

PERBEDAAN KOMITMEN KARIER DOSEN DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

Nurul Alifah Jovita, Irin Riamanda, Risana Rachmatan, Mirza
nurulalifahj@yahoo.com; irinriamanda@usk.ac.id; risanarachmatan@usk.ac.id;
mirza@usk.ac.id
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, Indonesia

ABSTRAK

Dosen selaku tenaga pendidik profesional dituntut untuk senantiasa melakukan pengembangan karier secara terus-menerus hingga mendapat jabatan tertinggi sesuai dengan komitmennya. Oleh karena itu komitmen karier pada dosen memiliki makna sebagai keteguhan atau ketekunan dosen dalam menjalankan kariernya selama bekerja. Perguruan tinggi akan lebih maju jika seluruh dosennya memiliki komitmen karier yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen karier dosen ditinjau dari jenis kelamin. Populasi dalam penelitian ini yaitu dosen di Universitas X. Sampel dipilih dengan teknik purposif dan diperoleh sebanyak 222 orang dosen (111 laki-laki dan 111 perempuan) yang terlibat dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala The Commitment Career Measure (CCM) yang disusun oleh Carson dan Bedeian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen karier pada dosen di Universitas X mayoritas termasuk pada kategori tinggi. Sementara analisis data menggunakan uji-t menunjukkan nilai signifikansi ($p=0,395$ ($p>0.05$)). Berdasarkan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen karier dosen Universitas X ditinjau dari jenis kelamin. Penyebab tidak ditemukan adanya perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang berlaku sama baik pada laki-laki maupun perempuan, serta kebijakan netral dalam suatu lembaga pendidikan yang tidak dapat ditentukan berdasarkan jenis kelamin.

Kata Kunci: Dosen, Jenis Kelamin, Komitmen Karier

ABSTRACT

Lecturers as professional educators are required to always carry out continuous career development until they get the highest position in accordance with their commitments. Therefore career commitment to lecturers has the meaning as the determination or perseverance of lecturers in carrying out their careers while working. University will be more advanced if all lecturers have a high career commitment. This study aims to determine differences in lecturer career commitment in terms of gender. The population in this study were lecturers at X University. The sample was selected using a purposive technique and a total of 222 lecturers (111 male and 111 female) were involved in this study. Research data was collected using The Commitment Career Measure (CCM) scale compiled by Carson and Bedeian. The results of this study indicate that the majority of lecturers at University X have a high level of career commitment. While data analysis using the t-test showed a significance value ($p = 0.395$ ($p > 0.05$)). Based on these scores it can be concluded that there is no difference in the career commitment of X University lecturers in terms of gender. The reason for the absence of these differences can be influenced by motivational factors that apply equally to both men and women, as well as neutral policies in an educational institution which cannot be determined based on gender.

Keywords: Career Commitment, Gender, Lectures

PENDAHULUAN

Komitmen karier adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan dirinya, menerima nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya, serta mempertahankan kemauannya pada pekerjaan tersebut (Theresia, 2010). Pada tahun 1992, Aryee dan Tan menjelaskan bahwa komitmen karier memengaruhi perilaku seseorang. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap kariernya menunjukkan alokasi waktu yang lebih banyak dalam pengembangan keahliannya. Hal ini menguraikan bahwa komitmen karier dan kualitas kehidupan kerja diperlukan dibahas pada profesi dosen, karena hingga saat ini terbatas penelitian mengenai komitmen karier dosen secara global.

Sesuai dengan Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang secara resmi telah menegaskan bahwa dosen merupakan tenaga pendidik profesional. Sebagai tenaga pendidik profesional, dosen memiliki tugas utama untuk mengajarkan, mengembangkan dan menyalurkan ilmunya serta membuat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka senantiasa mengembangkan kompetensinya (Rubiono dan Finahari, 2017). Kompetensi dosen sejalan dengan mutu pendidikan serta visi dan misi suatu perguruan tinggi tentunya akan menuntut pengembangan karier dari dosen. Hal ini karena dosen dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam melahirkan generasi yang cerdas baik dalam hal pengetahuan, teknologi, IPTEK, ideologi dan juga moral (Yuliantini, Natajaya dan Yudana, 2013). Guna meningkatkan kualitas pendidikan maka diperlukan juga peningkatan kualitas dari dosen.

