WAD*), bermuatan kritis terhadap peranan perempuan dalam pembangunan serta pengaruh kepada kebijakan dan proyek-proyek pembangunan terhadap perempuan. Upaya tersebut ternyata masih belum mampu mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan dan yang terakhir berkembang konsep “*Gender and Development*” atau GAD yang memperhatikan masalah hubungan sosial laki-laki dan perempuan dengan memakai analisis gender dalam mengembangkannya.

Achir (1985) dalam tulisannya “Perempuan dan Karya” mengatakan bahwa masuknya perempuan dalam jumlah yang besar dalam dunia publik (*angkatan kerja*) bukan saja didorong oleh terbukanya kesempatan yang lebih besar bagi perempuan untuk bekerja, tetapi juga oleh berbagai dorongan dari dalam diri perempuan itu sendiri. Perempuan banyak yang tidak puas kalau hanya sebagai ibu rumah tangga tanpa mengembangkan potensinya secara optimal.

Pengembangan karir perempuan dalam mengaktualisasikan diri maka perlu terlebih dahulu memahami konsep gender itu sendiri. Menurut Widaningroem (1998) gender adalah suatu konsep yang mengacu pada tatanan peranan dan hubungan antara perempuan dan laki-laki dalam keluarga, masyarakat dan pembangunan yang ditetapkan bukan berdasarkan biologis tetapi dalam konteks sosial, ekonomi dan politik. Konsep gender sebagai suatu konstruksi sosial telah mengalokasikan peranan, hak, kewajiban serta tanggung jawab perempuan dan laki-laki dalam fungsi produksi maupun reproduksi.

Fakih (1997) konsep gender, adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun cultural. Misalnya, perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap, kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya bahwa laki-laki ada yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara perempuan juga ada yang kuat, rasional, dan perkasa. Berawal dari konsep-konsep gender ini diharapkan dapat mencegah kesenjangan hubungan sosial laki-laki dan perempuan. Artinya bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kesamaan hak, kewajiban sehingga terwujud dalam kesempatan, kedudukan, peranan yang dilandasi oleh sikap dan perilaku yang saling membantu dan mengisi.

Pernyataan di atas menggambarkan adanya kesempatan dan peluang di dalam mengembangkan karir. Buktinya di Negara maju menunjukkan peranan perempuan dalam tatanan dunia semakin mengglobal.

Dalam Susanto (1998), menyebutkan ada beberapa perempuan yang sudah menduduki posisi puncak antara lain : Brenda Barnes, berusia 42 tahun, telah menduduki Presiden and CEO Pepsi Cola untuk Amerika Utara. Sementara Karen Katen dalam usianya yang ke 47 menduduki jabatan sebagai Presiden U.S. Pharmaceutical Group, Pfizer dan Christine Tod Whitman, 49 tahun, menjadi Gubernur Negara bagian New Jersey. Di bidang akademis Judith Rodin menjadi Presiden Universitas Pennsylvania. Inilah gambaran perempuan yang berprestasi di Negara yang paling maju.

Peningkatan partisipasi perempuan terjadi tidak hanya di Negara maju, di Negara berkembang bisa, termasuk Negara Indonesia. Menurut catatan Warta Ekonomi, pada tahun 2011 sedikitnya ada 44 dari 100 manajer perempuan yang punya karir bagus dan berhasil menduduki posisi yang cukup terhormat di bidang keuangan. Pada tahun ini, dengan hadirnya manajer perempuan yang mampu duduk di jajaran direksi di bidang jasa keuangan, paling tidak hal itu sekaligus menggarisbawahi kembali bahwa seiring dengan berkembangnya waktu, jumlah manajer perempuan yang mampu “bertahta” di bidang itu tampak banyak.

Hal ini ada kecenderungan bahwa kualitas dan kuantitas perempuan pekerja di Indonesia meningkat. Pada umumnya kaum perempuan khususnya ibu rumah tangga, bekerja untuk menambah penghasilan keluarga. Namun tidak sedikit yang bekerja hanya sebagai pengisi waktu luang ataupun demi meningkatkan karir. Bagi perempuan yang mempunyai motif untuk menambah pendapatan keluarga, bekerja tidak terlalu

memperhitungkan besar kecilnya upah/gaji yang akan diterima, yang penting mereka dapat memperoleh tambahan penghasilan.

