

PENGARUH KARIER OBJEKTIF PADA WANITA TERHADAP KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN KASUS PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

judul inggris?????

Kussudyarsana dan Soepatini

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jalan A. Yani Tromol Pos I Surakarta 57102
Telp. 0271-717417
email: uud_ums@yahoo.com

ABSTRAK

This research investigates the influence of objective career in women on the level of work-family conflict. The subjects of the research comprise of 51 women, both lecturers and administrators of Muhammadiyah University of Surakarta. The data were collected through interview and questionnaire. And the data analysis was regression with dummy variable. The result shows that objectives career doesn't influence the level of work-family conflict.

Kata Kunci: karier objektif, konflik keluarga-pekerjaan

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan perubahan nilai-nilai sosial dan budaya membuat wanita bekerja di luar rumah sebagai hal yang biasa. Partisipasi wanita di dunia kerja cenderung semakin meningkat. Di Amerika Serikat pada tahun 1950 wanita bekerja mencapai 29%. Pada tahun 1990, angkatan kerja wanita mencapai 57,7 % (Sutanto, 2000: 675). Hal ini memperlihatkan mayoritas wanita di Amerika Serikat bekerja sebagai wanita karier. Beberapa faktor yang menjadi penyebab partisipasi wanita dalam dunia kerja diidentifikasi adalah faktor ekonomi dan faktor non ekonomi (Sutanto, 2000: 4). Selain faktor ingin memperoleh pendapatan, wanita bekerja juga didorong oleh keinginan untuk berkembang dan memperoleh kepuasan yang datang dari pekerjaan. Adanya peningkatan dalam angkatan kerja wanita seakan

menyiratkan adanya negosiasi peran wanita dari semula mengasuh anak dan mengurus rumah menjadi turut serta dalam memikul tugas ekonomi keluarga dan aktualisasi diri.

Selain terjadi peningkatan kuantitas pekerja wanita, diidentifikasi terjadi peningkatan kualitas pekerja wanita. Hal ini terlihat dari masuknya wanita pada pekerjaan yang dahulu hanya didominasi oleh laki-laki, misalnya, di Indonesia sudah ada presiden, menteri wanita, bupati, dan direktur wanita, meningkatnya wanita pekerja yang berpendidikan, dan meningkatnya proporsi wanita yang menduduki posisi-posisi level manajerial. Syahroza dan Tjiptono, (1999: 117), menyatakan bahwa di Australia persentase manajer wanita cukup signifikan dalam beberapa industri seperti kesehatan, pendidikan (48,1%), hiburan (38%), sektor properti dan asuransi (22,1%). Menurut Cascio (1998: 412) pada saat ini, dua dari tiga karyawan pria mempunyai istri yang bekerja. Dengan demikian, pasangan karier ganda (*two-career couples*) telah menjadi suatu norma pada saat ini. Kondisi tersebut menimbulkan masalah dalam hal mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Apabila keseimbangan tidak tercapai, maka akan timbul konflik keluarga-pekerjaan.

Perubahan dalam bentuk keluarga dan lingkungan kerja, seperti meningkatnya kecenderungan dual karier dan ibu yang bekerja dengan anak yang masih kecil, telah meningkatkan kesadaran bahwa mereka mempunyai kewajiban utama keluarga sebagai tanggung jawab mereka. Perubahan mendasar telah merangsang untuk melakukan pengkajian berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga.

Temuan dari Thanacoody, Bartram, dan Barker (2006: 12) memperlihatkan bahwa wanita karier yang bekerja sebagai akademisi, di negara Australia dan Mauritania mempunyai dampak pada keluarga mereka, di mana mereka sering kali harus mengorbankan saat penting untuk keluarga seperti mendatangi acara anak mereka di sekolah ataupun harus mengorbankan kehidupan sosial mereka untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan mereka (Greenhouse dan Beutell, 1985).

Dalam konteks karier akademik, baik di Australia maupun Mauritania mempunyai fleksibilitas. Kelompok akademisi di Australia dan Mauritania mempunyai kebebasan untuk bekerja secara fleksibel di rumah ataupun di kantor. Beberapa studi memperlihatkan hasil yang berbeda-beda. Di satu sisi, mempunyai anak membuat mereka menjadi kurang terlibat dalam penelitian dan pekerjaan, sementara studi yang lain memperlihatkan bahwa ketergantungan anak pada orang tua justru akan meningkatkan produktivitas akademik wanita (Bellas dan Toutkoushian, 1999).

Partisipasi wanita dalam angkatan kerja berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap keluarganya. Wanita bekerja yang lebih mencurahkan pada keluarga, pada umumnya kepuasan kariernya lebih rendah dibandingkan dengan wanita yang hanya memfokuskan pada pekerjaannya. Begitu juga dengan pria yang

lebih berkonsentrasi pada pekerjaan, maka perhatiannya terhadap keluarga menjadi kurang sehingga kepuasan keluarganya rendah (Nuryanti, 2005: 1).

