

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Penghambat Karir Bersumber dari Faktor Internal

Penghambat karir yang bersumber dari internal terdiri dari keluarga, minat, sikap, usia, ekonomi. Skor rata-rata faktor tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Faktor Internal

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Hambatan keluarga pada kenaikan jabatan fungsional	1,25	Sangat rendah
	1. Anak/orang tua	1.3	Sangat rendah
	2. Pasangan	1.2	Sangat rendah
	Hambatan keluarga Pada kenaikan jenjang pendidikan	1,88	Rendah
	3. Anak/orangtua (S-3)	1.8	Rendah
	4. Pasangan (S-3)	1.95	Rendah
2.	Hambatan usia pada kenaikan jabatan fungsional	1,45	Sangat Rendah
	5. Usia menghambat kenaikan karir	1.45	Sangat rendah
	Hambatan usia pada kenaikan jenjang pendidikan	1,7	Sangat Rendah
	6. Usia menghambat kenaikan pendidikan (S-3)	1.7	Sangat rendah
3.	Hambatan Minat pada kenaikan jabatan fungsional	1,2	Sangat rendah
	7. Tidak berminat meningkatkan jabatan	1.2	Sangat rendah
	Hambatan minat pada kenaikan jenjang pendidikan	1,7	Sangat rendah

	8. Tidak tertarik meningkatkan pendidikan (S-3)	1,7	Sangat rendah
4.	Hambatan sikap pada kenaikan jabatan fungsional	1,1	Sangat rendah
	9. Berusaha meningkatkan karir	1,2	Sangat rendah
	10. Tidak sesuai kapisitas	1	Sangat rendah
	Hambatan sikap pada kenaikan jenjang pendidikan	1,5	Sangat rendah
	11. Tidak sesuai kapisitas Berusaha meningkatkan pendidikan (S-3)	1,5	Sangat rendah
5.	Hambatan ekonomi pada kenaikan jabata fugsional	1,8	Rendah
	12. Hambatan kenaikan karir	1.8	Rendah
	Hambatan ekonomi pada kenaikan jenjang pendidikan	1,9	Rendah
	13. Hambatan kenaikan pendidikan (S-3)	1,9	Rendah
	Rata-Rata	1.59	Sangat rendah

Sumber: Hasil Analisis Data Angket Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.1 dijelaskan bahwa penghambat karir dari faktor internal adalah rendah dengan hasil rata-rata 1.52 kategori interval sangat rendah. Rata-rata faktor internal penghambat karir yang rendah menunjukkan bahwa responden kurang setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner. Skor hasil rata-rata dari masing-masing faktor internal penghambat karir dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2. Data Faktor Internal

No.	Faktor Internal	Mean	Kategori
1.	Keluarga	1.56	Sangat rendah (tidak setuju)
2.	Sikap	1.56	Sangat rendah (tidak setuju)
3.	Minat	1.45	Sangat rendah (tidak setuju)
4.	Ekonomi	1.85	Rendah (kurang setuju)
5.	Usia	1.56	Sangat rendah (tidak setuju)

Sumber: Hasil Analisis Data Angket Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.2 dijelaskan bahwa hasil rata-rata yang dominan terdapat pada faktor ekonomi dengan rata-rata sebesar 1.85 kategori interval sangat rendah, dalam artian para responden kurang setuju terhadap paparan dalam kuesioner. Aspek keluarga, aspek sikap, dan aspek usia memperoleh hasil rata-rata sebesar 1.56 kategori interval sangat rendah dalam artian para responden tidak setuju terhadap paparan dalam kuesioner. Aspek minat memperoleh hasil rata-rata yang terendah sebesar 1.45 kategori interval sangat rendah dalam artian para responden tidak setuju terhadap paparan dalam kuesioner tersebut. Skor hasil rata-rata dari data segi jabatan fungsional dan jenjang pendidikan dari faktor internal dari penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3. Data jabatan fungsional dan jenjang pendidikan dari faktor internal

