

# PERBEDAAN PANDANGAN ATAS AKSEPTABILITAS, KOMITMEN KARIR DAN AKOMODASI KHUSUS TERHADAP PROGRAMER PEREMPUAN

Sri Suhandiah<sup>1)</sup>

1) Program Studi D4 Multimedia, STIKOM Surabaya, email: diah@stikom.edu

**Abstract:** Computer Programmer, as one skills obtained by computer college graduates, is found to be less attractive by women alumni. The less women graduates working as programmer might create some issues, such as acceptability, promotion, responsibilities, commitment and special accomodation, such as married, pregnancy, maternity leaves, for them.

The issues above is empirically tested by asking both men and women alumni directly using electronic-questionnaires. Statistical test was utilized to test differences on their answers. It is found that there are slight differences between the issue of acceptability, while there are no differences on the issue of career commitment and special or particular accomodation between men and women alumni. Larger part of the respondents expressed that working women should have the same career commitment as their men counterparts. In addition, special accomodation should also be given to them since they are unique individuals.

**Keywords:** *Women Programmer, Gender*

Tingginya kebutuhan akan SDM profesional di bidang teknologi informasi (TI) ini berdampak pada semakin meningkatnya perguruan tinggi yang mendirikan fakultas atau jurusan yang berkaitan dengan sistem informasi. Menurut Kusmayanto (2008), jumlah institusi pendidikan tinggi pendidikan bidang TI sebanyak 359 buah. Sementara itu, Kompas (22 Juni 2009), menyebutkan bahwa jumlah lulusan perguruan tinggi bidang TI di Indonesia sebesar 11.000 per tahun.

Dari jumlah tenaga kerja TI yang dibutuhkan tersebut di atas, peran serta perempuan sebagai tenaga kerja dalam bidang TI masih rendah. Majalah Tempo edisi Pebruari 2008 mewartakan bahwa jumlah wanita dalam dunia teknologi informasi memang sedikit, dan ini sudah gejala global (Yandi, 2008).

Selain itu, Menurut Aryani (2003), peran perempuan dalam ketenagakerjaan teknologi informasi juga lebih banyak pada posisi administratif, seperti menangani surat elektronik, memasukkan data, atau operator komputer. Masih sedikit perempuan pada posisi tenaga ahli dan profesional, apalagi dalam struktur pengambilan keputusan dalam industri teknologi informasi.

Rendahnya jumlah perempuan yang bekerja sebagai profesional TI dapat terjadi karena perempuan dipersepsikan sebagai individu yang hanya dapat berdiskusi untuk hal-hal yang bersifat sosial dibandingkan dengan hal-hal yang memerlukan suatu keahlian untuk memecahkan masalah secara logika (Cameron, Brian H and Butcher-Powell, Loreen, 2006).

Logan dan Crump (2007), melakukan penelitian mengenai attitude dan kebijakan yang ditujukan untuk melihat partisipasi dan promosi dalam tenaga kerja bidang teknologi informasi. Studi ini menemukan bahwa terdapat beberapa perbedaan dalam cara melakukan kerja antara laki-laki dan perempuan, serta nilai-nilai perempuan dan praktek kerjanya yang seringkali tidak dipertimbangkan oleh manajemen.

Kurangnya jumlah perempuan yang menekuni karir sebagai tenaga profesional TI seperti misalnya sebagai programmer dapat menimbulkan berbagai isu, terutama yang berkaitan dengan masalah gender.

Kata gender, seringkali digunakan sebagai kosakata untuk membedakan obyek tertentu laki-laki atau perempuan. Perbedaan tersebut didasarkan atas jenis kelamin (*sex*), sehingga laki-laki disebut *masculin gender*, dan perempuan disebut *feminine gender*. Sedangkan *neuter gender* digunakan untuk obyek yang bukan laki-laki dan bukan perempuan. Pemahaman dan perbedaan terhadap jenis kelamin sangatlah diperlukan dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan-persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan.

Dalam pembahasan tentang gender, dikenal juga 3 teori pendekatan yaitu teori nature, teori nurture dan teori equilibrium.

a. Teori Nature

Menurut teori nature, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah kodrat sehingga tidak dapat berubah dan bersifat universal. Perbedaan biologis ini memberikan indikasi dan implikasi bahwa di antara kedua jenis tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Manusia, baik perempuan maupun laki-laki, memiliki perbedaan kodrat sesuai dengan fungsinya masing-masing.

b. Teori Nurture

Menurut teori nurture, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan konstribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

c. Teori Equilibrium

Teori ini menekankan pada keseimbangan (*equilibrium*) pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki.

Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa.

Pandangan Anker dan Hein (dalam Nasikun, 1990:5) menyatakan bahwa kedudukan perempuan dalam rumah tangga atau keluarga dan di dalam pasar tenaga kerja berkaitan erat dengan keseluruhan sistem sosial dimana perempuan berada. Munculnya diskriminasi pembagian kerja berbasis gender, bersumber pada norma-norma budaya yang mendefinisikan secara berbeda status perempuan di dalam masyarakat., yakni dengan adanya asumsi bahwa kedudukan laki-laki sebagai "kepala rumah tangga" dan kedudukan perempuan sebagai "ibu rumah tangga" yang dikemukakan oleh hampir semua anggota masyarakat.

Kesetaraan gender harusnya dapat dipahami oleh para pekerja dan juga industri sebagai pemahaman yang utuh mengenai kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pandangan programmer laki-laki terhadap isu akseptabilitas, komitmen karir dan akomodasi khusus terhadap programmer perempuan.
2. Membuktikan ada atau tidaknya perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan programmer perempuan terhadap isu akseptabilitas, komitmen karir dan akomodasi khusus terhadap programmer perempuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran mengenai mobilitas dan kondisi yang sedang dihadapi oleh para programmer perempuan, sehingga:

1. Meningkatkan peran serta perempuan dalam lingkungan teknologi informasi khususnya peranannya sebagai programmer-tenaga profesional TI.
2. Memberikan informasi tambahan dalam bias kesetaraan gender dalam lapangan kerja di sektor teknologi informasi, khususnya pada profesi programmer.

## **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden maupun dikirimkan melalui email.

Data-data kuesioner yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis statistik uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan pada Isu Akseptabilitas**

Untuk isu akseptabilitas ini, melalui pengujian statistik diperoleh hasil bahwa secara umum terdapat

perbedaan pandangan terhadap isu akseptabilitas antara programmer perempuan dengan programmer laki-laki. Perbedaan itu diantara terdapat pada tekanan pekerjaan, ketelitian, ketekunan memecahkan masalah, kemampuan memecahkan masalah, serta kemauan dan kemampuan belajar.

### **Perjanjian Kerja**

Tentang perjanjian kerja, mayoritas programmer, baik laki-laki dan perempuan mengakui bahwa tidak ada perbedaan pada perjanjian kerja antara programmer perempuan dan programmer laki-laki. Perusahaan memberikan perjanjian kerja yang sama baik pada programmer perempuan maupun programmer laki-laki. Hal ini terlihat dari 55 orang responden laki-laki, 51% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan perjanjian kerja yang sama antara programmer laki-laki dengan programmer perempuan. Begitu juga dengan programmer perempuan, 52% menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

### **Penilaian Kerja**

Dalam hal standar penilaian kerja, programmer perempuan dan programmer laki-laki sepakat menyatakan bahwa perusahaan menetapkan perjanjian kerja yang sama. Pekerjaan yang dilakukan dalam membuat suatu program biasanya dilakukan secara tim. Oleh sebab itu, standar penilaian yang ditetapkan tidak berbeda antara laki-laki dan perempuan.

### **Peluang Sebagai Karyawan Tetap**

Sebagian besar programmer perempuan dan programmer laki-laki setuju bahwa perusahaan dapat menerima programmer perempuan bekerja di perusahaan tersebut sebagai karyawan tetap. Hal ini juga ditunjang dengan beberapa pernyataan perusahaan pada saat datang ke bagian pusat karir STIKOM Surabaya, yaitu STIKOM Career Center (SCC) untuk mencari staf programmer. Menurut perusahaan, baik laki-laki dan perempuan yang mempunyai keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan, akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk diterima sebagai staf jangka panjang.

### **Tekanan Pekerjaan**

Dalam hal menghadapi tekanan kerja, hasil pengujian statistik menyatakan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan perempuan. Programmer laki-laki menyatakan ketidaksetujuannya atas pernyataan bahwa programmer perempuan lebih sabar dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Menurut programmer laki-laki, meskipun secara lahiriah perempuan memiliki sifat lembut, akan tetapi hal ini sangat berbeda dengan tingkat kesabaran. Programmer yang dituntut untuk selalu bekerja berdasarkan *time schedule* mengakibatkan tingginya tekanan secara fisik maupun psikis. Karena hal itulah, banyak programmer perempuan yang tidak bertahan lama dalam perusahaan. Hal ini dinilai oleh programmer laki-laki bahwa perempuan tidak sabar dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