Peningkatan kualitas dosen tidak lepas dari meningkatnya jenjang karier. Adapun jenjang karier dosen antara lain asisten ahli, yang kemudian menjadi lektor, lalu menjadi lektor kepala, dan terakhir menjabat sebagai profesor. Banyak langkah yang harus ditempuh oleh dosen dalam setiap jenjang karier tersebut diantaranya seperti memperoleh sertifikasi pendidik/ dosen, melakukan pengembangan kompetensi profesional dengan cara melanjutkan studi ke strata yang lebih tinggi, mendapat kenaikan jabatan/ pangkat dalam akademik, serta melakukan pengembangan karya ilmiah dengan membuat penelitian dan mempublikasikannya (Mukti, 2016). Dosen selaku tenaga pendidik profesional dituntut untuk senantiasa melakukan pengembangan karier terus-menerus hingga mendapat jabatan tertinggi sesuai kompetensinya. Proses penitian karier yang harus dilakukan dosen tentunya membutuhkan waktu yang lama. Kondisi tersebut tentunya dapat mempengaruhi kesehatan dosen, baik secara fisik maupun psikis seperti misalnya stress dan lain sebagainya. Meskipun begitu dosen sebagai tenaga pendidik profesional senantiasa

menjalankan tugasnya sesuai dengan komitmen yang dijalankan dalam kariernya.

Komitmen merupakan suatu keteguhan atau keinginan kuat individu untuk melaksanakan dan menjalankan kesepakatan sesuai dengan yang diikrarkan agar terwujud tujuan yang dicita-citakan (Kusnandar, 2019). Sementara itu karier menurut Handoko (2000), merupakan seluruh jabatan atau pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan kerjanya. Oleh karena itu komitmen karier pada dosen memiliki makna sebagai keteguhan atau ketekunan dosen dalam menjalankan kariernya semasa kerjanya.

Penelitian Lee, Carswell dan Allen (dalam Ingarianti, Fajrianti dan Purwono (2019) menyebutkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen karier yang tinggi akan lebih erat kepada pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan komitmen karier yang tinggi akan menggunakan waktu dan tenaganya dalam mengasah keterampilan dan tidak berkeinginan untuk melepaskan kariernya. Selain itu, karyawan dengan komitmen karier yang tinggi menunjukkan usahanya dalam memahami apa yang dibutuhkan oleh organisasi serta menyesuaikannya dengan tujuan pribadi sehingga sejalan dengan tujuan organisasi (Wang, Qi dan Shao, 2017). Berdasarkan pemaparan di atas, dapat digambarkan dosen dengan komitmen karier yang tinggi akan terus berusaha untuk meningkatkan jenjang kariernya yang mana menjadi salah satu tujuan di setiap perguruan tinggi.

Pentingnya meningkatkan jenjang karier berserta usaha dan tugas yang harus dilakukan di setiap tahapannya tentu diperlukan motivasi dari dalam diri demi mewujudkan tujuan yang diharapkan (Bachrach, 2014). Terdapat banyak tahapan dalam jenjang karier seorang dosen yang mana dalam proses meniti kariernya memakan waktu hingga bertahun-tahun lamanya bahkan juga menuntut syarat-syarat tertentu seperti kebutuhan untuk melanjutkan studi doktoral. Selama proses penelitian karier tersebut tentunya akan ada kendala terutama pada tahap-tahap awal karier