No.	Jenjang Karir	Mean	Kategori
1.	Jabatan Fungsional	1.3	Sangat rendah
2.	Jenjang Pendidikan	1.76	Rendah

Sumber: Hasil Analisis Data Angket Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.3 dijelaskan bahwa hasil rata-rata yang dominan terdapat pada faktor internal jenjang pendidikan dengan rata-rata sebesar 1.76 kategori interval sangat rendah, dalam artian para responden kurang setuju terhadap paparan dalam kuesioner. Faktor internal dari jabatan fungsional memperoleh hasil rata-rata terendah yaitu 1.3 kategori interval sangat rendah, dalam artian para responden kurang setuju terhadap paparan dalam kuesioner.

2. Penghambat Karir Bersumber dari Faktor Eksternal

Penghambat karir yang bersumber dari internal terdiri dari diskriminasi, upah, dan birokrasi. Skor rata-rata faktor tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4. Variabel Faktor Eksternal

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Hambatan diskriminasi pada kenaikan jabatan fungsional	1.7	Sangat rendah
	1. Pimpinan tidak mendukung kenaikan karir	1.85	Rendah
	2. Kolega tidak mendukung kenaikan karir	1.4	Sangat rendah
	3. Adanya kesenjangan antar dosen	1.8	Sangat rendah
	4. Adanya diskriminasi dalam kenaikan karir	1.75	Sangat rendah
	5. Pimpinan tidak menghargai kinerja	1.7	Sangat rendah
	Hambatan diskriminasi pada kenaikan jenjang pendidikan	1,57	Sangat rendah
	6. Pimpinan tidak mendukung kenaikan pendidikan (S-3)	1.8	Sangat rendah
	7. Kolega tidak mendukung kenaikan pendidikan (S-3)	1.7	Sangat rendah
	8. Adanya diskriminasi dalam kenaikan pendidikan (S-3)	1.5	Sangat rendah

2.	Hambatan upah pada kenaikan jabatan fungsional	1,5	Sangat rendah
	9. Kenaikan karir tidak berdampak pada upah	1.55	Sangat rendah
	10. Upah dosen tidak memenuhi kebutuhan	1.5	Sangat rendah
	Hambatan upah pada kenaikan jenjang pendidikan	1,8	Rendah
	11. Kenaikan pendidikan tidak berdampak pada upah	1.8	Rendah
3.	Hambatan birokrasi pada kenaikan jabatan fungsional	1,68	Sangat rendah
	12. Peraturan jadi penghambat	1.65	Sangat rendah
	13. Waktu mengajar padat jadi penghambat	1.55	Sangat rendah
	14. Kegiatan di luar kampus	1.7	Sangat rendah
	15. Pimpinan tidak memperhatikan kesejahteraan	1.6	Sangat rendah
	16. Sarana dan prasarana tidak mendukung	1,83	Rendah
	17. Ketatausahaan berbelit	1.7	Sangat rendah
	Hambatan birokrasi pada kenaikan jenjang pendidikan	1,7	Sangat rendah
	18. Peraturan jadi penghambat (S-3)	1.6	Sangat rendah
	19. Kegiatan dalam kampus yang padat (S-3)	1.8	Sangat rendah
	20. Kegiatan di luar kampus yang padat (S-3)	1.7	Sangat rendah
		Total	1.6

Sumber: Hasil Analisis Data Angket Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.4 dijelaskan bahwa penghambat karir dari faktor eksternal adalah rendah dengan hasil rata-rata 1.52 kategori interval sangat rendah. Rata-rata faktor eksternal penghambat karir yang rendah menunjukkan bahwa responden kurang setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner. Skor hasil rata-rata dari masing-masing faktor eksternal penghambat karir dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5. Data Faktor Eksternal

No.	Faktor Eksternal	Mean	Kategori
1.	Diskriminasi	1.69	Sangat rendah
2.	Upah	1.6	Sangat rendah
3.	Birokrasi	1.68	Sangat rendah

