



UNIVERSITAS INDONESIA

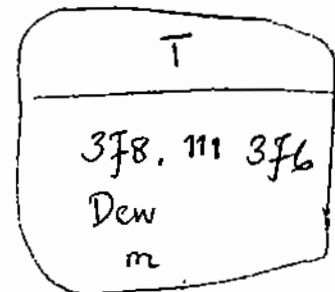
MOBILITAS PEKERJAAN DOSEN PEREMPUAN

(STUDI TERHADAP DOSEN PEREMPUAN DI
UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA)



Fransisca Iriani Roesmala Dewi

No. Pokok :3990012088



Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Bidang Ilmu Sosial
Program Studi Sosiologi
Jakarta
1994

S

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
BIDANG ILMU SOSIAL**

PENGESAHAN

**Judul Tesis : MOBILITAS PEKERJAAN DOSEN PEREMPUAN
(Studi Terhadap Dosen Perempuan di
Universitas Gadjah Mada Yogyakarta)**

Disusun oleh : Fransisca Iriani Roesmala Dewi

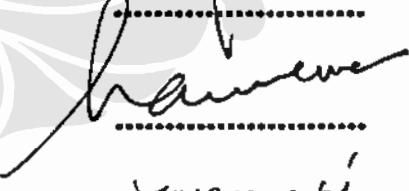
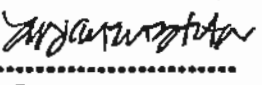
No. Mahasiswa : 3990012088

Program Studi : Sosiologi

**Telah dipertahankan di hadapan sidang panitia penguji pada hari jum'at,
19 Agustus 1994 jam 9 - 11 wib dan telah dinyatakan lulus.**

Panitia Ujian Tesis

1. **Ketua Sidang
Dr. Maswadi Rauf**
2. **Pembimbing Pertama
Drs. Hanneman Samuel, M.Phil**
3. **Pembimbing kedua
Dra. Kushariyaningsih, C.B, MS.**
4. **Pembaca Ahli (Reader)
Dr. Mely G. Tan**
5. **Ketua Program Studi
Dr. Paulus Wirutomo, MSc.**
6. **Sekretaris Sidang
Drs. Yohanes Sutoyo, MA.**


.....

.....

.....

.....

.....

.....

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
BIDANG ILMU SOSIAL**

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Fransisca Iriani Roesmala Dewi
Nomor Pokok : 3990012088
Judul : **MOBILITAS PEKERJAAN DOSEN PEREMPUAN**
(Studi terhadap dosen perempuan di
Universitas Gadjah Mada Yogyakarta)

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua



Drs. J.P. Hanneman S.,M. Phil



Dra. Kusbaryaningih, C.R.MA.

Kata Pengantar

Dengan segala kerendahan hati dan puji syukur atas rahmat dan karuniaNya, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Magister dalam Bidang Ilmu Sosial pada Universitas Indonesia.

Berbagai pihak telah memberikan dukungan dan bantuan baik moril maupun materiil selama penulis mengikuti studi dan penulisan tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