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan didukung oleh beberapa teori maupun kerangka pemikiran yang ada di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

Diduga ada perbedaan yang signifikan dalam mendapatkan promosi menurut variabel umur, pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, perpindahan horizontal, dan banyaknya penghargaan, bagi karyawan pada bank di Kota Makassar.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survey berlokasi di Kota Makassar, penelitian dilakukan dengan metode acak sederhana (mengundi) beberapa bank yang ada di wilayah kerja Kota Makassar. Dan menggunakan metode pengambilan data Purposive Sampling.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bank yang berada di Kota Makassar yang bekerja pada 4 Bank yang ada di Kota Makassar.

**Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian**

No	Nama Bank	Karyawan	Karyawan Laki-Laki	Karyawan Perempuan
1	BTN	125	74	51
2	B a n k Mandiri	620	405	215
3	A B N AMRO (ANZ)	10	7	3
4	BCA	173	55	118
Jumlah		928	541	387

Dari tabel di atas, memberikan gambaran tentang populasi penelitian pada sektor perbankan. Dimana jumlah karyawan pada keempat bank yang ada berjumlah 928 orang. Karyawan laki-laki berjumlah 541 orang dan karyawan perempuan berjumlah 387 orang.

### Sampel

Agar dapat diperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian yang diinginkan, maka peneliti menggunakan kriteria atau pertimbangan sebagai berikut:

1. Responden yang diteliti minimal lulusan SMA
2. Karyawan tetap
3. Pengalaman kerja minimal 3 tahun

Untuk ukuran sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2004) sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel  
 N = jumlah populasi  
 e = persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Jumlah sampel adalah:

$$n = 928 / (1 + 928 (0,01)^2) \approx 90 \text{ orang}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang diambil digenapkan 100 orang.

### Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam menganalisis peubah data agar penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian akan digunakan dua metode analisis:

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Inferensial

Untuk keperluan analisis inferensial data

akan diproses dengan menggunakan model regresi logistik (*Regression Logistic Model*), karena variabel terikat memiliki dua jawaban yaitu bernilai satu (1) jika mendapat promosi dan bernilai nol (0) jika tidak mendapat promosi maka digunakan *Binary Logistic Regression*. secara umum model ini dapat ditulis dalam bentuk fungsi sebagai berikut:

$$Y = f(U, S, Lk, Jk, Sk, Jtg, Hor, Phg)$$

Dimana diketahui bahwa Y = peluang mendapat promosi U= Umur; S = Pendidikan; Lk = Lama bekerja; Jk = Jenis kelamin; Sk = Status perkawinan; Jtg= Jumlah Tanggungan; Hor= Perpindahan Horizontal; dan Phg= Banyaknya Penghargaan.

Karena variabel terikat adalah variabel kategorik maka fungsi tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan matematika sebagai berikut:

$$\frac{p}{1-p} = e^{\beta_0 + \beta_1 U + \beta_2 S + \beta_3 Lk + \beta_4 Jk + \beta_5 Sk + \beta_6 Jtg + \beta_7 Hor + \beta_8 Phg + \mu}$$

$$\ln \frac{p}{1-p} = \beta_0 + \beta_1 U + \beta_2 S + \beta_3 Lk + \beta_4 Jk + \beta_5 Sk + \beta_6 Jtg + \beta_7 Hor + \beta_8 Phg$$

Di mana:

$\beta_0$  = konstanta  
 $\beta_1, \dots, \beta_{10}$  = Koefisien regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Analisis Deskriptif yang digunakan adalah tabulasi silang (*Cross Tab*) antar variabel terikat dan variabel bebasnya, antara lain:

a. Umur Dan Pengembangan Karir Variabel Promosi terbagi atas dua dan variabel Umur terbagi atas tiga yang dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 2 Distribusi Persentase Responden Menurut Umur Dan Pengembangan Karir**

