

PEREMPUAN DAN JABATAN MANAGERIAL DALAM ORGANISASI: WFC PADA PEREMPUAN BEKERJA

Theresia Lurry Ayu Dwi Setyowati
Tutuk Ari Arsanti

Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
Tutuk.arsanti@staff.uksw.edu

ABSTRAK

Semakin meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja menunjukkan bahwa adanya perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja menjadi tidak relevan lagi. Namun demikian, disadari bahwa bagaimana sebuah pekerjaan dijalankan oleh laki-laki dan perempuan dengan cara yang berbeda dalam dunia kerja masih menjadi diskusi dan kajian dalam banyak penelitian. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor perempuan memutuskan untuk bekerja sebagai dosen di perguruan tinggi dan terlibat dalam jabatan struktural serta mengetahui bagaimana mengatasi WFC yang dialami. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara dengan sejumlah dosen perempuan yang sudah berkeluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen didominasi oleh beberapa faktor, yaitu karena faktor tingkat pendidikan, kebutuhan untuk aktualisasi diri, dan faktor ekonomi. Sedangkan alasan keterlibatan dosen perempuan dalam jabatan struktural lebih pada kebutuhan mengaktualisasikan diri. Sejumlah pendekatan seperti *time-based conflict*, *strain-based conflict*, serta *behavior-based conflict* digunakan untuk mengatasi WFC pada dosen perempuan. Sedangkan *problem focused* dan *emotion focused* yang dilakukan secara pribadi maupun melibatkan orang lain merupakan strategi yang biasa digunakan dalam mengatasi WFC yang terjadi.

Kata Kunci: Work-Family Conflict, Karir, Aktualisasi Diri

PENDAHULUAN

Adanya pandangan terhadap perbedaan peran, fungsi dan tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki merupakan hasil dari konstruksi sosial masyarakat. Namun demikian seiring dengan perubahan zaman dan perubahan sosial dan budaya masyarakat, maka adanya anggapan bahwa laki-laki senantiasa diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan perempuan bertugas mengurus persoalan domestik rumah tangga mulai bergeser. Kondisi tersebut juga didukung dengan adanya peningkatan persentase keterlibatan perempuan dalam dunia kerja. Pada tahun 1980, persentase angkatan tenaga kerja wanita yang bekerja hanya sebesar 35,2%. Tahun 1990 persentase tersebut meningkat menjadi 38,6% dan terus meningkat pada tahun 2000 sebesar 45,2% sampai pada tahun 2010 menjadi sebesar 64,67% (BPS Sakernas, 2010). Sejumlah

alasan melatarbelakangi perempuan memilih untuk bekerja antara lain karena faktor ekonomi, kompetensi yang dimiliki dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Linandar, 2009).

Meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja disadari oleh banyak organisasi dengan memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan dalam mengembangkan karir secara lebih luas sebagai bentuk komitmen organisasi (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Sejumlah jabatan strategis dalam banyak organisasi memberikan kesempatan untuk diisi oleh pekerja perempuan yang bersedia untuk memberikan waktu dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam situasi demikian, para pekerja khususnya pekerja perempuan yang telah berkeluarga harus mampu menyeimbangkan tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan demi kemajuan karirnya (White, 2003). Dengan demikian,

adanya peluang bagi perempuan yang sudah berkeluarga untuk terus berkarir senantiasa dihadapkan dengan potensi munculnya *role of conflict*. Fu dan Shaffer (2001) menjelaskan bahwa pada saat individu mempunyai waktu dan energi yang terbatas, maka adanya tambahan peran dapat memunculkan permintaan atau tuntutan yang saling bersaing sehingga mendorong munculnya perasaan tumpang tindih serta konflik peran. Work family Conflict (WFC) menjadi persoalan yang senantiasa dihadapi oleh pekerja perempuan khususnya perempuan yang sudah berkeluarga dan berkarir.

Persoalan WFC pada dasarnya berpotensi terjadi baik pada pekerja laki-laki maupun perempuan khususnya bagi pekerja yang sudah berkeluarga. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadinya WFC pada perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki (Apperson et al, 2002) karena keterlibatan dan komitmen waktu perempuan atas tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak berpotensi memunculkan konflik. Kondisi tersebut didukung dengan adanya peran perempuan yang secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban merawat anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Penelitian Greenhaus dan Beutell (1985) yang dilakukan di perguruan tinggi menunjukkan bagaimana perempuan ditempatkan pada tantangan dalam mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Sorcinelli dan Near (1989) menemukan bahwa keberadaan anak membuat perempuan menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan job stress. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan temuan Bellas dan Toutkoushian (1999) bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas perempuan dalam dunia akademik. Meskipun hasil penelitian WFC di perguruan tinggi menunjukkan perbedaan, namun demikian Rabee (1997)

menjelaskan bahwa lembaga pendidikan cenderung merespon secara lambat isu keseimbangan peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan. Ketidakseimbangan dalam menjalankan peran ganda karena adanya pencampuran peran yang terjadi terus-menerus dengan intensitas yang kuat dapat berkontribusi dalam terjadinya WFC (Prawitasari, dkk; 2007).

Mengingat kiprah perempuan dalam berkarir di perguruan tinggi sangatlah besar sehingga tuntutan menyeimbangkan peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menjadi tidak mudah untuk disejajarkan terlebih jika perempuan memutuskan untuk menjalankan peran tambahan lain seperti keterlibatannya dalam jabatan struktural dalam perguruan tinggi. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai keterlibatan dosen perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak dalam jabatan struktural beserta konflik peran ganda yang dihadapi oleh dosen perempuan dan bagaimana mengatasi WFC. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi positif bagi pekerja perempuan ataupun perguruan tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterlibatan Perempuan dalam Posisi Strategis dalam Organisasi

Tidak dapat dipungkiri bahwa dari tahun ke tahun banyak perempuan memutuskan untuk bekerja (Linandar, 2009). Sejumlah alasan perempuan memilih untuk bekerja diantaranya didorong oleh keinginan perempuan untuk mandiri secara ekonomi serta makin meluasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja perempuan (Majid, 2012). Pada saat tingkat penghasilan keluarga yang bersangkutan belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga maka akan semakin banyak anggota keluarga yang akan dimasukkan dalam pasar tenaga kerja termasuk perempuan. Sebagian perempuan juga memilih bekerja untuk kepentingan diri

sendiri, yaitu untuk kepuasan batin dan sarana aktualisasi diri (Rejeki & Nugrahani, 2007). Makin besarnya kesempatan yang tersedia bagi perempuan untuk mendapatkan pendidikan juga menjadi faktor meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja (Lubis & Syahfitriani 2007). Semakin tinggi pendidikan seorang perempuan maka semakin besar keinginannya untuk memasuki dunia kerja dan memiliki karir yang baik. Bagi sejumlah perempuan bekerja tidak hanya sekedar mencari uang tetapi juga mempunyai tujuan lain seperti mempunyai tempat yang dituju setiap hari, mengembangkan keterampilan, menjadi anggota dari komunitas tertentu, memiliki persahabatan dan menjadi pribadi tertentu (Syahfitriani & Lubis, 2007).