## **Ketelitian**

Dalam hal tingkat ketelitian, hasil pengujian statistik menyatakan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan perempuan. 50% programmer laki-laki menyatakan ketidaksetujuannya atas pernyataan bahwa programmer perempuan lebih teliti. Menurut programmer laki-laki, ketelitian juga menyangkut kesabaran. Apabila tidak sabar, maka itu akan mengakibatkan tidak teliti. Padahal, kesalahan yang dilakukan programmer dalam *coding* data, haruslah diuraikan satu persatu dengan teliti dan sabar. Karena keterkaitan ini maka programmer laki-laki menilai bahwa programmer perempuan tidak lebih teliti dibandingkan dengan programmer laki-laki.

## **Ketekunan dan Kemampuan Memecahkan Masalah**

Dalam melakukan pekerjaannya, programmer memiliki prosedur kerja untuk selalu melakukan evaluasi dalam setiap langkah pekerjaan. Jika tidak, maka akan sulit mencari satu-persatu kesalahan yang terjadi. Banyak programmer yang menyatakan lebih baik membuat program baru daripada membetulkan program yang sudah ada. Hal ini berarti ketekunan dan kemampuan programmer memang diuji dalam menemukan dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Tidak berbeda dengan kesabaran dan ketelitian, hasil pengujian statistik juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan perempuan terhadap tingkat ketekunan maupun kemampuan memecahkan masalah

## **Kemauan dan Kemampuan Belajar**

Dalam hal kemampuan dan kemauan untuk belajar, juga terdapat perbedaan pandangan antara Programmer laki-laki dengan programmer perempuan. Programmer perempuan dinilai kurang memiliki kemauan belajar yang kuat untuk dapat lebih meningkatkan wawasannya. Meskipun memiliki kesempatan dan waktu yang sama, kemampuan perempuan untuk mempelajari hal-hal-baru di bidang TI dinilai masih lebih lambat dibandingkan dengan programmer laki-laki.

## **Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas**

Dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, hasil pengujian statistik menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan. Programmer perempuan dinyatakan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Hal ini bisa terjadi karena pekerjaan dilakukan secara tim dan juga ditunjang oleh sifat perempuan yang tidak mau terlibat dalam masalah.

## **Pembahasan pada Isu Komitmen Karir Jam Kerja**

Dalam hal jam kerja dinyatakan adanya perbedaan yang signifikan. 53% programmer laki-laki menyatakan sangat setuju sedangkan programmer perempuan hanya 33% yang menyatakan sangat setuju.

Beberapa orang programmer yang sempat diwawancarai menyatakan bahwa karena mereka juga mengurus rumah tangga, mereka mengharapkan adanya perbedaan jam kerja bagi perempuan. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun perempuan sudah memilih untuk bekerja di luar rumah tangga, akan tetapi kedudukannya dan perannya tidak pernah lepas dari sistem sosial dimana ia berada.

## **Perjalanan Dinas**

Dalam pernyataan kesamaan kesempatan untuk melakukan perjalanan dinas, ternyata tidak terdapat perbedaan yang nyata antara programmer perempuan dan programmer laki-laki. Hal ini karena didalam pekerjaannya, seorang programmer harus siap untuk mendatangi client yang mungkin tidak berada dalam satu kota yang sama. Hanya saja, beberapa programmer perempuan mengatakan bahwa kota-kota yang dimaksud adalah kota-kota yang tidak terlalu jauh dari kota tempat tinggalnya sehingga mereka tidak harus menginap.

## **Kerja Lembur**

Hasil statistik penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan antara programmer perempuan dan programmer laki-laki dalam menyikapi kesempatan bekerja lembur. Para programmer laki-laki setuju bahwa kesempatan untuk melakukan pekerjaan lembur dalam rangka menyelesaikan tugas harusnya juga diberikan kepada programmer perempuan. Begitu juga dengan programmer perempuan. Pekerjaan sebagai seorang programmer memang membutuhkan manajemen waktu yang baik, sehingga apabila mereka tidak dapat menjalankannya dengan baik, maka kerja lembur adalah konsekuensi yang harus diambil.

