

# PERAN GANDA DAN PENGEMBANGAN KARIER GURU-GURU PEREMPUAN DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH DI KOTA SURAKARTA

oleh

\*) Chusniatun. \*\*) Kuswardhani. \*\*\*) Joko Suwandi

\*) **Dosen Fakultas Agama Islam UMS**

\*\*) **Dosen Fakultas Hukum UMS**

\*\*\*) **Dosen FKIP-UMS**

## *Abstract*

*The aims of this research gender are to describe; 1) The women teachers background at Muhammadiyah school – Surakarta have no ambition to be principal and 2) the relation with doubled role as house wife and teacher. The research subject is case study of women teachers at Muhammadiyah school-Surakarta. Data collection used is: in depth interview towards premier sources and regarded to know their attitude carrier, while data analysis used Capacities and Vulnerabilities Analysis (CVA) technique. The research result showed that; 1) Women teachers background at Muhammadiyah school – Surakarta have no ambition to be principals, the reasons are; a) Carrier development system and principal candidates recruitment process is conducted by Dinas or foundation is not transparent; b) The role as house wife spend too much times and energy. 2) The conducting of doubled role of women teachers as house wife created role conflict in her profession, thus, structural carrier development did not do in good way.*

**Keywords:** *Carrier development; doubled role; women teachers.*

## **A. PENDAHULUAN**

Fenomena perempuan dianggap sebagai makhluk lemah dan kurang berkemampuan, sedikit demi sedikit terkikis oleh fakta sejarah. Meningkatnya tingkat pendidikan menjadi titik balik fenomena ini. Saat ini beberapa perempuan Indonesia telah mendapat kepercayaan menduduki posisi tertinggi dalam struktur organisasi bisnis, sosial, politik dan keagamaan. Ini membuktikan mereka mampu mengemban amanah dengan baik dan mampu membangun kepercayaan

untuk berperan ganda. Namun fakta ini belum sepenuhnya berdampak pada kesetaraan gender disegala lapisan masyarakat. Budaya patriarki di Indonesia ternyata masih begitu lekat.

Di lingkungan kerja, tidak semua perempuan mendapatkan hak yang sama dengan rekan-rekan kerja laki-laki. Masih banyak perempuan yang terpaksa memupus keinginan mereka untuk terjun menjadi perempuan karier struktural karena kalah bersaing dengan laki-laki. Masalah kepantasan, keuangan waktu dan

kebebasan beraktivitas, perempuan-perempuan mendapat kendala.

Memang tidak bisa dipungkiri, bahwa mengatur keseimbangan peran ganda antara pekerjaan rumah tangga dan tugas profesi sebagai guru tidaklah mudah. Terlebih bagi yang sudah berkeluarga dan memiliki anak pasti akan menimbulkan konflik peran di keduanya. Tugas sebagai ibu rumah tangga banyak menguras tenaga dan perlu waktu yang banyak. Tidak heran banyak guru perempuan rela mengabaikan rintisan karier struktural dan hanya menekuni tugas fungsional saja agar bisa membagi waktu untuk urusan keluarga.

Namun demikian bukan berarti semua perempuan tidak bisa menjadi perempuan karier sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Salah satu kekuatan terbesar yang dimiliki oleh seorang perempuan ialah pengalaman mengatur dan mengorganisir segala sesuatu yang jauh lebih baik dari laki-laki. Bahkan beberapa perempuan karier memiliki jiwa keibuan telah membuktikan diri bisa lebih memahami akan kebutuhan anggota tim kerja, sehingga berhasil menggerakkan mereka mencapai tujuan organisasi secara antusias. Halangan biologis yang ada seperti menstruasi, hamil, hingga menyusui menjadi wahana latihan bagaimana

mengelola waktu dan kesempatan sebaik-baiknya.

Menjadi pertanyaan besar, mengapa hal itu tidak terjadi pada guru perempuan di sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta ? Berdasar hasil penelitian tahun pertama tentang Sosialisasi Gender Pada Pembinaan Karier Guru-guru Perempuan di Lingkungan Lembaga Muhammadiyah di Surakarta, menunjukkan bahwa guru-guru perempuan di sekolah Muhammadiyah di kota Surakarta tidak berambisi menjadi kepala sekolah.