Sumber: Hasil Analisi Data Angket Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.5 dijelaskan bahwa hasil rata-rata yang dominan terdapat pada faktor eksternal aspek diskriminasi dengan rata-rata sebesar 1.69 kategori interval sangat rendah, dalam artian para responden kurang setuju terhadap paparan dalam kuesioner. Aspek birokrasi memperoleh hasil rata-rata sebesar 1.6 kategori interval sangat rendah dalam artian para responden tidak setuju terhadap paparan dalam kuesioner. Aspek upah memperoleh hasil rata-rata yang terendah sebesar 1.6 kategori interval sangat rendah dalam artian para responden tidak setuju terhadap paparan dalam kuesioner tersebut. Skor hasil rata-rata dari data segi jabatan fungsional dan jenjang pendidikan dari faktor eksternal dari penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6. Data jabatan fungsional dan jenjang karir dari faktor eksternal

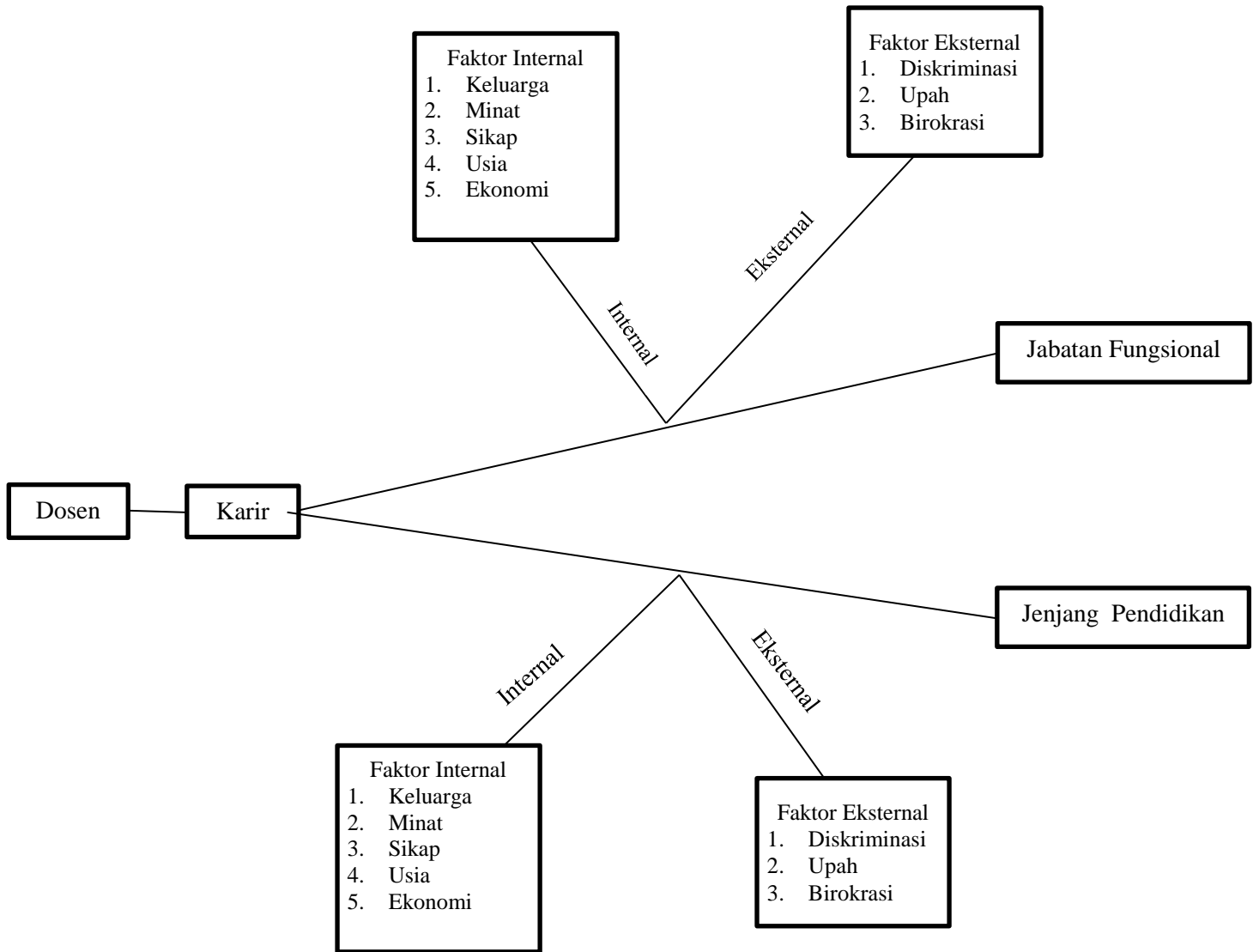
No.	Kenaikan Karir	Mean	Kategori
1.	Jabatan Fungsional	1.54	Sangat rendah
2.	Jenjang Pendidikan	1.7	Sangat rendah