Dibandingkan dengan pria, wanita lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*). Hal ini terjadi karena wanita secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban memelihara anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain tuntutan karier, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Di lain pihak Ruderman *et al.* (2002) mengklaim bahwa *multiple career* sangat bermanfaat dan membantu memperkaya wawasan hidup seorang individu.

Proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran ataupun terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain. Ketidakseimbangan dan pencampuran peran apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik keluarga-pekerjaan (*work family conflict*). Namun demikian, dengan adanya perubahan zaman, terdapat perkembangan nilai-nilai (*value*) dalam diri wanita. Mereka menjadi lebih otonom dalam menentukan masa depan mereka termasuk juga dalam hal ini adalah menentukan karier dan peran dalam kehidupan keluarga.

Dengan semakin banyaknya wanita karier yang menduduki jabatan manajerial, isu gender menjadi kurang relevan lagi. Karena tuntutan peran (jabatan) membuat wanita dan pria yang menduduki jabatan diharapkan berperilaku dan bersikap sebagaimana harapan peran tanpa dilihat gendernya. Dengan demikian, pertanyaan perlu dialihkan kepada persoalan wanita karier yang menduduki jabatan struktural (karier objektif) dan wanita karier yang tidak menduduki jabatan struktural, terhadap konflik keluarga-pekerjaan, karena di duga ada perbedaan penggunaan waktu untuk keluarga pekerjaan dan tingkat stres pada mereka. Diperkirakan terdapat hubungan antara karier objektif dengan tingkat konflik.

Karier merupakan rangkaian dan kumpulan dari pengalaman yang berhubungan dengan kerja dan aktivitas yang dipengaruhi oleh sikap-sikap serta perilaku individu dalam organisasi (Gibson, 1996: 72). Karier objektif menggambarkan perpindahan posisi karyawan baik yang bersifat vertikal (dari jabatan di bawah ke jabatan di atasnya) ataupun bersifat horizontal (berpindah ke jenis pekerjaan yang berbeda). Dalam kaitannya dengan karier wanita, maka wanita yang menduduki jabatan struktural dapat mencapai karier tersebut bisa jadi karena memberikan komitmen dan perilaku, serta meluangkan waktu yang cukup. Di sisi lain ketika sudah menjabat wanita karier dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka.

Menurut Greenhaus & Buetell (1985) konflik keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika seorang individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkan kepentingan yang lain. Menurut Ching-Ching (1995: 25) konflik keluarga-pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah bentuk konflik peran inti yang mana tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal sehingga partisipasi pada suatu peran akan lebih sulit dibandingkan dengan partisipasi peran yang lain. Konflik keluarga-pekerjaan dicirikan oleh adanya ketidaksesuaian antara karyawan dan tanggung jawab keluarga mereka dengan sasaran organisasi. Penelitian dari Cinamon (2002: 7) tentang perbedaan gender dan peran keluarga-pekerjaan menghasilkan tiga tipikal kelompok. Pertama, adalah tipe orang yang mempunyai tingkat kepentingan yang tinggi (seimbang), antara peran keluarga dan peran pekerjaan. Kedua, tipe orang dengan peran keluarga yang tinggi, namun peran pekerjaan yang rendah. Ketiga, peran keluarga yang rendah tetapi peran pekerjaan tinggi

Selanjutnya Kahn *et al.* (1964) dalam Yang *et al.* (2000: 114) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan jenis tekanan yang menjadi sumber *work family conflict*. Pertama adalah tekanan yang dikirkinkan pada *focal person* oleh anggota-anggota kelompok perannya. Tipe yang lain berada dalam lingkungan psikologis individu. Tekanan mungkin juga benar-benar berasal dari dalam individu itu sendiri. Hal ini dikenal dengan sebagai *own forces*.

Tekanan pekerjaan (*work demand*) mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu seperti *rush job* dan *deadlines*. Tekanan pekerjaan seperti ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang bergerak menuju struktur yang lebih ramping. Tekanan keluarga (*family demand*) mengacu terutama tekanan waktu yang berkaitan tugas seperti *house keeping* dan *child caring*. Tekanan keluarga sering dikaitkan dengan karakteristik keluarga seperti: jumlah tanggungan, ukuran keluarga, dan komposisi keluarga.

Menurut Greenhouse dan Bautell dalam Yang *et. al* (1985: 113), ada tiga jenis utama *work family conflict*: (1) *Time based conflict*. Dalam konflik jenis ini, waktu yang di keluarkan pada kinerja peran dalam suatu wilayah (domain) sering menghalangi pengeluaran waktu wilayah lain. (2) *Strain-based conflict*. Hal ini muncul ketika beban/ketegangan dalam suatu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran yang lain. (3) *Behavior based-conflict*. Konflik ini mengacu pada ketidaksesuaian antara perilaku yang diinginkan dalam dua wilayah (domain).

Hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat bersifat dua arah. Pekerjaan berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan, ataupun keluarga dapat berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Temuan dari Anderson dan Lieslie, (1991) memperlihatkan pada wanita berpengalaman kerja, urusan keluarga terbawa

pada pekerjaan, sedangkan pada laki-laki ditemukan urusan pekerjaan terbawa pada keluarga sehingga terjadi konflik pekerjaan-keluarga.

Meskipun pada mulanya isu konflik keluarga-pekerjaan (*workfamily conflict*) dirasakan terjadi pada negara-negara barat (khususnya Amerika), globalisasi ekonomi dan bisnis telah membuat isu *workfamily conflict* menjadi penting di negara-negara berkembang (Yang *et al.*, 2000). Penelitian Yang (2000) *et al.* menunjukkan adanya perbedaan antara sumber konflik antara yang terjadi di Cina dan di Amerika Serikat. Mereka menemukan pekerja Amerika mengalami tuntutan keluarga (*family demand*) yang lebih besar dari pada pekerja Cina. Lebih jauh, tuntutan keluarga memberi dampak yang lebih besar pada konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) di AS. Sementara tuntutan pekerjaan memberi dampak yang lebih besar pada konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) di Cina.

Konflik yang ditimbulkan oleh konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak buruk bagi pekerjaan ataupun keluarga. Munculnya konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) telah berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Karyawan yang mengalami konflik ini cenderung mempunyai tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kepuasan kerja dan motivasi yang rendah dan tidak jarang keluar dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson *et al.* (1997) bahwa konflik dalam pekerjaan menjadi penyebab utama konflik keluarga. Karyawan yang tidak menyelesaikan konflik ini sering kali terpaksa meninggalkan organisasi atau bekerja pada tingkat yang tidak efektif. Pada kasus lain, individu dan organisasi malah tidak terurus karena konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak terselesaikan. Tentu saja ini berdampak pada produktivitas dan laba perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abbot dan kawan-kawan (1998) menunjukkan adanya produktivitas yang hilang akibat *voluntary turn over* dan ini menjadi biaya yang signifikan bagi perusahaan. Biaya tersebut belum termasuk hilangnya pelanggan akibat keluarnya karyawan terutama karyawan yang berkinerja tinggi. Dalam praktik, *turn over* sering kali menjadi masalah utama terutama karyawan yang berkinerja tinggi, khususnya dalam hal biaya rekrutmen dan kelangsungan hidup organisasi. Sementara itu Sanders *et al* (1998: 615) menemukan bahwa laki-laki dengan istri berkarier mengalami dampak negatif yang signifikan dari pekerjaan mereka karena keluarga mereka. Dampak tersebut berupa gangguan kesehatan fisik dan mental.

Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karier wanita dalam konteks akademik (White, 2003). Universitas cenderung merespon secara lambat isu keseimbangan keluarga dan pekerjaan (Rabee, 1997). Berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing,

dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran (Fu dan Shaffer, 2001). Wanita dalam dunia akademi sering kali dihadapkan pada tantangan untuk mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan (Greenhaus dan Beutell, 1985; Hochild, 1997; Ismail *et al.*, 2004). Mempunyai anak membuat wanita menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan Job Strees (Sorcinelli dan Near, 1989), sementara yang lain melaporkan bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas wanita dalam dunia akademik (Bellas dan Toutkoushian, 1999).

Kesuksesan karier secara objektif diukur lewat evaluasi yang dianggap umum di masyarakat, yaitu berupa ukuran ekstrinsik seperti gaji dan tingkat manajerial (Mclamed, 1996) dalam Nabi (1999:410). Kemajuan karier manajerial (objektif) didefinisikan sebagai promosi didalam ranking manajerial dan tingkatan posisi dalam manajemen yang dapat dicapai, serta tingkat pendapatan pekerja (Brett, 1997 dalam Tharenue, 1999).

Nabi (1999:412) menyatakan bahwa pendidikan, tingkat keterlibatan pada pekerjaan, dan struktur dan ukuran organisasi akan berpengaruh terhadap kesuksesan karier objektif. Perkembangan ambisi dan sentralitas kerja (*work centrality*) sebagai prediktor yang menonjol pada sukses karier objektif. Ide kuncinya adalah mereka harusnya memainkan peran aktif daripada peran pasif dalam manajemen karier mereka sendiri melalui memainkan perilaku strategi yang dapat memperbaiki prospek karier mereka, daripada mendasarkan pada sistem karier yang disediakan oleh organisasi yang seringkali tidak cocok dengan harapan ataupun keinginan individu. Seorang individu dapat mencapai karier yang lebih baik dengan beberapa strateg seperti: menjalin jaringan kerja, konsultasi dengan mentor, pengembangan keterampilan, promosi diri, investasi waktu dan tenaga pada suatu bidang kerja tertentu.