Sejumlah pekerjaan yang dahulu hanya didominasi oleh laki-laki, kini mulai melibatkan perempuan di dalamnya, misalnya di pemerintahan yaitu kepala negara, menteri, kepala daerah, dan pimpinan perusahaan. Namun demikian, penelitian Artini & Handayani (2009) menunjukkan bahwa banyak perempuan lebih terlibat pada jenis pekerjaan yang berdekatan dengan aktivitas keseharian seorang perempuan seperti berwirausaha, menjahit pakaian, menjadi pekerja salon, dan lain sebagainya pada sektor informal. Jenis pekerjaan tersebut memungkinkan perempuan untuk membagi waktu secara lebih fleksibel antara pekerjaan dan keluarga. Namun demikian, saat ini keterlibatan perempuan di bidang akademik dengan menjadi dosen juga semakin besar (<http://www.buletinpillar.org/artikel/woman-man>). Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Beberapa alasan dasar menyebutkan bahwa perempuan memutuskan untuk bekerja sebagai dosen karena memang

pada dasarnya perempuan suka mengajar khususnya bagi mereka yang memiliki pengalaman menjadi asisten dosen sehingga ingin berbagi ilmu agar ilmunya tidak sia-sia, memiliki cukup waktu di rumah dan tetap memaksimalkan potensi agar bermanfaat bagi orang lain serta ingin mengembangkan diri (<http://lovinta.wordpress.com/2010/08/28/super-banyakalasan-untuk-jadi-pendidik-gurudosen/>). Bagi perempuan yang sudah berkeluarga, jam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan untuk bekerja (Pajaman Simanjutak, 1998). Dengan demikian, pilihan untuk menjadi dosen lebih sesuai bagi beberapa perempuan karena fleksibilitas penggunaan jam kerja yang lebih besar memungkinkan pengelolaan peran ganda dapat lebih mudah.

Berkarir dalam dunia akademik memberikan kesempatan yang sama bagi dosen perempuan untuk mengembangkan karirnya baik melalui jabatan struktural ataupun non struktural. Sebagai organisasi yang ingin terus berkembang, perguruan tinggi juga menyediakan sejumlah posisi strategis dalam organisasi. Keterlibatan dosen perempuan dalam pengelolaan organisasi melalui kedudukannya dalam jabatan struktural menjadi sangat terbuka. Namun demikian, dosen yang bersedia menduduki jabatan struktural biasanya membutuhkan komitmen yang lebih besar khususnya dalam penggunaan jam kerja dan kapasitas yang dimiliki karena bertambahnya peran yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut dosen perempuan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara tuntutan peran pekerjaan yang lebih besar dan peran dalam keluarganya.

Karir dan Aktualisasi Diri

Organisasi secara umum memandang karir sebagai proses regenerasi yaitu menggambarkan perpindahan posisi karyawan baik secara vertikal ataupun horizontal. Sedangkan secara individu karir merupakan

rangkaian dan kumpulan pengalaman yang berhubungan dengan kerja dan aktivitas yang dipengaruhi oleh sikap serta perilaku individu dalam organisasi (Gibson, 1996) selama masa kerjanya Glueck (1997: 134). Dengan demikian dalam berkarir setiap individu diperhadapkan pada pilihan dari berbagai kesempatan selama rentang hidupnya. Kesuksesan karir secara objektif diukur lewat evaluasi yang dianggap umum dimasyarakat, yaitu berupa ukuran ekstrinsik seperti gaji dan tingkat manajerial seseorang (Mclamed, 1996; Brett, 1997). Perempuan dalam perannya sebagai dosen juga diperhadapkan pada berbagai kesempatan dan pilihan untuk menunjang karirnya sebagai dosen. Keterlibatan dosen perempuan dalam jabatan struktural menggambarkan adanya perpindahan posisi dari yang semula sebagai dosen biasa menjadi dosen dengan jabatan struktural. Perpindahan posisi tersebut biasanya membutuhkan sikap dan perilaku tertentu sesuai kebutuhan organisasi.

Menduduki posisi strategis dalam organisasi seperti jabatan struktural dalam perguruan tinggi, tidak hanya dapat menunjang kebutuhan ekonomi keluarga tetapi juga memenuhi kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu keinginan untuk berprestasi dan memperoleh status atau kekuasaan lebih besar (Linandar, 2009). Aktualisasi diri merupakan kebutuhan dan perkembangan yang lebih tinggi yang disertai penggunaan semua bakat, kualitas dan kapasitas seseorang (Baihaqi, 2008). Sedangkan adanya perbedaan kemampuan setiap orang untuk mengaktualisasikan diri tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengaktualisasikan dirinya seperti kepercayaan diri, konsep diri dan harga diri (Afiatindan Martaniah, 1998; Charles S. dan Scheier, 1995). Tingkat pendidikan memegang peran penting dalam mengembangkan rasa percaya diri karena kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Lebih lanjut, hal tersebut dapat

memberikan konsep diri dan harga diri yang lebih baik. Dengan pemahaman tersebut dapat dipahami bahwa ketika individu mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan diikuti dengan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri lebih besar. Tingkat pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang mendorong perempuan untuk bekerja sebagai bentuk aktualisasi diri meskipun sudah menikah atau berkeluarga (Majid, 2012). Proses penemuan dan pencapaian kepenuhan diri dalam beraktualisasi diri dapat diraih melalui penajagan dunia karir, berkarya, berkreasi dan berdaya cipta, mengembangkan ilmu, mendapat penghargaan, penerimaan, dan prestasi terlebih dengan terbukanya kesempatan yang sama pada perempuan untuk meraih jenjang karier yang tinggi. Namun demikian, Ciptoningrum (2009) menjelaskan bahwa adanya kebutuhan aktualisasi diri tersebut dapat menjadi salah satu faktor munculnya peran ganda bagi pekerja perempuan.

Perempuan Berkarir dan WFC

Sejumlah penelitian tidak hanya menjelaskan tentang faktor yang mendorong perempuan yang telah menikah untuk bekerja tetapi juga ditemukannya salah satu hambatan bagi perempuan untuk masuk dalam berkarir adalah adanya beban tambahan sebagai akibat dari peran ganda yang dimiliki (Majid, 2012). Perempuan memiliki beban ganda yang lebih banyak dan rumit daripada laki-laki. Temuan dari Anderson dan Lieslie (1991) memperlihatkan bahwa pada perempuan bekerja, urusan keluarga terbawa pada pekerjaan, sedangkan pada laki-laki ditemukan urusan pekerjaan terbawa pada keluarga sehingga terjadi konflik pekerjaan - keluarga. Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama perempuan dalam rumah tangga (Putri & Purwanti, 2012) yaitu pertama sebagai istri yang dapat mendampingi

suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia. Kedua, istri juga sebagai pendidik, untuk membina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa. Ketiga, istri sebagai ibu rumah tangga mewujudkan tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga. Dengan demikian perempuan yang berkarir dan telah berkeluarga dihadapkan pada peran ganda perempuan yaitu menjalankan tugas pekerjaannya sekaligus sebagai istri dan ibu rumah tangga dimana tuntutan atas peran keluarga membuat perempuan harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Sedangkan di sisi lain, tuntutan karir memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan yang lebih baik dan berdampak pada pendapatan yang lebih besar. Kondisi tersebut memunculkan sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat (Putri & Purwanti, 2012).