Sumber: Hasil Analisi Data Angket Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.3 dijelaskan bahwa hasil rata-rata yang dominan terdapat pada faktor internal jenjang pendidikan dengan rata-rata sebesar 1.7 kategori interval sangat rendah, dalam artian para responden kurang setuju terhadap paparan dalam kuesioner. Faktor internal dari jabatan fungsional memperoleh hasil rata-rata

terendah yaitu 1.54 kategori interval sangat rendah, dalam artian para responden kurang setuju terhadap paparan dalam kuesioner.

Adapun gambaran dari penjelasan di atas dapat di lihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1. Hasil Bagan Penghambat Karir

Sumber: Dokumen Pribadi (2023)

B. Pembahasan

1. Penghambat Karir Bersumber dari Faktor Internal

Pada hasil penelitian yang bersumber dari faktor internal penghambat karir pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari jenjang pendidikan yang paling dominan adalah faktor ekonomi memperoleh hasil rata-rata (mean) sebesar 1.9 kategori interval rendah. Pada jabatan fungsional pada faktor internal yang paling dominan yaitu faktor ekonomi memperoleh hasil rata-rata (mean) 1.8 kategori interval rendah. Hasil rata-rata dari kedua faktor ekonomi tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidak setujuan terhadap angket yang dipaparkan.

Faktor ekonomi yang paling dominan pada faktor internal tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden memiliki ekonomi tinggi dan ekonomi tidak menjadikan penghambat dalam meningkatkan karir mereka. Sejalan dengan teori dari penelitian Muhammad menjelaskan bahwa faktor sosial ekonomi bukan menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan karir seseorang.¹ Beberapa responden yang berekonomi rendah ada yang setuju bahwa ekonomi menjadi salah satu penghambat karir. Alasannya dikarenakan responden yang berekonomi rendah untuk memenuhi kebutuhan hidup saja sudah cukup bagi mereka sehingga untuk meningkatkan karir mereka merasa kesulitan. Pemikiran ini sejalan dengan teori dari jurnal hasil penelitian Patton, menjelaskan bahwa faktor ekonomi lebih mempengaruhi dalam karier seseorang. Status sosial ekonomi dapat berpengaruh

¹Muhammad. Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan. Vol. 10 no (1) (2017): 163-180.

pada karir sehingga dijadikan salah satu penghambat karir seseorang. Latar belakang ekonomi memiliki peranan dan pengaruh yang penting dalam meningkatkan karir seseorang.²

Ekonomi juga menjadi salah satu peranan penting dalam penghambat karir seseorang. Seseorang yang memiliki ekonomi yang rendah cenderung mengutamakan biaya pokok kehidupan yang di jalani dari pada meningkatkan karirnya. Faktor ekonomi lebih mempengaruhi kematangan karir dibandingkan dengan faktor ras. Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada *career adaptability*, dalam hal ini individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karir dan perencanaan kariernya.³ Dari perbandingan kedua teori tersebut maka faktor ekonomi dari jenjang pendidikan dan jabatan fungsional merupakan salah satu penghambat karir yang paling dominan pada faktor internal walau dengan kategori interval rendah.