yang sangat penting untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar sambil mempelajari tugas pokok dan fungsi dosen itu sendiri. Selain menyesuaikan diri dengan lingkungan penting juga untuk beradaptasi dengan orang, terutama sebagai pemimpin yang mana dituntut untuk mengetahui dan memahami permasalahan setiap dosen serta memberikan solusi yang terbaik. Apabila tujuan yang dicita-citakan dosen dalam kariernya tercapai maka akan timbul perasaan senang meskipun dalam proses menjalaninya terasa berat dan sulit seperti contohnya apa yang tidak menjadi kewajiban dulunya sekarang sudah diwajibkan sebab berubahnya perkembangan zaman. Akan tetapi dosen dengan komitmen karier yang tinggi akan senantiasa menjalankan tugasnya dan tidak menyerah setiap kali ada masalah yang timbul demi melangkah ke jenjang karier berikutnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari statistik Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) per tanggal 8 Januari 2023 pukul 17:00 WIB diketahui bahwa jumlah total dosen di Indonesia sebanyak 296,039 orang meliputi 166,979 orang dosen laki-laki dan 129,061 orang dosen perempuan. Diketahui juga jenjang pendidikan tertinggi dosen meliputi 10% S1, 70% S2, 15% S3 dan 5% lainnya. Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat diasumsikan bahwa minat dosen untuk melanjutkan studi di jenjang doktoral atau S3 masih perlu ditingkatkan dan tentunya masih diperlukan komitmen dalam pengembangan karier yang dilakukan, baik oleh dosen laki-laki maupun dosen perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen karier pada dosen ditinjau dari jenis kelamin.

TINJAUAN TEORI

Komitmen Karier

Konsep komitmen karier pertama kali dikemukakan pada tahun 1971 oleh Hall (dalam Ingarianti dkk., 2019) dan diartikan sebagai suatu kekuatan dari motivasi

seseorang agar terus bekerja pada karier yang telah ia pilih. Itu sebabnya komitmen karier sangat berhubungan dengan pengembangan karier seseorang seperti dalam hal meningkatkan kompetensi serta karakteristik-karakteristik yang berkaitan dengan kariernya. Semakin tinggi kompetensi yang dilakukan dalam menggapai kesuksesan karier maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang mana juga mendorong meningkatnya komitmen terhadap suatu karier.

Selanjutnya pada tahun 1983 Marrow menyebutkan komitmen karier sebagai lanjutan dari studi tentang komitmen kerja. Komitmen karier itu sendiri merupakan salah satu dari lima fokus utama penelitian Marrow terhadap komitmen kerja (Siswanto, 2012). Kemudian Carson dan Bedeian pada tahun 1994 menyebutkan tiga dimensi utama komitmen karier, yaitu a) identitas karier (*career identity*) merupakan gambaran hubungan emosional individu dengan karier yang dipilihnya, b) perencanaan karier (*career planning*) merupakan proses individu dalam menentukan kebutuhan dan menetapkan tujuan kariernya agar berkembang, dan c) resiliensi karier (*career resilience*) merupakan kemampuan individu tetap teguh ketika meraih tujuan karier (Carson & Bedeian, 1994).

Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan terminologi yang digunakan untuk membedakan anatomi atau bentuk tubuh secara biologi antara laki-laki dengan perempuan (Baron & Byrne, 2004). Sementara Taylor, Peplau, dan Sears (2009) menjelaskan jenis kelamin sebagai bentuk kategori dasar di kehidupan sosial, yaitu kategori maskulin atau feminin (Taylor, Peplau & Sears, 2009).

Berbagai temuan empiris mendokumentasikan bahwa perempuan cenderung lebih terlibat dalam perlakuan diskriminatif pada lingkungan kerja. Hal ini diungkapkan di jurnal *Wall Street* oleh Kuntari dan Kusuma pada tahun 2001 mengungkapkan

bahwa perempuan cenderung menemukan hambatan besar ketika berada pada jenjang karier yang lebih tinggi. Fenomena “*the glass ceiling*” dapat menjelaskan penyebab turunnya kinerja serta prospek karier perempuan, yang diakibatkan terbatasnya kesempatan perempuan dalam peningkatan kemampuan serta pengembangan kariernya. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Harsiwi pada tahun 2004 bahwa perempuan harus berusaha lebih keras daripada laki-laki untuk mencapai posisi eksekutif karena perempuan seolah harus memulai dari titik negatif (Harsiwi, 2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparasi. Penelitian melibatkan 222 sampel dengan karakteristik yaitu; dosen Universitas X berasal dari 12 fakultas, baik aktif mengajar maupun nonaktif dengan alasan cuti, serta bersedia menjadi subjek dalam penelitian. Skala *The Commitment Career Measure* (CCM) yang diadaptasi dari Carson dan Bedeian (1994) digunakan untuk melihat komitmen karier pada subjek dalam penelitian ini yang mana skala tersebut mengacu pada tiga dimensi komitmen karier, yaitu identitas karier, perencanaan karier, dan resiliensi karier.