Berdasar kenyataan itu akan dilakukan penelusuran secara detil dan mendalam untuk mengetahui alasan mereka tidak berambisi menjadi pejabat struktural dan akan dikaitkan dengan peran ganda perempuan. Maka rumusan penelitian adalah; 1) apa latar belakang guru-guru perempuan sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta tidak berambisi menjadi kepala sekolah ? dan 2) bagaimana hubungannya dengan peran gandanya ?

Perdebatan tentang kepantasan perempuan menjadi pemimpin sebuah organisasi publik, seperti menjadi kepala sekolah memang tidak secara terbuka, tetapi dalam benak masing-masing orang paham patriarkhi masih berbekas. Terlebih

bagi yang masih memegang teguh pemahaman tekstual religius yang mengacu pada kaidah bahwa; (1) didalam menetapkan suatu hukum tidak diperbolehkan meninggalkan kaidah *ushul*, dimana yang diperhatikan umumnya lafadz bukan khususnya sebab, (2) terdapat ayat Al-Qur'an (dalam surat An-Nisa' ayat 34) yang secara eksplisit menyatakan bahwa laki-laki adalah pemimpin wanita, (3) dalam konteks sejarah Islam bahwa *al-khulafa' al-Rosyidun* dan kepemimpinan dinasti-dinasti sesudahnya selalu dipegang oleh kaum laki-laki.

Disisi lain penganut paham kontekstual berpendapat bahwa; (1) dalam memahami hadis hendaknya diperhatikan latar belakang dan keberadaan masyarakat pada saat munculnya hadis tersebut, yaitu pernyataan Nabi dalam menanggapi Putri Kisra sebagai pemimpin Persi sama sekali tidak membicarakan syarat kepala Negara; (2) dalam menilik konteks ayat Al-Qur'an tentang pemimpin wanita (Surat An-Nisa' 34) sebaiknya mendasarkan *sabab al-Nuzul*, dimana dalam ayat tersebut yang dimaksud adalah kepemimpinan dalam rumah tangga.

Didalam ajaran Islam, nyata-nyata memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk berprestasi, seperti yang tercantum dalam

QS An-Nisa`/4:124 dan QS An-Naml/16:97. Laki-laki dan perempuan adalah makhluk Allah yang mempunyai tanggung jawab yang sama sebagai hamba Allah dan pemimpin dunia (QS al-`Alaq/96:4 , adz-dzariyat/51:56, al-Baqoroh/2:30). Laki-laki dan perempuan tidak saling menyakiti (QS al-Maidah:12). Laki-laki dan perempuan mempunyai hak untuk melakukan hal yang diinginkannya (QS al-Ahzab/33:72). Islam memberikan keadilan kepada setiap individu dimanapun berada (QS al-A`raf/6:164) .

Apabila menilik perjalanan sejarah kepemimpinan Islam, banyak dijumpai tokoh politik perempuan (sulthanah dan malikah) yang berhasil menjadi pemimpin yang sangat disegani, seperti Sulthanah Radhiyyah (Turki), Zaynt al-Din Kamalat Syah (Sumatera), Sulthanah Syarajat al-Duur (Mesir), Zainab al-Nafzawiyah (Spanyol), Malikah 'Arwah (Yaman) dan masih banyak lagi.

Pengakuan agak berbeda dengan kepemimpinan politik yang banyak dipermasalahkan, tetapi dalam konteks kepemimpinan sosial seperti menjadi kepala sekolah/madrasah, kepala poliklinik, ketua posyandu dan yang lain sangat sedikit dibicarakan, kecuali yang berkaitan dengan upacara (doa, wali) yang tetap dipercayakan kepada laki-laki.

Jabatan kepala sekolah sebagai salah satu jabatan sosial merupakan jabatan karier struktural tertinggi di lingkungan sekolah dan merupakan jabatan yang paling strategis untuk menggerakkan komponen yang ada dalam sistem pendidikan nasional. Untuk itu diperlukan orang-orang yang benar-benar memiliki kapabilitas dan kompetensi yang mumpuni.

Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 mengatur segala sesuatu tentang kepala sekolah secara rinci mengatur; syarat-syarat guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah, penyiapan calon Kepala Sekolah/ Madrasah, proses pengangkatan kepala sekolah/madrasah, masa tugas, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, dan mutasi dan pemberhentian tugas guru sebagai kepala sekolah/madrasah. Pada peraturan ini tidak ada pernyataan yang membatasi guru perempuan berpartisipasi.