Faktor internal pada jabatan fungsional yang dominan kedua adalah faktor usia memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.45 kategori interval sangat rendah. Kemudian pada jenjang pendidikan yang dominan kedua adalah pada faktor keluarga memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.88 kategori interval rendah. Faktor usia dan faktor keluarga pada faktor internal tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidak setujuan terhadap usia dan keluarga menjadi penghambat karir.

²Patton, W., & Lokan, J. Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol.1 No 1 (2001): 38

³Patton, W., & Lokan, J. Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol. 1 No 1/2 (2001): 53.

Peningkatan karir tidak memandang yang namanya usia, tetapi dari tekad dan niat seseorang yang menentukannya. Pemikiran ini sejalan dengan teori dari jurnal hasil penelitian Patton, menjelaskan bahwa usia merupakan salah satu hal yang dapat menentukan pola pikir seseorang. Usia berkaitan juga dengan tahap perkembangan yang sedang dialami oleh individu. Salah satu contohnya individu pada usia remaja dan dewasa pasti berkeinginan meningkatkan karir lebih tinggi, sehingga diusia tersebut mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran mereka nantinya dalam tahapan perkembangan karir, kemudian mereka juga memperkaya diri dengan pengetahuan dan informasi untuk meningkatkan karirnya.⁴ Ditambahkan oleh Ardana bahwa usia mempunyai hubungan positif dengan tingkat keluar masuknya pegawai, produktivitas dan kepuasan kerja.⁵ Usia menentukan perilaku seorang individu.⁶ Usia juga menentukan kemampuan seorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespons stimulus yang dilancarkan individu/pihak lain. Dari teori tersebut maka faktor usia pada jenjang pendidikan tidak merupakan dalam faktor penghambat karir walaupun termasuk dominan kedua namun dari kategori interval sangat rendah itulah yang membuktikan bahwa faktor usia tidak merupakan penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

⁴Patton, W., & Lokan, J. Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1 no 1/2 (2001): 34

⁵Ardana, dkk. Penerapan konseling karir Holland dengan teknik modeling untuk meningkatkan kematangan karir siswa kelas X TKJ 1 Negeri 3 Singaraja. *E-Journal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling*. Vol. 2 No. 1 (2009): 9.

⁶Sopian, Ahmad. Tugas, Peran dan Fungsi Guru dalam Pendidikan. *Jurnal Raudhah*. Vol. 1 No. 1 (2018): 14.

Faktor keluarga bukan penghambat karir seseorang justru keluarga menjadikan dorongan dalam meningkatkan karir. Sejalan dengan teori dari Utama, menjelaskan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat juga didukung oleh teori perilaku terencana. Lingkungan keluarga merupakan salah satu norma subjektif yang akan mempengaruhi minat seseorang dalam mengembangkan karir, dukungan orang tua dan pasangan yang baik akan berpeluang untuk dapat membantu seorang individu dalam menentukan hal yang ingin dilakukannya hal ini juga turut berpengaruh terhadap peningkatan karirnya.⁷ Keluarga akan memberikan pengaruh yang besar dilihat dari lingkungan dan kondisi yang beraneka ragam akan mempengaruhi minat dalam meningkatkan karir.

Lingkungan keluarga merupakan pandangan norma subjektif dimana dapat menentukan apakah seseorang berminat untuk menjadi dosen atau tidak. Ditambahkan oleh Wahyuni dkk, mengatakan lingkungan keluarga merupakan lingkungan sosial pertama yang dikenalkan kepada anak yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan, dan perkembangan anak. Oleh karena itu lingkungan keluarga akan mempengaruhi perilaku anak, termasuk minatnya. Latar belakang budaya, cara orang tua mendidik, pekerjaan orang tua dll akan mempengaruhi minat seseorang dalam meningkatkan kari. Semakin baik lingkungan keluarga maka akan semakin tinggi pula minat mereka. Lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat juga didukung oleh teori perilaku terencana. Teori ini menjelaskan bahwa lingkungan keluarga merupakan salah satu norma