Penelitian dimulai dengan persiapan alat ukur, pelaksanaan *expert review* (ER), pengajuan protokol etik penelitian kepada Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK), menyiapkan administrasi penelitian, melakukan pengujian skala (*try out*), dan melakukan pengumpulan data penelitian menggunakan survei daring (formulir Google).

HASIL PENELITIAN

Sebanyak 222 subjek terlibat dalam penelitian ini. Demografi dari data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Data Demografi Subjek Penelitian

No	Deskripsi Subjek	Kategorisasi	Jumlah	%	Total (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	111	50	100
		Perempuan	111	50	
2	Fakultas	Ekonomi dan Bisnis	6	2,7	100
		Hukum	34	15,3	
		Ilmu Sosial dan Politik	35	15,8	
		Kedokteran	3	1,4	
		Kedokteran Hewan	39	17,6	
		Keguruan dan Ilmu Pendidikan	19	8,6	
		Kelautan dan Perikanan	22	9,9	
		Keperawatan	9	4,1	
		Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	22	9,9	
		Pertanian	19	8,6	
		3	Pendidikan	S1	
S2	171			77,0	
S3	49			22,1	
4	Pangkat/Gol	-	22	9,9	100
		III/a	9	4,1	
		III/b	60	27,0	
		III/c	40	18,0	
		III/d	45	20,3	
		IV/a	26	11,7	
		IV/b	9	4,1	
		IV/c	9	4,1	
		IV/d	1	0,5	
		IV/e	1	0,5	
5	Jabatan Fungsional	-	20	9,1	100
		Tenaga Pengajar	8	3,7	
		Asisten Ahli	64	28,8	
		Lektor	86	38,7	
		Lektor Kepala	37	16,7	
		Guru Besar	7	3,2	
6	Status Kepegawaian	PNS	199	89,6	100
		Non PNS	23	10,4	
7	Status Mengajar	Aktif	218	98,2	100
		Non Aktif (cuti)	4	1,8	

Berdasarkan analisis data menggunakan teknik *Independent Sample T-Test* diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini yaitu ($p = 0,395$ ($p > 0,05$)). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini tidak diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen karier pada dosen ditinjau dari jenis kelamin. Kategorisasi mengenai komitmen karier dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
 Kategorisasi Komitmen Karier

Variabel dan Aspek	Skor	Kategori	Laki-laki		Perempuan	
			N	%	N	%
Komitmen Karier	$X < 28$	Rendah	0	0	1	1
	$28 \leq X < 44$	Sedang	33	30	33	30
	$X \geq 44$	Tinggi	78	70	69	69
Total			111	100	111	100
Aspek Identitas Karier	$X < 9$	Rendah	0	0	0	0
	$9 \leq X < 15$	Sedang	16	14	18	16
	$X \geq 15$	Tinggi	95	86	93	84
Aspek Perencanaan Karier	$X < 9$	Rendah	1	1	2	2
	$9 \leq X < 15$	Sedang	20	18	32	29
	$X \geq 15$	Tinggi	90	81	77	69
Aspek Resiliensi Karier	$X < 9$	Rendah	2	2	3	3
	$9 \leq X < 15$	Sedang	44	40	50	45
	$X \geq 15$	Tinggi	65	58	58	52

