

PRESEPSI WANITA KARIER TERHADAP KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA

Nurlaila

Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate
Jl. Kampus II Gambesi Kota Ternate Selatan Tlp : 0921-3121854 Kode Pos 97719

Yolanda Mohunggo

Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate
Jl. Kampus II Gambesi Kota Ternate Selatan Tlp : 0921-3121854 Kode Pos 97719

Abstract : *Each employee works naturally, have a family, both parents, husband / wife or his children. On the one hand an employee must devote attention, thought and energy to the company where she worket. On the other hand, the worker / employee must give the same thing to his family. This is where there are opportunities for the different conflicts of interest. Its direction can be of two kinds, the quality of family relationships interfere with work or family demands interfere with the quality of work of employees. This research approach is qualitative descriptive case studies (case study). Case subjects were selected based on the justification that working women are experiencing work family conflict with work in the sector characteristics formal / managerial certain working hours, can not easily leave their work at any time, the job demands a lot of time outside working hours or working hours too time-consuming so she worked hard to devote time in balance to work and family. The results found that both of them is something that is very important and complementary, the family is an integral and very important in the life of a career women, a job is also a woman in a wheel career building in the era of globalization. Conclusion : adult economic demands the increasingly high cost of living, education and other needs of the career woman who makes an active role, with a high level of discipline, the seriousness of which is applied in the work to make progress and add to the success mainly on economic factors, environmental impacts that occur in the real family informants seen in the company of fa,ily time is less, but the positive impact that formed the equality in gender justice, application of the theory of work and family conflict by Latihfa (2008) who said that the conflict between work and family occurs when a person must carry out a multi role, namely as an employee, couple (husband and wife) and parents. For that the informants always create a culture of effective communication within the family and always stive to meet the existing role.*

Keywords : *Perception of her career, family work conflict*

Pendahuluan

Globalisasi yang telah terjadi saat ini telah menyebabkan dua kecenderungan penting dalam dunia bisnis dan organisasi, yaitu semakin meningkatnya persaingannya dan terjadinya diversitas tenaga kerja. Diversitas di tempat kerja tersebut mengarah pada perbedaan-perbedaan diantara karyawan atau para calon anggota organisasi yang meliputi jenis kelamin, ras, umur, agama, latar belakang budaya, kapasitas fisik, sexism, dan pendidikan serta status perkawinan (Robbins, 2003; Luthans, 1995). Hal ini sejalan dengan terjadinya fenomena semakin meningkatnya tingkat partisipasi kerja wanita dan peran pekerja wanita dalam dunia bisnis. Arah perkembangan pekerja wanita tersebut menunjukkan eskalasi peningkatan yang cukup berarti secara kuantitatif. Sedangka

secara kualitatif, perkembangan karier pekerja wanita ke dalam tugas-tugas manajerial yang secara tradisional menjadi posisi pekerja laki-laki, menjadi nyata adanya.

Pandangan gender merupakan sebuah konsep konstruksi sosio-kultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminim. Dari konsep ini masyarakat mempresepsikan sifat tertentu yang melekat pada pria dan wanita, misalnya pria diidentikkan dengan sifat keras, kuat dan rasional sedangkan wanita dikatakan lembut, lemah dan emosional. Atas dasar inilah maka pada umumnya masyarakat memandang bahwa peran yang diharapkan dari pria dan wanita berbeda. Pria diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas dengan urusan domestik seperti mengola rumah

tangga dan mengurus anak. Pembagian peran ini cenderung menjadikan wanita ter subordinasi oleh pria, yang bahkan berdampak pada bentuk ketidakadilan seperti marginalisasi, stereotipe, dan bahkan kekerasan, namun dewasa ini, pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, salah satunya ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*). Hal ini antara lain dapat dilihat dari pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Namun penelitian ini lebih fokus pada wanita karier karena, intensitas terjadi *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002). Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. Studi oleh Apperson et al (2002) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work-family conflict* pada wanita karier.

Fenomena *work-family conflict* ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan

dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work-family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*) (Poelmans, 2002a). Tan (1991) menyatakan bahwa ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita Indonesia. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengolah rumah tangga yang baik. Di pihak lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga juga berhak untuk bekerja. Namun demikian, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik, di mana struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita lebih lemah dari lelaki (Budiman, 1985:60 dalam Sudarwati, 2003) sehingga wanita dalam pemenuhan kebutuhan materialnya sangat tergantung pada lelaki. Status dan peran suami umumnya lebih dominan daripada istri. Pria (suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita juga diperbolehkan untuk bekerja, tetapi tanggung jawab rumah tangga juga tetap berada di pundaknya. Inilah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan pria. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini penulis ingin mengaji fenomena tentang persepsi wanita karier terhadap pekerjaan dan keluarga.

Rumusan Masalah

Dengan melihat penyebab, dampak dan strategi konflik pada wanita karier yang dipakai untuk mengatasinya, dengan belandaskan pada pertanyaan yang terkait dengan :

1. Bagaimanapresepsi wanita karier terhadap pekerjaan dan keluarganya ?
2. Apa penyebab wanita karier terlibat aktif dalam pekerjaannya ?
3. Apa dampak yang dialami oleh wanita karier terhadap keluarganya ?
4. Bagaimana strategi mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Persepsi

Kata persepsi memiliki beberapa makna, berikut dikemukakan beberapa pengertian tentang persepsi. Sarwono (1997 : 94) mengungkapkan bahwa "persepsi dalam pengertian psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, perabaan, dan sebagainya)". Persepsi merupakan suatu proses yang terjadi pada seseorang yaitu proses memahami atau memberi makna terhadap setiap informasi yang diterima oleh seseorang melalui alat indra, dan selanjutnya seseorang mempersepsi atau memahami informasi yang mereka terima. Berkaitan dengan pengertian persepsi, Gibson (dalam Andrew, 1983 ; 74) mengungkapkan "Perception is a proses by which the brain selects, organize and interprets the sensation". Penjelasan ini menunjukkan bahwa fungsi dari persepsi adalah untuk membantu orang memahami setiap informasi yang datang dari luar melalui indra secara logis dan teratur.

