

**KARIER, UANG, DAN KELUARGA:DILEMA
WANITA PEKERJA**
(Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian,
Keamanan, dan Perbankan)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

OKTARISA HALIDA
12010110151114

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Oktarisa Halida
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110151114
Fakultas/Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **KARIER, UANG, DAN KELUARGA:
DILEMA WANITA PEKERJA (Studi
Fenomenologi Wanita Karier Pada
Instansi Kepolisian, Keamanan, Dan
Perbankan)**
Dosen Pembimbing : Drs. Fuad Mas'ud, MIR.

Semarang, 25 Agustus 2013

Dosen Pembimbing

(Drs. Fuad Mas'ud, MIR.)

NIP. 196203311988031002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Oktarisa Halida
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110151114
Fakutas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **KARIER, UANG, DAN KELUARGA: DILEMA WANITA PEKERJA (Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keamanan, Dan Perbankan)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 10 September 2013

Tim Penguji

1. Drs. Fuad Mas'ud.,MIR (.....)
2. Dr. Suharnomo.,MSi (.....)
3. Eisha Lataruva.,SE.MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Oktarisa Halida, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “**KARIER, UANG, DAN KELUARGA: DILEMA WANITA PEKERJA (Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keamanan, dan Perbankan)**”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 25 Agustus 2013

Yang membuat pernyataan,

Oktarisa Halida

NIM: 12010110151114

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dunia itu perhiasan, sebaik-baik perhiasan adalah wanita shalihah”

(HR. Muslim)

“Siapa saja yang telah dikaruniai Allah wanita shalihah berarti dia telah menolongnya dalam satu bagian agamanya”.

(HR al-Hakim)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)

Skripsi ini kupersembahkan untuk mama dan bapakku yang sudah sabar

menungguku, menyemangatiku, membimbingku, mengikhhlaskan

sebagian penghasilannya agar aku dapat menyelesaikan sarjanaku.

Allahummaghfirli waliwalidayya warhamhuma kama rabbayani

shaghira.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan reaksi atas adanya fenomena banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja. Kebutuhan menjadi motivasi bagi berkariernya wanita. Namun, dengan bekerja, wanita juga dihadapkan pada konsekuensi-konsekuensi yang tidak terelakkan, diantaranya adalah adanya hambatan dan dampak dalam berkarier. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendalami fenomena yang berhubungan dengan karier wanita meliputi motivasi, hambatan, dan dampak yang dialami oleh wanita karier.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian fenomenologi. Sampel yang diambil di dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang sudah menikah yang bekerja di kepolisian, keamanan, dan perbankan dengan jumlah partisipan 15 orang. Tiga orang partisipan diambil dari instansi kepolisian, 1 orang partisipan dari kemananan, dan 11 orang partisipan dari perbankan.

Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) kebutuhan masih menjadi alasan utama wanita dalam berkarier. (2) wanita yang bekerja cenderung lebih mengutamakan peran di tengah keluarga dari pada di tempat kerja. (3) keluarga tidak selalu menjadi hambatan berkarier. (4) agama bukanlah penghalang wanita dalam berkarier. (5) dampak positif dalam bekerja, antara lain meningkatnya kemampuan finansial, meningkatkan harga diri dan sebagai sarana aktualisasi diri. (6) dampak negatif dalam bekerja antara lain kurangnya waktu untuk keluarga, timbulnya ketidak harmonisan antara suami-istri, stres dan sakit karena kelelahan bekerja.

Keyword: *wanita, wanita karier, peran, motivasi, hambatan, dampak*

ABSTRACT

This study was conducted as a response to the phenomenon where woman began to bloom to enter the workplace. Needs is a motivation for working woman. Take part in the workplace has made woman should facing the consequences, including obstacles and impacts. The aim of this study is to explore the phenomenon which has something to do with woman's career including motivation, obstacle, and effect experienced by career woman.

This study uses qualitative research as research methods and phenomenology research as research approach. The samples that obtained are married working woman that are work in the police institution, security, and banking. The participants that are used are about 15 participants. Three participants obtained from police institution, 1 participant from security and 11 participants from banking.

Results of this research are: (1) needs still become the main motivation from woman to work. (2) Working woman tend to priority as a housewife role than a career woman role. (3) Family not always becomes the obstacle of work. (4) Religion is not an obstacle for working. (5) The positive impacts from working including the increasing of financial ability, improve self-esteem and as a self-actualization. (6) The negative impacts from working including lack of time with family member, disharmony between husband and wife, stress and sick as a result of fatigue working.

Keyword: *women, career woman, woman's role, motivation, obstacle, effect*

KATA PENGANTAR

Bismilahirrohmanirrohim,

Puji syukur *Alhamdulillah* dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, sehingga telah dapat diselesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“KARIER, UANG, DAN KELUARGA: DILEMA WANITA PEKERJA (Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keamanan, dan Perbankan)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1), konsentrasi pemasaran, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi. Akt. Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
2. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan selama penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs.H. Mustafa Kamal, MM., selaku dosen wali yang telah banyak membantu selama penulis menjalani perkuliahan, khususnya di bidang akademik.

4. Bapak Dr.Suharnomo, S.E., M.Si dan Ibu Eisha Lataruva.,S.E.,M.M selaku dosen penguji yang membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan skripsi penulis.
5. Segenap Dosen dan seluruh Civitas Akademia Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro untuk ilmu yang bermanfaat yang telah diajarkan.
6. Seluruh Staf Tata Usaha dan perpustakaan atas segala bantuan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.
7. Semua partisipan atas kesediaannya untuk meluangkan waktu demi kelancaran skripsi ini, sebesar-besarnya penulis ucapkan terima kasih.
8. Bapak Slamet Arisno dan Mama Retno Hermawati tersayang yang selalu mencurahkan doa, kasih sayangnya dan selalu mendukung penulis.
9. Kakak-kakak tersayang, Mas Andit dan Mas Fani yang selalu membantu penulis menyelesaikan skripsi penulis.
10. Arif Firdaus Muttaqin yang selalu menyemangati, memotivasi, mendorong, dan membantu penulis selama menyelesaikan skripsi penulis.
11. Sahabat penulis dalam suka dan duka selama menyelesaikan sarjana penulis, senantiasa membantu penulis dalam mencari narasumber, Indah Kustiarini.

12. Teman-teman penulis di EKSMAN 2010 (Ade, Kiki, Tata, Inez) dan konsentrasi MSDM (Arief, Kiki Rosa, Ani, dan Dion) serta teman-teman satu angkatan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi pengetahuan.

Semarang, 25 Agustus 2013

Penulis

Oktarisa Halida

12010110151114

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II: TELAAH PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Peran Wanita dalam Masyarakat Barat	9
2.1.2. Peran Wanita dalam Masyarakat Timur.....	14

2.1.3. Peran Wanita dalam Agama Islam	19
2.1.4. Motivasi	22
2.1.4.1. Teori Motivasi	24
2.1.5. Karier.....	36
2.1.6. Karier Wanita	43
2.1.7. Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga	45
2.2. Penelitian Terdahulu.....	46

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	54
3.2. Pendekatan Penelitian.....	55
3.3. Subjek Penelitian	
3.3.1. Situasi Sosial dan Partisipan	56
3.4. Objek Penelitian	57
3.5. Jenis dan Sumber Data	
3.5.1. Data Primer	57
3.5.2. Data Sekunder	58
3.6. Metode Pengumpulan Data	
3.6.1. Wawancara.....	58
3.6.2. Dokumentasi	60
3.6.3. Observasi.....	61
3.7. Teknik Analisis Data	
3.7.1. Reduksi Data	62
3.7.2. Penyajian Data	62

3.7.3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi	63
3.8. Uji Keabsahan Data	63
3.8.1. Uji Validitas Internal	64
3.8.2. Uji Validitas Ekstrenal	65
 BAB IV: HASIL DAN ANALISIS	
4.1. Profil Partisipan	66
4.2. Hasil dan Analisis	69
4.2.1. Peran Wanita di dalam Rumah Tangga dan Masyarakat	
4.2.1.1. Peran Wanita Ideal menurut Wanita Karier	70
4.2.1.2. Peran Wanita Modern di tengah Keluarga	76
4.2.1.3. Peranan Orangtua dalam Mendukung Anak Perempuannya untuk Bekerja	84
4.2.2. Motivasi dalam Berkariernya Wanita	93
4.2.3. Hambatan Wanita dalam Berkarier	99
4.2.3.1. Keluarga dan Hambatan Berkarier bagi Wanita	104
4.2.3.2. Agama dan Hambatan Berkarier bagi Wanita	106

4.2.4. Dampak Berkarier bagi Wanita	
4.2.4.1. Dampak Positif Karier Wanita.....	110
4.2.4.2. Dampak Negatif Karier Wanita	113
BAB V: PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	125
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	135
5.3. Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	141

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Tabel Identitas Partisipan	66
Tabel 4.2 : Tabel Jumlah dan Usia Anak Partisipan.....	68
Tabel 4.3 : Tabel Pendidikan Partisipan dan Pekerjaan Suami Partisipan	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Hirearki Kebutuhan Maslow	25
Gambar 2.2: Teori Harapan	34
Gambar 3.1: Contoh <i>Member Check</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan

Lampiran 2: *Member Check*

Lampiran 3: Foto Partisipan

Lampiran 4: Surat Persetujuan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Wanita adalah tiang dalam keluarga. Istilah tersebut menunjukkan bahwa wanita memiliki posisi vital di tengah-tengah keluarga dengan segala fungsi dan tugas yang kompleks. Pada awalnya, demikianlah dunia memandang peran wanita. Masyarakat di dunia barat sampai dengan awal abad 20 masih memandang bahwa peran wanita ideal adalah sebagai seorang ibu dan istri. Pandangan tersebut berubah seiring dengan adanya paham feminisme yang mulai berkembang di abad 19 akhir, yang pada akhirnya membuat wanita-wanita pada masa itu mulai bergerak mencari kesetaraan antara wanita dan pria. Bersamaan dengan berkembangnya kapitalisme di barat, telah merubah pemikiran wanita barat menjadi lebih materialistis. Pemikiran ini berkembang hingga saat ini. Wanita barat pada saat ini berorientasi pada kekayaan, status, dan kebebasan, sehingga bersedia untuk meninggalkan rumah demi mengejar karier.