Umur (Tahun)	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi			
	jml	%	jml	%	jml	%
< 30	11	61.11	7	38.89	18	100.00
30 - 40	33	61.11	21	38.89	54	100.00
> 40	7	25.00	21	75.00	28	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada Tabel.2, terlihat bahwa responden pada kelompok umur dibawah 30 tahun dan kelompok umur 30-40 tahun yang tidak mendapat promosi sebesar 61.11 % sementara yang mendapatkan promosi sebesar 38.89 % hal ini menunjukkan bahwa umur dibawah 30 tahun dan kelompok umur 30-40 tahun merupakan karyawan baru dan masih dalam proses pengembangan karir.

b. Pendidikan dan Pengembangan Karir

**Tabel 3 Persentase Responden Menurut Pendidikan Dan Pengembangan Karir**

Pendidikan (Tahun)	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi			
	jml	%	jml	%	jml	%
< 17	10	83.33	2	16.67	12	100.00
17 - 19	39	53.42	34	46.58	73	100.00
> 19	2	13.33	13	86.67	15	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada tabel.3 terlihat bahwa, responden yang berkarir di Industri perbankan

berpendidikan setara dengan S1 sampai S2, yang mendapat promosi persentasenya sebesar 53.42 %, yang tidak mendapat promosi sebesar 34 orang. Sementara yang berpendidikan setara dengan S2 keatas secara keseluruhan mendapat kesempatan promosi.

c. Lama Bekerja Dan Pengembangan Karir

**Tabel 4 Distribusi Persentase Responden Menurut Lama Bekerja Dan Pengembangan Karir**

Lama Bekerja (Tahun)	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi			
	jml	%	jml	%	jml	%
< 17	11	42.31	15	57.69	26	100.00
17 - 19	22	46.81	25	53.19	47	100.00
> 19	18	66.67	9	33.33	27	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada tabel.4 di atas terlihat bahwa persentase karyawan baik yang mendapat promosi maupun yang tidak mendapatkan promosi memiliki persentase yang tidak jauh berbeda, sementara karyawan yang memiliki masa kerja di bawah 17 tahun sebesar 57.69 % namun telah mendapat promosi, hal ini dapat saja terjadi karena responden masuk dan berkarir di industri perbankan Kota Makassar berasal dari pendidikan yang cukup tinggi dan masih memiliki semangat yang tinggi untuk mengejar karir.

d. Jenis Kelamin Dan Pengembangan Karir

Tabel 5 Proporsi Responden Menurut Jenis Kelamin dan Promosi yang Diterima

Jenis Kelamin	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi		jml	%
	jml	%	jml	%		
Perempuan	24	68.57	11	31.43	35	100.00
Laki-Laki	27	41.54	38	58.46	65	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada tabel 5 terlihat bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal mendapat promosi dimana perempuan hanya 11% sementara laki-laki 38%. Jika dibandingkan dari seluruh responden baik laki-laki dan maupun perempuan, maka terlihat bahwa 65% dari karyawan laki-laki pernah mendapat promosi sementara perempuan yang pernah mendapat promosi hanya 35% hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmatia (2004) yang menyatakan “sebab dengan standar apapun yang dianggap sangat obyektif, kualitas pasar perempuan (kualitas hasil kerja) di mana-mana adalah diduga lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hanya saja perlu disadari bahwa perempuan memang benar cenderung memiliki ekspektasi yang lebih rendah pula, sehingga tampak selalu puas dengan hasil kerjanya dibandingkan dengan laki-laki, dimanapun mereka bekerja”.

**e. Status Perkawinan Dan Pengembangan Karir**

**Tabel.6 Distribusi Persentase Responden Menu-rut Status Perkawinan Dan Pengembangan Karir**

Status Perkawinan	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi		jml	%
	jml	%	jml	%		
Tidak Kawin	37	50.00	37	50.00	74	100.00
Kawin	14	53.85	12	46.15	26	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada Tabel 6 terlihat bahwa terdapat perbedaan antara karyawan yang mempunyai status perkawinan kawin dan tidak kawin. Responden yang tidak kawin baik yang mendapat promosi maupun yang tidak mendapat promosi mempunyai persentase yang seimbang sebesar 50 %, sementara yang kawin dan mendapat promosi memiliki persentase sebesar 12 % sedangkan responden yang kawin dan tidak mendapat promosi sebesar 14 % hal ini sejalan dengan penelitian Chi-Ching (2002) yang menyatakan bahwa kendala keluarga juga dapat dianggap sebagai fungsi dari komitmen perempuan terhadap kewajiban-kewajiban keluarga dan perkawinan. Peranan sebagai ibu rumah tangga pada satu sisi dan jumlah dukungan dari suami dan keluarga pada sisi lainnya.