Konsep Perilaku

Dalam kamus bahasa Indonesia Depdikbud (1997) perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Tanggapan atau reaksi tersebut diwujudkan dalam bentuk kegiatan, perbuatan atau tindakan yang bertujuan sesuai dengan sifat rangsangan itu sendiri. Berarti perilaku adalah suatu respon yang merupakan akibat dari adanya rangsangan sebagai penyebab.

Konflik Kerja dan Keluarga

Teori yang melandasi timbulnya konflik ini adalah teori peran (*role theory*). Peran (*role*) menurut Siegel dan Marconi (1989) dalam Latifah (2008) adalah *parts that people play in their interactions with others*. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika "*a person occupies several position that are incompatible behavior expectation*". (Siegel dan Marconi, 1999).

Pengertian Konflik

Menurut Nardjana (1994) Konflik adalah akibat situasi dimana keinginan atau kehendak yang berbeda atau berlawanan antara satu dengan yang lain, sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Menurut Killman dan Thomas (1978), Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidakcocokan

antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja (Widjono, 1993).

Beberapa Faktor Penyebab Konflik

Perbedaan individu yang didasari oleh perbedaan pendirian dan perbedaan perasaan. Setiap manusia memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda, sehingga dalam menilai sesuatu tentu memiliki penilaian yang berbeda-beda. Misalnya masyarakat menilai kebijakan pemerintah mengenai menaikkan harga BBM karena harga bahan mentah naik. Tentu setiap masyarakat akan menilai dengan pemikirannya masing-masing yang mungkin secara umum terbagi menjadi kelompok yang pro dan kontra.

Pengertian Keluarga

- Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan. (Menurut Departemen Kesehatan RI 1998).
- Kumpulan beberapa orang yang karena terikat oleh satu turunan lalu mengerti dan merasa berdiri sebagai satu gabungan yang hakiki, esensial, enak dan berkehendak bersama-sama memperteguh gabungan itu untuk memuliakan masing-masing anggotanya. (Ki Hajar Dewantara)

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keluarga adalah :

- Unit terkecil dari masyarakat
- Terdiri atas 2 orang atau lebih
- Adanya ikatan perkawinan atau pertalian darah
- Hidup dalam satu rumah tangga
- Di bawah asuhan seseorang kepala rumah tangga
- Berinteraksi diantara sesama anggota keluarga
- Setiap anggota keluarga mempunyai peran masing-masing
- Diciptakan, mempertahankan suatu kebudayaan

Wanita Karier

Wanita selalu menjadi topik yang mengasyikkan untuk dibicarakan, khususnya di dalam kaitannya dengan peran antara karier dan ibu rumah tangga. Dengan bertambahnya kesempatan memperoleh pendidikan bagi rakyat, termasuk kaum wanita, maka makin banyak wanita yang memasuki lapangan pekerjaan. Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri adalah bahwa jumlah wanita Indonesia yang terjun sebagai tenaga kerja dan bekerja dengan imbalan telah mengalami peningkatan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi wanita karier terhadap pekerjaan dan keluarganya.
2. Untuk mengetahui penyebab wanita karier terlibat aktif dalam pekerjaannya.
3. Untuk mengetahui dampak yang dialami oleh wanita karier terhadap keluarganya.
4. Untuk mengetahui strategi-strategi mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Kasus dipilih berdasarkan justifikasi subjek penelitian yaitu wanita bekerja yang mengalami *work family conflict* dengan karakteristik bekerja di sektor formal / manajerial dengan jam kerja tertentu, tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sewaktu-waktu, pekerjaannya banyak menuntut waktu di luar jam kerja atau jam kerja yang terlalu menyita waktu sehingga wanita bekerja kesulitan mencurahkan waktu secara berimbang untuk pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini termasuk pada kategori fenomenologi yaitu penelitian fenomenologi mencoba menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran

yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji. Menurut Creswell (1998:54), Pendekatan fenomenologi menunda semua penilaian tentang sikap yang alami sampai ditemukan dasar tertentu. Data penelitian dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Untuk memelihara keabsahan data, dilakukan pengamatan dan pengecekan data secara terus menerus selama penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk mengecek keabsahan data adalah triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan kredibilitas atau keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu (Meleong, 2000 : 178). Teknik triangulasi yang digunakan disini adalah teknik triangulasi metode dan triangulasi sumber data. Sesuai sifat pendekatan kualitatif yang lentur dengan mengikuti pola pemikiran yang bersifat *empirical inductive*, segala sesuatu dalam penelitian ini ditentukan dari hasil akhir pengumpulan data yang mencerminkan keadaan sesungguhnya dilapangan. Meskipun menggunakan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini tetap diperlukan focus penelitian yang bertujuan :

1. Fokus penelitian ini membatasi studi atau akan membatasi bidang pembahasan. Sedangkan fokus penelitiannya adalah menyangkut dengan persepsi wanita karier terhadap konflik pekerjaan dan keluarganya.
2. Penerapan fokus berfungsi untuk menentukan dan mengeluarkan suatu informasi yang diperoleh di lapangan. Melalui bimbingan dan arahan fokus yang telah ditetapkan maka peneliti akan tahu (meski mungkin menarik tapi tidak relevan) sejalan dengan itu peneliti mengadakan rekonfirmasi data.

Tabel : 1. Daftar Nama Informan

No	Nama	Masa Kerja	Jumlah Anak	Keterangan
1	Ida Hidayanti	11 tahun 10 bulan	2 orang anak	Informan Kunci
2	Dharmawati	8 tahun 6 bulan	3 orang anak	Informan Kunci
3	Nurain	20 tahun 3 bulan	3 orang anak	Informan Lapang
4	Nurhasanah	11 tahun 10 bulan	2 orang anak	Informan Lapang
5	Fenti Kamila	20 tahun 7 bulan	2 orang anak	Informan Lapang

Sumber : Data diolah Peneliti

Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data, terdapat tiga proses kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Proses memasuki lokasi penelitian (*Getting In*). Sesuai dengan pendapat Sharraden dan Barrera (1995 ; 460) yang mengatakan bahwa : "*Informan legitimacy comes from their overall ability to convey an acceptable and trustworthy presence*" (Legitimasi informal bersumber dari kemampuan menyeluruh para peneliti untuk menyampaikan kehadiran yang dapat diterima untuk menyampaikan kehadiran yang dapat diterima dan dipercaya). Dalam usaha memasuki lokasi penelitian, peneliti telah menempuh jalan pendekatan formal maupun informal. Dengan demikian proses *getting in* pada umumnya berjalan lancar termasuk ketika peneliti berusaha mencari informan kunci (*key informan*).

Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, analisa data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan analisa data kualitatif dari Milles dan Huerman (1992).

Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teknik yang dikemukakan oleh Maleong, (2001), yaitu :

1. Perpanjangan keikutsertaan
2. Ketekunan Pengamatan
3. Triangulasi
Metode yang digunakan dalam triangulasi ini antara lain :
 - a. Membandingkan data hasil pengamatan dan wawancara
 - b. Membandingkan persepsi data perilaku seseorang dengan orang lain
 - c. Membandingkan data dokumentasi dengan wawancara
 - d. Melakukan perbandingan dengan teman sejawat
 - e. Membandingkan hasil temuan dengan teori
4. Pemeriksaan teman sejawat melalui diskusi

Hasil Wawancara

Sebagai hasil dari pengumpulan data primer maka dibawah ini peneliti menyajikan hasil wawancara dari 5 informan yang terdiri dari Ibu Ida Hidayanti (dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Khairun, pernah menjabat sebagai sekretaris PSW, pernah menjabat sebagai PD 3 Fakultas Ekonomi Universitas Khairun, dan pernah menjabat sebagai Ketua PMW tahun 2009-2010), Ibu Darmawati Taher (pernah menjabat sebagai ketua program studi PGSD, Ketua PSW Unkhair 2013), Ibu Nurain (Dekan Fakultas Sastra Unkhair dan pernah menjabat sebagai Ketua PSW Unkhair), Ibu Nurhasanah Yusuf (Ketua LPPM Unkhair dan pernah menjabat sebagai Kaprodi Biologi FKIP, Anggota MUI), dan Ibu Fenti Kamilah (Sekretaris Bapeda Halbar dan pernah menjabat sebagai Kabag Pemberdayaan Perempuan Kab. Halbar).

Adapun pemilihan pada informan tersebut dengan pertimbangan yang didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai, yakni mendapatkan gambaran secara objektif terhadap kondisi yang menjadi subjek pada penelitian ini. Dalam proses mendapatkan informasi dari informan terkait dengan permasalahan yang diajukan, peneliti selalu mengadakan penelitian mendalam yaitu terlibat aktif dalam kehidupan para informan, hubungan kekerabatan yang dibangun sekian lama oleh peneliti menjadikan peneliti tertarik untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan persepsi wanita karir (para informan) terhadap keluarga dan pekerjaannya.

Berikut pertanyaan dan jawaban dari informan :

Pertanyaan :

1. Bagaimana persepsi wanita karier terhadap pekerjaan dan keluarga ?

Ibu Ida Hidayanti menggambarkan persepsi wanita karier terhadap pekerjaan dan keluarganya sebagai berikut ;

"Presepsi saya sebagai wanita karier terlibatan pekerjaan dan keluarga merupakan kedua hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan tetapi menjadi satu kesatuan yang saling melengkapi. Dalam pekerjaan saya sebagai wanita dapat mengekspresikan setiap ide kreatif dan pengembangan kompetensi saya untuk diri

sendiri maupun orang lain, karena hasil dari aktivitas pekerjaan akan meningkatkan hubungan dengan orang banyak yang beragam karakter membuat saya semakin beragam memahami dinamika dunia kerja. Sementara dalam keluarga saya hanya seorang istri dan ibu yang ketika berada dalam keluarga melepas atribut saya dalam pekerjaan, posisi sebagai istri sebagai pelengkap suami dalam membina dan mendidik anak-anak serta mengabdikan kepada suami sehingga dengan aktivitas pekerjaan yang banyak saya tidak melepas tanggung jawab sebagai istri melayani suami saat makan dan aktivitas lainnya serta mendukung setiap pekerjaan suami, sebagai ibu saya mendidik dan merawat sendiri tidak lepas tanggung jawab dalam hal menyajikan makanan yang beragam untuk, mencuci, setrika dan aktivitas rumah tangga lainnya”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Ain, yaitu :

“bagi seorang perempuan yang telah berumah tangga, memang banyak mengalami kendala terutama dalam pembagian waktu antara pekerjaan yang berkaitan dengan kariernya dan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap keluarganya. Sebagai wanita karier, maka harus pandai menyiasati waktunya agar segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan tepat waktu. Bagi saya, seorang wanita dapat berkarier sesuai dengan cita-citanya atau sesuai dengan ilmu dan bakat yang dimilikinya. Selama seorang wanita dapat melakukan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga dengan baik, dan selama keluarga mendukung sepenuhnya untuk wanita itu

berkarier, maka selama itu tidak akan menjadi masalah bagi perkembangan karier dan rumah tangganya. Sebagai wanita karier (dosen) banyak hal yang saya hadapi yang berkaitan dengan tanggung jawab saya sebagai pendidik dan sebagai ibu rumah tangga. Kendala yang saya hadapi pun sama yaitu bagaimana membagi waktu agar saya dapat melakukan kedua hal itu dengan baik. Saya beruntung karena keluarga mendukung apa yang saya lakukan. Tetapi sebagai manusia biasa, pada kondisi tertentu kadang anak-anak kehilangan kesempatan bersama saya karena pekerjaan saya yang tak bisa ditinggalkan. Pada saat yang lain saya harus mengabaikan kelelahan saya yang dibawa pulang dari tempat kerja, karena di rumah keluarga sudah menunggu dengan sejumlah persoalan yang harus diselesaikan. Pada dasarnya sebagai seorang wanita karier harus siap menghadapi peran ganda yang telah dengan sadar dipilihnya”.