Budaya patriarki dan dominasi agama Islam di tengah masyarakat timur, khususnya di Indonesia, telah mempengaruhi persepsi masyarakatnya terutama wanita dalam memandang peran wanita. Wanita Indonesia memandang peran wanita ideal adalah sebagai istri dan ibu. Persepsi itu terus berkembang hingga sekarang. Di dalam keluarga, wanita dapat berperan sebagai istri, ibu,

menantu, anak, kakak dan adik. Sebagai seorang istri, wanita bertugas untuk melayani dan memotivasi suami, berperan sebagai penolong suami, menjadi teman untuk berbagi suka dan duka, juga menjadi penasihat yang bijaksana. Wanita juga sering disebut sebagai tiang dalam negara dan madrasah bagi anak-anak. Wanita mengemban tugas untuk mendidik, mengajarkan agama, memperkenalkan kebaikan dan keburukan pada anak. Seorang anak akan membawa hasil didikan orang tuanya sampai ke kehidupan bermasyarakat ketika ia dewasa nanti, kemudian akan diwariskan ke generasi selanjutnya. Jika seorang ibu mewariskan kebaikan pada setiap anak di tiap generasi, maka terciptalah anak-anak dengan pribadi yang baik hingga generasi mendatang. Oleh karena itu, peran sebagai ibu mengantarkan suatu bangsa untuk mencapai kemaslahatan. Selain sebagai istri dan ibu, wanita juga berperan sebagai seorang anak dan menantu. Kedua peran ini mengemban tugas yang sama, yaitu berbakti baik pada orang tua ataupun mertua. Ketika orang tua atau mertua sudah berusia lanjut dan mulai lemah, maka tugas wanitalah sebagai seorang anak untuk merawat. Tentu saja peran ini tidak sepenuhnya dipegang oleh wanita, karena pada dasarnya berbakti pada orang tua adalah tugas dari setiap anak.

Kebutuhan hidup yang semakin tinggi, kini memaksa wanita untuk bekerja meninggalkan rumah demi membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, ada perubahan paradigma mengenai pekerjaan wanita. Wanita tidak lagi bekerja untuk

membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi juga demi memenuhi tuntutan aktualisasi diri yang ada di dalam dirinya. Wanita diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengenyam pendidikan setinggi-tingginya. Semakin tingginya pendidikan, semakin besar keinginan wanita untuk bekerja. Dengan demikian makin banyak pula wanita yang terjun ke dalam dunia kerja.

Indonesia yang memiliki persepsi peran wanita sesuai dengan budaya ketimuran dan dipengaruhi oleh agama islam telah menempatkan wanita yang berkarier ke dalam situasi sulit yang tidak bisa dihindari. Peran wanita karier di tengah keluarga tidak berubah dengan masuknya wanita ke dalam dunia kerja, melainkan bertambah karena adanya tanggung jawab di tengah pekerjaan. Kunci keberhasilan dalam menyandingkan antara peran di keluarga dan di karier adalah dengan menyeimbangkan peran di kedua domain. Menyeimbangkan peran antara karier dan rumah tangga bukanlah hal yang mudah. Selalu akan ada kecenderungan bagi wanita untuk memprioritaskan salah satu domain yang akan berakibat negatif pada domain lainnya. Bagi wanita yang berpola pikir ketimuran, keluarga merupakan prioritas. Akan tetapi, wanita terkadang dihadapkan pada situasi sulit yang tidak memungkinkan bagi wanita untuk memilih keluarga sehingga harus memilih tanggung jawab di tempat kerja. Pertentangan seperti itu yang seringkali membuat wanita karier merasakan dilema di dalam hidupnya.

Masuknya wanita ke dalam dunia kerja dan diikuti oleh tidak seimbangannya peran diantara keluarga dan karier akan menimbulkan berbagai

macam masalah di dalam rumah tangga. Kurangnya waktu untuk keluarga sebagai akibat dari ketidakmampuan wanita dalam membagi waktu antara karier dan keluarga menjadi salah satu masalah umum yang dialami oleh wanita karier. Seorang ibu yang terlalu larut di dalam pekerjaannya berakibat pada kurangnya perhatian dan kasih sayang kepada anak-anaknya. Hal ini menghasilkan dampak yang cukup serius pada anak-anaknya, seperti terlibatnya anak-anak ke dalam tindak kriminal (Talita, 2010). Selain itu, kurangnya waktu untuk anak juga berakibat pada pendidikan anak, terlebih lagi pendidikan agama (Al-Maghfiroh, 2005).

Kurangnya perhatian pada keluarga terkadang menjadi sumber masalah yang dapat mengganggu keharmonisan keluarga. Ketika seorang suami telah lelah bekerja, yang diinginkan ketika sampai di rumah adalah perhatian dari istri. Tetapi hal tersebut tidak didapat karena istri juga sudah lelah bekerja atau bahkan belum pulang dari tempat kerja. Jika tidak ada rasa pengertian antara keduanya, maka masalah akan timbul. Dampak yang lebih parah adalah pecahnya rumah tangga karena wanita lebih fokus pada pekerjaan sehingga urusan rumah tangga sering terbengkalai (Talita, 2010).

Fenomena yang terjadi pada tenaga kerja wanita (TKW) menambah daftar dampak negatif berkariernya wanita. Salah satunya adalah masalah perceraian. Hingga tahun 2009, angka perceraian tenaga kerja Indonesia terus meningkat. Alasan perceraian bermacam-macam, mulai dari ketidakharmonisan dalam keluarga, faktor ekonomi, pihak ketiga, kurang

tanggung jawab, cemburu, krisis akhlak, cacat biologis dan kekerasan dalam rumah tangga. Perceraian oleh tenaga kerja Indonesia khususnya wanita dipicu oleh kurang kuatnya hubungan antara suami dan istri karena jarak yang jauh sebagai konsekuensi dari perginya sang istri menjadi tenaga kerja wanita. Tidak jarang wanita yang menjadi tenaga kerja wanita menemukan kekasih baru di negara tempat kerjanya sehingga mengabaikan anak dan suaminya di Indonesia. Lebih parah lagi, banyak tenaga kerja wanita di Hong Kong terlibat percintaan antar sesama jenis bahkan sampai menikah (Syarifud, 2011).

Pada domain pekerjaan, seorang wanita yang memprioritaskan keluarga secara tidak langsung dapat terhambat kariernya. Ada kecenderungan bagi wanita yang bekerja merasa takut untuk sukses karena mempertimbangkan keluarga dan anggapan masyarakat bahwa wanita yang sukses dalam karier akan berakibat buruk pada keharmonisan keluarga (Daeng, et al; 2008). Tidak jarang, tekanan yang dialami oleh wanita karier terhadap pembagian peran di antara domain keluarga dan pekerjaan membuat ibu yang bekerja memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Keluarga (suami dan anak) yang merasa kurang diperhatikan akan membuat ibu yang berkarier merasa bersalah dan gagal karena tidak mampu memenuhi peran sebagai ibu dan istri dengan baik. Bahkan, terkadang memilih untuk tidak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi demi keluarga (Ayugrahani, 2007).

Berdasarkan uraian di atas, maka Peneliti bermaksud untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan dampak karier wanita yang dituangkan dalam kajian skripsi yang diberi judul **“KARIER, UANG, DAN KELUARGA: DILEMA WANITA PEKERJA (Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keamanan, Dan Perbankan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Persepsi wanita dalam memandang peran ideal seorang wanita merupakan dasar bagi wanita untuk memutuskan apakah akan bekerja atau tetap di rumah. Indonesia yang kental dengan budaya patriarki dan didominasi oleh agama Islam secara tidak langsung telah mempersepsikan peran sebagai ibu dan istri sebagai peran wanita ideal. Akan tetapi, seringkali wanita diposisikan pada kondisi harus bekerja, sehingga ada dilema di hati ibu yang bekerja untuk memilih karier atau keluarga. Pemahaman mengenai peran wanita ideal ketimuran dan keharusan untuk bekerja yang saling bertolak belakang menimbulkan masalah yang harus dialami oleh ibu yang bekerja, diantaranya adalah kurangnya waktu untuk keluarga dan timbulnya hambatan di dalam karier. Pada akhirnya, masalah yang timbul akan menghasilkan berbagai macam dampak negatif bagi wanita karier, baik untuk keluarga maupun bagi diri sendiri.

Dari rumusan masalah dan latar belakang di atas, dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi dari peran wanita di keluarga, masyarakat, dunia kerja dan bagaimana pula peran wanita ideal di dalam agama Islam?
2. Apa motivasi seorang wanita dalam berkarier?
3. Apa bentuk dari hambatan dan masalah wanita dalam berkarier?
4. Apa sajakah dampak dari karier wanita di tengah keluarga?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalami fenomena yang berhubungan dengan karier wanita meliputi motivasi, hambatan dan dampak yang dialami oleh wanita karier

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Penelitian berguna untuk:

1. Melengkapi salah satu syarat menyelesaikan program S1 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Memberi informasi bagi wanita yang ingin berkarier.

1.4. Sistematika Penulisan

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi – materi yang dibahas di tiap – tiap bab. Sistematika penulisan ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang melandasi penelitian ini dan hasil penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai metode penelitian, pendekatan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, dan metode pengumpulan data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai profil partisipan dan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Peran Wanita dalam Masyarakat Barat

Pada awalnya, wanita di barat memiliki peran yang minor di dalam kehidupan, lemah dan terkesan tak berharga. Sistem patriarki di Eropa pada abad 16 membatasi wanita untuk berkembang. Wanita dianggap sebagai manajer rumah tangga, bertugas untuk mengatur rumah tangga demi kebaikan keluarga. Bagi wanita, pendidikan tidak dianjurkan karena akan merugikan wanita. Konsekuensi bagi wanita yang berusaha untuk mendobrak sistem yang berlaku pada saat itu adalah pengasingan dan akibat terburuknya adalah tuduhan sebagai penyihir. Tuduhan ini berakhir dengan pembakaran hidup-hidup bagi si *penyihir*, sebuah ritual khas Eropa pada abad 16 untuk seorang penyihir.

Lambert memaparkan peran wanita di berbagai zaman di Eropa. Di Yunani kuno, peran wanita sebatas melahirkan anak laki-laki. Kelahiran anak perempuan dianggap kurang penting dalam masyarakat Yunani kuno. Posisi wanita berada lebih rendah daripada pria dan tidak diperkenankan untuk beraktivitas di ruang publik. Bagi wanita kaya, tugas mereka adalah mengatur rumah tangga dan tetap berada di rumah, sedangkan bagi wanita Yunani miskin, mereka harus membantu

suami di sawah. Di Roma, wanita diberi kesempatan untuk bekerja sebagai bidan, penata rambut, dokter atau gladiator (pekerjaan yang didominasi oleh kaum pria). Sebagian wanita bertugas sebagai ibu rumah tangga dan sebagian lagi sebagai budak. Walau ada kebebasan wanita dalam berkarier pada masa itu, posisi wanita tetap lemah terhadap Pria. Seorang suami bebas untuk menceraikan istrinya karena alasan sepele. Bahkan jika si suami sudah bosan wanita layak untuk dicerai.

Wanita kelas atas Saxon memiliki kebebasan, sebaliknya wanita kelas bawah bekerja sebagai budak. Sebagian besar wanita Saxon bekerja sekeras pria. Mereka menintal, menenun, menyiapkan makanan dan sebagainya. Wanita di zaman pertengahan Eropa berposisi sebagai bawahan pria. Mereka membantu pria bekerja di sawah, mencari kayu bakar, dan melakukan tugas rumah tangga (Lambert, n.d).

Secara umum, posisi wanita sangat lemah dan hampir tidak memiliki hak apa-apa. Wanita tidak diperbolehkan untuk sekolah dan berpolitik. Pada saat itu, wanita tidak memiliki hak untuk bersuara dan beraspirasi, bahkan hak pribadi yang menyangkut kepemilikan tidak dimiliki oleh wanita. Semua kekayaan yang dimiliki oleh wanita dianggap dimiliki oleh suami (Membongkar nasib wanita di Barat, 2011). Menilik lebih jauh, wanita di abad 17 dianggap sebagai barang yang bergerak. Lebih rendah lagi wanita dianggap sebagai komoditas, diperjual belikan bahkan oleh suami mereka sendiri. Di Inggris, pada

tahun 1790 terdapat undang-undang yang memperbolehkan suami-suami untuk menjual istri-istri mereka dengan harga 2 sen.