Menurut Goode dalam Kaltsum (2006) WFC adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan yang berkarir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Namun demikian, konflik peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Frone, 2000). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline* yang dihadapi. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas

rumah tangga seperti menjaga, menemani, dan selalu ada jika dibutuhkan oleh anak serta kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami. Konflik peran biasa terjadi ketika individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Munculnya tuntutan keluarga juga dipengaruhi oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen,dkk, 2000). Lebih lanjut ditemukan bahwa WFC mempunyai beberapa jenis yaitu *time-based conflict* dimana waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Jenis kedua adalah *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Kondisi ini terjadi ketika permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, produktivitas dalam bekerja, kehidupan keluarga, serta terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan. Jenis ketiga adalah *behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian seperti keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri.

Ketidakberhasilan mengatur peran ganda dalam berkarir akan berdampak pada menurunnya kinerja. Untuk itu perlu adanya beberapa cara untuk menghadapi WFC yang dialami oleh perempuan, diantaranya menurut Rini (2002), manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para pekerja perempuan yang sudah berkeluarga untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai iburumah tangga, istri, dan sekaligus

pekerja. Adanya kesadaran bahwa WFC dapat berpengaruh terhadap kinerja individu bahkan organisasi, Triaryati (2003) menjelaskan beberapa cara untuk sebuah organisasi/instansi dalam menghadapi masalah WFC tersebut melalui waktu kerja yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif, tersedianya tempat penitipan anak sehingga perempuan dapat bekerja sambil mengawasi anaknya, dilengkapi taman kanak-kanak, adanya kebijakan izin keluarga, dan Job sharing.

Perusahaan dalam menentukan kebijakan sebaiknya menyertakan karyawan yang terkena imbas atas kebijakan yang dibuat, sehingga kebijakan diadaptasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Flokman & Lazarus (dalam Sarafino, 2006) secara umum menjelaskan bahwa *problem focused* adalah bentuk *coping* yang lebih diarahkan kepada upaya untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang penuh tekanan dimana *coping* yang muncul terfokus pada masalah individu yang akan mengatasi tekanan dengan mempelajari cara-cara keterampilan yang baru. Strategi ini cenderung digunakan ketika diyakini bahwa tuntutan dari situasi dapat diubah. Dengan demikian dibutuhkan usaha untuk melakukan sesuatu terhadap tekanan yang dihadapi individu (Taylor, 2009). *Emotion Focused* merupakan bentuk *coping* yang mengarah pada pengaturan respon emosional terhadap situasi yang menekan dengan pendekatan *behavioral* dan *cognitive* seperti penggunaan alkohol, narkoba, pencarian dukungan emosional dari lingkungan dan mengikuti berbagai aktivitas seperti berolahraga atau menonton televisi yang dapat mengalihkan perhatian individu dari masalahnya. Sementara pendekatan kognitif melibatkan bagaimana individu berfikir tentang situasi yang menekan. Dalam pendekatan kognitif, individu melakukan *redefine* terhadap situasi yang menekan seperti membuat perbandingan dengan individu lain yang mengalami situasi lebih buruk, dan melihat sesuatu yang baik diluar dari masalah.

Individu cenderung untuk menggunakan strategi ini ketika mereka percaya mereka dapat melakukan sedikit perubahan untuk mengubah kondisi yang menekan (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2006).

METODE PENELITIAN

Deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh penjelasan terhadap persoalan penelitian yang ada. Subyek penelitian adalah dosen perempuan yang sudah berkeluarga dan sudah menjadi karyawan tetap, memiliki anak, sedang menduduki jabatan struktural maupun yang tidak menjabat structural di perguruan tinggi swasta dan tidak sedang studi lanjut atau tugas belajar. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dimana data primer diperoleh melalui wawancara dengan responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui data dokumentasi untuk memperoleh gambaran umum subyek penelitian. Adapun satuan analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu dosen dengan kriteria tertentu. Sedangkan tahapan dalam analisis data melalui beberapa tahapan yaitu:

1. Pengumpulan data

Pada tahap analisis data yang pertama adalah pengumpulan data-data yang telah diperoleh dari responden yang terkait dengan topik penelitian ini.

2. Reduksi data

Apabila seluruh data telah terkumpul, maka untuk menganalisisnya digunakan teknik reduksi data yaitu merangkum, memilih, dan memfokuskan pada hal-hal pokok untuk dicari pola atau tema yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

3. Pemaparan data

Pemaparan data yaitu mendeskripsikan kembali data-data yang telah direduksi dalam

bentuk teks yang bersifat naratif mengenai topik penelitian ini.

4. Penarikan kesimpulan

Setelah data-data tersebut dipaparkan, kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan topic penelitian ini. Menurut Patton dalam Poerwandari (2007), desain kualitatif memiliki sifat yang luwes, oleh sebab itu tidak ada aturan yang pasti dalam jumlah sampel yang harus diambil untuk penelitian kualitatif. Jumlah sampel sangat tergantung pada apa yang dianggap bermanfaat dan dapat dilakukan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia. Penelitian ini menggunakan teknik Convenience Sampling dalam pengambilan sampel dimana prosedur memilih sampel yang paling mudah tersedia atau kebetulan ditemui atau mengenal pihak yang akan dijadikan sampel (Juanda, 2007) mengingat bahwa adanya keterbatasan untuk bertemu dengan subyek penelitian yang sebagian besar sulit untuk ditemui dan ada juga yang sedang cuti. Perspektif teori yang relevan digunakan dalam membahas permasalahan yang dikaji sehingga mampu menghasilkan simpulan.

PEMBAHASAN

1. Profil Dosen Perempuan

Peran dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tugas utama yaitu menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Secara garis besar jumlah dosen tetap di PTS berjumlah 351 orang, yang tersebar kedalam berbagai fakultas. Berdasarkan tahun 2013, dari keseluruhan dosen PTS jumlah dosen perempuan sebesar 43,87% dan 8,83% diantaranya terlibat dalam jabatan struktural baik dalam tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas. Jabatan struktural pada tingkat universitas yang tersedia meliputi Rektor, Pembantu Rektor I bidang akademik beserta jajarannya, Pembantu Rektor II Bidang Administrasi dan Keuangan beserta jajarannya, Pembantu Rektor III Bidang Kemahasiswaan beserta jajarannya, Pembantu

Rektor IV Bidang Kerjasama Kelembagaan dan Internasionalisasi beserta jajarannya, serta Pembantu Rektor V Bidang Penelitian dan Pengabdian Masyarakat beserta jajarannya. Untuk jabatan struktural pada tingkat fakultas yaitu Dekan, Sekretaris, Wakil Dekan, Kepala Program Studi, serta koordinator bagian kemahasiswaan pada masing-masing fakultas.

Berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa dosen perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak lebih dominan terlibat dalam jabatan struktural sebesar 61,29% daripada yang masih berstatus *single* atau sudah menikah tetapi belum memiliki anak yang hanya sebesar 38,70% dari total keseluruhan jumlah dosen perempuan yang terlibat dalam jabatan struktural. Keterlibatan dosen perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak dalam mengisi jabatan struktural tersebut lebih disebabkan karena dosen tersebut sudah lama bekerja dimana rata-rata sudah bekerja lebih dari 20 tahun di PTS. Dilihat dari sebaran dosen perempuan dalam sejumlah jabatan struktural di fakultas mulai posisi tertinggi sampai terendah adalah yaitu 4 orang sebagai Dekan Fakultas, 1 orang menjabat sebagai sekretaris fakultas, 1 orang menjabat sebagai sekretaris Kaprodi, 2 orang menjabat sebagai Wakil dekan, serta 11 orang menjabat sebagai kaprodi pada masing-masing fakultas.