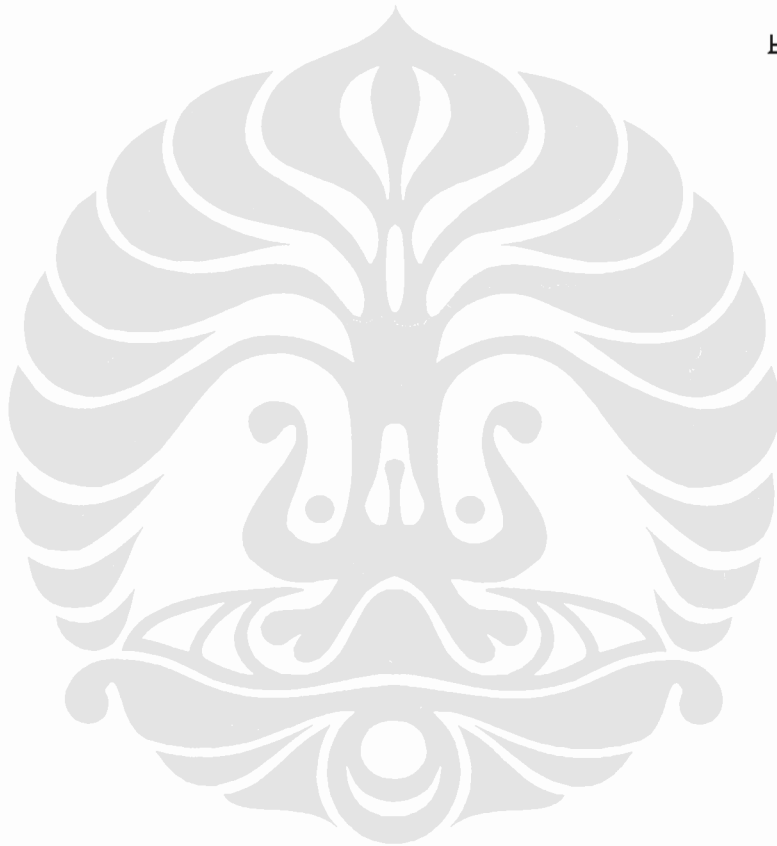
1. Drs. J.P. Hanneman Samuel, M.Phil dan Dra. Kushariyaningsih, MA., atas saran dan bimbingannya selama penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Dr. Mely G.Tan, atas kesediaannya meluangkan waktu untuk menguji tesis ini.
3. Segenap staf pengajar Bidang Ilmu Sosial Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
4. Pimpinan Universitas Sebelas Maret Surakarta, atas kesempatan yang diberikan pada penulis untuk melanjutkan studi Program Pascasarjana di Universitas Indonesia.
5. Yayasan Ilmu-Ilmu Sosial khususnya Program Pengembangan Karir Wanita, yang telah menyediakan dana studi dan penelitian ini.
6. Pimpinan Universitas Gadjah Mada atas segala ijin dan informasi untuk keperluan penelitian ini.
7. Kristi Rutyanta, suami tercinta dan bapak-ibu Soekardjono yang dengan tulus hati memberikan dukungan moril untuk melanjutkan studi.

8. Rekan-rekan Program Pascasarjana Bidang Ilmu Sosial Universitas Indonesia.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian, semoga bermanfaat.

Jakarta, Nopember 1994

Penulis



Abstrak

Pelaksanaan peran ganda dosen perempuan pada kenyataannya tidak sedikit yang menimbulkan permasalahan. Salah satunya adalah bagaimana mereka melakukan peranan publik (yaitu dunia kerja di luar rumah tangga) secara optimal dalam arti tidak hanya sekedar bekerja tetapi juga melakukan mobilitas pekerjaan (pengembangan karir), tanpa mengabaikan peranan domestik (pengurusan rumah tangga).

Namun kenyataan ini tidak terlepas dari struktur dan kultur masyarakat; khususnya tentang pembagian kerja menurut jender (gender division of labor).

Penelitian ini didasarkan kerangka pemikiran Teori Pertukaran Homans dan Blau. Dengan obyek penelitiannya adalah dosen perempuan Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini cenderung bersifat kualitatif yang didukung oleh data-data hasil survey dan data lain.

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa perilaku/tindakan dosen perempuan selalu diorientasikan untuk memperoleh imbalan (dalam arti kepuasan, kebanggaan) yang mencakup imbalan intrinsik dan ekstrinsik yaitu di sektor publik (gaji, kedudukan, dan status/penghargaan) serta imbalan di sektor domestik (cinta/ kasih sayang, keharmonisan keluarga). Ketika dosen perempuan dihadapkan pada sejumlah imbalan baik dari sektor publik maupun domestik, maka yang dipilih adalah imbalan yang memberikan keuntungan terbesar. Sehingga suatu saat dosen perempuan akan mengutamakan kepentingan keluarga atau kepentingan diri pribadi. Dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan, dosen perempuan dihadapkan pengorbanan yang berupa beban/hambatan yaitu peran utama perempuan di sektor domestik.