**f. Jumlah Tanggungan Dan Pengembangan Karir**

Variabel Promosi terbagi atas dua bagian dan variabel Jumlah Tanggungan, terbagi atas tiga bagian, dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

**Tabel.7 Proporsi Responden Menurut Jumlah Tanggungan dan Pengembangan Karir**

Jumlah Tanggungan	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi		jml	%
	jml	%	jml	%		
< 2	6	42.86	8	57.14	14	100.00
2 - 4	38	73.08	14	26.92	52	100.00
> 4	7	20.59	27	79.41	34	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada Tabel.7 terlihat bahwa persentase yang mendapat promosi dan tidak mendapat promosi tidak menampakkan perubahan perbedaan yang signifikan, karena pada

jumlah tanggungan 2 – 4 yang mendapat promosi lebih kecil persentasenya jika dibandingkan dengan yang tidak mendapat promosi,sementarapadajumlah tanggungan lebih besar dari 4 yang mendapat promosi justru lebih besar persentasenya.

**g. Promosi dan Perpindahan Horizontal**

**Tabel 8 Proporsi Responden Menurut Perpindahan Horizontal dan Promosi yang Diterima**

Perpindahan Horizontal	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi		jml	%
	jml	%	jml	%		
< 3	12	48.00	13	52.00	25	100.00
3 - 5	30	55.56	24	44.44	54	100.00
> 5	9	42.86	12	57.14	21	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada tabel 8, terlihat bahwa perbedaan persentase yang mendapat promosi dan tidak mendapat promosi pada karyawan yang mengalami perpindahan horizontal di bawah 3 kali tidak jauh berbeda, sementara kelompok lainnya yaitu yang mengalami perpindahan 3 – 5 kali yang tidak mendapat promosi memiliki persentase yang lebih besar, namun pada responden yang mengalami perpindahan lebih besar dari lima, yang mendapat promosi memiliki persentase yang lebih besar.

**h. Promosi dan Banyaknya Penghargaan**

**Tabel 9 Proporsi Responden Menurut Banyaknya Penghargaan dan Promosi yang Diterima**

Banyaknya Penghargaan	Pengembangan Karir				Total	
	Tidak Promosi		Dapat Promosi		jml	%
	jml	%	jml	%		
< 3	47	79.66	12	20.34	59	100.00
3 - 5	2	13.33	13	86.67	15	100.00
> 5	2	7.69	24	92.31	26	100.00
Total	51	51.00	49	49.00	100	

Data Primer diolah 2011

Pada tabel 9, terlihat bahwa perbedaan persentase yang mendapat promosi dan tidak mendapat promosi pada responden yang dikelompokkan berdasarkan banyaknya penghargaan yang diterima selama bekerja sebagai karyawan bank memiliki perbedaan yang sangat besar, di mana memperlihatkan bahwa yang memiliki penghargaan di bawah tiga, mereka yang tidak mendapat promosi 80% dan yang mendapat promosi hanya 20% dari 59 responden, sementara yang memiliki penghargaan di atas 5, mereka yang mendapat promosi 92% sedang yang tidak mendapat promosi hanya 8% dari 26 responden.

**2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Dalam analisis ini ditetapkan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,05, sehingga variabel yang masuk akan mengacu pada taraf signifikansi tersebut, dan variable yang tidak signifikan akan dikeluarkan dari model satu persatu sampai tidak terdapat lagi variable yang tidak signifikansi.