Depdiknas (2011) menetapkan beberapa syarat bagi calon kepala sekolah/madrasah, antara lain: (1) persyaratan administrasi, (2) pengalaman dan kemampuan khusus sebagai nilai tambah, kemampuan membuat karya tulis (lembar tugas), (3) potensi untuk menjadi kepala sekolah, (4) pemahaman terhadap kebijakan dan program pendidikan, dan (5)

kemampuan menyerap materi serta perilaku selama mengikuti pelatihan khusus calon kepala sekolah.

Tugas utama kepala sekolah adalah mengelola semua komponen sistem sekolah yang meliputi; manajemen, pelaksanaan kurikulum, kesiswaan, ketenagaan, sarana-prasarana dan lingkungan. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki tiga keterampilan dasar antara lain; 1) ketrampilan konseptual, dalam memahami dan mengoperasikan orang; 2) ketrampilan manusia, untuk membudayakan etos kerja dan kerjasama dalam organisasi, termasuk memotivasi, memimpin, membagi peran dan mengembangkan komunikasi timbal balik; 3) ketrampilan teknis, ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas (Pidarta,1998:136).

Dalam studi kepemimpinan ada tahapan yang harus dilakukan para calon pemimpin kapabel. Tahapan tersebut terangkum dalam istilah pengembangan karier. Secara harafiah pengertian pengembangan karier (*career development*) adalah membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Sedangkan secara operasional pengembangan karier menurut Hackman & J. Lloyd Suttle (2007:546)

adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang bersifat sinambung menuju pada peningkatan tingkat tanggungjawab, status, kekuasaan dan ganjaran.

Pengembangan karier berdimensi ganda ditinjau dari sisi organisasi/institusi sekolah dan dari sisi pelaku karier (guru). Dari sisi institusi sekolah, merupakan keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas *output* dan *outcome* pendidikan, termasuk memberi kesempatan memanfaatkan potensi para guru secara penuh, baik secara fungsional (guru profesional) maupun secara struktural (menduduki jabatan puncak sebagai kepala sekolah). Sedangkan dari sisi guru, pelaksanaan program pembinaan karier secara terencana akan memberikan keuntungan yang jelas pada kepuasan pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas (Flippo, 2010: 267-271).

Ditinjau dari proses pengembangan karier sebagai bentuk aktualisasi diri pada sesuatu pekerjaan antara laki-laki dan perempuan, Hasibuan, M.S.P (2001:98) menemukan perbedaan perspektif yang sangat mendasar dari keduanya. Kaum perempuan dalam mengembangkan karier lebih didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang berhubungan dengan kodrat kewanitaan (menstruasi, hamil dan

menyusui) dan keluarga. Sedangkan laki-laki lebih memiliki independensi atau tidak terlalu terikat dengan masalah-masalah perempuan itu. Selain itu masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karier perempuan, antara lain: tujuan-tujuan hidup, perilaku interpersonal, dan masalah-masalah insidental yang kemungkinan dapat terjadi pada mereka, seperti; perkosaan dan pelecehan seksual.

Notosusanto, Smita & Purwandari (1997) memiliki penilaian yang sama, bahwa perempuan dihadapkan pada perlakuan dikotomi peran jender yang bersifat kodrati dan sosialisasi, yaitu mengalami masa perubahan biologis, seperti; menstruasi, kehamilan, melahirkan dan menyusui, serta mengalami konflik peran sebagai konsekuensi peran ganda yang dilakoni. Persoalan lain yang berhubungan dengan pengembangan karier individual para guru perempuan adalah fokus pengembangan yang ditekankan pada sikap dan perilaku individual, yang mencakup; latihan diagnostic dan prosedur untuk membantu perempuan tersebut menentukan "siapa saya" dari segi potensi dan kompetensinya. Proses ini meliputi suatu pengecekan realitas untuk membantu guru perempuan menuju suatu identifikasi yang bermakna dari kekuatan dan

kelemahan dan dorongan untuk mengimplementasikan kekuatan dirinya dan mengoreksi kelemahan-kelemahan yang ada.