Walaupun undang-undang tersebut dicabut pada tahun 1805, tetapi sejarah sudah mencatat adanya tindakan perbudakan, pelecehan, penghinaan di muka bumi ini kepada wanita. Perlakuan semena-mena terhadap wanita di Eropa pada masa itu disebut-sebut karena adanya konsep agama Kristen yang dianut oleh sebagian besar masyarakat benua Eropa mengenai dosa asal. Adam dan Hawa di usir dari surga karena Hawa tergoda oleh iblis, sehingga anak keturunan umat manusia menetap di bumi dan menanggung dosa sejak lahir. Wanita dianggap sebagai sumber dari kejahatan dan tipu daya, sumber dari keburukan, dan najis sehingga layak untuk dihina dan ditindas.

Perlakuan semena-mena yang dilakukan terhadap wanita Eropa membuat pergerakan yang menuntut emansipasi atau kesetaraan hak antara wanita dan pria yang lazim disebut dengan feminisme. Dalam *Oxford Learner's Pocket Dictionary* (1991,153) feminisme adalah *believe in the principle that women should have the same rights as men*. Pengertian ini hanya sebatas bahwa wanita harus memiliki hak yang sama seperti pria. Pengertian ini lebih dipertegas dalam *Cambridge Dictionaries Online* bahwa kesetaraan antara pria dan wanita meliputi hak, kekuatan, kesempatan dan persamaan perlakuan dengan pria. Pada masa itu gerakan feminisme adalah hal yang tepat dilakukan melihat posisi wanita yang sangat tidak diuntungkan. Melalui gerakan

feminisme, wanita dapat mencapai kesetaraan dengan pria dalam hal hak suara, hak untuk mendapatkan pendidikan, kesetaraan pengupahan, perawatan anak dan kesehatan yang terjangkau dan hak kepemilikan pribadi. Namun, disamping pencapaian yang dilakukan oleh wanita, teori-teori feminisme telah menunjukkan bahwa gerakan feminisme tidak hanya sebatas pencapaian hak antara pria dan wanita. Ada penyimpangan yang terjadi di dalam feminisme. Teori feminisme liberal membebaskan wanita untuk memutuskan sendiri masalah reproduksi dan aborsi. Teori feminisme separatis menolak adanya hubungan heteroseksual yang berujung pada pemakluman disorientasi sex lesbian. Wanita juga berhak untuk menentukan gendernya (transgener) dan melakukan *birth control* (keluarga berencana/KB).

Hasil wawancara Butler dengan Braidotti (1992) dan ulasan dari Davidow (2002) (dalam *Feminist effects on society*, 2012) menyebutkan bahwa:

The feminist movement has effected change in Western society, including women's suffrage; greater access to education; more equitable pay with men; the right to initiate divorce proceedings; the right of women to make individual decisions regarding pregnancy (including access to contraceptives and abortion); and the right to own property.

Dari pernyataan di atas secara garis besar diartikan bahwa gerakan feminisme berakibat pada adanya kebebasan bagi wanita untuk mendapatkan dan memutuskan segala sesuatu yang diinginkannya, hak untuk mendapatkan pendidikan, kesamaan dalam pengupahan,

perceraian, kehamilan, bahkan aborsi dan kontrasepsi. Wanita dibiarkan bebas merdeka tanpa menyadari bahwa pihak-pihak tertentu memanfaatkan kebebasan semu mereka untuk kepentingan industri. Keadaan ini terjadi sampai sekarang, zaman modern dimana harkat dan martabat wanita dijunjung tinggi dan hak-hak wanita dihargai sebenarnya.

Emansipasi yang seharusnya mengantarkan wanita ke dalam persamaan hak antara pria dan wanita tidak membebaskan wanita dari perbudakan. Wanita tetap menjadi bahan eksploitasi di berbagai segi kehidupan. Wanita dipertontonkan ruang publik melalui media-media informasi dengan busana ala kadarnya, mengabaikan martabat yang seharusnya dijunjung tinggi dan dibiarkan melanggar kodrat dengan alasan modernisasi.

Seringkali karena alasan pekerjaan seorang wanita memutuskan untuk menunda kehamilan bahkan tidak menginginkan seorang anak sama sekali. Joanna Francis, jurnalis Kristen Amerika Serikat dalam wawancara dengan Mahvish Akhtar mengemukakan bahwa gerakan feminisme justru menghancurkan wanita karena melepaskan wanita dari peran sebagai seorang istri dan ibu serta memberi kebebasan bagi mereka untuk bekerja, memiliki rumah sendiri dan bebas secara seksual. Wanita ditindas bukan dalam bentuk pelarangan keluar rumah, tetapi dalam bentuk kekerasan, pelecehan seksual dengan tidak memiliki anak (Akhtar, 2007).

Dapat disimpulkan bahwa gerakan feminisme menjauhkan wanita barat dari kodratnya sebagai seorang wanita dan ibu. Adanya emansipasi menyeret wanita untuk secara tidak langsung menghilangkan sisi femininitasnya digantikan oleh sisi maskulinitas karena ada tuntutan di luar domain keluarga untuk bekerja seperti laki-laki.

2.1.2. Peran Wanita dalam Masyarakat Timur

Di belahan dunia manapun, wanita selalu memiliki catatan sejarah kelam sebagai makhluk lemah dan tertindas. Di India, pria menjadi keutamaan di setiap keluarga. Konsep ini sering sekali menginferiorikan posisi wanita. India adalah salah satu negara yang memiliki tingkat aborsi yang cukup tinggi. Lebih mengejutkan lagi, ternyata keluarga India memiliki kecenderungan untuk mengaborsi bayi perempuan. Salah satu alasan tindakan ini adalah, karena masyarakat India lebih menginginkan anak laki-laki dari pada anak perempuan (Akbar, 2011).

Memiliki anak perempuan dirasa tidak menguntungkan bagi keluarga India. Adat istiadat di India mengharuskan wanita membayar mahar (mas kawin) kepada pengantin pria. Di lain pihak, jumlah mahar semakin tinggi dari waktu ke waktu dan memberatkan bagi orang tua wanita. Bahkan keluarga wanita dapat terlilit hutang yang besar karena menikahkan anak perempuannya, hanya untuk membayar mahar (Goldberg & Dooley, 2011).

Irianto menambahkan bahwa, “*Semakin tinggi status sosial ekonomi seorang laki-laki, semakin tinggi tuntutan mas kawinnya*”. Irianto juga mengulas bahwa ketika seorang wanita menikah dan mahar belum lunas atau tidak sesuai dengan harapan keluarga suami, maka suami berhak untuk melakukan *bride burning* atau *dowry death* (pembakaran istri). Tindakan ini merupakan tindak kriminal, tetapi masih sering dilakukan di zaman modern ini dengan modus “kebakaran di dapur akibat kelalaian istri” (Irianto n.d,5). *The Times Of India* (2012) mencatat bahwa di tahun 2000 terdapat sebanyak 6.995 kasus pembakaran istri. Angka ini bertambah di tahun 2010, yaitu sebanyak 8.391 kasus. Hal ini berarti ada satu kasus pembakaran istri setiap jamnya.

Aksi bakar diri lainnya yang terkenal di India adalah Sati. Sati adalah aksi pembakaran diri oleh seorang janda dengan cara ikut serta di pembakaran suaminya. Sati dilakukan secara sukarela dan bermuatan keagamaan. Sati merupakan “...hukum yang paling dihormati, dan dipercaya merupakan kesempurnaan perempuan yang tertinggi”. Dengan melakukan sati dianggap sebagai “*passport*” untuk langsung masuk ke dalam surga, bagi suami dan istri, dan tujuh turunannya, terhadap suami tanpa harus merasakan sakit karena lahir dan dilahirkan kembali (reinkarnasi) (Irianto n.d,6). Sati dianggap sebagai bentuk setia istri terhadap suami. Seorang istri yang melakukan Sati, akan dianggap tetap suci dan hal itu yang menjadi lambang setia

bagi wanita kepada suaminya. Tercatat bahwa tradisi Sati terakhir terjadi di tahun 1987, tetapi praktik Sati masih dilakukan di pedesaan.

Raja di kerajaan-kerajaan kuno di Asia, rata-rata memiliki banyak istri atau selir. Di kerajaan Cina kuno, selir merupakan penanda kesuksesan seorang raja (Concubinage, 2012). Semakin tinggi kesuksesan seorang raja, semakin banyak selir yang dimiliki, sehingga diketahui bahwa raja-raja besar Cina memiliki ratusan bahkan ribuan selir (Concubines of Ancient China, n.d). Raja di Thailand diperkenankan memiliki istri sebanyak-banyaknya dan diperkenankan untuk menjual istrinya, bahkan anak-anaknya (Concubinage, 2012).

Tradisi selir untuk raja juga berlaku di kerajaan-kerajaan wilayah Indonesia. Seorang raja bisa memiliki selir yang jumlahnya puluhan. Pada masa itu ada perasaan bangga pada orang tua ketika berhasil memasukkan anak perempuan mereka ke dalam istana sebagai seorang selir untuk menghasilkan keturunan raja.

Pada masa penjajahan Belanda, wanita pribumi sering disandingkan dengan pria Belanda di Indonesia atau sering disebut dengan nyai. Walau tidak dinikahi secara resmi, para nyai ini berperan sebagai istri. Jika ditelusuri lebih jauh, posisi nyai merupakan posisi yang sangat lemah. Nyai tidak dilindungi secara hukum. Pria Belanda bisa dengan mudah memutuskan ikatan dan si nyai harus keluar dari “rumah tangganya”. Hubungan antara nyai dan pria Belanda ini tidak

lebih seperti *kawin kontrak* yang berakhir ketika pasangannya harus kembali ke Belanda.

Wanita dalam masyarakat timur sejak awal dibesarkan untuk menjadi seorang ibu, berperan untuk mendidik anak di usia awal sampai dewasa, mendampingi suami, membangun keluarga harmonis, dan sebagainya. Pane menegaskan bahwa “Perempuan itu Cuma wajib mengurus rumah tangga dan mendidik anak-anak”. Lebih ekstrim lagi, Pane menyatakan bahwa “Anak gadis itu dididik supaya menjadi budak orang laki-laki” (Pane 1992,18-19). Pendapat dari Pane ini melihat dari fakta yang terjadi pada masa kehidupan R.A. Kartini.

Pada masyarakat Jawa kuno, wanita memiliki banyak keterbatasan. Wanita dilarang mengenyam pendidikan yang tinggi, tidak boleh keluar rumah dan mendapat jabatan tinggi di dalam masyarakat. Dalam hal perjodohan, wanita ningrat tidak diperlukan persetujuannya ketika akan dinikahkan (Pane 1992,18). Pernikahan yang terjadi antar keluarga bangsawan rawan akan muatan politik, dan wanita adalah alat tukar yang ampuh untuk memperteguh kekuasaan.