Dilihat dari usia dapat diketahui bahwa 22 dosen perempuan dengan usia 40 – 59 tahun lebih mendominasi keterlibatannya dalam jabatan structural sebesar 68,42%, sedangkan usia kurang 39 tahun sebesar 31,58% dari 19 orang perempuan yang terlibat dalam jabatan struktural. Menurut Rogers aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang, ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologi. Ketika usia perempuan bertambah, tanggung jawab terhadap keluarga juga akan semakin besar apalagi bagi perempuan yang sudah menikah.

Selanjutnya ketika memasuki usia semakin tua maka akan masuk masa pensiun, yang secara fisik sudah tidak mampu lagi untuk bekerja (PajamanSimanjutak, 1998 dalam Majid, 2012).

Perempuan yang terlibat dalam jabatan struktural sebagian besar mempunyai anak lebih dari 1 dan berpendidikan S2. Arnold dan Fawcett(1990) menjelaskan bahwa keberadaan anak dapat memberikan manfaat pengembangan diri, dimana mengurus anak adalah suatu pengalaman belajar bagi orang tua. Anak membuat orang tuanya lebih matang dan lebih bertanggung jawab. Kondisi tersebut juga tercermin dari keterlibatan perempuan yang sudah mempunyai anak dalam jabatan structural di PTS lebih tinggi karena kematangan dan tanggungjawab yang dimiliki selain juga faktor masa kerja yang berkaitan langsung dengan pengalaman.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan untuk Bekerja

Dewasa ini tidak dapat dipungkiri bahwa dari tahun ke tahun, semakin banyak perempuan yang memutuskan untuk bekerja (Linandar, 2009). Sebagian perempuan bekerja karena memang kondisi rumah tangga yang menuntut agar mereka ikut berperan serta dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari (Putri & Purwanti, 2012). Sebagian perempuan juga memilih bekerja untuk kepentingan diri sendiri, yaitu untuk kepuasan batin dan sarana aktualisasi (Rejeki & Nugrahani,2007). Bagi sebagian wanita dengan kelas ekonomi menengah ke atas, bekerja dianggap sebagai sarana untuk menjalin komunikasi dengan dunia luar (Putri & Purwanti, 2012). Ada berbagai macam pilihan pekerjaan yang dahulu hanya didominasi oleh laki-laki,kini sudah ada keterlibatan perempuan di dalamnya, misalnya saja di Indonesia sudah adapresiden, menteri wanita, bupati, dan direktur wanita. Pilihan pekerjaan lain yang sekarang sudah banyak

keterlibatan perempuan didalamnya adalah menjadi seorang dosen (<http://www.buletinpillar.org/artikel/woman-man>). Beberapa alasan dasar menyebutkan bahwa individu memutuskan untuk bekerja sebagai dosen karena memang pada dasarnya perempuan suka mengajar, apalagi ketika masih kuliah mereka sering menjadi asisten dosen, ingin berbagi ilmu agar ilmunya tidak sia-sia, memiliki cukup waktu di rumah dan tetap memaksimalkan potensi agar bermanfaat bagi orang lain serta ingin mengembangkan diri

(<http://lovinta.wordpress.com/2010/08/28/super-banyak-alasanuntukjadipendidikgurudosen/>).

Studi lapangan dari 7 responden yang berhasil diwawancarai menunjukkan bahwa pada umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karena faktor latar belakang pendidikan, adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, kesadaran bahwa manusia butuh bekerja untuk menunjang perekonomian, adanya dorongan dari keluarga dan teman, serta pengalaman yang diperolehnya selama masa kuliah. Seperti yang dijelaskan oleh responden 1 yang merupakan salah satu dosen di PTS yang sudah bekerja sudah 23 tahun :

“Selain dorongan dari Rektor pada masa itu yang sudah dekat mengenal saya, latar belakang pendidikan juga mempengaruhi, serta kinerja saya sejak menjadi asisten pada saat masih kuliah. Karir dan perempuan tidak dapat dipisahkan.” (wawancara responden 1)

Berdasarkan pernyataan di atas, faktor yang mempengaruhi keputusannya untuk bekerja ialah karena ada kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan peluang berkarir serta dorongan dari lingkungan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mason dalam Syahfitriani & Lubis (2007) dimana

meningkatnya perempuan bekerja juga tidak lepas dari adanya kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mendapatkan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang perempuan maka semakin besar keinginannya untuk memasuki dunia kerja dan menjadi perempuan yang memiliki karir (Pajaman Simanjutak, 1998 dalam Majid, 2012). Kemampuan untuk menunjukkan produktivitas kerja yang baik mendorong munculnya dukungan dari lingkungan untuk perempuan terus berkarir.

Faktor lain yang melatarbelakangi perempuan untuk menjadi berkarir sebagai dosen juga karena adanya kebutuhan untuk beraktualisasi diri. Hal tersebut seperti yang dialami oleh responden yang merupakan salah satu dosen di PTS.

“Ada keinginan setelah lulus kuliah harus bekerja, adanya faktor ingin aktualisasi diri, dan menambah pendapatan juga. Saya merasa kalau cuman dirumah gak ada kerjaan malah bingung mau ngapain”
(wawancara responden 2)

Salah satu latar belakang perempuan ingin bekerja yaitu adanya keinginan untuk mandiri seperti yang dijelaskan oleh Pajaman Simanjutak (1998) yang dikutip oleh Majid (2012) yang menjelaskan bahwa keputusan perempuan untuk bekerja dipengaruhi oleh adanya keinginan perempuan untuk mandiri dalam bidang ekonomi, dengan menambah pendapatan. Perempuan yang memiliki tingkat pendidikan dan ketrampilan yang tinggi akan mempengaruhi ketersediaannya untuk masuk dalam dunia kerja. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi, perempuan semakin mempunyai keinginan untuk mengaktualisasikan diri, melalui pengembangan ilmu yang sudah diperoleh dengan terjun dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan Mason yang dikutip oleh Syahfitriani & Lubis (2007) bahwa faktor yang mendorong perempuan untuk bekerja

kebanyakan adalah untuk aktualisasi diri, bekerja bagi kaum wanita lebih dari sekedar mencari uang.

Selain faktor pendidikan, ekonomi dan kebutuhan aktualisasi diri, perempuan memutuskan bekerja sebagai dosen karena ingin mengabdikan ilmu yang telah didapatnya. Seperti yang dituturkan oleh salah satu responden 3, berusia 39 tahun yang merupakan salah satu dosen di PTS yang sudah bekerja selama 6 tahun, dengan pendidikan terakhirnya S2:

“Awal bekerja dimulai dari staff clinist di poliklinik PTS pada tahun 2002-2006. Ketika mendengar berita bahwa akan membuka fakultas ilmu kesehatan, didorong oleh teman di poliklinik, akhirnya saya mencoba untuk mendaftar sebagai dosen. Seiring dengan berjalannya waktu akhirnya saya mendapat beasiswa S2 di Yogyakarta. Selain dorongan dari rekan kerja, saya juga berusaha untuk berbagi ilmu dan kemampuan yang sudah saya dapatkan kepada mahasiswa.”
(wawancara responden 3).