Kodrat perempuan berperan sebagai ibu rumah tangga telah melekat erat di opini masyarakat umum dimana saja. Setelah banyak perempuan yang melibatkan diri pada pekerjaan diluar rumah sebagai wanita karier, maka mulailah perempuan memiliki peran ganda. Perempuan tidak lagi sebagai '*konco wingking*', dan sekaligus hanya berperan pada kegiatan seputar dapur (memasak), sumur (mencuci), dan kasur (melayani kebutuhan biologis suami). Peran perempuan saat ini berkembang, tidak lagi terbatas pada peran di dalam rumah tangga saja tetapi di sektor lain. Seperti dikemukakan Adhiatama (2011:7), bahwa peran perempuan dikelompokkan menjadi tiga, yaitu peran tradisional, transisi, dan kontemporer. Peran tradisional merupakan peran perempuan bersuami yang berhubungan dengan pekerjaan rumah tangga yang tidak berbayar; peran transisi merupakan peran transisi dari peran tradisional menuju peran kontemporer. Perempuan berperan sebagai pembantu suami dalam mencari nafkah dengan bekerja disektor produktif di luar rumah, walaupun pada lingkup yang terbatas; dan

peran kontemporer adalah peran perempuan modern, dimana seorang perempuan melibatkan diri pada peran di luar rumah tangga, yaitu sebagai wanita karier. Peran rumah tangga diserahkan sepenuhnya kepada pembantu rumah tangga, sehingga mereka bias lebih focus mengembangkan kariernya.

Sebagai perempuan yang memiliki peran ganda pasti tidaklah mudah untuk menjalankan peran tersebut secara bersamaan. Padahal peran seorang ibu rumah tangga yang sekaligus sebagai perempuan karier haruslah berjalan secara beriringan dan harus terlaksana dengan baik, apabila tidak dapat mewujudkan maka pastilah akan menimbulkan konflik Ranakusuma (2014) .

Bagi perempuan yang mengalami konflik peran ganda menurut Yuniarsih (2013) akan mengurangi interaksi dan model pengasuhan anak serta berdampak pada komitmennya terhadap lembaga atau organisasi tempat bekerja. Hal lain yang nampaknya mempengaruhi komitmen keorganisasian adalah stres kerja yang bersumber pada beban tugas di rumah tangga dan beban tugas pekerjaan karier. Ditinjau dari kinerja perempuan yang mengalami konflik peran ganda, hasil penelitian Anggraini (2010) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik

peran ganda dan kinerja di lingkungan kerja pada perempuan yang bekerja. Konflik bersumber dari rumah lebih banyak dipengaruhi oleh intensitas beban kerja rumah tangga yang sangat banyak serta sikap suami dan anak-anak yang tidak/belum memberikan dukungan moral dan emosional terhadap pekerjaan istri/ibu. Sebagian dari mereka membebankan hampir semua pekerjaan rumah tangga kepada ibu rumah tangga. Sedangkan yang bersumber dari lingkungan kerja adalah jadwal kerja yang tidak mendukung peran ganda perempuan, rotasi yang tidak tepat, pembagian kerja, tidak tersedia tempat penitipan anak dan ruangan menyusui dan lain sebagainya.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian kualitatif jenis studi kasus (Sukmadinata, 2009:77) ini akan mengeksplorasi suatu masalah pengembangan karier guru-guru perempuan di lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kota Surakarta dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi baik guru yang bersangkutan dan pimpinan sekolah.

Subyek penelitian adalah guru-guru perempuan di sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta yang

tidak atau belum pernah menduduki jabatan struktural di sekolah.

Pengumpulan data penelitian menggunakan metode wawancara mendalam pada sumber informasi guru-guru perempuan yang dipilih berdasar referensi dari guru dan pimpinan sekolah, serta pimpinan sekolah yang mengetahui perilaku pengembangan karier di sekolah. Selanjutnya data di analisis menggunakan Teknik *Capacities and Vulnerabilities Analysis/CVA* (Handayani & Sugiarti,2002:85).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Ambisi Mengembangkan Karier Struktural**

Saat ini guru perempuan di sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta banyak yang memiliki kemampuan akademik yang tinggi, hampir 60% berpendidikan sarjana satu (S1), beberapa lulusan S2 dan satu orang berpendidikan S3. Disamping itu banyak yang memiliki pengalaman mengelola organisasi sosial, baik dilingkungan sekolah maupun di masyarakat, seperti menjadi wakil kepala sekolah, pengelola unit kegiatan sekolah, pengurus Aisyiyah ranting dan pengurus PKK, darma wanita dan lain-lain. Mereka ini dinilai memiliki kemampuan dan potensi untuk diorbitkan menjadi pimpinan lembaga pendidikan. Seperti dikatakan

Nurnida Setyaningsih Kepala SMK 1 Surakarta, bahwa tidak ada keraguan sedikitpun terhadap kemampuan perempuan, termasuk bila diangkat menjadi kepala sekolah. Pengakuan kemampuan perempuan juga diakui oleh Suraji, kepala SMK 2 Surakarta. 'Pada dasarnya ibu-ibu itu memiliki kemampuan untuk menjadi kepala sekolah, cuma kepercayaan diri saja yang perlu ditumbuhkan'.