Wanita yang bekerja dihadapkan pada dua peran sekaligus yang mainkan secara bersama yaitu peran keluarga dan peran karier (atau peran pekerjaan). Secara tradisional perempuan mempunyai sentralitas domain peran (*career salience*) pada peran keluarga (Cinamon, 2002: 8). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Burke & McKeen (1993) dalam Sanders *et al.*, (1998) ditemukan bahwa wanita yang mencoba menyeimbangkan karier manajerial dengan tanggungjawab keluarga memperlihatkan kepuasan karier dan keterlibatan kerja yang lebih rendah daripada wanita yang secara khusus menekankan pada karier mereka. Hal ini menurut Abbott (1998) dikarenakan adanya kecenderungan untuk menganggap bahwa wanita mempunyai tanggung jawab utama untuk hal-hal yang bersifat domestik walaupun wanita tersebut merupakan wanita pekerja.

Temuan Becker (1985) memperlihatkan bahwa wanita karier yang berkeluarga dan mempunyai anak diduga kurang mempunyai semangat dan kerja intensitas kerja

untuk bekerja lebih keras dikarenakan pertimbangan tanggungjawab keluarga lebih utama. Temuan dari Li dan Currie (1999) memperlihatkan bahwa pada struktur keluarga, dimana wanita bersuami dan mempunyai anak, wanita karier mendapatkan gangguan pekerjaan. Banyak peneliti mengkaji topik tentang pekerjaan dan keluarga, terutama tentang wanita dengan mengevaluasi peran menonjolnya (*role salience*-Honeycutt & Rosen, 1997). Peran menonjol (*role salience*) terutama ditentukan dengan menguji komitmen dan value terkait dengan pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Menurut Greenhaus & Buetell (1985) konflik keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika seorang individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkan kepentingan yang lain. Greenhouse dan Parasuraman (1999), dalam penelitian tentang stress, tuntutan (ancaman) bukanlah penyebab stress. Individu merasa stress ketika ancaman bersifat menonjol dan terjadi berulang kali. Apabila hal itu diaplikasikan dalam konflik keluarga-pekerjaan, maka tuntutan yang berasal dari keluarga terhadap pekerjaan ataupun pekerjaan terhadap keluarga bisa menjadikan konflik apabila terjadi berulang-ulang. Konflik terjadi tergantung pada seberapa jauh penerimaan tingkat konflik ataupun ada tidaknya kontradiksi tuntutan pada masing-masing domain peran.

Adapun masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) apakah terdapat perbedaan tingkat keseimbangan peran pekerjaan (*work role*) dan keluarga (*family role*) antara wanita yang menduduki jabatan struktural dengan wanita karier biasa (tidak menduduki posisi struktural)?, (2) apakah terjadi perbedaan value dan komitmen terhadap peran keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*) antara wanita karier yang menduduki posisi struktural dengan wanita karier biasa (tidak menduduki posisi struktural)?, (3) apakah terjadi perbedaan intensitas konflik keluarga-pekerjaan antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan wanita karier biasa?, dan (4) apakah karier objektif akan berpengaruh terhadap intensitas tingkat konflik keluarga-pekerjaan?.

METODE PENELITIAN

1. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel penelitian ini adalah wanita karier di UMS. Perguruan tinggi diambil sebagai seting penelitian dengan pertimbangan, di perguruan tinggi terdapat bermacam-macam pekerjaan yang dapat diisi oleh wanita karier dengan kombinasi pekerjaan yang menggunakan skill dan pengetahuan sebanyak 50 sampel diteliti pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Subjek penelitian yang diteliti adalah wanita karier yang menduduki jabatan struktural di perguruan tinggi ataupun wanita karier yang tidak sedang menduduki jabatan struktural.

Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang ditentukan oleh kriteria-kriteria tertentu agar dapat mendukung tujuan penelitian. Adapun kriteria yang dipakai adalah:

1. Sampel adalah wanita karier yang sedang menduduki jabatan struktural ataupun wanita karier yang tidak sedang menduduki jabatan struktural tertentu.
2. Sampel tidak sedang studi lanjut, atau tugas belajar.
3. Sampel sudah menjadi karyawan tetap.

2. *Metode Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan metode survei melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Jenis kuesioner yang dibagikan adalah *self managed questionnaire*, dimana responden diharapkan dapat mengisi sendiri kuesioner yang diberikan, disertai petunjuk pengisian sehingga responden mampu mengisi tanpa bantuan dari peneliti. Kuesioner berisi daftar pertanyaan terbuka dan tertutup yang menanyakan tentang variabel-variabel penelitian seperti keseimbangan peran pekerjaan dan peran keluarga, *value* dan komitmen terhadap pekerjaan keluarga dan pekerjaan, dan intensitas konflik dalam pekerjaan dan keluarga. Pengumpulan data di lakukan selama 2 bulan mulai bulan Juli sampai dengan Agustus 2007. Wawancara terutama digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam terkait dengan subjek penelitian seperti bentuk konflik yang terjadi, dan serta mengkonfirmasi alasan-alasan yang menyertai jawaban dari kuesioner.