Keputusan perempuan untuk bekerja sebagai dosen tidak hanya didukung karena adanya tingkat pendidikan, produktivitas kerja, serta untuk menunjang perekonomian saja. Namun ketika perempuan memutuskan untuk bekerja lebih didorong oleh adanya kemauan untuk mengaktualisasikan diri, hal tersebut juga didasari oleh adanya konsep diri yang positif. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Charles dan Scheier (1995) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri seseorang yaitu tentang konsep diri, sejumlah karakteristik yang dipandang oleh seseorang sebagai bagian dari dirinya. Konsep diri membantu individu untuk berinteraksi sosial, dalam hal ini ketika

seseorang ingin mengabdikan ilmu yang telah didapat, orang tersebut memiliki konsep diri yang kuat melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh perempuan dalam berhubungan dengan orang lain.

3. Keterlibatan Perempuan dalam Jabatan Struktural

Dalam dunia akademik, tingkat manajerial dapat dilihat dari jabatan struktural dan Jabatan Fungsional Akademik (Jafa). Jabatan struktural Fakultas meliputi Dekan, Sekretaris Dekan, Wakil Dekan, serta Kepala Program Studi, serta Koordinator bidang kemahasiswaan (korbidkem) pada masing-masing Fakultas. Kesuksesan karier secara objektif diukur lewat evaluasi yang dianggap umum di masyarakat, yaitu berupa ukuran ekstrinsik seperti gaji dan tingkat manajerial (Mclamed, 1996) dikutip oleh Nabi (1999 : 410). Keterlibatan dosen perempuan dalam jabatan struktural berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karena adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri serta adanya kepercayaan dari rekan kerja. Seperti yang dikatakan oleh responden 1 yang berusia 46 tahun merupakan salah satu dosen PTS dan sudah bekerja sebagai dosen selama 23 tahun, dengan pendidikan terakhir S3. Saat ini beliau dipercayai sebagai kaprogdi salah satu fakultas di PTS.

“Keterlibatan saya ini merupakan panggilan Tuhan, karena saya menyadari saya bukan orang HI. Saya dipercaya untuk mulai merintis progdi baru ini dan ini merupakan kesempatan saya untuk mengaktualisasikan diri. Sebentar lagi juga saya mau ke Hongkong, jadi itu juga kesempatan saya untuk mengembangkan dan mengasah ilmu tentang dunia HI ini. Ya ada dorongan dari teman-teman juga, karena sebelumnya juga

sudah pernah menjabat sebagai kaprogdi Solsiologi.”
(wawancara responden 1)

Berdasarkan pernyataan di atas individu menyadari bahwa individu tidak memiliki latar belakang dibidang terkait, namun individu tetap yakin dan percaya diri pada keputusannya untuk tetap mengambil tanggung jawab sebagai kaprogdi, yang merupakan program studi baru di PTS. Selain adanya kepercayaan diri untuk mengembangkan kemampuannya, individu harus memiliki konsep diri yang positif. Individu juga yakin bahwa konsep diri yang dimiliki melalui panggilan Tuhan ini, individu mampu mengemban tugas yang telah dipercayakan. Individu dengan konsep diri yang positif akan merancang tujuan-tujuan sesuai dengan kemampuannya dan realistis, sehingga memungkinkan untuk dapat mencapai tujuan yang dirancang. Adanya dorongan dari lingkungan sekitar juga dapat meningkatkan rasa percaya diri individu dalam mengaktualisasikan dirinya (Retnoningsih & Ritandiyono, <http://elearning.gunadarma.ac.>). Sama halnya dengan responden 6 yang merupakan Dekan Fakultas di PTS, sudah menjadi dosen sejak tahun 1990 dan saat ini sedang dalam proses studi S3:

“ Hmmm ya karena ada kepercayaan dari teman-teman, kepedulian terhadap fakultas juga. Sebelumnya pernah jadi kaprogdi BK selama 3 periode sekitar tahun 1999, berhenti 1 tahun untuk melanjutkan S2, setelah itu 2 periode menjabat sebagai kaprogdi lagi. Setelah itu menjadi wakil dekan, baru Februari 2013 menjabat jadi dekan.” (wawancara responden 6)

Keputusan dosen perempuan untuk terlibat dalam jabatan struktural dipengaruhi adanya keinginan untuk mengaktualisasikan diri dimana aktualisasi diri merupakan

perkembangan paling tinggi yang disertai penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan juga kapasitas seseorang (Baihaqi, 2008). Menurut Carl Rogers, aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh adanya pengalaman. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden di atas diketahui bahwa dengan pengalaman yang didapat, individu dapat menggunakan potensi yang ada untuk peningkatan karir di masa yang akan datang. Perkembangan konsep diri individu tidak terlepas dari pengaruh status sosial dan adanya interaksi dengan orang-orang disekitarnya. (Retnoningsih & Ritandiyono, <http://elearning.gunadarma.ac.>). Interaksi sosial ini ditunjukkan oleh individu dengan adanya kepedulian terhadap fakultas tempat individu mengabdikan. Dengan kepedulian tersebut beliau memiliki konsep diri yang positif untuk memberikan sesuatu yang terbaik bagi fakultas.

Berbeda dengan responden di atas dimana salah satu dosen PTS, berusia 37 tahun, sudah bekerja sebagai dosen sejak tahun 2001 tetapi memutuskan untuk tidak terlibat dalam jabatan struktural.

“Memutuskan untuk tidak terlibat karena yang pertama memang saya gak yakin bisa, trus yang kedua konsekuensi untuk tugas full time. Kan kalau menjabat gitu tu kan konsekuensinya harus stay di kantor terus. Dan saya belum bisa seperti itu, keluarga tetap nomer 1.” (wawancara responden 5)

Kurangnya kepercayaan diri ditunjukkan dengan adanya kurang memiliki keyakinan atas potensi yang dimiliki demi perkembangan dirinya. Seseorang yang tidak memiliki kepercayaan diri akan merasa terus menerus jatuh, takut untuk mencoba, merasa ada yang salah dan khawatir (Risman, 2003 : 151). Dalam kaitannya dengan aktualisasi diri, Rogers (Coulhoun, 1990) mengatakan bahwa

kunci dari aktualisasi diri adalah konsep diri. Orang yang memiliki konsep diri positif, berarti memiliki penerimaan diri dan harga diri yang positif. Harga diri di sini dimaksudkan sebagai evaluasi seseorang terhadap diri sendiri, yang menyatakan sikap menerima atau menolak, lebih jauh juga dikemukakan bahwa harga diri akan menunjukkan seberapa besar seseorang percaya bahwa dirinya mampu, berhasil, dan berharga bagi lingkungan. Sebaliknya orang yang memiliki konsep diri negatif, menunjukkan penerimaan diri yang negatif pula. Mereka memiliki perasaan yang kurang berharga, yang menyebabkan perasaan benci dan penolakan terhadap kemampuan dirinya sendiri. Sehingga mereka tidak dapat mengaktualisasikan semua segi dari dirinya (Johnson & Medinnus, 1974). Perempuan sering menolak/mengabaikan kesempatan untuk berkembang, antara lain dalam bentuk tidak memanfaatkan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, menolak untuk dipromosikan dengan alasan rumah tangga. Hambatan yang dialami perempuan dalam mengembangkan potensinya salah satunya disebabkan oleh faktor dari dalam yaitu sikap enggan untuk meningkatkan prestasi karena takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang dicapainya, antara lain adanya kekhawatiran terhadap anak-anak dan suami yang tidak terurus dengan baik. Rasa enggan untuk terlibat dalam struktur jabatan karena ada ketakutan atas konsekuensi yang didapat akan berdampak pada peran domestiknya sebagai ibu rumah tangga.