Berikut penjelasan Ibu Dharmawati terkait persepsi wanita karir terhadap pekerjaan dan keluarganya, yaitu :

“ keluarga adalah segalanya. Sebagai istri dan ibu, saya tetap berusaha untuk melakukan setiap hal yang terbaik bagi masa depan keluarga. Anak-anak adalah titipan Allah SWT yang perlu dijaga, dididik untuk menjadi anak yang bermartabat, berakhlak mulia dan bermasa depan cemerlang. Suami adalah imam bagi keluarga sekaligus sebagai pendamping hidup dalam rumah tangga tempat berbagai persoalan rumah tangga didiskusikan dan dicari solusi terbaiknya. Terhadap pekerjaan, menurut saya mencari nafkah adalah kewajiban orang tua kepada anak. Istri juga dapat turut serta

membantu suami dalam hal mencari nafkah bagi keluarga sesuai kompetensi yang dimiliki, sepanjang tidak mengganggu tugas utamanya sebagai ibu dan istri bagi semuanya”.

Penjelasan yang lebih tegas disampaikan oleh Ibu Nurhasanah

“saya sependapat dengan wanita yang sudah berkeluarga dan bisa bekerja selama wanita tersebut mampu mengelola waktu dengan baik untuk keduanya (pekerjaan dan keluarganya) sehingga tidak mengorbankan fitrah wanita”.

Pandangan yang sama juga disampaikan oleh ibu Hj Fenti, namun beliau lebih menggariskan pada pereanaan anggota keluarga terkait dengan kebutuhan ekonomi, yaitu :

“Keluarga adalah unit terkecil dalam suatu masyarakat, peran ayah sebagai kepala keluarga dan peran ibu sebagai manager rumah tangga. Kedinamisan rumah tangga sangat tergantung dari kerja sama antara ayah dan ibu, tetapi ada hal-hal tertentu peran ibu sangat dominan seperti mengelolah keuangan rumah tangga dan biasanya anak-anak secara psikologis untuk mengemukakan segala sesuatu (seperti meminta uang, minta bantuan dll) lebih ke ibu. Hal inilah yang menjadikan saya sebagai wanita karir menjadi dilema, disatu sisi harus bekerja tetapi disisi lain harus meninggalkan anak-anak karena bekerja diluar rumah. Wanita bekerja seperti sudah menjadi tuntutan zaman, disamping itu juga dapat menambah perekonomian keluarga membantu suami dalam menambah penghasilan”.

Berdasarkan dari beberapa informasi yang disampaikan oleh para informan rata-rata informan mengetahui persis posisinya sebagai wanita karir dan posisinya sebagai ibu rumah tangga, walaupun dengan begitu banyak konsekuensi yang harus mereka

hadapi tapi pada dasarnya kesadaran dan tanggung jawab sebagai pekerja yang terikat pada suatu organisasi dan peranan sebagai ibu rumah tangga selalu ada dipundak mereka.

2. Apa penyebab wanita karir terlibat aktif dalam pekerjaan ?

Berikut penjelasan ibu Ida Hidayanti :

“Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan suatu kewajiban untuk era sekarang karena dengan semakin tingginya biaya hidup, pendidikan dan keperluan lain untuk membuat wanita menjadi pelengkap dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga sehingga bahan rumah tangga tidak sepenuhnya dibebankan pada suami. Seorang suami yang memberikan ijin istri bekerja karena ingin istrinya memiliki wawasan dan pergaulan yang luas sehingga mempengaruhi dalam proses pendidikan anak-anaknya”.

Berikut penjelasan ibu Ain yang lebih merincikan sesungguhnya keterlibatan aktif wanita pada pekerjaan karena pada umumnya wanita memiliki sifat serius, hati-hati rapih dalam bekerja :

“Ketika seorang wanita memilih untuk berkarir, maka dengan sendirinya pasti aktif dan serius dalam pekerjaannya. Hal lain yang menunjang seorang perempuan selalu terlibat aktif dalam pekerjaannya, karena pada dasarnya perempuan selalu memiliki sifat serius, hati-hati, dan rapih dalam bekerja”.

Berikut pendapat ibu Dharmawati yang penjelasannya sama dengan pendapat ibu Ida Hidayanti dan ibu Ain :

“ keterlibatan wanita karir secara aktif dalam pekerjaannya menurut saya karena beberapa hal, yaitu karena :

1. Tuntutan ekonomi keluarga
2. Sebagai bentuk dari rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya.

3. Keterpanggilan untuk membantu suami, agar dapat memenuhi kebutuhan sekolah atau masa depan anggota keluarganya.
4. Kompetensi yang dimilikinya, memberikan ruang untuk dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Berikut pendapat ibu Nana :

“Ambisius dalam berkarir

- Adanya ketidak harmonisan dalam rumah tangga
- Belum memiliki anak sehingga tanggung jawab orang tua belum ada
- Tidak bisa membagi waktu/mengelola waktu dengan baik antara keluarga dan pekerjaan”

Tujuan bekerja dan penempatan pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang diemban oleh ibu Fenti maka pendapat informan terkait dengan pernyataan ini yaitu :

“Karena pekerjaan saya ini termasuk berdasarkan *background* pendidikan sehingga sampai saat ini saya enjoy aja dan menikmati pekerjaan saya, lagi pula pekerjaan saya ini sifatnya menolong dan memberikan kebahagiaan dan dapat mengubah kehidupan orang lain menjadi lebih baik. Disamping itu saya memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup besar dan halal sehingga tidak sepenuhnya menggantungkan ekonomi kepada suami saya”.

Informasi dari para informan sebagai wanita karir yang mau terlibat aktif dalam pekerjaannya disebabkan tujuan mereka dalam mendapatkan penghasilan dalam membantu memenuhi kebutuhan keluarga sehingga tidak sepenuhnya bergantung kepada suami, hal ini dilihat dari tingkat kebutuhan yang semakin tinggi, dengan adanya niaya tambahan dari seorang istri maka hal ini dapat meringankan beban dan tanggung jawab suami.