Pria Jawa kuno menjadi lebih arogan atas posisi wanita karena mendapat dukungan dari didikan sang ibu. Adat istiadat yang berkembang pada saat itu adalah adanya anggapan bahwa pria memiliki derajat yang lebih tinggi dari wanita. Hal itulah yang diajarkan seorang ibu pada anak-anaknya.

Meski memiliki sejarah kelam, wanita Indonesia juga mencatat pencapaian di dalam pemerintahan. Sejarah mencatat bahwa beberapa kerajaan di Indonesia pernah diperintah oleh seorang ratu. Diantaranya adalah kerajaan Kalingga (Ho Ling) diperintah oleh Ratu Shima (674 SM), kerajaan Majapahit yang diperintah oleh Ratu Tribhuwana Wijayatunggadewi (1328-1351), Jepara yang diperintah oleh Ratu Kalinyamat, Bugis yang diperintah oleh Ratu We Tenri Olle (1855-1910), Kerajaan Samudera Pasai yang dipimpin oleh Sultanah Nahrasiyah (1405 – 1412) dan Ratu Nur Ilah, Kesultanan Aceh yang pernah dipimpin oleh Sri Ratu Safiatuddin Tajul Alam (1641-1675), Sri Ratu Naqiatuddin Nurul Alam (1675-1678), Sri Ratu Zaqiatuddin Inayat Syah (1678-1688), Sri Ratu Zainatuddin Kamalat Syah (1688-1699), Palembang yang dipimpin oleh Ratu Sinuhun (1616-1628), Kerajaan Mempawah Kalimantan Barat yang pernah dipimpin oleh Dayang Lela pada tahun 1790. Sulawesi Selatan bahkan pernah dipimpin oleh empat ratu, yaitu Daeng Pasuli, Adi Matanang, Siti Aisyah, dan I Madina Daeng Bau, Siti Aisyah dari Barru, dan I Madina Daeng Bau dari daerah Lakiang.

Melalui emansipasi R.A. Kartini, wanita-wanita Indonesia berhasil mendobrak batasan-batasan paradigma “peran wanita hanya seputar di rumah tangga”. Banyak wanita Indonesia yang mampu bekerja hingga mencapai posisi tinggi. Bahkan, sejarah Indonesia mencatat adanya presiden wanita. Mantan presiden Megawati Soekarnoputri, pernah

menjabat sebagai presiden Indonesia dalam kurun waktu tiga tahun (2001-2004). Setelah masa jabatannya berakhir pun, megawati tetap mencalonkan diri hingga periode pemilu tahun 2009.

Ada fenomena dimana pada saat ini wanita Indonesia cenderung untuk menunda pernikahan karena menikmati kariernya. Kasus lain, seorang wanita karier yang terlalu terhanyut dalam kariernya memilih untuk tidak menikah dan hidup melajang hingga usia lanjut. Wanita karier yang memilih untuk berkeluarga memiliki tanggung jawab di pekerjaan dan di rumah. Namun, secara bersamaan, ia harus memilih prioritas antara pekerjaan dan keluarga, atau mencari cara untuk mendamaikan keduanya.

2.1.3. Peran Wanita dalam Agama Islam

Sebelum datangnya Islam, wanita berada di posisi yang memprihatinkan. Wanita dipandang rendah dan tidak dianggap sebagai manusia, mereka lebih dipandang sebagai barang seperti harta benda yang lainnya. Pada masa Jahiliyah, anak perempuan yang baru lahir dikubur hidup-hidup karena memiliki anak perempuan dianggap hal yang tercela. Wanita pada masa itu tidak diperbolehkan mendapatkan warisan, bahkan wanita (istri) dapat diwariskan kepada anak setelah suaminya meninggal. Pada masa itu tidak ada batasan bagi seorang pria untuk memiliki istri sehingga satu pria diperbolehkan memiliki puluhan istri.

Agama Islam menempatkan wanita pada posisi yang istimewa. Di dalam Islam, memiliki anak perempuan bukanlah sebuah aib atau cela. Justru dianjurkan bagi siapapun untuk memuliakan anak perempuan (HR. Al-Bukhari no. 1418 dan Muslim no. 2629 dalam darussalaf.or.id., 2012). Wanita mendapatkan hak waris di dalam Islam dengan ketentuan yang ada (QS An-Nisa:7) dan tidak boleh diwariskan (QS An-Nisa:19). Di dalam keluarga, pria bertanggung jawab sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah, sedangkan wanita bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga, merawat dan mendidik anak. Walau demikian pria dan wanita sebaiknya bekerja sama dalam mengatur urusan rumah tangga serta dalam memelihara dan mendidik anak (Syuqqah,1993:137,139).

Dalam Islam, wanita merupakan mitra pria dalam urusan pahala, siksa, dan semua hak kecuali yang hanya dimiliki oleh wanita (QS. Al-Ahzab:35). Wanita di dalam Islam juga memiliki hak yang sama dengan pria untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran, ikut serta dalam pekerjaan profesional, bahkan di bidang militer (Syuqqah,1993:125,136).

Di dalam pernikahan, seorang wanita harus dimintai persetujuan terlebih dahulu dalam menentukan calon suami (Syuqqah,1993:137), berhak untuk menerima mahar (QS An-Nisa:4) dan berhak untuk menuntut cerai. Sebaliknya, pria harus berlaku baik pada wanita (istrinya) bahkan sekalipun tidak menyukai istrinya (QS An-Nisa:19)

dan dituntut untuk berlaku adil pada istrinya dengan hanya menikahi satu wanita saja (QS. An Nisa: 3).

Wanita di dalam Islam menempati kedudukan yang mulia, yaitu sebagai ibu dan pengatur rumah tangga. Tetapi bukan berarti wanita tidak boleh bekerja. Wanita dalam Islam diperbolehkan untuk bekerja dan memiliki aktivitas di luar rumah, tetapi tentu pekerjaan yang diemban wanita tidak boleh bertentangan dengan kodratnya sebagai wanita yang memiliki susunan kejiwaan yang berbeda dengan laki-laki.

Islam tidak mengenal emansipasi wanita karena Islam tidak mengenal persamaan derajat antara pria dan wanita. Kedua jender ini sama sekali berbeda dan sudah memiliki kodratnya masing-masing. Persamaan yang dipahami dalam Islam antara laki-laki dan perempuan adalah persamaan dalam menyangkut soal pahala.

Sebelum bangsa Barat melakukan gerakan feminisme, Islam sudah terlebih dahulu memberikan kesempatan pada wanita di berbagai bidang. Wanita sudah diperbolehkan untuk mendapatkan pendidikan setara dengan kaum pria, wanita diperbolehkan untuk bekerja secara profesional, dan wanita diperbolehkan untuk beraktivitas di tengah masyarakat. Jadi, adalah salah ketika pendukung kaum feminis menyebutkan bahwa agama Islam melakukan diskriminasi terhadap kaum wanita dan berusaha untuk menggandeng wanita Islam menuju pada kesetaraan jender yang mereka anggap tidak diskriminatif.

2.1.4. Motivasi

Motivasi sering dihubungkan sebagai sesuatu yang membuat seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuannya. Robbin dan Judge (2008, 222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ivancevich, et al. (2006, 144) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen yang berbeda untuk membentuk motivasi, yaitu:

1. Arah

Arah merupakan pilihan individu ketika dihadapkan sejumlah alternatif yang mungkin dilakukan. Arah disini seringkali dihubungkan dengan tujuan organisasi.

2. Intensitas

Komponen intensitas merupakan kekuatan dari respon ketika arah dari motivasi telah dipilih. Dengan kata lain intensitas adalah seberapa giat seseorang berusaha untuk mencapai arah yang ditujunya.

3. Ketekunan

Ketekunan adalah seberapa lama orang dapat mempertahankan usahanya. Ketekunan berhubungan dengan intensitas. Terdapat tipe orang yang memiliki intensitas yang tinggi dalam mengerjakan suatu tugas akan tetapi mereka cenderung merasa cepat bosan dan mengerjakan tugasnya hanya pada satu periode yang singkat. Tipe

yang lain termotivasi untuk mengerjakan tugas dalam waktu yang cukup lama dengan intensitas yang stabil.

Selain diberi motivasi penting bagi karyawan untuk mendapatkan situasi yang dapat memotivasi untuk bekerja pada arah yang benar dan pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu.

Munandar mengaitkan motivasi dengan kebutuhan. Menurut Munandar (2008,323), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Pengertian ini walau sedikit berbeda tetapi secara harfiah memiliki makna yang sama, yaitu ada faktor x (yang memotivasi seseorang) untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi memiliki kaitan yang erat dengan kebutuhan. banyak orang bekerja dengan alasan adanya kebutuhan. Seringkali pula gaji menjadi alasan seseorang dalam bekerja. Tetapi apakah benar begitu? Apakah uang semata-mata menjadi alasan seseorang dalam bekerja? Menurut Robbin dan Judge (2008,262) tidak semua orang termotivasi dengan uang. Orang-orang yang berprestasi tinggi cenderung tidak termotivasi dengan uang. Orang-orang dengan tipe yang berbeda merasa bahwa uang hanya sebagai penghargaan langsung untuk kinerja. Semua tergantung dari kebutuhan dan tujuan dari seseorang. Apakah hanya dengan uang segala kebutuhan fisik dan kepuasan batin

dapat terpenuhi atau ada kebutuhan lain yang harus terpenuhi selain uang.

2.1.4.1. Teori Motivasi

Robbins dan Judge membagi teori motivasi menjadi teori motivasi yang pada zaman dahulu dan teori motivasi kontemporer. Secara umum, teori motivasi dibagi menjadi dua, yaitu teori motivasi isi dan teori motivasi proses.

1. Teori Motivasi Isi

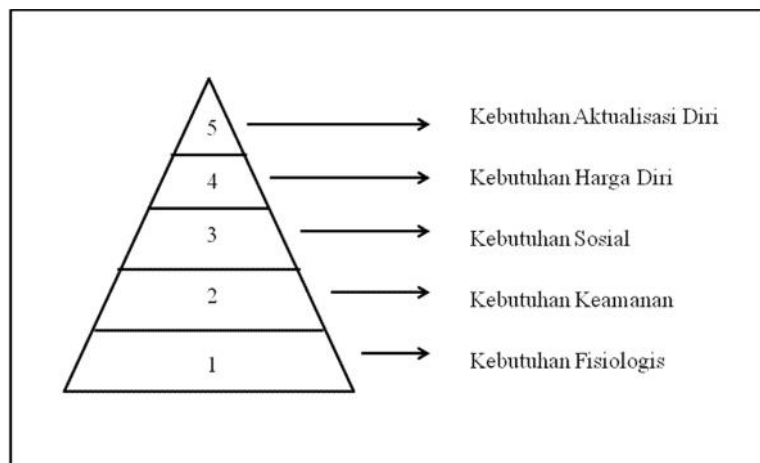
Teori motivasi isi terdiri dari teori tata tingkat kebutuhan, teori eksistensi-relasi-pertumbuhan, teori dua faktor (ketiganya termasuk ke dalam teori motivasi kuno), dan teori motivasi berprestasi.

a. Teori Tata Tingkat Kebutuhan/Hierarki teori Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan atau sering disebut dengan teori hierarki kebutuhan Maslow merupakan teori yang dikenal luas baik di dunia kerja maupun pendidikan meskipun tidak didukung oleh penelitian dan bukti empiris yang kuat. Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow berdasarkan hipotesisnya bahwa di dalam diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan yang berurutan dari lebih tinggi ke lebih rendah, yaitu:

- **Kebutuhan Fisiologikal**

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer yang harus terpenuhi. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka seorang individu tidak akan bertahan hidup. Kebutuhan ini meliputi makanan, minuman, oksigen dan sebagainya.