⁷Utama. *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. (Jakarta: Depdikbud Dirjen Depti Proyek Pendidikan Akademik, 2012).

subjektif yang akan mempengaruhi minat individu dalam meningkatkan karir.⁸ Dari teori tersebut maka faktor keluarga pada jabatan fungsional tidak merupakan dalam faktor penghambat karir walaupun termasuk dominan kedua namun dari kategori interval sangat rendah itulah yang membuktikan bahwa faktor usia tidak merupakan penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

Faktor internal pada jabatan fungsional yang dominan ketiga adalah faktor minat dan keluarga. Faktor minat memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.2 dan faktor keluarga memperoleh rata-rata 1,25 kategori interval sangat rendah. Kemudian pada jenjang pendidikan yang dominan ketiga adalah pada faktor usia dan minat. Faktor usia memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.7 kategori interval rendah. Faktor minat memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.7 kategori interval rendah. Faktor minat dan faktor usia pada faktor internal tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidak setujuan terhadap faktor minat dan usia menjadi penghambat karir.

Faktor minat pada faktor internal tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidak setujuan terhadap minat karena para responden memiliki minat yang tinggi untuk meningkat karirnya. Peningkatan karir pada faktor minat memiliki kriteria yang harus dipenuhi salah satunya mempublikasi karya ilmiah. Minat merupakan salah satu aspek psikis yang membantu dan mendorong

⁸Wahyuni, D., & Setiyani, R. (2013). Pengaruh Persepsi Profesi Guru, Lingkungan Keluarga, Efikasi Diri Terhadap Minat Menjadi Guru. *Education Analysis Journal*. Vo. 2 No. 1 (2013): 18–23.

seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, maka minat harus ada dalam diri seseorang, sebab minat merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan.⁹

Dosen dapat menempuh berbagai cara agar dapat memperoleh syarat-syarat profesionalitas tersebut dengan memenuhi kriteria atau ketentuan dalam meningkatkan karirnya. Kriteria atau ketentuan yang dibuat oleh suatu instansi dapat menjadi penghambat karir seseorang apabila kriteria tersebut sulit untuk dipenuhi walau minat dalam meningkatkan karir sangat tinggi. Peningkatan karir didunia pendidikan terutama di universitas tidak lepas dari peningkatan gelar. Hambatan bagi dosen untuk mengembangkan karirnya terutama terlihat pada saat dosen yang bergelar S-1 meningkat menjadi S-2, kemudian bergelar S-3 doktor kemudian meningkat dengan memperoleh gelar Profesor. Berbicara mengenai dosen yang bergelar professor saat ini di Indonesia masih kekurangan Profesor. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dirilis *United Nations Development Programme* (UNDP), menjelaskan kendala dosen yang bergelar doktor untuk menjadi Profesor karena adanya dua faktor, pertama, soal birokratisasi pengurusan guru besar. Sebelumnya seorang dosen rata-rata memerlukan waktu 2-6 tahun untuk mengurus jenjang kepangkatan akademik menjadi guru besar. Kedua, beban kewajiban publikasi di jurnal internasional bereputasi yang kerap membuat lambatnya pengurusan guru besar tersebut. Kewajiban mempublikasikan

⁹Ardyani, A., & Latifah, L. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 3 no 2 (2014): 232–240.

hasil penelitian di jurnal internasional bereputasi ini kerap menjadi hambatan bagi sejumlah dosen yang ingin menjadi guru besar atau profesor.¹⁰

Dari teori tersebut maka faktor minat dan keluarga pada jabatan fungsional dan faktor usia dan minat pada jenjang pendidikan ini tidak merupakan dalam faktor penghambat karir walaupun termasuk dominan ketiga namun dari kategori interval sangat rendah itulah yang membuktikan bahwa faktor usia tidak merupakan penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

Faktor internal yang memiliki nilai rata-rata interval terendah adalah faktor sikap. Pada jenjang pendidikan memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.5, kemudian pada jabatan fungsional memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.1. Faktor sikap pada faktor internal tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidaksetujuan terhadap faktor sikap menjadi penghambat karir.