Berdasarkan hasil wawancara menemukan beberapa contoh guru perempuan yang dianggap memiliki potensi lebih, antara lain; Sri Rahayuningsih, Endang Susilowati, Basar Susanti dari SMK 4, Ari Susilowati SMK 1, Sri Insiyah, Ety Ariyanto dan Kus Endah dari SMAM 1, Fran Hastuti Guru SPM 1, Nuraini guru SDM 16 Surakarta dan yang lain. Selain secara akademis dan masa kerja sudah memenuhi syarat menjadi peserta seleksi kepala sekolah, mereka juga memenuhi syarat khusus yang ditetapkan PDM, yaitu sebagai pengurus cabang/ranting Muhammadiyah/Aisyiyah. Selayaknya mereka ini segera menyusul beberapa perempuan yang terbukti mampu mengelola sekolah dengan baik, seperti; Ning Rumiwati (Kepala SDM 5), Siti Muiyasaroh (Kepala SDM 6), Muslimah

(Kepala SDM 18), Fattul Izzah (Kepala SDM 21), Endang Nur Muliastuti (Kepala SDM 22), Muslimah Sri Sularni (Kepala SDM Surya Mentari), Dwiyan Prastiyanti (Kepala SMP 6), Nurnida Setyaningsih (Kepala SMK 1), Ely Ullion (kepala SMK 4) dan Darwati (Kepala SMAM 2). Kesepuluh perempuan itu berhasil mengelola sekolah dengan baik dan memiliki prestasi yang tidak kalah dengan sekolah yang dipimpin kaum laki-laki.

Kenyataan yang terjadi, walaupun banyak yang memiliki potensi ternyata hampir sebagian dari mereka ini tidak memiliki ambisi pribadi untuk menduduki jabatan struktural disekolah. Kalaupun ada kesempatan untuk merintis karier struktural biasanya sebagian besar kurang percaya diri dan mereka berusaha menghindar dengan menunjuk teman lain dari kalangan laki-laki. Ini menunjukkan bahwa ambisi pribadi masing-masing guru perempuan untuk maju dalam berkarier struktural sangat rendah. Alasan utama mereka tidak tertarik meniti karier ada dua, yaitu; pengembangan karier dari lembaga dan dinas tidak jelas; serta pertimbangan peran ganda, yaitu mengutamakan urusan rumah tangga. Penolakan atas dasar alasan peran ganda disampaikan oleh Syaifudin, Kepala SMP Muhammadiyah 1 Surakarta dan mantan Kepala SMP Muhammadiyah



5 Surakarta, beliau menyatakan bahwa berdasarkan pengalamannya sebagai kepala sekolah sering menghadapi penolakan guru-guru perempuan saat diberi tugas mengelola kegiatan atau mengikuti kegiatan pengembangan yang tidak ada hubungannya dengan pengembangan karier fungsional. Kalau yang berkaitan dengan kepentingan fungsional (sertifikasi guru) tidak ada satupun yang menolak. Hal ini dibenarkan oleh Suwartinah salah satu guru SDM 16 dan guru-guru di semua sekolah.

Rendahnya ambisi menduduki jabatan sebagai rintisan menjadi kepala sekolah digambarkan oleh sikap Fran Hartuti guru SMPM 1 Surakarta, saat ditanya kalau seandainya ditunjuk sebagai wakil kepala sekolah, jawabannya; *“wah apa mampu pak dan juga nggak mau repot saya, sudahlah yang muda-muda yang belum punya tanggungan (rumah tangga) banyak”*. Ini menunjukkan bahwa ketidakpercayaan diri bisa melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah sangat tinggi, selain itu pertimbangan konflik peran ganda perempuan menjadi pertimbangan umum.

Konflik peran ganda sebagian besar dialami oleh para perempuan yang berkarier di luar rumah. Mereka dituntut untuk menjadi guru profesional dengan segala macam tugas dan konsekuensinya,

serta disisi lain waktu dan tenaga harus juga dicurahkan untuk urusan rumah tangga.