4. WFC Perempuan Bekerja dan Mengelolanya

Ciptoningrum (2009) menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan salah satu faktor pemicu peran ganda. Ketika perempuan yang sudah berkeluarga memutuskan untuk lebih mengaktualisasikan dirinya dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diemban juga akan bertambah. Mengatur keseimbangan waktu antara rumah tangga dan pekerjaan juga menjadi salah satu tantangan terberat. Jika

seorang perempuan sudah berkeluarga dan memiliki anak, dibutuhkan kejelian dalam membagi dan mengatur waktu. Memainkan peran ganda, yaitu menjadi ibu rumah tangga sekaligus perempuan berkarir, bukanlah sesuatu yang mudah. Seorang perempuan masih harus dituntut untuk memprioritaskan keluarga dan anak. Namun, tanggung jawab kerja dan karir juga tidak bisa diabaikan begitu saja (<http://mediadanperempuan.org>).

Berdasarkan studi lapang terhadap 7 responden yang berhasil diwawancarai menunjukkan bahwa pada umumnya penyebab WFC yang dialami berasal dari keluarga dan pekerjaan. Penyebab yang berasal dari keluarga muncul ketika individu merasa bahwa ada keterbatasan waktu berkumpul dengan keluarga, adanya keterbatasan bantuan dari orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, sehingga menyebabkan pekerjaan rumah tangga menjadi terbengkalai. Sedangkan yang bersumber dari pekerjaan, berupa beban pekerjaan yang menumpuk dan berbagai deadline yang dihadapi, penggunaan hari libur untuk bekerja, serta adanya jam kerja yang panjang bagi responden yang terlibat dalam jabatan struktural di fakultas. WFC muncul ketika tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan seperti konflik yang dialami oleh responden 1 yaitu salah satu dosen PTS yang saat ini menjabat sebagai Kaprodi.

“Kadang-kadang anak-anak marah kalau saya terlalu sibuk dengan kerjaan dan tidak ada waktu untuk berkumpul, namun walaupun begitu mereka selalu mendukung. Biasanya kalau ada waktu luang, saya selalu mengajak mereka keluar rumah untuk jalan-jalan dan jajan. Untuk teknis pekerjaan rumah, saya serahkan kepada pembantu rumah tangga. Ketika pembantu rumah tangga berhalangan, suami tidak segan

untuk membantu pekerjaan rumah. Intinya harus saling komunikasi dan kerja sama dengan anggota keluarga. Memberikan kebebasan kepada anak dan nasehat-nasehat yang mendorong tumbuh kembang mereka.”

Berdasarkan pernyataan di atas adanya persoalan yang muncul karena kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga, menjadi salah satu sumber konflik dari keluarga. Dengan demikian, dibutuhkan waktu luang untuk bersama keluarga di luar waktu bekerja. Selain itu adanya bantuan dari pembantu rumah tangga juga meringankan beban perempuan agar mereka dapat dengan mudah menyeimbangkan peran yang dijalani, baik di pekerjaan maupun keluarga.

Munculnya WFC juga dapat bersumber dari pekerjaan. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh responden di atas sebagai berikut :

“... kalau sekiranya kerjaan itu bisa dialihkan ke teman, biasanya saya meminta bantuan teman. Intinya kalau ada masalah harus jujur, pasti rekan kerja akan memaklumi. Demikian juga sebaliknya, ketika ada teman butuh bantuan, saya akan berusaha membantu pekerjaan tersebut. Apalagi saya juga memegang beberapa tanggung jawab lain di luar fakultas. Jadi pekerjaan juga semakin menumpuk. Tapi saya selalu menyerahkan kekhawatiran itu pada Tuhan, Tuhan yang akan mencukupkan semua.”

Konflik yang bersumber dari pekerjaan dapat muncul ketika perempuan harus meninggalkan pekerjaannya karena adanya tuntutan dalam peran yang lainnya. Dukungan dari

lingkungan berupa pengertian dari rekan kerja juga dapat meringankan beban WFC.

Berbagai konflik peran yang dihadapi perempuan di atas, dapat dikategorikan sesuai dengan teori dari Yang, Chen, dkk (2000) yang mengidentifikasi tiga jenis WFC seperti time based conflict yaitu adanya keterbatasan waktu berkumpul dengan keluarga dimana waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Strain based conflict juga terjadi ketika muncul keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan seperti anak menunjukkan kemarahannya akibat kesibukan sang ibu dalam pekerjaannya. Sedangkan behaviorbased conflict dapat terjadi seperti dialami oleh responden 6 yang saat ini menjabat sebagai Dekan PTS dan sedang dalam proses studi S-3.

“Waktu untuk keluarga berkurang, ya saya harus pandai-pandai mengatur waktu yang sedikit itu. Saya jadi kurang ada waktu untuk memasak, bersih-bersih rumah, mengurus anak, nonton tv juga. Biasanya kalau ada waktu luang walaupun sedikit, saya dampingi anak-anak belajar, atau pas akhir minggu jalan, walaupun cuman makan. Keluarga mendukung, kalau ada kerjaan saya ngomong ke anak-anak dan suami. Kalau pun saya akhir pekan harus kerja, suami memaklumi.”

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa konflik dapat terjadi ketika keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri seperti anak kurang mendapat perhatian dari seorang ibu, ibu jarang mengurus rumah seperti memasak, bersih-bersih. WFC pada perempuan bekerja membawa dampak negatif secara individual pada diri perempuan itu

sendiri dalam bentuk gangguan kesehatan. Dampak negatif juga dirasakan oleh mereka yang tinggal serumah seperti anak kurang mendapat perhatian dari seorang ibu. Seperti yang dialami oleh responden di bawah ini.

“Hmmm yang sering terjadi biasanya insiden-insiden bukan prinsipal. Seperti kesulitan menyiapkan sarapan pagi-pagi, menyiapkan kebutuhan anak untuk sekolah, teknis pekerjaan rumah. Selain itu ya terbatasnya waktu berkumpul dengan keluarga. Yang bikin ribet, pembantu saya kan sekarang gak full time, otomatis pola asuh anak juga terpengaruh. Ketika anak pulang sekolah, langsung ada les, nanti jam 12 suami saya yang jemput, karena jam kerja suami lebih fleksible. Setelah itu, suami kembali bekerja, anak diantar ke kantor saya, sampai saya pulang kantor jam 16.00 WIB. Jadi harus lebih banyak berkomunikasi dan berdiskusi dengan suami. Secara fisik pasti kelelahan, tapi yang paling penting menyerahkan semua dalam kuasa Tuhan, pasti akan teratasi.”