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan sampel hanya 1 orang (perempuan) yang berada pada kategori rendah. Sedangkan pada kategori sedang terdapat 33 laki-laki dan 33 perempuan. Selebihnya pada kategori tinggi terdapat 78 laki-laki dan 69 perempuan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan komitmen karier pada dosen yang ditinjau dari jenis kelamin. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen karier pada dosen yang ditinjau dari jenis

kelamin. Selain itu juga diperoleh hasil identifikasi pada dimensi identitas bahwa tidak ada subjek yang berada pada kategori rendah. Kemudian pada dimensi perencanaan karier hanya terdapat 1 laki-laki dan 2 perempuan yang berada pada kategori rendah. Dimensi resiliensi karier juga menunjukkan hasil serupa yaitu hanya terdapat 2 laki-laki dan 3 perempuan yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan subjek mampu menggambarkan hubungan emosional dengan karier yang dipilihnya, menentukan kebutuhan perkembangan karier dan menetapkan tujuan kariernya serta mengukur sejauh mana ketekunannya dalam mencapai tujuan karier tersebut.

Hasil penelitian serupa dialami oleh Rahayu (2008) yang menjelaskan faktor yang berkaitan membuat komitmen terhadap karier ditinjau dari aspek perbedaan gender pada studi kasus di akademisi perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen karier pada laki-laki dan perempuan. Rahayu menarik kesimpulan bahwa komitmen seorang akademisi tidak dipengaruhi oleh faktor gender. Hasil penelitian tersebut juga menyanggah anggapan bahwa perempuan lebih cenderung memiliki sikap negatif terhadap kariernya yang mana hal tersebut disebabkan oleh adanya diskriminasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan prosedur dalam manajemen sumber daya manusia dimana pekerja laki-laki lebih disenangi sementara pekerja perempuan dianggap tipikal pekerja jangka pendek dengan berbagai hak kodrat pada perempuan dalam bekerja (seperti pada saat cuti haid, melahirkan atau mengurus anak) yang tentunya tidak bisa menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Meski demikian, penelitian ini juga tidak membuktikan bahwa perempuan cenderung memiliki komitmen karier yang rendah.

Selain itu hasil ini diperkuat juga oleh Waskito dan Irmawati (2007) yang menyatakan perbedaan gender dan sikap terhadap peran pekerjaan-keluarga yang

berfokus pada implikasinya pada perkembangan karier wanita. Hasil penelitian tersebut menggambarkan tidak terdapat perbedaan komitmen karier pada laki-laki dan perempuan. Pada penelitian itu juga dijelaskan bahwa laki-laki dan perempuan dewasa yang profesional akan senantiasa memberikan nilai-nilai penghargaan dan komitmen yang sama terhadap peran pekerjaan sepanjang hidupnya secara signifikan.

Faktor yang kemungkinan dapat dijadikan alasan tidak adanya perbedaan komitmen karier adalah karena laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan pendekatan kognitif pada motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan teori motivasi milik London pada tahun 1983 yang juga merupakan konstruk dasar pembentukan skala CCM yang dilakukan oleh Carson dan Bedeian (1994) dalam Ingarianti dkk. (2019). Sementara untuk pendekatan kognitif pada motivasi secara khusus dijelaskan oleh Woolfook (2011) yang mana merupakan motivasi yang berasal dari cara berpikir manusia terhadap diri sendiri dan sekitarnya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Upadhayay dan Guragain (2014) yang membahas mengenai fungsi kognitif dan menemukan hasil bahwa tidak terdapat adanya perbedaan yang signifikan terhadap motivasi kognitif antara laki-laki dengan perempuan. Peneliti tersebut menjelaskan bahwa fungsi kognitif antara keduanya kurang lebih sama.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karier juga perlu dipahami bagi siapa saja sebagai dorongan dalam mengontrol perilaku ketika melakukan suatu hal sebagai proses untuk mencapai tujuannya (Damanik, 2016). Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan Soeprodjo, Mandagi dan Engkeng (2017) yang menjelaskan bahwa perawat laki-laki dan juga perempuan memiliki motivasi dan kinerja yang sama. Penelitian Rahmawati, Prihatini dan Krishnabudi (2016) juga menemukan hasil yang serupa, yaitu motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan antara pria dan wanita adalah sama.