Sumber: Robbin dan Judge, "Perilaku Organisasi", 2008

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow

- **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya baik itu berbentuk ancaman fisik maupun emosional. Dalam dunia kerja, rasa aman juga berkaitan dengan rasa aman dari kehilangan pekerjaan atau jabatan dan rasa aman ketika merasa asing di tempat kerja baru.

- **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih dan rasa memiliki.

- **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan penghargaan mencakup faktor-faktor internal dan eksternal. Pada faktor-faktor internal, kebutuhan individu meliputi kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi, kompetensi dan pencapaian. Sedangkan pada faktor-faktor eksternal meliputi reputasi (kebutuhan untuk dikenali dan diakui) dan status.

- **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk merealisasikan, mencapai potensi secara penuh, dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow memilah-milah kelima kebutuhan ini dimana kebutuhan fisiologikal dan rasa aman menjadi kebutuhan tingkat bawah dan kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri menjadi kebutuhan tingkat atas. Menurut Maslow (dalam Robbin Dan Judge, 2008) ketika

kebutuhan mendasar (kebutuhan sebelumnya) seseorang telah terpenuhi, maka kebutuhan seseorang akan bergerak naik pada tingkat hirarki yang lebih tinggi.

b. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan (ERG)

Teori ERG dikembangkan oleh Clayton Alderfer yang mengolah kembali teori Maslow agar semakin dekat pada penelitian empiris. Teori ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi sama seperti kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari hirarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini mencakup makanan, air, perumahan, uang, mebel dan mobil.

- Kebutuhan Hubungan

Kebutuhan hubungan merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain. Pada hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan kebutuhan eksternal dari kebutuhan penghargaan.

- Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan individual secara penuh. Pada hirarki kebutuhan

Maslow. kebutuhan ini mencakup kebutuhan aktualisasi diri dan sebagian dari kebutuhan internal penghargaan.

Sedikit berbeda dari Maslow, teori ERG tidak menyatakan bahwa kebutuhan seseorang berpindah pada kebutuhan yang lebih tinggi jika kebutuhan yang lebih rendah telah dipenuhi. Sebaliknya, teori ini menyatakan bahwa bisa saja seseorang mengusahakan kebutuhan yang lain di saat kebutuhan primernya belum terpenuhi, bahkan dapat fokus pada ketiga kebutuhan tersebut secara bersama-sama.

c. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor disebut juga teori *hygiene*-motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Pada teori ini Herzberg meyakini bahwa keberhasilan atau kegagalan seseorang terhadap pekerjaan tergantung dari sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut.

Dari penelitian terhadap 203 akuntan ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang tidak menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) adalah tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu, capaian, dan pengakuan.

Sedangkan faktor-faktor yang tidak menumbulkan ketidakpuasan kerja antara lain administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antarpribadi dan kondisi kerja. Meskipun banyak dikenal, teori ini tidak didukung dalam literatur dan menuai banyak kritik.

d. Teori Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rakannya. Teori ini terdiri dari:

- **Kebutuhan pencapaian**

Orang-orang yang memiliki kebutuhan ini memiliki dorongan untuk melebihi mencapai standar yang ada dan berusaha keras untuk berhasil. Orang-orang tipe ini lebih mengejar prestasi daripada imbalan, mencari kesempatan dengan tanggung jawab pribadi dan dapat menemukan jawaban atas masalah-masalah yang ada.

- **Kebutuhan kekuatan**

Kebutuhan kekuatan berkaitan dengan kebutuhan seseorang akan kekuasaan yaitu ada keinginan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Orang-orang tipe ini menyukai pekerjaan dimana mereka bisa menjadi pemimpin

- **Kebutuhan hubungan**

Orang-orang yang membutuhkan kebutuhan ini menginginkan hubungan interpersonal yang ramah dan akrab, Orang-orang tipe ini berusaha untuk mendapatkan persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada kompetitif dan cenderung menghindari konflik.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses terdiri dari teori pengukuhan (*reinforcement theory*), teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*), teori harapan (*expectancy*), dan teori keadilan (*equity theory*).

a. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan sering disebut juga teori penguatan. Menurut Robbins dan Judge (2007,244) teori penguatan adalah teori di mana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya. Teori ini menunjukkan bahwa penguatan mempengaruhi perilaku dan penguatan dipengaruhi oleh lingkungan.

Penguatan dapat berbentuk penguatan positif maupun negatif. Ketika seorang karyawan diberi penguatan positif (insentif, imbalan, atau penghargaan) hal ini memotivasi

karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lain halnya dengan penguatan negatif (hukuman) yang diterima karyawan ketika membuat kesalahan dalam pekerjaannya, maka kecil kemungkinan karyawan yang sama akan melakukan kesalahan yang sama.

Penguatan diterima karyawan ketika respon telah diperoleh. Insentif atau penghargaan tidak diterima sebelum tugas selesai dikerjakan. Begitu pula dengan hukuman. Seorang karyawan tidak akan dihukum sebelum ia melakukan kesalahan.

b. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan adalah sebuah teori yang menyatakan bahwa tujuan dari organisasi harus spesifik dan jelas. Tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada dengan tujuan yang tidak spesifik dan mudah dicapai.

Dengan tujuan yang jelas karyawan akan mudah mengetahui ke arah mana tujuan perusahaan dan dengan tujuan yang spesifik karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena tahu apa yang harus dilakukan. Tujuan yang sulit akan membuat karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut.

Umpan balik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui letak kesalahannya dalam bekerja sehingga memberikan kesempatan pula bagi karyawan untuk memperbaiki cara kerjanya dan bekerja dengan lebih baik.

c. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dengan kata lain karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional (bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi). Kemudian penghargaan-penghargaan tersebut akan akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi karyawan. Teori harapan berfokus pada:

- Hubungan usaha-kinerja

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

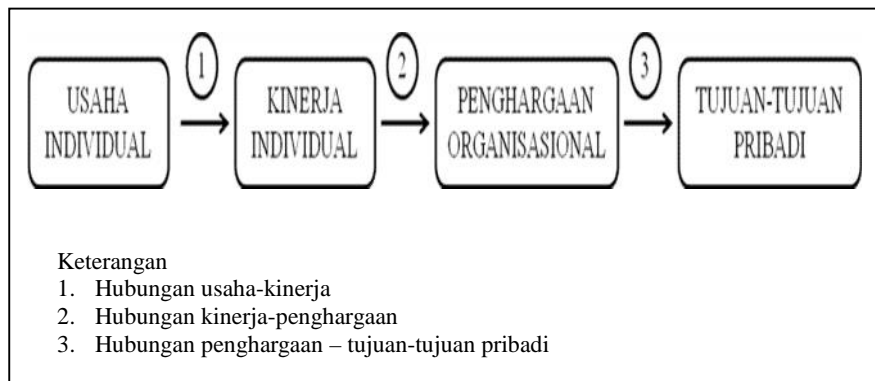
- Hubungan kinerja-penghargaan

Tingkat sampai mana individu yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

- Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan

Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Kunci untuk teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individual. Hubungan pada teori harapan dapat dilihat melalui gambar di bawah ini.



Sumber: Robbin dan Judge, “Perilaku Organisasi”, 2008

Gambar 2.2 **Teori Harapan**

d. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan imbalan (penghasilan) maka mereka akan memikirkan mengenai masukan atau apa yang mereka berikan pada pekerjaannya. Teori keadilan memiliki asumsi dasar sebagai berikut:

1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan.
2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk menguranginya atau menghilangkannya.
3. Makin besar persepsi ketidakadilannya, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.

4. Orang akan mempersepsikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan (misalnya, menerima gaji terlalu sedikit) lebih cepat daripada ketidakadilan yang menyenangkan (misalnya, mendapat gaji terlalu besar).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa seringkali karyawan membuat perbandingan dari masukan-masukan pekerjaan mereka (usaha, pengalaman, pendidikan, kompetensi) dan hasil-hasil pekerjaan mereka (tingkat imbalan kerja, kenaikan, pengakuan) yang relatif dengan masukan dan hasil individu lain.

Bila perbandingan rasio satu individu dengan individu lain yang relevan adalah sama, maka dapat dikatakan ada suatu keadaan yang adil. Misalnya, jika terdapat seorang tenaga pemasaran bekerja sama kerasnya dengan tenaga pemasaran yang lain dan gaji yang didapat adalah sama, maka keadaan tersebut dapat dikatakan adil.

Sebaliknya kondisi ketidakadilan akan timbul jika perbandingan rasio satu individu dengan individu lain yang relevan, berbeda. Kondisi yang tidak adil akan menimbulkan ketegangan. Ketika seorang individu diberikan penghargaan yang lebih rendah, maka akan timbul kemarahan. Sebaliknya ketika diberi penghargaan yang lebih tinggi maka akan timbul rasa bersalah.

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008) mengemukakan bahwa ketika terjadi persepsi tentang ketidakadilan, menurut teori ieadilan orang akan dapat melakukan tindakan-tindakan berikut:

1. Bertindak mengubah masukannya, menambah atau mengurangi upayanya untuk bekerja.
2. Bertindak untuk mengubah hasil-keluarannya, ditingkatkan atau diturunkan.
3. Menggeliat/merusak secara kognitif masukan dan hasil-keluarannya sendiri, mengubah persepsinya tentang perbandingan masukan dan hasil-keluarannya sendiri.
4. Bertindak terhadap orang lain untuk mengubah masukan dan atau hasil keluarannya.
5. Secara fisik meninggalkan situasi, keluar dari pekerjaannya.
6. Berhenti membandingkan masukan dan hasil-keluaran dengan orang lain dan mengganti dengan acuan lain atau mencari orang lain untuk dibandingkan.

2.1.5. Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Mathis & Jackson,

2006:342). Definisi karier menurut *Oxford English Dictionary* adalah kemajuan seseorang selama hidup atau sebuah bagian berbeda dalam hidup. Selain itu, karier dapat juga dihubungkan pada profesi yang biasanya memerlukan pelatihan khusus atau pendidikan formal dan dianggap pekerjaan seumur hidup.

Salah satu tujuan dari berkarier untuk memenuhi kebutuhan individual. Di bawah ini, Mathis (2006:344-345) menguraikan pertimbangan seseorang dalam memilih karier:

1. Minat

Setiap orang ingin berkarier sesuai dengan minat, *passion*, dan keinginan hati. Orang-orang pun akan mengejar karier sesuai dengan minat. Namun keadaan terkadang merubah keputusan karier. Pada akhirnya orang akan memilih jalan karir yang realistis, sesuai dengan keterampilan dan kemampuan khusus dan dan tidak lagi memilih berdasarkan minat.