3. Apa dampak yang dialami wanita karir terhadap keluarganya ?

Berikut informasi dari ibu Ida Hidayanti

“Dampak yang dialaminya adalah ketika beban pekerjaan menumpuk dan dikejar *deadline*, sementara keluarga menuntut perhatian yang sama hal ini terkadang menjadi pemicu, namun dapat diselesaikan dari hati ke hati. Karena saat membangun rumah tangga saya dan suami sudah membuat komitmen dalam menyikapi setiap persoalan yang terkait pekerjaan maupun keluarga, alhamdulillah dengan komitmen tersebut menjadi pedoman kami dalam menyikapi persoalan”.

Menurut informan ibu Ani terdapat dampak negatif dan positif, berikut penjelasannya :

“Bagi saya tidak ada dampak negatif yang dialami keluarga saya selama berkarir. Bahkan banyak hal positif yang dialami. Hal-hal positif tersebut misalnya, anak-anak terbiasa melihat orang tuanya bekerja dan memicu mereka untuk dapat melakukan hal yang sama. Hal positif lainnya adalah anak-anak dapat bertukar pikiran dalam berbagai hal dengan ibunya. Selain itu anak-anak bisa mandiri. Dampak negatifnya adalah kurangnya waktu bersama-sama dengan keluarga”.

Berikut informasi yang disampaikan oleh ibu Dharmawati :

“Beberapa dampak dapat timbul akibat peran ganda wanita disektor publik (pekerjaan diluar rumah) dan domestik, yaitu :

1. Kesulitan membagi waktu, antara keluarga dan pekerjaan
2. Kadangkala menjadi pemicu kesalahpahaman dengan suami, ataupun anggota keluarga lainnya misalnya anak.

3. Beberapa pekerjaan dirumah terpaksa harus dialihkan kepada pembantu
4. Anak-anak menjadi kurang terkontrol kebutuhannya, baik kebutuhan jasmani maupun rohaninya.
5. Yang ditakutkan adalah ketidakharmonisan dalam rumah tangga

Berikut pendapat ibu Nana yang pernyataannya lebih mengarah pada realita yang sering terjadi :

“Dampak bagi wanita yang berkarir bagi keluarga bila wanita karir tidak bisa membagi waktu antara keluarga dan pekerjaannya maka bisa menyebabkan rumah tangga berantakan, anak-anak terbelah dan timbul konflik sehingga kemungkinan berimbas pada perceraian”.

Berikut pendapat ibu Fenti :

“menurut saya kalau berbicara mengenai dampak pasti ada dampak positif dampak negatif misalnya, dari segi kebutuhan keuangan pastinya berkecukupan karena ada penghasilan dari suami dan istri yang membantunya. Dampak positif berikutnya dapat menjadi kesetaraan dan keadilan gender dimana laki-laki dan perempuan bisa menjadi mitra kerja dalam keluarga. Dengan kesibukan dan padat jam kerja saya dengan sendirinya saya merasa manfaat yang sangat besar dalam hal kedisiplinan waktu, saya biasa jadi seorang perencanaan yang terkait dengan kebutuhan rumah tangga mulai dari persiapannya sampai penyelesaiannya sebelum saya berangkat kerja mengerjakan tugas saya demikian sebaliknya. Dampak negatif yaitu : saya merasa dengan kesibukan saya perhatian dan pemantauan kepada keluarga lebih sedikit

karena pekerjaan saya sebagai PNS yang terikat dengan waktu belum lagi kegiatan-kegiatan saya, bahkan pada saat tertentu saya harus meninggalkan keluarga (suami dan anak) dalam kurung waktu yang cukup lama. Dalam menjalankan tugas ibu rumah tangga terpaksa harus membagikan kepada seorang pembantu karena lokasi atau jarak tempat tinggal dan tempat kerja yang jauh dan berada di seberang lautan”.

Dari hasil kesimpulan singkat yang dapat peneliti katakan bahwa pada dasarnya para informan ini memahami dan merasakan sebagai wanita karir yang taat peraturan mengetahui ada dampak positif dan dampak negatif, untuk dampak positif dapat dilihat dari budaya yang diterapkan dimasing-masing keluarga dan dampak negatif pada umumnya yaitu waktu kebersamaan dengan keluarga yang kurang.

4. Bagaimana strategi mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga ?

Strategi mengatasi konflik menurut ibu Ida Hidayanti yaitu :

“Strategi mengatasi konflik dalam keluarga dan pekerjaan kami saling bahu membahu membantu satu sama lain, tidak ada istilah ini pekerjaan suami maka istri tidak bisa selama masih mampu dilakukan maka saya akan melakukannya begitu juga suami jika ada pekerjaan istri tetapi dia biasa melakukannya kenapa tidak. Karena dalam prinsip kami berumah tangga tidak ada yang selain ketergantungan satu sama lain tetapi berusaha untuk dapat menyelesaikan secara profesional, dalam benak kami tidak ingin jika diantara kami ada yang lebih dahulu berpulang kerahmatullah siap dengan segala resiko pekerjaan dan keluarga. Kami membiasakan menjaga privasi masing-masing dengan tidak mencampuri urusan yang bukan urusan kami masing-masing seperti handphone dan

dompet, bagi kami tidak berhak membuka atau menerima kecuali ada ijin kenapa dilakukan karena terkait kehidupan berteman ada yang bercanda dengan sesama kalau kita tidak memahami makna akan terjadi keributan maka solusinya privasi menjadi lebih penting untuk dihargai, begitu juga komunikasi dengan anak-anak dijadikan sebagai teman sehingga bisa lebih leluasa dalam komunikasi”

Berikut informasi yang diberikan ibu Ain yaitu :

“Konflik rumah tangga akibat pekerjaan sangat jarang terjadi pada keluarga saya, karena masing-masing telah menyadari posisinya. Walaupun demikian kadang kelelahan dan bertumpuknya pekerjaan dikantor ikut mempengaruhi emosi saya dan itu terbawa ketika pulang kerumah. Untuk mengatsi hal ini, saya berusaha meredam emosi dengan diam, istirahat sejenak, atau membagi apa yang saya rasakan kepada anak-anak. Dengan demikian anak-anak dan suami akan memahami sikap saya. Yang jelas apapun yang terjadi ditempat kerja dan itu bisa dikomunikasikan, maka komunikasi dengan keluarga dirumah adalah jalan terbaik. Biarkan keluarga mengetahui apa yang kita alami”.