Hasil analisis inferensial dengan menggunakan Regresi Binary Logistic diperoleh koefisien-koefisien setiap variabel dari model analisis dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

**Tabel .10 Koefisien Variabel Analisis Karir Karyawan Perbankan Di Makassar**

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	Wald	Signifikan (p-Value)	$e^{\beta}$
Konstanta	-101.793	5.098	0.024	0.000
Umur	-0.089	0.081	0.775	0.915
Pendidikan	5.898	5.040	0.025	364.308
Lama Bekerja	0.010	0.001	0.979	1.010
Jenis kelamin	-2.575	4.869	0.027	0.076
Status Perkawinan	-0.807	0.372	0.542	0.446
Jumlah Tanggungan	0.691	1.343	0.246	1.996
Perpindahan Horizontal	-0.122	0.226	0.634	0.885
Banyaknya Penghargaan	0.708	5.226	0.022	2.030

Berdasarkan output analisis regresi logistic pada penelitian ini, dalam mendapatkan model terbaik (*fit model*) dengan menggunakan metode *Backward stepwise (Wald)*, dari delapan variabel yang dimasukkan dalam model (variabel pendapatan, pendidikan, umur, status pekerjaan, pengetahuan tentang obat generik, dan tingkat keparahan penyakit), dihasilkan tiga variabel yang signifikan pada  $\alpha=0,05$ , variabel tersebut adalah pendidikan, jenis kelamin dan jumlah penghargaan. Dari variabel-variabel inilah yang membentuk model terbaik (*fit model*) yang digunakan dalam penelitian ini.

Jadi persamaan yang terbentuk adalah:

$$h \frac{p}{1-p} = -101,793 - 0,089U + 5,898S + 0,011L - 2,575Jk - 0,807Sk + 0,691T - 0,122Hor + 0,708Phg$$

Berdasar pada hasil uji Omnibus yaitu untuk menguji penggunaan Chi-Square untuk menguji model, terlihat bahwa signifikansi adalah 0,000 sangat signifikan yang berarti uji chi-square pada model goodness fit test ini dapat digunakan.

Dari tabel 4.10 juga terlihat bahwa  $G^2$

(chi Square) sebesar 100,144 sedangkan nilai  $X^2 (0,05;8)$  sebesar 15,507 (Walpole R.E. dan Myers R.H: h.553, 1972). Dengan membandingkan nilai statistic uji  $G^2$  dengan nilai  $X^2 (0,05;8)$  atau nilai signifikansinya ( $p\text{-value} = 0,000$ ) dengan  $\alpha=0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasar pada nilai-nilai di atas, diperoleh hasil bahwa  $G^2 > X^2 (0,05;8)$ , atau nilai dari  $p\text{-value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya paling sedikit ada satu koefisien  $\beta_j \neq 0$  (minimal terdapat satu variabel bebas yang berpengaruh terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan perbankan di Kota Makassar), sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam model berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan perbankan di Kota Makassar

Berdasar pada hasil uji Hosmer dan Lomeshow diperoleh hasil signifikansi 0,028 yang lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga Model yang dibangun menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan perbedaan ada tidaknya promosi karyawan perbankan di Kota Makassar.

Pada keluaran regresi logistic *block 1* pada (*Classification Table*) dilihat pada lampiran, menunjukkan bahwa data dapat memprediksi ketepatan model untuk variabel  $y$  (pengembangan karir karyawan perbankan di Kota Makassar) adalah 93,0 persen (*overall percentage*).

#### Konstanta

Nilai konstanta menunjukkan  $\beta_0 = -101,793$  atau sama dengan  $e^{\beta_0} = 0,000$  jika seluruh variabel dianggap konstan yang menunjukkan bahwa peluang memperoleh promosi dalam jenjang karir karyawan

bank tidak ada jika keseluruhan variabel dianggap tidak ada.

### Umur

Variabel umur memiliki nilai koefisien sebesar  $\beta_1 = -0,089$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,775$  dengan demikian variabel umur tidak signifikan karena lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel umur tidak ada perbedaan yang signifikan dalam pengembangan karir karyawan bank di Kota Makassar.

Jadi dapat dikatakan bahwa umur bukanlah variabel yang signifikan meskipun memperlihatkan hubungan yang negatif apakah karyawan bank di Kota Makassar mendapat promosi atau tidak dalam jenjang karir karyawan bank di Kota Makassar. Hal ini juga dapat dilihat pada table 1 yang menunjukkan perubahan persentase yang mendapat promosi tidak mencolok selain pada saat berusia di atas 40 tahun.