3. *Metode Analisis Data*

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi tunggal dengan variabel boneka, uji beda t, Analisis Regresi dengan variabel boneka dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel dependen dengan variabel independen, dengan melihat perbedaan rata-rata variabel dependen yang disebabkan oleh variabel boneka tersebut. Adapun persamaan model Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bDi + e$$

Dimana:

Y = Tingkat konflik

a = konstanta

b = Koefisien parameter

D = Karier Objektif yang dinyatakan sebagai:

D = 0, Untuk wanita yang tidak menduduki jabatan struktural

D = 1, Untuk wanita yang menduduki jabatan struktural

E = error term

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya perbedaan konsumsi waktu yang digunakan untuk peran keluarga dan peran pekerjaan antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural, dan wanita karier biasa. Selain itu, uji t untuk menguji perbedaan value dan komitmen antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dan wanita karier biasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Sebanyak 51 responden diteliti, dengan perincian 41 adalah staf edukatif dan 9 adalah staf non edukatif. Dari 60 kuesioner yang dibagikan, 51 terisi, namun yang bisa dipergunakan adalah 50. Adapun yang bisa diolah lebih lanjut untuk pengujian regresi dan uji t hanya 45 kuesioner. Responden yang diteliti berasal dari 11 unit kerja yang terdapat di UMS, yang meliputi 6 Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Teknik, Psikologi, FKIP, Farmasi, FIKs dan sisanya lembaga lain yang ada di UMS seperti LPPM, BAA, BAU, Perpustakaan, dan LC. Adapun posisi yang diteliti cukup beragam mulai dari Kasie, Kaur, Dekan, dan Kepala lembaga. Responden sebagian besar berprofesi sebagai dosen (staf pengajar-sebanyak 41) dan hanya 9 orang staf non edukatif yang meliputi pustakawan, karyawan keuangan, dan karyawan administrasi.

Tabel 1
Staf Edukatif dan Staf Non edukatif

No	Status	Jumlah
1.	Staf Edukatif	41
2.	Staf Non Edukatif	
	Meliputi:	
	Pustakawan	5
	Keuangan	1
	Administrasi	3

Posisi tertinggi dari wanita karier yang menduduki jabatan di UMS, adalah Dekan, dan pejabat setingkat Dekan pada lembaga Otonom, yaitu kepala Lembaga Penelitian dan Pengembangan Masyarakat. Responden terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomi, dengan 18 responden, dan FKIP dengan 10 Responden. Sisanya berasal dari berbagai fakultas, dan unit kerja.

2. Lama Kerja, Jam Bekerja dan Waktu untuk Keluarga

Berdasarkan survei, wanita karier yang disurvei rata-rata telah bekerja lebih dari 10 tahun, artinya mereka sudah cukup lama mengabdikan diri di lingkungan institusi UMS. Hanya saja tidak ada informasi yang menyebutkan berapa lama mereka sudah menjabat jabatan struktural. Jam kerja rata-rata seluruh responden tanpa membedakan posisi pekerjaan adalah 6,24 jam sehari. Adapun waktu yang digunakan untuk keluarga adalah 8,48 jam per hari. Ini berarti bahwa waktu untuk keluarga masih lebih banyak dibandingkan dengan waktu untuk pekerjaan. Lebih lanjut, apabila dibandingkan antara pejabat struktural dan non struktural terlihat bahwa jam kerja dari wanita karier yang menjadi pejabat struktural lebih banyak yaitu 6,6186 jam per hari.

Adapun jam kerja wanita karier non struktural adalah 6,111. Selisih jam kerja per-hari antara keduanya adalah 0,57 jam per-hari atau hanya 37 menit. Apabila digali lebih lanjut, berdasarkan waktu kerja antara pejabat struktural yang berasal dari dosen (tenaga edukatif) dan non-edukatif, maka terlihat bahwa wanita karier dengan latar belakang tenaga edukatif yang menduduki jabatan struktural menghabiskan waktu kerja lebih banyak daripada wanita karier non edukatif. Hal ini dapat dimengerti karena pejabat struktural yang berasal dari tenaga edukatif selain mempunyai tugas yang sifatnya administratif juga tetap melaksanakan tugas mengajar.

Tabel 2 Waktu kerja
Pejabat Struktural Menurut Pekerjaan

Pejabat struktural (Status dosen)	Pejabat Struktural (Status Karyawan)
7,888 jam / hari	6,67 jam/ hari

Tabel 3 Perbandingan Waktu Kerja
Pegawai Biasa (dosen) dan Pejabat Struktural (dosen dan Karyawan)

Pejabat Struktural (Status Dosen)	Wanita Karier Nonstruktural (Status Dosen)
6,6186 jam/hari	6,111 jam/hari

3. Waktu Kerja Berdasarkan Unit Kerja

Apabila ditelusur jam kerja per-hari berdasarkan asal unit kerja responden yang diteliti, hasilnya cukup beragam mulai dari 5 jam, sampai dengan 8 jam per-hari. Waktu kerja terbanyak terdapat di lingkungan Fakultas Farmasi, dengan waktu kerja rata-rata 8,5 jam per-hari. Adapun waktu kerja di lingkungan Fakultas Ekonomi hanya 5,8 15 jam per-hari.