Para responden memiliki sikap tekun yang tinggi untuk berusaha dalam meningkatkan karirnya tanpa adanya sikap kemalasan. Sikap kemalasan yang disebut adalah seorang dosen yang malas untuk mempublikasi karya ilmiah karena banyaknya kriteria yang harus dipenuhi. Beberapa dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan mengalami kesulitan dalam memenuhi kriteria tersebut walaupun mereka memiliki sikap tekun untuk berusaha meningkatkan karirnya.

Sikap tekun yang tinggi untuk meningkatkan karir namun tidak memenuhi kriteria pada instansi maka sikap menjadi salah faktor penghambat karir. Sikap diri adalah hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui

¹⁰Badan Pusat Statistik 2015. Indeks Pembangunan Manusia 2010-2015.

pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya.¹¹ Sikap diri seseorang harus dilakukan melalui perwujudan potensi dan kapasitas secara penuh untuk meningkatkan suatu karir.¹² Dari teori tersebut maka faktor sikap pada jabatan fungsional dan jenjang pendidikan ini tidak merupakan dalam faktor penghambat karir karena faktor sikap merupakan faktor yang memiliki rata-rata (mean) yang paling terendah diantara faktor lain, sehingga faktor sikap tidak merupakan penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

2. Penghambat Karir Bersumber dari Faktor Eksternal

Penghambat karir pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari jenjang pendidikan pada faktor eksternal yang paling dominan yaitu faktor upah yang memperoleh hasil rata-rata (mean) 1.8 kategori interval rendah. Pada jabatan fungsional yang paling dominan adalah faktor diskriminasi memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.7. Hasil rata-rata dari kedua faktor tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidak setujuan terhadap angket yang dipaparkan.

Faktor upah yang paling dominan pada jenjang pendidikan tersebut dapat dijelaskan bahwa pangkat, jabatan, dan pendidikan terakhirnya upah yang diterima sudah cukup dalam memenuhi kebutuhannya. Beberapa responden dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin yang pangkat atau jabatannya masih belum naik merasa upah yang diterima masih kurang karena

¹¹Koeswara, E. *Teori-teori Kepribadian: Psikoanalisis, Behaviorisme, Humanistik*. (Bandung: Eresco, 1991), 85

¹²Syamsu. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 160.

banyak kebutuhan yang diperlukan, sehingga upah menjadi faktor penghambat walaupun kategori sangat rendah.

Upah merupakan salah satu faktor penghambat karir dikarenakan upah yang diterima oleh beberapa dosen itu berbeda tergantung pangkat, jabatan, dan pendidikan terakhir yang dimiliki seseorang, sehingga terjadi ketidaksenjangan terhadap upah/gaji yang diterima. Upah dan gaji adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk tenaga mereka. Upah diberikan berdasarkan waktu kerja. Tenaga pendidik upah dibayarkan berdasarkan golongannya.¹³ Kebijakan dalam menentukan upah dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Upah merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.¹⁴ Dari teori tersebut maka faktor upah pada jenjang pendidikan merupakan salah satu penghambat karir yang paling dominan pada faktor internal walau dengan kategori interval rendah.

Faktor diskriminasi yang paling dominan pada jabatan fungsioanl tersebut dapat dijelaskan pimpinan, kolega mendukung, menghargai, dan tidak mendiskriminasi dosen dalam meningkatkan karir. Sesuai dengan teori dari hasil penelitian dari Hanh dan Wilkins, menjelaskan bahwa apabila tidak ada diskriminasi di tempat kerja maka seseorang akan semangat dan berusaha dalam

¹³Lilik Ela Hermawan. Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Btm Bimu Sukarame Bandar Lampung". *Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2019, Hal 26.