WFC dapat berdampak terhadap diri sendiri seperti erjadinya kelelahan akibat adanya tanggung jawab yang harus dilakukan sehari-hari, keluarga juga turut terkena dampak berupa terbatasnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga, perhatian dan pola asuh anak menjadi terpecah, serta pekerjaan rumah sedikit terhambat karena terbatasnya bantuan dari orang lain. Sedangkan dampak yang dialami terhadap pekerjaannya juga dituturkan oleh responden sebagai berikut:

“Kalau pun ada kerjaan menumpuk dan dikejar

deadline, biasanya saya bawa pulang. Jadi sekalian bisa memantau anak. Walaupun kerjaan benar-benar tidak bisa ditinggal, ya saya bekerja sama dengan suami, dan suami yang *menghandle* urusan anak.“ (wawancara responden 6)

“Kalau ada masalah di rumah, biasanya kelas kosong, konsekuensinya harus alihkan waktu lagi untuk ada *makeup class*.” (wawancara responden 7)

“Kalau di kerjaan, pas anak saya sakit saya harus bolak-balik ke rumah sakit jugapada waktu itu. Tapi saya selalu konsultasi ke suami, kalau sekiranya suami masih bisajaga anak di rumah sakit, saya pergi kerja. Kalau sudah kepepet, saya memintabantuan teman kantor untuk menggantikan pekerjaan saya.“ (wawancara responden 3)

Munculnya WFC seringkali membutuhkan pembagian waktu antara keluarga dengan pekerjaan dengan baik bahkan tidka jarang pula harus ada yang dikorbankan salah satu. Dibutuhkan dukungan dari lingkungan dalam membantu mengatasi WFC seperti keluarga dan teman kerja. Selain adanya dukungan tersebut perempuan juga harus mampu mengatur waktu agar dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus pegawai (Rini, 2002). Berdasarkan ketujuh responden, dapat diidentifikasi bahwa strategi yang diterapkan merupakan kombinasi dari *problem focused* dan *emotion focused* yang dilakukan secara pribadi maupun melibatkan orang lain. Bentuk *problem focused* antara lain dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga, menjaga komunikasi dengan anak-anak dan suami, adanya dukungan dari rekan kerja, membuat aturan

keluarga, serta merencanakan waktu keluarga untuk bersama-sama ketika ada waktu luang walaupun hanya sebentar. Sedangkan *emotion focused* berupa tekun dalam beribadah dan menyerahkan segala kekhawatiran pada Tuhan. Masing-masing responden mempunyai perbedaan dalam menggunakan strategi. Lazarus dan Folkman (dalam Putri dan Rachmatan, 2005) mengungkapkan terjadinya perbedaan tersebut sangat tergantung pada kepribadian seseorang dan sumber tekanan yang dihadapi. Individu akan cenderung lebih banyak menggunakan pendekatan *problem focused* apabila mereka meyakini bahwa sumber daya atau tuntutan yang dihadapi akan berubah, sedangkan apabila individu meyakini tidak dapat melakukan apa-apa maka untuk mengubah kondisi tersebut maka cenderung menggunakan *emotion focused*.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan perempuan sebagai dosen di PTS sebesar 48,37% dari total keseluruhan jumlah dosen di UKSW. Hal itu menunjukkan bahwa kedudukan dosen perempuan dalam dunia kerja hampir menyamai dosen laki-laki. Pada umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen di PTS dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karena faktor latar belakang pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka mereka akan memilih untuk bekerja daripada hanya tinggal dirumah untuk mengurus anak dan rumah tangga. Adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, bekerja bagi kaum perempuan lebih dari sekedar mencari uang.

Tingkat keterlibatan dosen perempuan di PTS dalam jabatan struktural fakultas sebesar 20,13% dari jumlah dosen perempuan serta didominasi dengan dosen perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Alasan mereka terlibat dalam jabatan tersebut sebagian besar karena adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, dengan

didukung adanya kepercayaan diri dan konsep diri yang positif, serta adanya kepercayaan dari rekan kerja. Selain itu, ada juga perempuan yang enggan untuk terlibat dalam jabatan karena takut akan konsekuensi negatif, kalau anak-anak dan suami tidak terurus.

Ada 3 jenis WFC yang dialami oleh dosen perempuan yang sudah berkeluarga di PTS yang terlibat dalam jabatan struktural maupun yang tidak terlibat, diantaranya *time-based conflict*, misalnya saja terbatasnya waktu berkumpul dengan keluarga akibat adanya pekerjaan yang menumpuk. *Strain-based conflict*, adanya keluhan dari pihak keluarga terhadap pekerjaan perempuan di kantor, hal ini lebih banyak dialami oleh dosen yang berjabatan struktural, daripada yang tidak berjabatan. *Behavior-based conflict*, bahwa keluarga tidak mendapat dukungan peran dari seorang ibu rumah tangga. Hal tersebut sering dialami oleh dosen yang berjabatan, daripada yang tidak berjabatan. Konflik yang dihadapi tersebut akan membawa dampak negatif secara individual dan organisasi.

Strategi yang diterapkan dosen perempuan baik yang terlibat maupun tidak terlibat dalam jabatan struktural secara garis besar sama dalam hal mengatasi konflik yang terjadi yaitu kombinasi dari *problem focused* dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga, menjaga komunikasi dengan anak-anak dan suami, adanya dukungan dari rekan kerja, membuat aturan keluarga, serta merencanakan waktu keluarga untuk bersama-sama. Cara lain dengan *emotion focused* melalui spiritualitas yang dilakukan secara pribadi maupun melibatkan orang lain.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu masih pada tingkat penelitian eksploratif yang masih belum menganalisis secara mendalam tentang indikator-indikator WFC yang dialami perempuan, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Sehingga diharapkan untuk penelitian pendatang dapat dianalisa secara

mendalam tentang indikator tersebut dengan menambah jumlah sample agar diperoleh data yang bervariasi dan detail. Selain itu dapat juga melibatkan keluarga dan rekan kerja responden sebagai pendukung data yang diperoleh di lapangan guna dapat menunjukkan keabsahan data yang benar-benar dapat dipercaya.

Referensi :

- Afiatin & Martaniah, 1998. *Aktualisasi diri*. <http://arsip.uui.ac.id/files//2012/08/05.2> bab-263.pdf. Diunduh pada 28 Mei 2013 pukul 20.00 WIB.
- Andayani, B., & Afiatin, T. 1996. *Konsep Diri, Harga Diri, Dan Kepercayaan Diri Remaja*. Jurnal Psikologi. Universitas Gadjah Mada. <http://ilib.ugm.ac.id/jurnal/detai.php?dataId=4105>. Diunduh 10 November 2012.
- Anderson, E.A., & Leslie, L.A. 1991. "Coping With Employment and Family Stress: Employment Arrangement and Gender Differences". *Sex Roles*, Vol. 24.
- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.
- Arnold dan Fawcett, 1990. repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18486/4/Chapter%20II.pdf. Diunduh pada 3 Juli 2013.
- Artini, Ni Wayan Putu dan Handayani. 2009. *Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pembuat Makanan Olahan Terhadap Pendapatan Keluarga*. *Piramida*, 5. 1:9-15.
- Baihaqi, M.I.F. 2008. *Psikologi Pertumbuhan: Kepribadian Sehat untuk Pengembangan Optimisme*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bellas, M.L dan Toutkoushian, R.K. 1999. "Faculty Time Allocation and Research Productivity: Gender, Race and Family Conflict," Review of