Tabel 4
Rata-Rata Waktu Kerja

No	Unit Kerja	Waktu Kerja (Hari)
1	F- Ekonomi	5,815
2	F- Teknik	6
3	FIK	6
4	Farmasi	8,5
5	LC	6,25
6	BAU	7
7	BAA	7
8	FIK	6
9	F.Psikologi	7

4. Pengujian Hipotesis dan Analisis

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji beda-mean, pada sampel independen. Berdasarkan temuan yang terlihat pada tabel 5, diperoleh informasi sebagai berikut: pertama, tidak ada perbedaan antara waktu kerja, antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan wanita karier yang tidak menduduki jabatan struktural. Kedua, tidak ada perbedaan nilai (*value*) dan komitmen untuk peran pekerjaan dan peran keluarga. Artinya, baik wanita menjabat ataupun tidak menjabat tidak ada perbedaan nilai dan komitmen. Ketiga, tidak terdapat perbedaan intensitas tingkat konflik antara wanita yang menduduki jabatan struktural dengan wanita yang tidak menduduki jabatan struktural. Keempat, karier objektif tidak berpengaruh terhadap tingkat konflik pekerjaan-keluarga.

Tabel 5
Pengujian Beda-mean

Mean	Nilai
Waktu Kerja M T	6.68 6.11
Waktu Keluarga M T	15.045 15.59
Waktu Komitmen M T	9.84 9.84
Intensitas Konflik M T	11.384 11.052

Ket:
M= Menjabat
T= Tidak Menjabat

Tabel 6
Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	t B	Sign Std error
1	0.043	0.002	-0.21		
Contstant				14.964	0.00
Dummy				-284	0.778

Predictor'' (constant), dummy
Dependent Variable: Konflik

Berdasarkan tabel 6, diperoleh informasi bahwa R square sebesar 0.002 yang artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen pengaruhnya hanya sebesar 0,2%. Hal ini memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat kecil dari karier objektif terhadap tingkat konflik pekerjaan-keluarga. Uji t memperlihatkan nilai sign lebih besar dari 0.05 yang berarti menerima Ho, atau tidak ada pengaruh dari variabel karier objektif terhadap tingkat konflik pekerjaan terhadap keluarga.

Temuan di atas sepintas mengejutkan karena berlainan dengan dugaan awal bahwa jabatan struktural akan berpengaruh terhadap tingkat konflik pekerjaan keluarga, ternyata temuan memperlihatkan tidak adanya pengaruh karier objektif terhadap tingkat konflik. Hal ini tidak sejalan dengan temuan dan pendapat dari Greenhause, yang menyatakan bahwa wanita karier sering kali mengalami konflik pekerjaan-keluarga, dimana beban pekerjaan dapat berdampak pada konflik keluarga dan tidak juga sejalan dengan pendapat Davidson (dalam Atmaji, dan Aini, 2001:59) yang melaporkan bahwa wanita dalam posisi manajerial mengalami stres baik, baik lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga.

Dugaan adanya *time based conflict*, di mana penggunaan konsumsi waktu satu peran tertentu menghalangi peran lain tidak cukup terbukti. Demikian juga dengan *strained based conflict*, tidak cukup terbukti. Selisih konsumsi waktu yang kecil antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan non struktural sangatlah kecil (kurang dari satu jam). Dalam kasus di UMS, adanya ketentuan dari mengenai pembatasan jumlah kelas yang boleh di ajar oleh pejabat struktural sebanyak 4 kelas atau 12 sks menyebabkan beban kerja mereka menjadi lebih ringan. Sebaliknya, wanita karier non pejabat struktural diperbolehkan mengajar maksimal 10 kelas, atau 30 sks. Sebagai dampaknya tidak terdapat perbedaan konsumsi waktu antara keduanya. Hal ini tampaknya juga berpengaruh terhadap beban kerja yang menjadi lebih ringan.

Fleksibilitas kerja dalam dunia akademik terutama bagi dosen untuk menyelesaikan suatu pekerjaan di kantor ataupun di rumah menciptakan tekanan pekerjaan yang rendah bagi mereka sehingga *strained based conflict* tidaklah cukup terbukti. Berdasarkan pengalaman peneliti sebagai dosen di institusi yang sama, tidak adanya pengaturan jadwal kehadiran yang ketat sangat memungkinkan terutama dosen untuk membuat skedul pekerjaan tersendiri. Hal ini sangat menguntungkan bagi wanita karier yang menduduki jabatan struktural untuk bisa mengatur peran pekerjaan dan peran keluarga.