2. Citra diri

Karier adalah perluasan dari citra diri seseorang, begitu pula dengan pembentukan karakternya. Orang-orang mengikuti karier di mana mereka dapat “melihat” dirinya melakukan dan menghindari karir yang tidak sesuai dengan persepsi bakat, motivasi dan nilai mereka.

3. Kepribadian

Faktor kepribadian meliputi orientasi pribadi dan kebutuhan pribadi. Individu yang memiliki jenis kepribadian tertentu condong ke kelompok pekerjaan yang berbeda.

Holland (diutip oleh Dessler, 1998) membagi enam tipe orientasi kepribadian dasar dalam pemilihan karir, yaitu:

a. Orientasi Realistik

Orang-orang ini tertarik kepada pekerjaan yang mencakup kegiatan fisik yang menuntut keterampilan, kekuatan, dan koordinasi.

b. Orientasi penyelidikan

Orang-orang yang menyelidik tertarik kepada karir yang mencakup kegiatan kognitif (berfikir, berorganisasi, memahami) dan bukan kegiatan afektif (merasa, bertindak, atau tugas-tugas interpersonal dan emosional).

c. Orientasi Sosial

Orang-orang ini tertarik kepada karir yang mencakup kegiatan interpersonal dan bukan intelektual atau fisik.

d. Orientasi Konvensional

Orientasi lebih menyukai pada kegiatan terstruktur dan teratur. Orang pada orientasi ini diharapkan tidak mendahulukan pribadinya ketika berhadapan dengan kebutuhan organisasi.

e. Orientasi Kewirswastaan

Kegiatan-kegiatan verbal yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain yang tertarik kepada kepribadian wiraswasta.

f. Orientasi Artistik

Orang-orang yang tertarik pada karir yang mencakup ekspresi diri, kreasi artistik, ekspresi emosi, kegiatan individualistik.

4. Latar Belakang Sosial

Seseorang memilih karier berdasarkan status sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan pekerjaan orang tua. Seorang anak mungkin akan memilih karier yang sama dengan orang tua. Ada proses meniru dari anak yang sudah familiar dengan karier orang tua. Selain itu, anak memilih karier yang disarankan orang tua, dimana hal itu bisa jadi merupakan pengaruh dari status sosial orang tua.

Uraian pada subbab latar belakang menjelaskan bahwa seorang anak perempuan memilih karier dominasi wanita karena orang tua menyarankan anak perempuannya untuk memilih karier yang pantas bagi seorang wanita. Hal itu dilakukan karena ada persepsi dari orang tua bahwa pekerjaan sebagai guru dan pekerja sosial merupakan pekerjaan yang tepat untuk wanita.

Salah satu faktor dalam mempengaruhi pilihan karier adalah mengidentifikasi langkah karier yang dapat dilihat dalam siklus karier atau tahap-tahap pengembangan karier. Dessler (1998:47) mengidentifikasikan lima tahap dalam pengembangan karier seseorang, yaitu:

1. Tahap Pertumbuhan

Tahap pertumbuhan merupakan tahap awal yang berlangsung sejak lahir hingga usia 14 tahun. Pada tahap ini seseorang memahami diri melalui identifikasikan dengan dan interaksi dengan orang lain seperti keluarga, teman dan guru.

2. Tahap Penjelajahan

Tahap penjelajahan berada pada periode dari usia 15 sampai 24 tahun, yaitu tahap dimana seseorang telah meninggalkan tahap pertumbuhan karena telah mulai berpikir secara realistis mengenai kedudukan-kedudukan alternatif. Pada tahap ini seseorang berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif dengan apa yang telah dipelajari tentang itu, tentang minat dan kemampuannya dari sekolah, kegiatan-kegiatan waktu luang, dan kerja.

3. Tahap Penetapan

Tahap ini berada di kisaran usia 24 sampai 44 tahun. Tahap penetapan terdiri dari 3 subtahap, yaitu:

a. Subtahap Percobaan

Subtahap ini berlangsung pada usia 25 sampai 30 tahun. Pada proses ini, seseorang mencoba mencari bidang yang cocok untuk dirinya. Bisa saja seseorang sudah bekerja pada suatu instansi, tetapi ketika dirasa pekerjaan tersebut tidak cocok untuk dirinya, maka ia akan segera berpindah pada pekerjaan lainnya.

b. Subtahap Pemantapan

Subtahap pemantapan berlangsung pada usia 30 sampai 40 tahun. Pada tahap ini seseorang mulai merencanakan karier secara eksplisit dalam menentukan promosi, perubahan jabatan atau merencanakan pendidikan untuk menunjang kariernya.

c. Subtahap Krisis Pertengahan Karier

Proses ini berlangsung di pertengahan usia 30 sampai 40 tahun. Pada subtahap ini seseorang menilai kembali pekerjaannya apakah sesuai dengan ambisi dan tujuan awalnya. Seseorang dituntut untuk menentukan seberapa pentingkah karier dalam hidupnya dan dihadapkan pada pilihan apa yang diinginkannya, apa yang dapat dicapai dan seberapa besar pengorbanan yang sudah dilakukan untuk mencapainya.

4. Tahap Pemeliharaan

Orang-orang pada subtahap pematapan (antara usia 45 sampai 60 tahun) seringkali berpindah pada tahap pemeliharaan.

Di tahap ini orang membuat satu tempat di dunia kerja dan berusaha untuk memelihara tempat tersebut.

5. Tahap Kemosotan

Di tahap ini orang-orang sudah mendekati masa pensiun. Mereka harus menghadapi prospek berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab serta belajar untuk menerima dan mengembangkan peran baru sebagai mentor dan mempercayakan tugas-tugas sebelumnya kepada orang yang lebih muda sebelum memasuki masa pensiun.

Dengan berbagai alasan seseorang dapat mengubah karier, antara lain:

- a. Perampingan atau restrukturisasi perusahaan
- b. Tantangan yang baru atau peluang yang muncul
- c. Tidak efektif dalam memimpin
- d. Memiliki hubungan yang tidak baik dengan manajer
- e. Untuk perkembangan keseimbangan kehidupan/pekerjaan yang lebih baik
- f. Kontribusi untuk perusahaan tidak dihargai
- g. Untuk kompensasi dan keuntungan yang lebih baik
- h. Untuk sejalan dengan nilai-nilai organisasi

- i. Kekuatan personal dan kemampuan yang tidak sejalan dengan organisasi
- j. Tidak stabilnya kemampuan finansial organisasi
- k. Relokasi organisasi

2.1.6. Karier Wanita

Di era modern ini, dimana hak wanita dijunjung tinggi, di mana para penganut aliran feminisme dengan sekuat tenaga mendobrak batas-batas wanita, membuka akses bagi wanita untuk berkembang disegala bidang, termasuk di dunia kerja. Masuknya wanita dalam dunia kerja tidak sepenuhnya didukung oleh emansipasi yang menempel pada “gelarnya” sebagai wanita. Artinya, wanita tetap berada didalam tingkatan hierarki di bawah laki-laki.

Seringkali karier wanita terganggu, sulit untuk berkembang, bahkan terkesan berhenti karena beberapa faktor. Keluarga menjadi variabel yang seringkali disebut sebagai penentu perkembangan karir wanita. Sudah sejak zaman prasejarah hakekat wanita adalah bekerja di rumah mengerjakan tugas-tugas rumah tangga dan mengurus keluarga. Masuknya wanita ke dalam dunia kerja tidak mengubah peranan mereka di rumah. Hal itu berarti wanita memiliki peran ganda sebagai ibu,istri dan wanita karier. Konflik sering terjadi pada wanita karier ketika menjalankan kedua peran tersebut, sehingga berpengaruh pada

jenjang karier wanita. Terdapat tiga faktor penghambat dalam karier wanita, yaitu:

1. Faktor perusahaan

Sekalipun menerima pegawai wanita, masih ada aturan-aturan formal dan informal yang menghambat karir wanita bahkan hambatan itu sudah ada sejak proses seleksi (Failasuffuddin, 2003:243). Temuan ini didukung oleh Lim, et al yang menyatakan bahwa:

The career approach for women frequently is to work hard before children arrive, plateau or step off the career track when children are younger, and go back to career focused jobs that allow flexibility when they are older.

Lim, et al menambahkan, bahwa ketika wanita kembali ke tempat kerja, mereka mungkin tidak akan mendapatkan posisi sebelumnya. Terlebih dahulu menjadi tenaga *part time* dan secara berangsur-angsur kembali ke jadwal full time (Lim, et al, 2010:318)

2. Fenomena *glass ceiling*

Isu yang sering disebut sebagai penghalang karir wanita lainnya adalah adanya fenomena *glass ceiling*. Lim, et al (2010:318) mendeskripsikan *glass ceiling* sebagai “...*the situation in which women fail to progress into top and senior management position.*” Kegagalan wanita dalam menembus langit-langit kaca bukan semata-mata kesalahan wanita. Keadaan terkadang menekan wanita untuk tidak bisa meraih posisi atas di kariernya.

Fenomena *glass ceiling* terjadi karena adanya stereotipe, prasangka dan bias jender (Kusno,2011). Stereotipe bahwa wanita seharusnya bekerja di rumah untuk mengurus rumah tangga dan keluarga, prasangka bahwa wanita tidak memiliki kemampuan untuk mencapai posisi tertentu, dan secara tidak sadar orang menempatkan wanita berada di bawah pria, sehingga secara tidak langsung menolak wanita berada di posisi yang lebih tinggi.

3. Dari diri wanita itu sendiri.

Wanita membatasi dirinya dalam pilihan karier, tidak memiliki perencanaan karier dan memandang bahwa wanita tidak mampu meningkatkan karier. Hal ini mencerminkan bahwa wanita kurang memiliki rasa percaya diri untuk berkembang. Bahkan beberapa merasa tidak perlu untuk meningkatkan karier ketika sudah menikah.

2.1.7. Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga

Dari literatur-literatur yang ada, menyatakan bahwa sulit untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Keduanya saling tarik-menarik. Menurut Greenhaus, et. al. (2003), keseimbangan antara karier dan keluarga berhubungan dengan kepuasan peran di dalam karier dan keluarga. Seseorang dikatakan memiliki keseimbangan diantara karier dan keluarga jika masing-masing individual sudah merasa memiliki kepuasan yang sama diantara peran di

dalam karier dan keluarga. Dalam hal ini, bukan hanya wanita yang memiliki masalah dengan keseimbangan pekerjaan-keluarga, tetapi juga pria.

Beban ganda yang dialami oleh wanita karier (pekerjaan dan keluarga), jika tidak disertai dengan keseimbangan pekerjaan-keluarga akan menimbulkan stress, ketegangan dan konflik peran (Buddhapriya,2009:33). Pada kenyataannya, banyak wanita yang merasa kesulitan untuk menyeimbangkan peran di antara karier dan keluarga.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Choices and Challenges: a Professional Women's Career Patterns* (2007)

Penelitian ini dilakukan oleh Lona Whitmarsh, Donales Brown, Jane Cooper, Yolanda Hawkins-Rodgers dan Diane Keyser Wenworth. Penelitian ini mengangkat tema jejak karier pada karier wanita profesional. Responden pada penelitian ini sejumlah 27 wanita dengan komposisi sebagai berikut:

- a. Kelompok pekerjaan dominasi wanita (*female-dominated*) yang terdiri dari 10 orang responden yang bekerja sebagai guru dan pekerja sosial.