## **Peningkatan Karir**

Lebih dari 90% programmer yang menilai bahwa tidak ada perbedaan yang nyata antara perempuan dan laki-laki dalam hal peningkatan karir. Seluruh programmer sepakat bahwa tingkat keahlian *softskill* dan *hardskill* merupakan faktor penentu peningkatan karir. Jadi, kesempatan peningkatan karir tidak hanya diberikan kepada programmer laki-laki saja, tetapi juga kepada programmer perempuan. Hal ini karena dianggap bahwa baik programmer perempuan dan programmer laki-laki memiliki hak dan kewajiban yang sama di dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, tidak dipungkiri bahwa komitmen untuk meningkatkan karir antara perempuan dan laki-laki tidaklah sama karena biasanya perempuan lebih terikat kepada kebutuhan untuk lebih memperhatikan atau memomorsatkan keluarga.

## **Pembahasan Isu Gender pada Akomodasi Khusus**

### **Hak Cuti Haid**

Meskipun ijin cuti haid telah ditetapkan dalam undang-undang tenaga kerja, tetapi tidak semua perusahaan memberikan hak cuti ini kepada

karyawannya. Selain itu, ketidaktahuan karyawan perempuan dan laki-laki atas fasilitas ini dalam undang-undang tenaga kerja membuat pertanyaan tentang ini terasa mengada-ngada.

Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan yang nyata antara programmer laki-laki dan programmer perempuan tentang isu gender yang berkaitan pemberian cuti haid kepada perempuan. Hal ini lebih banyak disebabkan karena meningkatnya pengetahuan laki-laki terhadap adanya pre menstruasi syndrome (PMS) yang dialami oleh wanita.

### **Hak Menikah**

Dalam pertanyaan hak menikah ini ditemukan tidak ada perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan programmer perempuan (meskipun mereka baru bekerja). Hal ini karena menikah dianggap sebagai hak asasi setiap manusia. Hanya saja, banyak perusahaan yang merasa was-was jika karyawan perempuannya menikah. Hal ini karena adanya kekhawatiran dalam hal produktivitas kerja. Karyawati yang telah menikah diindikasikan memiliki produktifitas kerja yang berkurang dibandingkan saat ia belum menikah.

### **Hak Bekerja saat Hamil**

Dalam hal perlu tidaknya diberikan cuti hamil, terdapat perbedaan pandangan yang nyata antara programmer laki-laki dan programmer perempuan. Sebagian besar programmer laki-laki melihat kurangnya produktifitas kerja programmer perempuan yang sedang hamil, terutama yang sedang hamil tua. Oleh sebab itu mereka beranggapan agar perusahaan tidak mempekerjakan perempuan yang sedang hamil. Tingginya tekanan kerja juga dikhawatirkan akan mempengaruhi perkembangan bayi yang dikandung oleh ibu.

Sementara itu di sisi lain, para programmer perempuan yang sedang hamil merasa tidak memiliki masalah khusus atau yang sangat berarti dalam hal produktifitasnya. Oleh karenanya, para programmer perempuan yang sedang hamil berharap dapat terus bekerja sampai waktu melahirkan semakin dekat.

### **Hak Cuti Melahirkan**

Dalam hal pemberian hak cuti melahirkan, tidak ditemukan perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan programmer perempuan tentang isu gender yang berkaitan pemberian hak cuti melahirkan. Hal ini karena mereka menyadari bahwa ibu yang baru melahirkan mengalami beban psikologis dan anak juga sangat membutuhkan perawatan yang maksimal.

### **Hak ijin Keluarga Sakit**

Isu perlu tidaknya ijin bagi keluarga yang sakit bagi programmer perempuan dan programmer laki-laki memiliki wacana yang sama. Mereka menyetujui pemberian hak cuti/ijin ini dengan syarat bahwa keluarga yang sakit adalah keluarga langsung yaitu orang tua, suami/istri, serta anak.

Hasil uji statistik dalam isu ini menunjukkan tidak ada perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan programmer perempuan

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian tentang perbedaan pandangan atas akseptabilitas, komitmen karir dan akomodasi khusus terhadap programmer perempuan ini menunjukkan bahwa:

1. a. Terdapat sedikit perbedaan pandangan antara programmer perempuan dan programmer laki-laki terhadap isu akseptabilitas. Pada akseptabilitas ini perbedaan nyang terlihat sangat nyata terlihat pada aspek kepribadian yaitu kesabaran, ketekunan, ketelitian, kemauan dan kemampuan menyelesaikan masalah, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Dalam hal isu komitmen karir, pandangan programmer laki-laki terhadap kemampuan programmer perempuan secara umum tidak ada perbedaan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa sudah seharusnya komitmen karir ini berlaku sama antara perempuan dan laki-laki. Namun hal ini seringkali tidak terlihat karena para programmer perempuan terkadang terhalang oleh urusan keluarga. Sebagai seorang ibu, seringkali programmer perempuan dihadapkan pada dilema menyelesaikan pekerjaan atau segera pulang karena dinanti oleh keluarganya. Demikian pula jika suami tidak menghendaki karir tinggi untuk istrinya. Sehingga meskipun dinyatakan tidak ada perbedaan yang nyata pada isu komitmen karir ini, tetap saja para programmer perempuan tidak selalu dapat bekerja dan mendapatkan kesempatan yang lebih.
  - c. Isu akomodasi khusus yang meliputi hak cuti haid, hak menikah, hak tetap bekerja di saat hamil hak cuti melahirkan, serta hak ijin keluarga sakit secara umum juga tidak menunjukkan perbedaan pandangan antara programmer laki-laki dan programmer perempuan. Mereka sepakat bahwa pemberian akomodasi khusus ini adalah karena perempuan adalah individu yang unik, yang memiliki banyak tugas. Meskipun demikian, hak untuk tetap bekerja selama hamil tidak diharapkan oleh programmer laki-laki karena ditakutkan akan mengurangi produktifitas kerja programmer perempuan.
2. Adanya perbedaan pandangan terjadi pada variable Akseptabilitas, terutama pada hal yang bersifat pribadi seperti tekanan pekerjaan, ketelitian, ketekunan, kesabaran, kemampuan dan kemauan, serta ketepatan waktu menyelesaikan tugas. Programmer pria beranggapan bahwa tidak semua perempuan memiliki sifat lebih sabar, tekun, teliti. Sedangkan pada tekanan pekerjaan, berdasarkan *time schedule* mengakibatkan tingginya tekanan secara fisik maupun psikis. Karena hal itulah, banyak programmer perempuan yang tidak bertahan lama dalam perusahaan.

## RUJUKAN

- Annisa. 1997. Suara Kaum Perempuan: Wacana Buruh Perempuan Terhadap Kerja. *Buletin*. Edisi IX. No. 6.
- Aryani, Siti Nur. *Perempuan dan teknologi Informasi*. Koran Kompas, Edisi Senin, 20 Oktober 2003. (<http://www2.kompas.com/kompas-cetak/0310/20/swara/629094.htm>, diunduh 6 April 2009).
- Basuki dan Widyatmoko, Cahyo. Isu-isu Gender tentang Akseptabilitas, Komitmen Karir dan Akomodasi Khusus terhadap Akuntan Perempuan yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Analisis Wacana dalam Akuntansi Keperilakuan. *Jurnal Majalah Ekonomi*, Tahun XV. No. 3A, Desember 2005.
- Blum, et.al. A Cultural Perspective on Gender Diversity in Computing. *SIGCSE*, 2006.
- Cameron, Brian H and Butcher-Powell, Loreen. Gender Differences among IT Professionals in Dealing With Change and Skill Set Maintenance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, vol 1, 2006.
- Dickhauser, Oliver and Stiensmeier-Pelster, Joachim. Gender Differences in Computer Work: Evidence for the Model of Achievement-Related Choices. *The Journal of Strategic Information Systems*, Volume 7, Issue 1, March 1998, Pages 71-73.
- Fakih, Mansour. 1996. *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hastuti, Endang Lestari. 2004. Hambatan Sosial Budaya dalam Pengarusutamaan Gender di Indonesia. *PSEKP Working Paper*, No. 50.
- Indraswari dan Juni Thamrin. 1994. *Potret Kerja Perempuan*. Bandung: Yayasan Akatiga.
- M.R., Yandi. *Ada Linux Rasa Rawon*. Majalah Tempo, Volume 36 Nomor 51 Edisi Februari 2008.
- Nasikun. 1990. *Peningkatan Peranan Wanita dalam Pembangunan*. Buletin Penelitian dan Kebijakan Kependudukan, no. 1. Yogyakarta: Pusat Penelitian dan Kependudukan UGM.
- Parker, S.R. 1992. *Sosiologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwaningsih, Ayu. *Tenaga IT Perempuan Masih Langka*. (<http://www.dw-world.de/dw/article/0,2144,3177786,00.html>, diunduh 6 April 2009)
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed). 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutabri. 2001. *Peta Peluang Kerja di Bidang TI*. (<http://www.e-dukasi.net/artikel/index.php?id=29>. Diunduh 6 April 2009)
- Wijoyono, Eleanto. *Open Source Bukan Sekadar Gaya Hidup: Menegaskan Peran Pe-Linux Cewek di Indonesia*. Kombinasi, edisi ke 25, Agustus 2008

STIKOM SURABAYA