Apabila dilihat dari segi konseptual hasil penelitian ini diketahui bahwa baik dosen laki-laki dan dosen perempuan memiliki komitmen karier yang tinggi sejalan dengan pemaknaan motivasi kuat dari teori dua faktor Herzberg dalam Sachau (2007) yaitu *hygiene factor* dan *motivator factor*. *Hygiene factor* merupakan aspek-aspek yang berhubungan dengan prosedur dan administrasi kerja, sistem insentif dan pemberian gaji, iklim organisasi, kondisi kerja serta kepemimpinan. Sementara itu *motivator factor* berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri meliputi tanggung jawab di dalamnya serta pengakuan dan pencapaian. Berdasarkan respon yang diberikan dalam penelitian ini diketahui bahwa rata-rata dosen dalam penelitian ini memiliki sikap yang mencerminkan *motivator factor* yaitu memiliki target atau tujuan dalam pekerjaannya dan senantiasa mengembangkan kemampuan diri.

Secara keseluruhan pemerintahan di Indonesia juga sudah mulai memperhatikan permasalahan gender khususnya dalam bidang kependidikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 yang dengan jelas mempertegas komitmen kementerian dalam membangun pendidikan yang berlandaskan keseimbangan antara laki-laki dengan perempuan. Keseimbangan ini kemungkinan yang membuat dunia akademis dipandang sebagai salah satu institusi yang bergerak mengedepankan hak-hak kesetaraan antara laki-laki dan perempuan yang sekaligus membuat dosen, baik laki-laki ataupun perempuan tertarik dalam mengaktualisasikan potensi kariernya.

Selama penyusunan dan proses pelaksanaannya, penelitian ini memiliki beberapa hambatan, yaitu antaranya adalah peneliti menemui kesulitan pada saat mencari subjek penelitian yang disebabkan oleh keterbatasan waktu pada saat penelitian berlangsung sehingga tidak berhasil mencapai jumlah sampel yang ditargetkan. Selain itu, adanya kendala teknis yang dilaporkan oleh beberapa subjek yang menjadi responden yang menyatakan bahwa tautan link yang tercantum pada

halaman *g-form* yang diberikan peneliti tidak dapat diakses. Hal ini otomatis mempengaruhi jumlah responden yang masuk ke dalam data penelitian ini. Keterbatasan lainnya yang peneliti jumpai adalah dalam mengakses informasi terkait data masa kerja serta status kepegawaian dosen yang tidak menyajikan data detail untuk jumlah dosen yang aktif maupun tidak aktif yang mana menjadi salah satu faktor terhambatnya proses penelitian ini.

Penggunaan kaidah ilmiah dilakukan dalam penelitian ini tidak luput dari adanya keterbatasan, di antaranya adalah proses pengajuan izin yang beberapa kali sempat mengalami hambatan. Selain itu juga diperlukan izin khusus untuk melakukan penelitian langsung ke masing-masing fakultas sebagai umpan balik dalam bentuk pengarsipan data. Adanya kemungkinan penentuan metode sampling yang kurang tepat pada populasi dengan jumlah besar dan keterbatasan informasi terkait data masa kerja dan status dosen yang aktif serta non aktif. Peneliti memutuskan untuk mengambil responden baik yang beratus aktif ataupun non aktif dengan alasan cuti untuk terlibat ke dalam penelitian ini. Keputusan ini diambil mengingat adanya kemungkinan bagi responden yang sedang cuti sedang dalam proses melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebagai salah satu usaha dalam menekuni kariernya dan juga termasuk salah satu bentuk aktualisasi terhadap Tri Darma Perguruan Tinggi. Selain itu juga kriteria subjek penelitian yang umum yaitu salah satunya yaitu tidak terdapat adanya batasan usia atau lama bekerja, sehingga subjek yang didapatkan merupakan dosen yang terdiri dari berbagai kondisi yang beragam. Penelitian ini hanya berfokus pada perbedaan komitmen karier yang ditinjau dari jenis kelamin dan tidak mengkaji komitmen karier pada persepektif lainnya, misalnya dari aspek sosial dan budaya, yang juga menjadi keterbatasan penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya perbedaan komitmen karier pada dosen yang ditinjau dari jenis kelamin. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya perbedaan komitmen karier pada dosen laki-laki dan dosen perempuan yang dikarenakan faktor motivasi yang sama antara laki-laki dan perempuan sehingga tidak bisa ditentukan berdasarkan jenis kelamin. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat komitmen karier pada dosen secara mayoritas termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh selama proses penelitian ini, peneliti mengharapkan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya diantaranya; 1) mengkaji lebih dalam motivasi kerja yang dimiliki dosen laki-laki maupun perempuan untuk melihat komitmen karier para dosen, 2) menggunakan metode pengumpulan data yang lebih tepat dalam menentukan sampel dan kondisi yang ada di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachrach, C.A. Culture and Demography: From Reluctant Bedfellows to Committed Partners. *Demography* 51, 3–25 (2014). <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0257-6>
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Damanik, E. K. (2016). Pengaruh Jenis Kelamin, Motivasi Belajar, dan Bimbingan Karier Terhadap Cita-cita Siswa. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPEE.