- b. Kelompok pekerjaan gender netral (*gender-neutral*) yang terdiri dari 17 orang responden yang bekerja sebagai profesor, dokter, dan pengacara. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pada wanita yang bekerja di bidang dominasi wanita dan gender-netral memilih pola hidup dalam karier dan keluarga, menekankan pada percampuran antara karier dan keluarga. Namun, wanita dalam karier dominasi wanita menolak karier gender-netral karena persepsi orang lain bahwa wanita tidak dapat mencapai kesuksesan di pekerjaan dan tidak mampu mengontrol keluarga secara penuh pada saat yang sama. Tujuan dari wanita ini adalah mampu memasuki dunia kerja memiliki waktu untuk tanggung jawab menjaga anak dengan keluarga sebagai fokus utama untuk pengambilan keputusan, sehingga kantor harus bisa mendukungnya. Pada wanita yang bekerja di bidang gender-netral, mengalami konflik pekerjaan keluarga yang lebih kompleks dan pengambilan keputusan untuk pengembangan karier membutuhkan penyesuaian dari keluarga.

Untuk *self-efficacy*, wanita dalam gender-netral memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi. Mampu melihat kemungkinan untuk bekerja di bidang profesional sama halnya dengan pendidikan, mereka mampu mencapainya. Sebaliknya, wanita dalam karier dominasi wanita kurang memiliki *self-efficacy*. Hanya akan bekerja pada bidang kerja yang pantas untuk wanita.

Pesan sosial yang disampaikan dalam penelitian ini adalah wanita harus konsisten dengan keputusan karier atau keluarga, karena peran satu sama lain tidak bisa seimbang (pekerjaan dan keluarga). Wanita harus mandiri dalam urusan pendapatan melihat banyaknya kasus perceraian dan kemungkinan pasangan hidup mereka akan meninggal terlebih dahulu.

Baik wanita dalam karier dominasi wanita maupun gender-netral merasakan kebosanan dalam urusan rumah tangga dan merasa bahwa rumah adalah *shift* kedua.

2. *Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professional*

Penelitian ini dilakukan oleh Sanghamitra Buddhapriya dengan mengambil tema profesional wanita karir dalam mengambil keputusan karier. Penelitian ini mempertanyakan bagaimana bisa wanita yang biasanya hanya mencapai posisi tertinggi pada manajemen tengah dan bawah, bahkan jumlahnya meningkat. Tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk memahami persepsi dari wanita profesional dengan memperhatikan rintangan-rintangan yang menghalangi perkembangan karier wanita untuk sampai pada level manajer senior.
- b. Untuk meneliti dampak dari tanggung jawab keluarga pada wanita profesional dalam mengambil keputusan karier.

- c. Untuk mencari tahu dukungan organisasi yang membuat wanita profesional mencapai keseimbangan pekerjaan-keluarga yang lebih baik.
- d. Untuk menganalisis dampak dari faktor-faktor demografi pada isu-isu di atas.

Sampel dari penelitian ini adalah 121 wanita profesional yang bekerja di layanan pemerintah (19 orang-15,7%), di sektor publik (29 orang-43,8%), sektor swasta (29 orang-23,9%) dan di NGO (20 orang-16,5%). Menurut pembagian divisi pekerjaan, responden dibagi menjadi tiga bagian, yaitu level atas (11,6%), level menengah (51,2 %) dan level junior (37,2%). Usia responden mayoritas berkisar di usia 31-40 tahun (48,7%), 25-30 tahun (29,7%), 41-50 tahun (19%) dan paling sedikit lebih dari 51 tahun (2,5 %). Responden yang menikah memiliki presentase 82,6 persen, tidak menikah 14% dan *single* 3,4 persen.

Lebih dari 88% wanita profesional tinggal di dalam keluarga inti, sisanya tinggal bersama keluarga besar. Responden yang memiliki satu anak sejumlah 40,5% dan 37,2% memiliki dua anak. Sebesar 69,4% suami dari responden berprofesi di bidang jasa dan 12,4% bekerja di sektor bisnis.

Teknik sampling dilakukan dengan cara *purposive random sampling*. Kuesioner dibuat dalam tiga bagian, yaitu alasan dibalik rintangan perkembangan karier wanita profesional hingga ke level senior, dampak dari tanggung jawab keluarga pada keputusan karier

wanita profesional, dukungan organisasi dalam mengelola tantangan pekerjaan-keluarga. Kemudian responden diminta untuk memberikan skala 1 (sangat setuju) sampai 5 (Sangat tidak setuju).

Hasil dari penelitian ini adalah:

- a. Didapatnya identifikasi hambatan-hambatan yang dipersepsikan oleh wanita profesional dalam pengembangan karier hingga ke posisi senior,
- b. Didapat kesimpulan tanggung jawab terhadap keluarga menghambat perkembangan karier,
- c. Pemberi kerja diharapkan menyediakan fasilitas penjagaan anak selama ibu bekerja,

3. *Conflicting Worlds of Working Women: Findings of an Exploratory Study*

Penelitian ini dilakukan oleh Abdul Ghani dan Roshan Ara. Gani dan Ara meneliti penyebab, akibat dan hubungan dari konflik pekerjaan-keluarga antara wanita dengan karir ganda (*dual-career woman*). Penelitian ini menguji apakah wanita yang bekerja mampu untuk mengkombinasikan pekerjaan dan keluarga mereka, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dan dukungan yang diterima di dalam keluarga dan organisasi.

Responden dalam penelitian ini adalah wanita yang berkarir dengan posisi yang tinggi (*white-collar*) yang dipilih dari institusi pendidikan, organisasi media, bank, kantor pemerintahan dan rumah sakit. Pemilihan responden dilakukan berdasarkan karena adanya

konsentrasi yang tinggi pada kelompok pekerjaan tersebut. Penelitian dilakukan dengan dua ratus orang responden.

Hasil dari penelitian ini adalah:

a. Asal dan Jangkauan dari Konflik Pekerjaan-Keluarga

Dari variabel ini didapatkan hasil bahwa semakin dewasa usia dan cara berfikir seseorang, semakin meningkatnya kemampuan beradaptasi. Temuan ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tua seorang ibu yang bekerja dengan pengalaman dan anak-anak yang sudah tumbuh besar lebih memiliki penyesuaian yang lebih baik daripada yang dialami oleh ibu muda yang bekerja dengan pengalaman yang sedikit dan memiliki anak-anak kecil sehingga hipotesis diterima.

Dari penelitian ini juga didapat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin sedikit konflik peran yang dialami oleh wanita yang bekerja dan semakin tinggi pendapatan, semakin rendah seorang wanita karier mengalami konflik peran. Seorang wanita karier yang hidup dalam keluarga inti memiliki daya penyesuaian yang baik dari pada wanita karier dalam keluarga besar.

b. Sumber-sumber dari Konflik Pekerjaan-Keluarga

Dari sumber konflik pekerjaan-keluarga didapat bahwa masalah terbesar dari pegawai perempuan timbul dari tuntutan-tuntutan yang berbeda antara keluarga dan pekerjaan. Termasuk dalam hal ini adalah ambiguitas dan ketidakpastian peran dalam dualisme-karier

yang menambah tekanan bagi suami dan isteri untuk menyesuaikan dengan kewajiban rumah tangga. Wanita yang bekerja memiliki konflik yang lebih besar dalam mengurus rumah tangga daripada ibu rumah tangga. Hal ini jelas karena tuntutan yang dialami oleh wanita karier lebih besar daripada seorang ibu rumah tangga.

c. Akibat

Akibat yang ditimbulkan dari adanya konflik pekerjaan-keluarga adalah adanya masalah psikis seperti depresi dan perasaan mudah marah, kelelahan dan adanya tekanan dari keluarga. Wanita karier juga mengalami masalah adanya perasaan mengabaikan tugas-tugas di keluarga dan sebaliknya mereka takut tidak berlaku adil pada pekerjaan. Pada wanita profesional, mereka mengalami sulit berkonsentrasi dan tidak bisa menggunakan potensinya secara utuh sehingga menyebabkan turunnya komitmen kerja, kinerja dan rendahnya kepuasan kerja. Beberapa wanita merasa bahwa dengan melakukan komitmen dengan pekerjaan, maka mereka merasa telah melampaui batas.

d. Cara Mengatasi dan Akomodasi

Cara untuk mengatasi dualisme peran yang dialami oleh wanita karier adalah dengan mengerti secara jelas dari peran pekerjaan dan peran di rumah, mengatur waktu secara tepat, mengerti dengan jelas perbedaan antara kedua peran tersebut, dukungan dari suami dan

anggota keluarga yang lain terutama dukungan dari ibu mertua, dan juga dukungan dari rekan kerja dan pemilik perusahaan (atasan).

Selain itu, untuk mengatasi kontradiksi dualisme peran wanita karier adalah dengan tidak mencampurkan antara karier dan pekerjaan (mentapkan batas-batas dan memutus masalah antara karier dan pekerjaan). Dalam hal ini berarti pula tidak membawa masalah pekerjaan ke rumah dan sebaliknya.

Dari pihak perusahaan wanita karier menginginkan adanya kebijakan dari perusahaan menyangkut sistem kerja yang fleksibel dan menginginkan nilai kerja yang ramah terhadap keluarga. Ketersediaan fasilitas perawatan anak dapat menjadi jalan keluar dalam mengatasi masalah konflik peran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah didasarkan pada ciri-ciri keilmuan (rasional, empiris dan sistematis). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Melalui kajian-kajian dari para ahli mengenai definisi penelitian kualitatif, Moleong (2005:6) menyimpulkan bahwa:

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode alamiah.

Dari pengertian ini, terlihat ciri khas dari penelitian kualitatif. Yaitu dalam penelitian kualitatif subjek penelitian dikupas secara keseluruhan dan mendalam kemudian untuk diambil kesimpulan berdasarkan kajian mendalam tersebut, bukan berdasarkan hasil hitungan semata. Dengan kata lain penelitian kualitatif lebih bersifat makna dari pada generalisasi. Menurut Sugiyono (2013), analisis data dilakukan secara induktif, yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan data-data yang bersifat khusus.

Penelitian kualitatif muncul karena ada perubahan paradigma dalam memandang suatu realita, fenomena atau gejala menjadi sesuatu yang utuh, kompleks, dinamis dan penuh makna (Sugiyono 2013;1).