### **Peran Sebagai Ibu Rumah Tangga**

Walaupun emansipasi telah diterima masyarakat luas, tetapi kenyataannya isteri tetap dibebani tugas mengurus rumah tangga dan anak sebagai bentuk peran tradisional (Adhiatama, 2011:7). Ada beberapa pekerjaan di rumah yang bisa dilakukan oleh suami, tetapi banyak juga pekerjaan yang sepantasnya tetap dilakukan perempuan, seperti berbelanja ke pasar, memasak, mengurus anak, mencuci, menyeterika, menyapu, merawat tanaman hias dan sebagainya. Seperti dikemukakan oleh Siti Nurjanah bahwa suami dan anak-anaknya sangat memahami tugas kerjanya sebagai guru, yang saat ini banyak pekerjaan administrasi yang harus diselesaikan dirumah, maka saat itu suami dan anak-anak bahu membahu membantu meringankan beban tugas rumah tangganya. Saat isteri tidak repot, sebagian besar pekerjaan dibebankan kepada isteri.

Berdasarkan realita itu maka guru-guru perempuan sekolah Muhammadiyah di Surakarta ini sebenarnya tidak lagi masuk kategori berperan tradisional, tetapi sudah masuk dalam kategori berperan transisi. Bahkan sebagian sudah masuk

dalam peran kontemporer, yaitu menekuni pekerjaan profesional sebagai pekerjaan mandiri bukan lagi sekedar membantu suami dalam bidang tugas terbatas.

Permasalahan guru-guru perempuan muda ternyata lebih kompleks dibanding guru-guru tua, mereka secara ekonomi belum mapan dan kurang pengalaman dalam mengurus anak-anak dan rumah tangga. Terlebih bagi yang memiliki anak yang masih kecil-kecil dan tidak memiliki pembantu rumah tangga atau bantuan dari kerabat.

Agak berbeda dengan kondisi guru perempuan yang telah memiliki anak-anak yang sudah besar (dewasa), tugas di rumah banyak yang dilimpahkan ke masing-masing anak, sehingga beban mengurus rumah tangga menjadi ringan. Namun demikian berdasar analisis peran ganda di sekolah Muhammadiyah dapat disimpulkan bahwa telah terjadi konvensi antar suami dan isteri. Mereka; 1) saling pengertian diantara keduanya dengan tidak terlepas dari sikap saling memahami tugas dan kewajiban masing-masing, khususnya suami memahami tugas istri sebagai guru; 2) saling membutuhkan dan menghargai antara keduanya; 3) tidak memisahkan jenis pekerjaan di dalam keluarga atas dasar peran gender; 4) laki-laki tetap

diakui sebagai kepala keluarga, tetapi tidak egois dan otoriter.

Dari hasil wawancara mendalam dalam rangka pengumpulan data, selanjutnya dapat dideskripsikan secara umum pelaksanaan peran ganda guru-guru perempuan adalah sebagai berikut;

### **Pagi hari**

Umumnya guru perempuan sebagai istri bangun lebih pagi dibanding anggota keluarga yang lain. Tugas utama di pagi hari adalah menyiapkan sarapan dan keperluan sekolah anak dan suami. Bagi yang memiliki anak kecil masih harus memandikan dan menyuapinya, sedangkan sebagian suami membantu membersihkan rumah dan menyiapkan keperluan kerja untuk diri sendiri. Setelah selesai sarapan mengantar anak kesekolah, atau tempat penitipan (bagi anak yang belum sekolah) sekalian berangkat kerja. Kemungkinan yang lain tugas mengantar anak dilakukan oleh suami. Semuanya tergantung siapa yang longgar waktu dan pertimbangan efektivitas perjalanan.

Sesampai di sekolah, guru perempuan melaksanakan tugas wajib sebagai pendidik, mengajar dan mengadakan evaluasi pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan melaksanakan tugas administrasi lainnya sampai jam bertugas selesai.

### **Siang hari**

Saat masih jam kerja, guru perempuan ada yang harus keluar kantor untuk menyusui (bagi yang masih menyusui) atau menjemput anaknya yang sekolah pulang antara jam 10.00 sampai dengan jam 12.00 untuk dibawa ke kantor atau diantar pulang. Ada pula yang menyediakan ASI dengan model deposit. Bagi yang pulang siang, waktu pulang kerja ada yang masih harus menjemput anaknya yang lain dari sekolah lain. Tetapi kalau jam kerja sampai sore hari, seperti di SMK 1 dan SD/SMPM PK urusan anak diserahkan kepada suami atau orang lain yang di upah.