Berikut beberapa informasi terkait dengan strategi informan dalam mengatasi konflik menurut ibu Dharmawati :

“Beberapa strategi sangat penting untuk dijalannya oleh wanita karir, yaitu :

1. Harus disiplin dan istiqomah
2. Harus melibatkan suami dalam hal mengambil keputusan untuk terlibat pada pekerjaan diluar rumah. Jika suami keberatan dan alasannya jelas, istri harus patuh pada keputusan suami

3. Menyiapkan terlebih dahulu semua kebutuhan suami dan anak dirumah, sebelum terlibat aktif pada pekerjaan diluar rumah
4. Target pekerjaan harus, terarah dengan *planning* yang mantap dan memberikan hasil yang memuaskan
5. Tetap melibatkan suami dalam pengambilan keputusan, terutama jika pekerjaan menuntut istri harus berada diluar rumah dalam jangka waktu yang lama
6. Tetap menjaga komunikasi dengan anak, agar terpantau permasalahan dan kendala yang ditemukan anak dilingkungannya
7. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan keluarga

Berikut informasi yang disampaikan ibu Nana :

“ Strategi mengatsi konflik :

- a. Adanya komitmen dengan keluarga (suami dan anak) untuk pembagian tugas dan waktu dalam mengurus rumah tangga
- b. Selalu menjaga komunikasi”

Ibu Fenti :

“sebagai wanita karir konflik pekerjaan dan keluarga pasti merupakan dua sisi yang sulit untuk dipisahkan, dimana kedua-duanya membutuhkan perhatian yang baik. Untuk mencapai keseimbangan antara kesuksesan dalam pekerjaan tanpa mengorbankan keluarga tentu sesuatu hal yang cukup sulit, tetapi saya sering terapkan dengan suami yaitu membangun komunikasi dan hubungan yang continyu dengan anggota keluarga yaitu suami dan anak-anak, saya termasuk orang yang tidak mau membawa permasalahan

pekerjaan kerumah tangga begitu juga sebaliknya”.

Dari informasi yang disampaikan oleh para informan terlihat sesuai dengan kondisi dan sikon yang dialami oleh masing-masing informan, namun pada dasarnya para informan berpendapat bahwa harus bisa

memisahkan permasalahan-permasalahan yang dialaminya dalam pekerjaan misalnya tidak jika terdapat permasalahan pada pekerjaannya maka tidak melibatkan keluarga dan mampu menciptakan suasana keluarga yang tidak memiliki permasalahan.

Hasil Wawancara Diatas Dapat Dirangkum Pada Tabel Berikut :

Tabel 2. Rangkuman Hasil Wawancara/Temuan

Uraian	Temuan
Persepsi pekerjaan dan keluarga Keterlibatan aktif pada pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kedua-duanya merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi • Membantu suami memenuhi kebutuhan perekonomian keluarga • Sifat dasar yang dimiliki wanita yaitu serius, tekun, dan rapi • Dampak positif : Kesetaraan gender • Dampak negatif : Waktu kebersamaan dengan keluarga kurang • Kehawatiran tidak harmonisan dalam rumah tangga • Membangun komunikasi yang kontinyu dengan keluarga (suami dan anak-anak) • Membangun komitmen dengan suami dalam hal pembagian tugas • Melibatkan suami dalam hal pengambilan keputusan • Menjaga privasi masing-masing
Dampak yang dialami	
Strategi mengatasi konflik	

Sumber data diolah dari data primer 2012

Pembahasan

Melalui wawancara secara mendalam terhadap para informan mengenai persepsi wanita karir terhadap konflik keluarga dan pekerjaan terungkap informasi bahwa konflik yang terjadi pada lingkungan keluarga dan pada pekerjaan merupakan suatu hal yang biasa dialami oleh wanita karir, ini merupakan salah satu konsekuensi bagi ibu rumah tangga yang terlibat aktif dalam pekerjaan tertentu, namun kesemuanya dapat di atasi dengan berbagai cara s esuai dengan budaya yang di terapkan oleh masing-masing informan. Hal ini terlihat dari jawaban informan pada pertanyaan persepsi wanita karir pada keluarga dan pekerjaan yaitu kedua duanya merupakan sesuatu yang sangat penting dan saling melengkapi. Maksud dari kalimat ini yaitu keluarga adalah satu kesatuan yang sangat penting dalam kehidupan wanita karir peranan sebagai ibu rumah tangga dan istri tetap di jalankan dan pekerjaan juga merupakan

roda perjuangan seorang wanita dalam mengembangkan karirnya, hasil dari pekerjaan ini pun dapat bermanfaat bagi keluarga dimana jika diukur dari segi financial maka pendapatan yang diperoleh bisa dijadikan kebutuhan tambahan keluarga, untuk itu dikatakan saling melengkapi.

Hasil penelitian ini turut mendukung dengan disampaikan oleh Tan, bahwa ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita Indonesia. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di pihak lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga juga berhak untuk bekerja. Hal ini juga sependapat pula dengan (Budiman, 1985:60 dalam Sudarwati, 2003) yang menegaskan bahwa, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik, dimana struktur masyarakat umumnya masih bersifat

patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita lebih lemah dari lelaki, sehingga wanita dalam pemenuhan kebutuhan materialnya sangat tergantung pada lelaki. Status dan peran suami umumnya lebih dominan daripada istri. Pria (suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita juga diperbolehkan untuk bekerja, tetapi tanggung jawab rumah tangga juga tetap berada dipundaknya.