3.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian pada studi ini adalah pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi merupakan dasar dari penelitian kualitatif. Moleong (2005:15) mengartikan fenomenologi sebagai pandangan berpikir yang menekankan pada fokus kepada pengalaman-pengalaman subjektif manusia dan interpretasi-interpretasi dunia. Menurut Husserl (dalam Moelong,2005:14), fenomenologi diartikan sebagai:

1. Pengalaman subjektif atau pengalaman fenomenologikal
2. Suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang.

Penelitian fenomenologi berorientasi untuk memahami, menggali dan menafsirkan arti dari peristiwa-peristiwa, fenomena-fenomena dan hubungan dengan orang-orang yang biasa dalam situasi tertentu (Iskandar, 2009:11)

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian fenomenologi adalah penelitian yang dilakukan untuk menggali peristiwa, pengalaman subjektif dan menafsirkan dan menginterpretasikan menjadi suatu kesimpulan.

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Situasi Sosial dan Partisipan

Penelitian ini tidak menggunakan populasi melainkan menggunakan situasi sosial karena merupakan penelitian kualitatif. Sugiyono (2013:49) menyatakan bahwa “Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial...”. Situasi sosial terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*). Situasi sosial juga merupakan objek penelitian yang ingin diketahui “apa yang terjadi” di dalamnya. Hasil dari penelitian ini tidak diberlakukan pada populasi melainkan akan ditransferkan ke tempat lain yang memiliki situasi sosial yang mirip pada situasi sosial yang diteliti.

Sampel pada penelitian ini tidak disebut dengan responden melainkan narasumber atau partisipan. Sugiyono (2013:50) menyebutkan bahwa “Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai nara sumber, atau partisipan, informan, teman, dan guru dalam penelitian.”. Pada penelitian ini, menggunakan istilah partisipan sebagai pengganti sampel

Dalam penelitian ini, situasi sosial yang diteliti adalah karier dari wanita yang sudah menikah, bekerja dibidang yang didominasi oleh pria dan di bidang pekerjaan yang menuntut lebih banyak jam kerja. Sedangkan partisipan di dalam penelitian ini adalah pegawai wanita

yang bekerja di kepolisian, keamanan, dan bank dimana 3 partisipan diambil dari instansi kepolisian, 1 partisipan dari kemananan, dan 11 partisipan dari perbankan. Dengan begitu total partisipan menjadi 15 orang. Alasan yang mendasari dalam pemilihan partidipan adalah, kepolisian dan keamanan merupakan pekerjaan dominasi pria yang saat ini banyak digeluti oleh wanita. Sedangkan alasan dalam memilih pegawai bank karena pegawai bank memiliki jam kerja yang panjang dan tekanan kerja yang tinggi.

3.4. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini. Objek dari penelitian ini meliputi karier wanita, hambatan, dorongan dan dampak serta peran di tengah keluarga dan tempat kerja.

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Menurut Sekaran, data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik murni (Sekaran, 2006:60). Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara kepada partisipan.

3.5.2. Data Sekunder

Pabundu Tika mendefinisikan data sekunder sebagai :

....data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun data yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli (Tika, 2006:58).

Sekaran berpendapat bahwa, data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan seseorang dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir (Sekaran, 2005:65)

Data sekunder dari penelitian ini adalah berasal dari literatur-literatur mengenai sumber daya manusia, jurnal-jurnal manajemen dan artikel-artikel mengenai karier wanita. Data yang berasal dari internet diambil untuk mengetahui perkembangan karier wanita terbaru.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian menjadi teknik dalam mengumpulkan data, dilakukan dengan cara sistematis dan perdasarkan pada masalah, tujuan dan meneliti hipotesis (Pabundu Tika, 2006:62).

Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2013), wawancara dibagi menjadi:

1. Wawancara terstruktur (*Structured interview*)

Wawancara terstruktur adalah suatu kegiatan wawancara dimana pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Dalam wawancara terstruktur, peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, peneliti telah mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis.

2. Wawancara semistruktur (*Semistructured interview*)

Wawancara semistruktur termasuk dalam *in-depth-interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas dari pada wawancara terstruktur. Wawancara ini bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancara diminta pendapat dan ide-idenya.

3. Wawancara tak berstruktur (*Unstructured interview*)

Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun rapi melainkan menggunakan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini adalah wawancara terbuka dan terstruktur. Dalam wawancara ini, partisipan menyadari bahwa sedang diwawancara dan peneliti membawa pedoman

wawancara berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Wawancara dilakukan di kantor dan di rumah partisipan dengan jangka waktu antara satu sampai dua jam. Partisipan menentukan sendiri hari dan jam untuk wawancara, mengambil waktu yang dikehendaki oleh partisipan sehingga proses wawancara tidak mengganggu kegiatan partisipan.

3.6.2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002:206) metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumen merupakan pelengkap dari observasi dan wawancara. Hasil dari observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen. Menurut Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2005), dokumen digunakan untuk keperluan penelitian karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan seperti:

1. Dokumen dan rekaman digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong,
2. Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian,
3. Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir, dan berada dalam konteks.

4. Rekaman relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan
5. Keduanya tidak reaktif sehingga sukar ditemukan dengan teknik kajian isi.
6. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas ilmu pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

Dokumentasi yang digunakan di dalam penelitian ini antara lain hasil rekaman wawancara dan foto dari partisipan. Namun, tidak semua foto dari partisipan bisa disajikan karena tidak semua partisipan menghendaki wajahnya terlihat di dalam laporan penelitian.

3.6.3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada penelitian (Pabundu Tika, 2006:58). Observasi dibagi menjadi tiga cara, yaitu observasi partisipatif, observasi terstruktur dan tersamar, dan observasi tak terstruktur (Faisal dalam Sugiyono, 2013). Sedangkan observasi partisipasi dibagi lagi menjadi empat cara, yaitu observasi pasif, observasi moderat, observasi aktif, dan observasi lengkap (Stainback dalam Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, metode observasi yang dilakukan adalah observasi partisipasi pasif. Observasi partisipasi pasif menurut

Sugiyono (2013:66) adalah metode pengumpulan data di mana peneliti hadir ke tempat kegiatan, namun tidak ikut terlibat di dalam kegiatan partisipan. Observasi dilakukan di tempat kegiatan partisipan disamping melakukan wawancara. Pada partisipan polisi wanita, peneliti mendatangi kantor partisipan dan mengamati partisipan dalam bekerja sambil melakukan wawancara. Demikian pula partisipan yang merupakan seorang satpam. Peneliti mendatangi tempat kerja partisipan dan mengamati partisipan yang sedang bekerja sembari melakukan wawancara. Lain halnya dengan polisi wanita dan satpam yang bersedia ditemui di tempat kerja, partisipan karyawan bank lebih memilih untuk diwawancara di rumah partisipan. Sehingga observasi dilakukan di tempat tinggal partisipan.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Reduksi Data

Tahap pertama dalam analisis data penelitian kualitatif adalah reduksi data. Reduksi data adalah merangkum, memilih, hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2013:92)

3.7.2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, tahap selanjutnya adalah penyajian data. Sugiyono menyatakan bahwa penyajian data dalam penelitian kualitatif

umumnya dilakukan dengan teks dan bersifat naratif. Penyajian data dapat juga dilakukan melalui bagan, hubungan antar kategori, *flow chart* dan sebagainya.

3.7.3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Tahap ketiga dalam analisis data adalah tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikatakan kredibel jika didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data. Kesimpulan ini digunakan untuk menjawab perumusan masalah. Kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, dapat berupa deskripsi, hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Menjelaskan keadaan yang sebelumnya masih remang-remang dan setelah dilakukan penelitian menjadi jelas.

3.8. Uji Keabsahan Data

Pada penelitian kualitatif, uji keabsahan data ditekankan pada uji validitas (Stainback dalam Sugiyono, 2013). Terdapat dua macam validitas dalam penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Pada validitas internal, data dikatakan akurat jika desain penelitian memiliki kemiripan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan pada validitas eksternal, data dikatakan akurat jika mampu diterapkan pada situasi sosial yang memiliki kemiripan dengan penelitian. Secara umum, data dinyatakan valid jika tidak ada

perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi pada objek yang diteliti. Pada penelitian kualitatif, Sugiyono (2013:119) berpendapat bahwa realitas data bersifat jamak dan tergantung pada konstruksi manusia yang terbentuk dari hasil proses mental. Pada penelitian ini, keabsahan data dilakukan dengan menguji validitas internal (uji kredibilitas) dan menguji validitas eksternal (uji transferability).

3.8.1. Uji Validitas Internal

Uji validitas internal atau uji kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan *member check*. *Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data (Sugiyono, 2013). Di salah satu kolom *member check* di tampilkan hasil wawancara yang kemudian diinterpretasikan oleh peneliti. Di sebelah kolom interpretasi peneliti tertera kolom *checklist* yang akan dicentang oleh partisipan jika interpretasi peneliti benar adanya. Jika terjadi perbedaan interpretasi antara partisipan peneliti, maka temuan harus didiskusikan kembali dan baru akan diisi oleh partisipan jika interpretasi antara peneliti dan partisipan sudah sama. Data dikatakan valid jika data yang ditemukan disepakati oleh partisipan.

3.8.2. Uji Validitas Eksternal

Uji validitas eksternal atau uji transferability menunjukkan derajat ketepatan dari suatu penelitian dan dapat diterapkan pada status sosial lain yang memiliki kemiripan dengan penelitian. Peneliti tidak bisa menjamin validitas eksternal ini karena transferability bergantung pada sejauh mana hasil penelitian dapat digunakan pada situasi sosial lain.

NARASUMBER				
VALIDASI HASIL WAWANCARA PENELITIAN				
MOTIVASI, HAMBATAN, DAN DAMPAK BERKARIER BAGI WANITA				
(Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keumatan, Dan Perbankan)				
Oleh Oktavia Haidia				
Kode Responden	: S1	Pendidikan Terakhir	: SMA	
Agama	: Islam	Pekerjaan	: Satpam	
Jumlah Anak	: 2 Orang (12 tahun dan 7 tahun)	Jabatan	: Satpam	
Jumlah keluarga	: 4 Orang	Lama Bekerja	: 1 Tahun	
Usia Pernikahan	: 15 Tahun	Pekerjaan Suami	: Swasta	

No	Kategori	Hasil Wawancara	Interpretasi Ecoliti	Check List (%)
1	<p>•Seperti apakah peran wanita yang ideal menurut Anda?</p> <p>•Menurut Anda apa hakekat wanita yang sesungguhnya?</p> <p>•Adakah tokoh wanita yang menjadi inspirasi Anda atau idola Anda? Mengapa?</p>	<p>"Bisa menjadi ibu rumah tangga yang baik, bisa membagi waktu, bisa mendampingi suami dalam suka dan duka."</p> <p>"Ibu, ibu itu sosok wanita yang hebat. Mampu mengelola rumah tangga, mengatur keuangan sedemikian rupa sehingga gajinya cukup supaya gaji ayah cukup buat satu bulan."</p>	<p>"Peran wanita ideal dan hakekat wanita ialah menjadi ibu rumah tangga dan mendampingi suami."</p> <p>"Tokoh wanita yang menginspirasi adalah ibu karena kemampuannya mengurus rumah tangga."</p>	✓

Sumber: Data sekunder 2013, diolah

Gambar 3.1
Contoh Member Check

Untuk memperbesar kemampuan transferability, laporan penelitian harus dibuat rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Pada penelitian ini, uji transferability dilakukan dengan membuat laporan penelitian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.