- Davidoff, L. L. (1991). *Psikologi suatu pengantar (jilid. 2)*. Terjemahan: Juniati, M. Jakarta: Erlangga.
- Harsiwi, Th.Agung M. (2004). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja akademisi wanita. *Jurnal Ekobis*, 2(5), 217-229.
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, dan Purwono, U. (2019). Adaptasi Instrumen Komitmen Karier. *Jurnal Psikologi*, Vol. 18, No. 2, Hal. 199-217. DOI:10.14710/jp.18.2.199-217.
- Kusnandar, C. (2019). Pengaruh komitmen dosen terhadap perguruan tinggi yang efektif. *Journal Of Accounting And Management Innovation*, 3(2), 150-169. doi:10.19166/%JAMI%6%2%2022%
- Mukti, A. G. (2016). *Kebijakan tentang Pembinaan Karier Dosen*. Direktur Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Rahayu, N. S. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap karier ditinjau dari aspek perbedaan jender. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 10 (1): 31-39. <https://doi.org/10.20885/js.v10i1.875>
- Rahmawati, P., Prihatini, D., & Krishnabudi, N. G. (2016). Analisis gender pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016*, Universitas Jember.
- Rubiono, G., & Finahari, N. (2017). DOSEN: Profil-profil Sederhana dalam profesi yang rumit. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1): 11-16.
- Sachau, D. A. (2007). Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 377–393. <https://doi.org/10.1177/1534484307307546>
- Siswanto, E. A., & Yuniawan, A. (2012). Analisis pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen karir: kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jawa Tengah dan DIY). *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 332-342.

- Soeprodjo, R., Mandagi, C., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Kesmas Sam Ratulangi*.
- Taylor, S. E., Peplau, L.A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial (Edisi kedua belas)*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Theresia, I. (2010). Pengaruh komitmen karir terhadap kesuksesan karir dengan persepsi emosi sebagai variabel pemoderasi pada mahasiswa MMUNS. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret.
- Upadhayay, N., & Guragain, S. (2014). Comparison of cognitive functions between male and female medical students: a pilot study. *Journal of clinical and diagnostic research: JCDR*, 8(6): BC12–BC15.
<https://doi.org/10.7860/JCDR/2014/7490.4449>
- Wang, Z., Qi, T., dan Shao, J. (2017). The Influence of IT Enterprise Knowledge Staff's Interesting Personality on Its Innovative Behavior--- The mediating role of work immersion and the adjustment of professional commitment. *Soft Sci*, 31, Pg. 90-93.
- Waskito, J., & Irmawati. (2007). Perbedaan gender dan sikap terhadap peran pekerjaan-keluarga: Implikasinya pada perkembangan karier wanita. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), Hal. 68-86. [10.23917/benefit.v11i1.1261](https://doi.org/10.23917/benefit.v11i1.1261)
- Woolfook, A. (2011). *Educational Psychology. Active Learning Edition (3rd ed.)*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Yuliantini, N. P. A., Natajaya, I. N., & Yudana, I. M. (2013). Determinasi kompetensi, komitmen dan dukungan organisasi terhadap perkembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA*, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.980>