¹⁴Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2009), 218.

meningkatkan karir kerjanya.¹⁵ Responden yang mengalami diskriminasi dari pimpinan maupun koleganya maka akan berpengaruh pada karirnya. Sejalan dengan teori dari jurnal Chou & Choi, menjelaskan bahwa apabila ada diskriminasi di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga seseorang terhambat dalam meningkatkan karirnya.¹⁶ Diskriminasi di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi.¹⁷ Ditambahkan oleh Hahn dan Wilkins, diskriminasi di tempat kerja terjadi ketika sekelompok personel dalam organisasi kurang diperhatikan oleh orang lain.¹⁸

Dari teori tersebut maka faktor diskriminasi pada jabatan fungsional merupakan salah satu penghambat karir yang paling dominan pada faktor internal walau dengan kategori interval rendah.

Faktor eksternal pada jabatan fungsional dominan kedua adalah faktor birokrasi memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.68 kategori interval sangat rendah. Kemudian pada jenjang pendidikan pada faktor birokrasi dengan rata-rata (mean) sebesar 1.7. Faktor birokrasi pada faktor eksternal tersebut dapat

¹⁵Hanh dan Wilkins. Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36 (2013): 101– 109.

¹⁶Chou, R. J.-A., & Choi, N. G. Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society*, 1 no 31 (2011)

¹⁷Chou, R. J.-A., & Choi, N. G. Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society*, Vol. 1 No. 31 (2011): 69.

¹⁸Hanh dan Wilkins. Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36 (2013).

dijelaskan bahwa para responden ada ketidaksetujuan terhadap faktor birokrasi menjadi penghambat karir.

Faktor birokrasi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari bukan menjadi penghambat dalam meningkatkan karir. Sejalan dengan teori dari jurnal Chou & Choi, menjelaskan bahwa birokrasi dalam suatu instansi yang baik akan menjadikan tata kelola juga menjadi baik. Tata kelola yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran, tujuan serta budaya organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan perguruan tinggi.¹⁹ Namun apabila birokrasi pada instansi kurang baik maka kinerja menjadi lamban, berbelit-belit dan serba formalitas. Dalam menyelesaikan urusan-urusan birokrasi selalu mendapatkan hambatan-hambatan yang membuang waktu lama dan tenaga.²⁰ Pada umumnya birokrasi dalam pengertian masyarakat luas senantiasa dikaitkan dengan segala sesuatu yang serba lamban, berbelit-belit dan serba formalitas. Dalam menyelesaikan urusan-urusan birokrasi selalu mendapatkan hambatan-hambatan yang membuang waktu lama dan tenaga.²¹ Dari teori tersebut maka faktor birokrasi pada jabatan fungsional dan jenjang pendidikan ini tidak merupakan dalam faktor penghambat karir walaupun termasuk dominan kedua namun dari kategori interval sangat rendah itulah yang membuktikan bahwa faktor usia tidak

¹⁹Chou, R. J.-A., & Choi, N. G. Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society*, 1 no 31 (2011)

²⁰Hanh dan Wilkins. Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36 (2013): 101– 109.

²¹Ika Mayasari Linda. Leadership dan Birokrasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.6, No.1 (2017): 1-16.

merupakan penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

Faktor eksternal pada jabatan fungsional yang terendah adalah faktor upah memperoleh rata-rata (mean) sebesar 1.5 kategori interval sangat rendah. Kemudian pada jenjang pendidikan pada faktor diskriminasi dengan rata-rata (mean) sebesar 1.57. Faktor upah dan diskriminasi pada faktor eksternal tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden ada ketidak setujuan terhadap faktor birokrasi menjadi penghambat karir. Dari teori tersebut maka faktor upah pada jabatan fungsional dan faktor diskriminasi pada jenjang pendidikan ini tidak merupakan dalam faktor penghambat karir karena faktor upah dan diskriminasi merupakan faktor yang memiliki rata-rata (mean) yang paling terendah diantara faktor lain, sehingga faktor upah pada jabatan fungsional dan faktor diskriminasi pada jenjang pendidikan tersebut tidak merupakan penghambat karir pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.