Temuan yang terkait dengan penyebab wanita karir terlibat aktif dalam pekerjaannya yaitu pada dasarnya para informan menegaskan bahwa tuntutan ekonomi keluarga untuk era dewasa ini karena semakin tinggi biaya hidup, pendidikan dan juga kebutuhan lainnya, hal inilah yang menjadikan para informan berperan aktif sebagai faktor pelengkap walaupun mereka menyadari bahwa tanggung jawab kebutuhan ekonomi sepenuhnya terletak pada suami, disamping itu sebagian informan juga mengungkapkan bahwa sebagai bentuk rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang ia geluti. Hal ini juga tidak terlepas dari kodratnya perempuan yang memiliki sifat serius dan tekun dalam mengerjakan suatu pekerjaan, apalagi jika pekerjaan tersebut berdasarkan background pendidikannya, hal ini akan menjadi kenikmatan yang besar bagi wanita karir ini dalam mengembangkan karirnya. Hal ini menjadikan penulis menanyakan kembali kepada kedua informan kunci berkaitan dengan yang diungkapkan oleh informan lapangan menyangkut sifat keseriusan dalam bekerja yang dimiliki oleh kaum wanita. Dari pertanyaan tersebut penulis mendapat ketegasan bahwa pada dasarnya tidak semua wanita karir memiliki sifat demikian namun hal itu ada pada kepribadian para informan kunci (ibu Ida dan ibu Wati). Mereka telah terbiasa dengan sifat bekerja dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya untuk itu dari hasil pengamatan penulis terlihat para informan ini selalu dilibatkan aktif dalam kegiatan-kegiatan tertentu baik menyangkut organisasi formal maupun informal, baik terlibat langsung sebagai pemimpin organisasi maupun sebagai anggota, peneliti dan sebagainya.

Hasil temuan ini mendukung suatu studi yang mengungkapkan bahwa seorang wanita karir berarti memiliki pekerjaan khusus diluar rumah dalam rangka

mengaktualisasikan diri dan menentukan suatu bidang tertentu. Implikasi dari pendapat ini yaitu bahwa untuk mencapai tingkat aktualisasi diri seorang wanita dan dalam menentukan karirnya pada suatu bidang tertentu berarti harus memiliki sifat keseriusan dan aktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini juga sependapat dengan peranan ibu yang diungkapkan oleh Salvicion dan Cellis yaitu, peran ibu sebagai istri dan ibu dari anak-anaknya, ibu mempunyai peranan untuk mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh dan pendidik anak-anaknya, pelindung dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dan lingkungannya, disamping itu juga ibu dapat berperan sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarganya.

Makna dari ibu dapat berperan sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarganya. Menunjukkan dalam mencari nafkah butuh suatu keterlibatan aktif wanita tersebut pada suatu pekerjaan sehingga kesuksesan dapat diraih hal ini tentunya jika mendapat dukungan dari sang suami, seperti yang diungkapkan oleh informan ibu Ida yaitu seorang suami memberkan izin istri bekerja karena ingin istrinya memiliki wawasan dan pergaulan yang luas sehingga mempengaruhi dalam proses pendidikan anak-anaknya.

Setiap keterlibatan aktif wanita karir terhadap pekerjaannya pasti ada dampak yang dialami oleh keluarganya, seperti hasil temuan berikut yaitu sebagian besar informan mengungkapkan dampak yang dialaminya dalam berkarir ada yang berdampak positif ada pula yang berdampak negatif.

Pada temuan penelitian menunjukkan bahwa rata-rata dampak positif terlihat pada kesetaraan dalam kesetaraan gender, dimana saling mengisi kekosongan waktu dirumah misalnya jika wanita sebagai ibu rumah tangga mengalami kesibukan maka keperluan-keperluan rumah tangga seperti mendidik anak dan sebagainya bisa ditangani suami, karena sesungguhnya kesibukkan dari seorang istri juga mempunyai manfaat yang besar misalnya dilihat dari segi ekonomi yaitu kebutuhan keuangan keluarga dapat terpenuhi. Namun dari dampak negatif terlihat banyak kekeawatiran informan terhadap keluarganya misalnya rata-rata informan mengungkapkan bahwa kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga (suami dan anak), perhatian dan pemantauan kepada keluarga lebih sedikit karena tuntutan pekerjaan sebagai PNS yang butuh

kedisiplinan dan komitmen kerja seperti yang terjadi pada informan ibu Fenti dengan posisinya sebagai sekretaris Bapeda dan istri dari Asisten II Halbar, menuntut beliau harus berperan aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan pemantauan penulis dengan kesibukan yang cukup tinggi menjadikan informan ini selalu berangkat ke luar daerah bahkan ke Negara lain seperti Singapura dan Philipina. Hal tersebut tentunya banyak waktu diluar rumah dan meninggalkan keluarga yang cukup lama, namun kehidupan rumah tangga terlihat aman saja, hal ini tentunya ada dukungan dari sang suami dan anak-anaknya.

Selanjutnya ketakutan yang disampaikan ibu Wati terkait dengan ketidakharmonisan dalam rumah tangga hanya karena kesibukan waktu dan perhatian yang kurang untuk keluarga sehingga kadangkala menjadi pemicu kesalahpahaman dengan suami ataupun anggota keluarga lainnya selain anak, bahkan anak-anak menjadi kurang terkontrol kebutuhannya, baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Berbeda dengan disampaikan oleh ibu Ida bahwa dampak negatif yang dialaminya sering terjadi ketika beban pekerjaan menumpuk dan dikejar deadline waktu, sementara keluarga menuntut perhatian yang sama. Namun kesemuanya itu dapat diselesaikan dari hati ke hati sambil tertawa informan menyampaikan hal ini, karena saat membangun rumah tangga saya dan suami sudah membuat komitmen dalam menyikapi setiap persoalan yang terkait dengan pekerjaan maupun keluarga.

Dalam penelitian ini juga menemukan hal yang berbeda disampaikan oleh informan ibu Ain bahwa baginya tidak ada dampak negatif yang dialami selain kurangnya waktu bersama dengan keluarga, karena beliau selalu berupaya untuk memisahkan waktu pekerjaan dikantor dengan kondisi yang tercipta dilingkungan keluarga sehingga selalu berupaya untuk membangun keharmonisan dilingkungan keluarganya.