- Higher Edu-cation, Vol.22. No 4, PP.367-90.
- Charles dan Scheier, 1995. *Aktualisasi Diri*. <http://arsip.uui.ac.id/files//2012/08/05.2-bab-263.pdf>. Diunduh pada 28 Mei 2013 pukul 20.00 WIB.
- Ciptoningrum, Palipi. 2009. *Hubungan Peran Ganda dengan Pengembangan Karier Wanita (Kelurahan Menteng, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, Propinsi Jawa Barat)*. Skripsi. Fakultas Ekologi Manusia: Institut Pertanian Bogor.
- Coulhoun. 1990. *Konsep diri*. http://elearning.gunadarma.ac.id/docm-odul/aktualisasi_diri/bab3-konsep_diri.pdf. Diunduh pada 19 Juni 2013 pukul 14.25 WIB.37
- Fu, C.K. and Shaffer, A. 2001. "The Tug of work and family. Direct and indirect domain –specific determinants of of work family conflict", *Personell Review*, Vol.30 No5/6. PP. 401-22.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. 1992. *Research Methods for Business and Management*. MacMillan Publishing Company, New York
- Glueck, Greer,C.G. 1997. *Strategy and Human Resouces a General Managerial Perspective*. NJ: Prentice Hall, Englewood Clifft.
- Greenhause,J.H., & Beutell, N. 1985. "Sources of Conflict between Work-Family Roles". *Academy Management Review*.
- Handayani, Trisakti dan Sugiarti. 2001. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: Pusat Studi Wanita dan kemasyarakatan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hidayati, L.N & Alteza, M. *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Coping*. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Muniya%20Alteza,%20SE..M%20>. Diunduh pada 24 April 2013.
- Higgins et al. 2007. "Reducing Work-Family Conflict: What Works? What Doesn't". *Research Report*. University of Western Ontario
- Hoffman, et al. 1974. *Working Mothers*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisers. 20.
- Juanda, Bambang. 2007. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Intitut Pertanian Bogor. Bogor.
- Kaltsum, Ummi. 2006. *Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Guna Darma.
- Kussudyarsana dan Soepatini.2008. *Pengaruh Karier Objektif pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 9, No. 2, Agustus 2008: 128 -145. Universitas Muhammadiyah Surakarta. http://eprints.ums.ac.id/1285/1/2._KUS_SUDIYARSANA.pdf. Diunduh pada 4 Maret 2013 pukul 20.35 WIB.
- Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2006. Taylor, 2009. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22179/3/Chapter%20II.pdf>. Diunduh pada 22 Juli 2013 pukul 19.58 WIB.
- Linandar, Tidar Noefitri. 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karier Wanita (Studi kasus: Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kota Bogor)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor.
- Lubis, Namora Lumongga., Syahfitriani, Emy. *Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau dari Motivasi Kerja Kebutuhan Ekonomi dan Aktualisasi Diri pada Istri*. *Majalah Kedokteran Nusantara* Volume 40 No. 1. Maret 2007.
- Majid, Fitria. 2012. *Faktor-faktor yang Mmepengaruhi Keputusan Perempuan*

- Berstatus Menikah untuk Bekerja (Studi Kasus: Kota Semarang)*. UNDIP: Semarang.
<http://eprints.undip.ac.id/37390/1/MAJID.pdf>. diunduh pada 26 Maret 2013 pukul 14.10 wib.
- Nabi R. Ghulam. 1999. "An Investigation into the Differential Profile of Predictor of Objective and Subjective Career Success". Career Development International: 212-224.
- Notoadmojo. 2003. repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/21812/4/Chapter%20II.pdf.
Diunduh pada 3 Juli 2013.
- Poerwandari, K. 2007. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia, Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Putri, Dona Eka & Rachmatan, Risana. 2005. *Metode-Metode dalam Mengatasi Stress Akibat Tsunami Pada Keluarga Korban Tsunami Aceh*. Proceeding Seminar Nasional PESAT. Universitas Gunadarma.
- Putri, Nadia Maharan & Purwanti, E.Y. 2012. *Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Faktor yang Mempengaruhinya di Kabupaten Brebes*. Diponegoro Journal of Economics. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012.
- Prawitasari, A.K., Purwanto, Yadi., Yuwono, Susatyo., 2007. *Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga*. Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Vol. 9, No. 2, November 2007 : 1-13.
- Risman, 2003. *Konsep Percaya Diri*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27467/4/Chapter%20II.pdf>.
Diunduh pada 19 Juni 2013 pukul 14.24 WIB.
- Rejeki, Sri, & Nugrahani, T.S. 2008. *Analisis Konflik Peran Wanita Karir dan Hubungannya dengan Komitmen Profesi (Studi Empiris Wanita Karir di D.I. Yogyakarta)*. Lembaga Penelitian : UNY.
- Retnaningtyas, Yuli Tri. 2011. *Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik : UPN Surabaya.
- Rini, Agatha. 2002. *Konflik Kerja Karyawan BPR Studi Kasus Perbarido Komda Semarang*. Dian Ekonomi Vol.VII No.1, Semarang
- Rita Tri Yusnita . 2011. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Konflik Pekerjaan- Keluarga dan Ketakutan akan Kesuksesan pada Wanita serta Dampaknya pada Prestasi Kerja (Survey pada Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2010)*. Jurnal MM Vol 4 No. 1 tahun 2011.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanullang, S.Y.A. 2007. *Woman >, =, < Man?*
<http://www.buletinpillar.org/artikel/woman-man> diakses pada 3 Juli 2013.
- Suparno, Annah Suhaenah. 1994. *Kesadaran Gender: Hakikat, Pengertian dan Permasalahannya*. Seminar Sehari "Peningkatan Partisipasi Wanita dalam Wajib Belajar Pendidikan Dasar. Jakarta.
- Sutopo, HB. 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press.
- Tharenue Phyllis. 1999. "Is There a Link Between Family Structures and Women's Managerial Career Advancement?". Organization Behavior, Vol. 20.

PROSIDING SEMINAR NASIONAL MULTI DISIPLIN ILMU & CALL FOR PAPERS UNISBANK (SENDI_U)

Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat
ISBN: 978-979-3649-81-8

- Triaryati, Nyoman. 2003. *Kiat Menangani Konflik*. Prenhallindo, Jakarta.
- Vinta. 2010. *Super Banyak Alasan untuk Jadi Pendidik (Guru/Dosen)*.
<http://lovinta.wordpress.com/2010/08/28/super-banyak-alasan-untuk-jadi-pendidikgurudosen/> diakses pada 13 Juni 2013.
- White, K. 2003. "Woman and Leadership in Higher Education in Australia". *Tertiary Education and Management Review*, Vol. 20 no 4, PP. 234-48.
- Widyastuti, Endang., dkk. *Ketakutan Sukses pada Wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda*. Universitas Setia Budi dan Universitas Gadjah Mada.
- Yang, Chen, et al. 2000. "Source of Work Family: Sino-US. Comparison of The Effect of Work and Family Demand". *Academy of Management Journal*, Vol. 43: 113-123.

Created with