Setiba dirumah sebagai isteri, guru perempuan harus menyiapkan makan siang. Biasanya hanya memanasi masakan pagi atau membeli di warung dan menyajikannya. Dari beberapa pengakuan, sebagian besar memang tidak memasak. Tetapi kalau mereka atau anak-anak pulang sore, mereka membekali anak makan siang atau member uang saku lebih untuk jajan.

### **Sore hari**

Istri memasak untuk makan malam/makan sore. Apabila ada acara pertemuan PKK/Aisyiah atau pengajian, istri keluar rumah kadang dengan membawa anak atau kalau ditinggal bapak yang harus menjaganya.

### **Malam hari**

Seusai sholat maghrib, tugas isteri adalah menyiapkan makan malam, menemani anak belajar, mempersiapkan segala sesuatu untuk mengajar esok hari. Setelah anak-anak tidur, tugas lain sudah menunggu, yaitu menyeterika pakaian anak, suami dan pakaian dirinya sendiri, mencuci pakaian, menyiapkan keperluan sekolah anak dan suami esok dan sebagainya, termasuk melayani suami. Biasanya istri tidur paling akhir dan bangun paling awal.

Dari paparan kegiatan para guru perempuan itu menunjukkan betapa berat tugas peran ganda seorang guru perempuan. Selain harus bertanggungjawab melaksanakan tugas rumah tangga yang luar biasa banyaknya juga harus menunaikan tugas profesi yang juga tidak ringan. Kemungkinan terjadi konflik peran ganda bagi perempuan karier sangat besar. Seperti yang dikatakan Yuniarsih (2013), bahwa perempuan karier rentan mengalami konflik peran ganda dan akan berdampak pada berkurangnya interaksi dan model pengasuhan anak serta berdampak pada kinerjanya.

### **Sikap Suami Atas Rintisan Karier Isteri**

Bagaimanapun kepenerimaan suami yang memiliki isteri berkarier di luar rumah beragam. Ada yang membolehkan

karena bisa membantu perekonomian keluarga, ada pula yang membatasi kegiatan kesibukan isteri di sekolah. Terutama suami yang memiliki penghasilan tinggi. Ditinjau dari kesadaran dalam membantu atau meringankan beban tugas rumah tangga, kepenerimaan suami terbagi menjadi dua (2) kelompok. Kelompok pertama adalah kelompok dimana para suami tetap membebaskan tugas rumah tangga sepenuhnya dipundak isteri, walaupun sudah ada pembantu. Kelompok ini terdiri dari dua sub kelompok, satu sub kelompok suami-suami yang memiliki pekerjaan yang banyak menyita waktu dan tenaga, sehingga tidak punya waktu untuk membantu pekerjaan utama para isteri di dalam rumah tangga. Suami-suami ini tidak melarang isteri bekerja sebagai guru tetapi membatasi kesibukannya. Sedangkan sub-kelompok yang lain terdiri dari suami-suami yang masih memiliki waktu luang tetapi tidak mau membantu tugas rumah tangga isteri. Hal ini disampaikan oleh Kepala SMK 1 Nurnida Setyaningsih, Siti Nurjanah guru SDM 11 dan Syaifudin kelama SMPM 1. Menurutnya masih ada suami guru perempuan Muhammadiyah yang masih memilah tugas perempuan dan laki-laki secara tegas. Namun menurutnya jumlahnya sangat sedikit. Sebenarnya

mereka tidak melarang isteri untuk bekerja di luar rumah asal dapat mengatur waktu untuk menunaikan tugas rumah tangganya.

Kelompok kedua adalah kelompok mayoritas dimana suami-suami guru-guru perempuan Muhammadiyah dengan sukarela mau membantu sebagian tugas rumah tangga isteri, seperti; membersihkan rumah, mengantar sekolah anak, mengurus keperluannya sendiri dan lain-lain. Kelompok ini terdiri suami-suami yang memiliki kesadaran atas hak isteri untuk berkarya dan sekaligus membantu perekonomian keluarga. Umumnya mereka bekerja sebagai pendidik juga. Kesepakatan-kesepakatan dalam rumah tangga tidak dilakukan dengan perjanjian tetapi berdasar pada fenomena sosial yang saat ini berkembang di masyarakat modern saat ini. Artinya perempuan bekerja di luar rumah sebagai sesuatu yang lumrah di masyarakat.