Berdasarkan pengamatan peneliti, perbedaan beban kerja dosen sebagai pejabat struktural tidaklah besar. Beban pejabat struktural lebih terasa pada awal semester dan di akhir semester, dengan beban yang cenderung landai pada pertengahan semester. Beberapa pekerjaan administratif yang menjadi tugas dari pejabat struktural sebagian dialihkan kepada karyawan administratif sehingga memperingan tugas dari pejabat struktural.

Dugaan bahwa terdapat perbedaan komitmen dan *value* terhadap peran keluarga dan peran pekerjaan antara wanita karier yang menduduki jabatan dan non struktural tidak terbukti. Pada dugaan awal, peneliti berpendapat bahwa semakin penting peran bagi seseorang, semakin banyak waktu dan energi yang diluahkan untuk itu, dan menyisakan waktu dan energi untuk peran yang lain.

Penggunaan waktu untuk keluarga yang lebih banyak dibandingkan dengan untuk pekerjaan membuktikan bahwa wanita karier masih memprioritaskan waktu untuk keluarga (*family role*) di bandingkan dengan waktu untuk pekerjaan (*work role*). Mereka hanya menggunakan 1/4-1/2 dari waktu mereka untuk pekerjaan dan selebihnya mereka gunakan untuk keluarga. Kondisi ini tidak berbeda antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural ataupun non struktural.

Penelitian ini memperlihatkan tingkat intensitas konflik pekerjaan-keluarga yang rendah. Pekerjaan tidak membuat tekanan berarti dalam kehidupan berkeluarga. Hasil penelitian juga tidak mengkonfirmasi adanya perbedaan tingkat intensitas konflik antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan non struktural. Berdasarkan uji beda *mean* dan *regresy* dengan *dummy* variabel memperlihatkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan non struktural.

Secara implisit penelitian ini memperlihatkan adanya tekanan kerja yang rendah profesi pada bidang pendidikan. Pertama waktu kerja yang rendah dalam seminggu adalah 30 jam/ minggu, bandingkan dengan waktu kerja pegawai Bank yang hampir 40 jam/ minggu. Kedua adanya fleksibilitas manajemen pekerjaan dan waktu. Secara umum profesi pekerjaan sebagai dosen sangatlah sesuai dengan pilihan wanita karier yang ingin. Pada akhirnya tekanan yang rendah akan menciptakan tingkat konflik yang rendah pula pada wanita karier. Temuan ini sejalan dengan temuan dari Kim dan Ling (2001) yang menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan infleksibilitas kerja dapat memicu konflik keluarga-pekerjaan.

Untuk penelitian selanjutnya akan lebih menarik apabila mengkaitkan antara wanita karier, konflik, dan produktivitas. Dalam hal ini dapat diuji apakah tingkat konflik yang rendah akan mempunyai dampak terhadap tingkat produktivitas. Hal ini penting untuk diteliti karena terdapat pendapat bahwa tingkat konflik mempunyai hubungan dengan produktivitas. Sejalan dengan pemikiran sebelumnya (Thanacoody, Bartram, dan Barker 2006) bahwa konflik semakin meninggi ketika ada tuntutan pada suatu domain peran yang akan menyita waktu, konsentrasi, dan tenaga seorang individu. Namun di sisi lain konflik bisa berpengaruh negatif terhadap laba perusahaan (Gibson, 1997).

SIMPULAN

1. Tidak terdapat perbedaan penggunaan waktu untuk keluarga dan pekerjaan antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan wanita karier yang tidak menduduki jabatan struktural.
2. Tidak terdapat perbedaan value dan komitmen peran keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*) antara wanita karier yang menduduki posisi

- struktural dengan wanita karier biasa (tidak menduduki posisi struktural).
3. Tidak terdapat perbedaan intensitas konflik keluarga-pekerjaan antara wanita karier yang menduduki jabatan struktural dengan wanita karier biasa.
 4. Karier objektif tidak berpengaruh terhadap intensitas tingkat konflik keluarga-pekerjaan.

PERSANTUNAN

Pihak peneliti menyampaikan rasa terima kasih atas terselesaikannya penelitian ini. Ucapan terima kasih saya ucapkan terutama kepada Bp. Jati Waskito, Bp Prof. Dr. Wahyuddin, Ibu Soepatini, Bp Imronudin, Bp Anton Agus Setiawan dan semua pihak yang telah mendukung penulis sehingga penelitian ini dapat selesai dan memperoleh hasil yang cukup menggembirakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbot, J. 1998. "Costing Turn Over: Implication of Work Family Conflict at Management Level". *Asia Pasific Journal of Human Resources*, Vol. 36: 322-335.
- Anderson, E.A, & Leslie, L.A. 1991. "Coping With Employment and Family Stress: Employment Arrangement and Gender Differences". *Sex Roles*, Vol. 24.
- Atmaji & Aini I.N.Q. 2001. "Pengaruh Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Keluarga, Pekerjaan, dan Indeks Women Friendly HRM terhadap Komitmen Organisasional: Sebuah Studi Replikasi". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 1 No 2001:56-97.
- Becker. G.S. 1985. "Human Capital, Effort, and The Sexual Division of Labor". *Journal of Labor Economic*, Vol. 3.
- Bellas, M.L dan Toutkoushian, R.K. 1999. "Faculty Time Allocation and Research Productivity: Gender, Race and Family Conflict," *Review of Higher Education*, Vol. 22. No 4, PP.367-90.
- Blanchard-Field, E. Chen, Y & Herbert C.E. 1997. "Inter-Role Conflict as Function of Life Stage, Gender, and Gender-Related Personality Attribut". *Sex Roles*, Vol. 37.