### Pendidikan

Variabel Pendidikan memiliki koefisien sebesar  $\beta_2 = 5,898$  atau sama dengan  $e^{\beta_2} = 364,428$  dengan signifikansi  $p = 0,025$  berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan bank di Kota Makassar.

Koefisien yang positif sebesar 364,428 menunjukkan bahwa peluang mendapatkan promosi dalam pengembangan karir karyawan bank di Kota Makassar akan naik sebesar 364,428 kali lebih besar jika karyawan bank meningkatkan pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan dalam lingkup intern bank di mana

karyawan bank tersebut bekerja, karena seseorang mendapat promosi berarti akan menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan demikian dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang lebih luas dan mendalam serta memiliki analisis yang cukup baik untuk pengembangan bisnis perbankan sehingga dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang lebih banyak.

### Lama Bekerja

Variabel lama bekerja memiliki koefisien sebesar  $\beta_3 = 0,01$  atau sama dengan  $e^{\beta_3} = 1,01$  dengan signifikansi  $p = 0,979$  berarti lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  dengan demikian variabel lama bekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam ada tidaknya promosi dalam pengembangan karir karyawan bank di Kota Makassar, hal ini terjadi karena dalam penentuan seseorang karyawan bank dalam memperoleh promosi yang diutamakan adalah prestasi.

### Jenis Kelamin

Variabel Jenis Kelamin memiliki nilai koefisien  $\beta_4 = -2,575$  atau sama dengan  $\exp^{\beta_4} = 0,076$  dengan signifikansi  $p = 0,027$  berarti signifikan karena lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Jenis Kelamin mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan dalam pengembangan karir karyawan bank di Kota Makassar.

Nilai koefisien sebesar 0,076 menunjukkan bahwa karyawan perempuan hanya memiliki kesempatan memperoleh promosi lebih besar sebesar 0,076 jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki, dengan demikian terlihat adanya indikasi diskriminasi jenis kelamin dalam hal

mendapatkan promosi kelevel yang lebih tinggi. Hal senada di ungkapkan oleh Catalyst (dalam Burgess, 2003) secara rutin melakukan survey pada US.Fortune 500, juga Korn/Ferry International secara rutin melakukan survey terhadap organisasi-organisasi terbesar di Australia, menunjukkan adanya tren peningkatan walaupun sangat tipis terhadap jumlah perempuan yang menduduki jabatan *senior executive*.

#### **Status Kawin**

Variabel Status Kawin memiliki nilai koefisien  $\beta_5 = -0,807$  atau sama dengan  $e^{\beta_5} = 0,446$  dengan signifikansi  $p = 0,542$  berarti tidak signifikan karena lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Status Kawin tidak mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan bank di Kota Makassar.

#### **Jumlah Tanggungan**

Variabel Jumlah Tanggungan memiliki nilai koefisien  $\beta_6 = 0,691$  atau sama dengan  $e^{\beta_6} = 1,996$  dengan signifikansi  $p = 0,246$  berarti tidak signifikan karena lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Jumlah Tanggungan tidak mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan bank di Kota Makassar dalam pengembangan karirnya.

#### **Perpindahan Horizontal**

Variabel Perpindahan Horizontal memiliki nilai koefisien  $\beta_7 = -0,122$  atau sama dengan  $e^{\beta_7} = 0,885$  dengan signifikansi  $p = 0,634$  berarti tidak signifikan karena lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Perpindahan

Horizontal tidak mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan bank di Kota Makassar dalam pengembangan karirnya.

Dalam pengembangan karir karyawan bank perpindahan horizontal bukan menjadi pertimbangan dalam penentuan seseorang karyawan memperoleh promosi atau tidak memperoleh promosi, bahkan seseorang yang tidak memperoleh promosi akan cenderung terus berpindah dari bagian yang satu kebagian yang lain namun tetap pada level yang sama.

#### **Banyaknya Penghargaan**

Variabel Banyaknya Penghargaan yang diterima memiliki nilai koefisien  $\beta_8 = 0,708$  atau sama dengan  $e^{\beta_8} = 2,030$  dengan signifikansi  $p = 0,022$  berarti signifikan karena lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel banyaknya penghargaan mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan bank di Kota Makassar dalam pengembangan karirnya.