Berdasarkan pada temuan tersebut mengungkapkan bahwa penerapan budaya yang dibangun oleh setiap keluarga merupakan hal yang penting. Budaya bertindak sebagai cara hidup (*way of living*) dalam konteks institusi sosial seperti keluarga. Budaya meliputi perilaku yang tampak maupun tidak tampak yang membentuk perilaku manusia dan diwariskan secara turun temurun (Chandra et.al. 2004). Hal ini penulis

sependapat pula dengan Chandra, yaitu budaya meliputi respon-respon yang dipelajari terhadap segala situasi yang terjadi. Konteks ini menunjukkan bahwa budaya yang diterapkan oleh masing-masing keluarga para informan merupakan suatu tuntutan kehidupan yang ada dalam keluarga tersebut dan perilaku manusia pada keluarga itu.

Dengan demikian dari berbagai permasalahan yang terjadi terdapat strategi dalam mengatasi konflik antara keluarga dan pekerjaan. Sesungguhnya konflik pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi yang sulit untuk dipisahkan dengan membutuhkan perhatian yang serius untuk menanganinya. Dari semua informan mengungkapkan strategi mengatasi konflik yang terjadi pada kehidupan mereka yaitu dengan membangun komunikasi yang intens antar istri sebagai wanita karir kepada suami dan anak. Diantara informan menegaskan untuk selalu menjaga privasi masing-masing dan tidak melibatkan permasalahan pekerjaan dengan keluarganya, komunikasi merupakan peranan penting dalam hal ini dan jika berkomitmen untuk menerapkannya maka konflik besar tidak akan terjadi. Seperti yang disampaikan Komang et.al bahwa lewat komunikasi yang baik orang bisa memindahkan ide, mengendalikan perilaku, melalui komunikasi yang tepat konflik, keresahan, kesalahpahaman bisa diselesaikan. Demikian pula disampaikan Sopiah terkait dengan empat fungsi komunikasi, yaitu : komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota dalam hal ini anggota keluarga. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi keluarga, komunikasi berperan untuk sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan.

Jika dikaitkan dengan teori konflik kerja dan keluarga oleh Latihfa (2008) yang mengatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami dan istri) dan orang tua. Implikasi dari teori ini menunjukkan bahwa sebagai manusia biasa yang memiliki keterbatasan dan harus melaksanakan multi peran ganda baik posisinya sebagai karyawan atau pemimpin dalam suatu organisasi disisi lain tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang istri dan orang tua dalam keluarga pastilah menimbulkan konflik namun tergantung bagaimana para informan ini

mampu menerapkan dalam lingkungan keluarga dan pekerjaan, mampu memanajemen waktu yang ada, mampu memosisikan diri mereka dimana mereka berada, sehingga para informan ini menjelaskan bahwa semuanya dilaksanakan dengan kebiasaan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan data penelitian tentang persepsi wanita karir terhadap konflik keluarga dan pekerjaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi wanita karir terhadap keluarga dan pekerjaan, menunjukkan bahwa kedua-duanya adalah suatu hal yang sangat penting dan saling melengkapi, keluarga merupakan suatu kesatuan yang sangat penting dalam kehidupan wanita karir, pekerjaan juga merupakan roda perjuangan seorang wanita dalam membangun karirnya di era globalisasi ini.
2. Tuntutan ekonomi dewasa ini semakin tinggi biaya hidup, pendidikan dan juga kebutuhan lainnya yang menjadikan wanita karir ini berperan aktif dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, keseriusan yang diterapkan dalam pekerjaan membuat kemajuan dan menambah keberhasilan terutama pada faktor ekonomi.
3. Propaganda dampak yang terjadi dilingkungan keluarga para informan sesungguhnya terlihat pada waktu kebersamaan dengan keluarga yang kurang, namun dampak positif yang terbentuk yaitu kesetaraan dalam keadilan gender.
4. Penerapan teori konflik kerja dan keluarga oleh Latihfa (2008) yang mengatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangant (suami dan istri) dan orang tua. Untuk itu para informan selalu menciptakan budaya komunikasi yang efektif dalam keluarga dan selalu berupaya untuk memenuhi peran yang ada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Temuan penelitian bahwa terjadinya konflik pada wanita karir terhadap keluarga dan pekerjaan selalu ada untuk itu membangun komunikasi yang efektif dengan keluarga dan berkomitmen pada tugas dan tanggung jawab perlu diperhatikan.
2. Berupaya sedemikian mungkin untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis di kehidupan keluarga dan menciptakan iklim kerja yang sehat dilingkungan pekerjaan.
3. Dengan keterbatasan peneliti, maka bagi peneliti selanjutnya untuk mendapat melakukan penelitian yang sama dengan objek dan subjek penelitian yang sangat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, (2006). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja Internal auditor. Tesis Program Studi Magister Sains Universitas Diponegoro (Tidak Dipublikasikan).
- Adams, G. A. , L. A. King, and D.W. King. 1996. "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction".
- Arianto, Dwi Ahmad. 2012. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPK RI Perwakilan Jawa Barat Dengan Stres Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara Tangerang Selatan.
- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". American Journal of Undergraduate Research. Vol. 1. No. 3.
- Chandra, Gregorius, Fandy Tjiptono, Yanto Chandra. 2004. Pemasaran Global : International dan Internetisasi. Andi Yogyakarta.
- Greenhaus, Jeffrey H.(2000). Work Family Conflict. Drexel University.
- Greenhaus, J., and N. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". Academy of

- Management Review, Vol. 10. No. 1, pp. 76-88.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R.P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. 1964. *Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity*. New York : Wiley.
- Koman Ardana, Ni Wayan Mujiati, Ana Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lathifah, Ifah. 2008. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moleong, Lexy J. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Poelmans, Stevens. (2001a). "Individual and Organizational issues in Work-Family Conflict". Research Paper. University of Navarra.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Yogyakarta.
- Sudarwati, Lina. (2003). "Wanita dan Struktur Sosial (Suatu Analisa Tentang Peran Ganda Wanita Indonesia)". USU Digital Library.
- Williams, Larry J., and Stella Anderson (1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors," *Journal of Management*, 17(3), 601-617.