- Cascio, F. Wayne. 1998. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Ney York: Irwin McGraw-Hill, Fifth Edition.
- Chusmir, L. H, Kuberg, C.S & Strecher, M.D. 1992. *Self Defence of Managers in Work and Social Situation: A Took at Gender Differences in Career Experiences*.
- Chi-Ching, Y. 1995. "The Effect of Career Salience and Life Cycle Variables on Perception of Work –Family Interfaces". *Human Relations*, Vol. 48.
- Cinamon G. Rachell. 2002. *Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict*, [http://www. Finds Articles.com](http://www.FindsArticles.com):1-21.
- Fu, C.K. and Shaffer, A. 2001. "The Tug of work and family. Direct and indirect domain –specific determinants of of work family conflict", *Personell Review*, Vol.30 No5/6. PP. 401-22.
- Gibson, James E. 1997. "Organisasi". *Bina Rupa Aksara*, Edisi 8.
- Goldstein, Jerry D. 1994. "Institutional Pressuress and Strategic Responsiveness: Employer Involment in Work Family Issues". *Academy Management Journal*, Vol. 37, No. 2.
- Greenhaus, J.H., & Parasuramant, S. 1999. *Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Direction*. In G. N. Powell, *Handbook of Gender in Organization*. Newbury Park, Ca: SAGE.
- Greenhause, J.H., & Beutell, N. 1985. "Sources of Conflict between Work-Family Roles". *Academy Management Review*.
- Honey Cut, T.L & Rosen, B. 1997. "Family Friendly Human Resources Policies, Salary, level, an Salient Identity as predictor of Organization Attraction". *Journal of Vocational Behavior*, 50.
- Nabi R. Ghulam. 1999. "An Investigation into the Differential Profile of Predictor of Objective and Subjective Career Success". *Career Development International*: 212-224.

- Nuryati. 2005. "Analisis Hubungan Antara Berbagai Dimensi Sikap Individual dalam Mengelola Keluarga dan Karier". *Kinerja* Vol. 8, No.1: 25-39.
- Izaraelli, D.N. 1994. Culture, Policy and Woman in Dual Earner Families in Isreal. In S Lewis: *International Perspectives*, London:Sage.
- Kim, J.L dan Ling, C.S. 2001. "Work family conflict on women entrepreneurs in Singapore," *Women in management review*, Vol. 16. No 5.PP 204-221.
- Kvitashvili, Elisabeth. 2006. Women and Conflict: Introductory Guide Programming USAID:1-24.
- Sanders, Martha M. 1998. "Love and Work: Career-Family Attitudes of New Entrant into the Labor Force". *Journal of Organization Behavior*, Vol. 19 :603-619.
- Schwartzberg, N. S. & Dytell, R.S. 1996. "Dual –Earner Families:The Impotence of Work Stress and Family Stress For Psychological Well-Being". *Journal of Occupancial Health*. Vol. 1.
- Soepatini, 2002. "Family Friend Policies sebagai Upaya Organisasi Mengurangi Work-Family Conflict". *Usahawan Manajemen*, No. 5, : 28-31, Jakarta.
- Syahroza, Ahmad & Ciptono Fandy. 2002. "Pendekatan Gender dalam Organisasi". *Usahawan Manajemen*, No. 6,: 110-123.
- Sutanto, Edy. 2000. "Working Women and Family". *JEBI*, Vol. XV,; 670-674.
- Tharenue Phyllis. 1999. "IS There a Link Between Family Structures and Women's Managerial Career Advancement?". *Organization Behavior*, Vol. 20.
- Thanancoody, P. and Timothy Bartram. 2006. "Career Progress among Female Academic: A Comparative Study of Australia and Mauritius". *Woman in Management Review*, Vol.21. No 7,PP. 536-553.
- Todd, P. and Bird, D. 2000. "Gender and Promotion in Academia", *Equal opportunities International*, Vol. 19 No 1, PP.1-16.

- Vallone, E. J. Grant & Donaldson, I Stewart. 2001. "Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-being Over Time". *Work & stress*, 2001, vol. 15, no. 3:214-216.
- White, K. 2003. "Woman and Leadership in Higher Education in Australia". *Tertiary Education and Management Review*, Vol. 20 no 4, PP. 234-48.
- Yang, Nini, Chen Cao & Zou Zimin. 2000. "Source of Work Family: Sino-US. Comparison of The Effect of Work and Family Demand". *Academy of Management Journal*, Vol. 43: 113-123.