Variabel ini menjadi tanda prestasi kerja seorang karyawan bank, sehingga dijadikan acuan dalam pertimbangan karyawan tersebut memperoleh promosi atau tidak. Nilai koefisien yang setara dengan 2,030 menunjukkan bahwa karyawan yang mendapat penghargaan dari bank tempat dia bekerja memiliki kesempatan sebesar 2,030 kali lebih besar untuk mendapat promosi ke posisi level yang lebih tinggi. Hal ini di dukung oleh Dessler (1997) bahwa . Kemajuan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja. Tanpa prestasi kerja yang baik, sukar bagi seorang pekerja untuk

mendapatkan penghargaan atau diusulkan oleh atasan langsung agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

variabel umur, lama bekerja, status kawin, jumlah tanggungan, perpindahan horizontal menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan ( yang ditunjukkan dengan nilai p-value > 0.05) dalam pengembangan karir karyawan bank di Kota Makassar.

Tingkat pendidikan, banyaknya penghargaan, jenis kelamin, mempunyai perbedaan yang signifikan (yang ditunjukkan dengan nilai p-value < 0.05) terhadap ada tidaknya promosi bagi karyawan bank di Kota Makassar dalam pengembangan karirnya.

### B. Saran-Saran

Seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk berkarir di industri perbankan sebaiknya memiliki pendidikan yang cukup tinggi dan memiliki banyak pengetahuan tambahan yang diperoleh dari pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan di dalam industri perbankan, disamping itu juga memiliki etos kerja yang tinggi yang disertai dengan pencapaian target-target yang telah ditetapkan.

Meskipun ditemukan adanya indikasi diskriminasi jenis kelamin dalam hal promosi jabatan ke level yang lebih tinggi pada karyawan bank di Kota Makassar, masih perlu lagi penelitian yang lebih mendalam untuk menemukan indikasi ini.

### Daftar Pustaka

Barnhouse, Ruth T. (1992) *Indentitas Wanita: Bagaimana Mengenal dan*

*Membentuk Citra Diri*, Cetakan Ketiga, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Becker, B. And Gerhart, B. 1996. *The Impact of Human Resources Management on Organizational Performance: Progress and Prospect*, Academy of Management Journal, vol 39.

Bernadin, H.J. & Russell, J.E.A. (1993) *Human Resources Management: An Experiential Approach*, McGraw-Hill, Inc., New York.

Dessler, Gary (2005) *Human Resource Management*, International Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Fakih, M. (1997) *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta..

Glueck, William F. (1982) *Personnell A Diagnostic Approach*, Third Edition, Business Publications, Inc., Plano, Texas.

Handoko, T. Hani (1996) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, Cetakan Kesepuluh, BPFE., Yogyakarta.

Rahmatia (2004), *Pola dan Efisiensi Konsumsi Wanita Pekerja Perkotaan Sulsel: Suatu Aplikasi Model Ekonomi Rumahtangga untuk Efek Human Capital dan Social Capital*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Robbins, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi: Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, Jilid I, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta.

- Schermerhorn, Jr. (1997) *Manajemen, Unggulan Terpadu*, Pusat Studi Wanita Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Siagian, S.P. (1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, G. (1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Susanto, A.B. (1998) *Visi Global Para Pemimpin Sinkretisme Peradaban*, Cetakan Pertama, PT. Gramedia, Jakarta.
- Tjokrowinoto, M. (1996) *Pembangunan: Dilema dan Tantangan*, Cetakan I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Umar, Husein (2005) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widaningroem, Retno (1998) *Konsep Jerder, Perspektif Jender Dalam Lingkup Penelitian Hibah Bersaing Dan Riset*
- Werther, Jr. W.B. & Davis, K. (1996) *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill, Inc.
- , (2010) *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*, Biro Pusat Statistik, Jakarta.
- , (2010) *Statistik kesejahteraan Rakyat, Survei Sosial Ekonomi Nasional*, Jakarta.
- , (2009-2010), *Statistik Indonesia*, BPS Jakarta.
- , (2010) *Statistik Sosial Ekonomi Rumah Tangga*, BPS Sulawesi Selatan.
- , (2009) *Statistik Ekonomi Keuangan Daerah Sulawesi Selatan*, Bank Indonesia, Makassar.