Menurut Nurnida Setyaningsih, guru perempuan yang termasuk sebagai isteri kelompok pertama umumnya bersikap pasif dalam usaha pembinaan karier struktural dan cenderung terkesan melaksanakan tugas sekedar 'menggugurkan wajib' sebagai guru. Kesibukan mengurus rumah tangga yang banyak menyita waktu dan tenaga menjadi alasan utama.

Guru perempuan Muhammadiyah yang termasuk isteri kelompok kedua sebenarnya memiliki kesempatan membina karier lebih baik dari isteri kelompok pertama, karena mereka masih memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menekuni karier sebagai guru di sekolah, tetapi tidak semua memanfaatkan itu. Seperti dikemukakan oleh Bambang Sujianto, wakasek kurikulum SMK 2 dan diperkuat oleh pernyataan Tri Kwat kepala SMAM 1 hanya sebagian guru perempuan yang antusias menjalankan fungsinya sebagai guru secara maksimal, dia banyak terlibat aktif dalam kegiatan keguruan, aktif dalam berbagai kegiatan persekolahan dan kepengurusan serta kepanitiaan sebagai bentuk rintisan pengembangan karier struktural.

Kebanyakan alasan utama perempuan yang tidak aktif melakukan pengembangan karier adalah 'tidak mau repot' dan kepercayaan diri rendah, tetapi mereka mengatakan karena alasan kesibukan mengurus rumah tangga. Sayangnya ini banyak terjadi pada guru-guru muda usia yang penuh potensi. Sebagian yang terlibat aktif adalah yang

memiliki banyak waktu dan tenaga, karena tidak disibukkan oleh urusan rumah tangga. Mereka ini dinilai telah mampu mengelola tugas rumah tangga sedemikian rupa, sehingga tidak direpotkan lagi, seperti meminta bantuan kerabat, mengangkat pembantu rumah tangga, belum atau tidak memiliki anak, atau anak-anaknya sudah besar-besar dan bisa mandiri mengurus diri sendiri. Tetapi perlu diketahui bahwa mereka ini belum tentu memiliki ambisi untuk menjadi kepala sekolah. Apalagi bagi guru perempuan yang telah berumur.

#### **SIMPULAN**

Latar belakang guru-guru perempuan sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta tidak berambisi menjadi kepala sekolah adalah; 1) sistem pengembangan karier struktural dari lembaga dan dinas tidak transparan, khususnya soal informasi dan proses perekrutan calon kepala sekolah; 2) peran sebagai ibu rumah tangga banyak menyita waktu dan tenaga, sehingga banyak yang mengesampingkan upaya pengembangan karier struktural.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhiatama, D. 2011. *Peran Ganda Perempuan Dalam Keluarga Nelayan ( Studi Kasus di Desa Sendang Sikucing Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal*. Skripsi. FIS-UNNES.
- Anggraini, H. 2010. *Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kinerja di Lingkungan Kerja pada Ibu yang Bekerja di RSUD Blambangan, Banyuwangi*. Skripsi, Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan Konseling dan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang.
- Departemen Agama RI. 1993. *Al-Qur`an dan Terjemahnya*. Jakarta
- Depdiknas. 2011. *Pedoman Seleksi Calon Kepala Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen-Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Flippo, E.B. 1991. *Manajemen Personalialia*. (Terjemahan). Jilid 1. Jakarta. Erlangga.
- Hackman, R & Suttle, J. L. 1997. *Improving Life at Work*. St. Monica, California. Goodyear.
- Handayani, Trisakti dan Sugiarti, (2002), *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, Malang:: UMM Press.
- Hasibuan, M.S.P, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi
- Notosusanto, S & Purwandari, E.K (Penyunting). 1997. *Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta: Program Studi Kajian Perempuan PPS-UI.
- Pidarta, M. 1998. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranakusuma, O.I. 2014. <http://www.esensi.co.id/family/parenting/228-republicans-plan-to-block-consumer-agency-job.html>
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yuniarsih, DF. 2013. *Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Komitmen Keorganisasian pada Guru Wanita*. Tesis. <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3752635> diakses pada tanggal 29 September 2014.