Peran domestik ini tetap dipertahankan/dijalankan dosen perempuan walau mereka sudah memasuki sektor publik. Nilai "division of labor" tetap dimiliki, berlaku dan dipegang kuat karena hal ini berkaitan dengan motif dosen perempuan untuk mendapatkan imbalan yang bersumber dari sektor publik dan domestik. Nilai tersebut nampak jelas menjadi kerangka acuan dosen perempuan pada saat dosen perempuan mengaktualisasikan aspirasi dalam mengikuti pendidikan lanjut baik program magister dan doktor. Dimana dukungan keluarga menjadi pertimbangan dosen perempuan dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan.

Usia anak responden (dosen perempuan) berkisar antara usia balita sampai 12 tahun. Usia anak dimana fungsi reproduksi sosial orang tua khususnya dari ibu sangat dibutuhkan. Pekerjaan suami responden (dosen perempuan) sebagian besar adalah pegawai negeri khususnya tenaga pengajar, kondisi ini turut berperan dalam proses mobilitas pekerjaan dosen perempuan.

Jadi dua hal yang perlu digaris bawahi dalam temuan penelitian ini adalah : (1) nilai "pembagian kerja secara seksual" masih dimiliki dan dipegang kuat oleh dosen perempuan. Nilai itu terlihat jelas bilamana dosen perempuan yang mempunyai dua peran yaitu di sektor publik dan domestik, mempertimbangkan nilai tersebut dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan. (2) Perilaku dosen perempuan selalu diorientasikan untuk mendapatkan imbalan-imbalan. Alternatif imbalan tersebut bersumber dari peran dosen perempuan di sektor publik dan domestik. Dan imbalan yang memberi keuntungan terbesar yang akan diambil/ dipilih. Dengan demikian bahasan (fokus) penelitian inipun memperlihatkan adanya pertukaran antar imbalan, jadi pertukaran antar imbalan (reward). Bukan hanya antara imbalan dan pengorbanan (reward dan cost).



DAFTAR ISI

H a l a m a n

Kata Pengantar

Abstrak

Daftar Tabel

BAB I. PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG MASALAH	1
II. PERUMUSAN MASALAH	14
III. TUJUAN PENELITIAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	21
B. Kegunaan Penelitian	21

BAB II. METODOLOGI PENELITIAN

I. KERANGKA TEORI	23
A. Kajian terhadap Penelitian tentang Mobilitas Pekerjaan Perempuan	23
B. Teori Pertukaran	30
C. Asumsi-Asumsi	37
D. Hipotesa	38
E. Definisi Konsep	38
F. Definisi Operasional	39
II. METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Unit Analisis dan Populasi	43
D. Teknik Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data	43
E. Analisa Data	47

BAB III.	PROFIL RESPONDEN	
I.	PENGANTAR	48
II.	DOSEN PEREMPUAN UNIVERSITAS GADJAH MADA	49
III.	PROFIL RESPONDEN	56
BAB. IV.	TEMUAN PENELITIAN	
A.	Variabel Nilai (X-1)	64
B.	Variabel Imbalan (X-2)	78
C.	Variabel Pengorbanan (X-3)	82
D.	Variabel Mobilitas Pekerjaan Dosen Perempuan (Y)	90
E.	Analisa Variabel	112
BAB V.	DISKUSI TEMUAN PENELITIAN	124
BAB VI.	KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	
I.	KESIMPULAN	135
II.	IMPLIKASI	138
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Persentase Pegawai Negeri Sipil 1974 - 1993	4
2.	Persentase Pegawai Negeri Sipil menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin	5
3.	Persentase Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Menurut Kedudukan dan Jenis Kelamin	6
4.	Persentase Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin	7
5.	Persentase Penduduk Laki-laki dan Perempuan be- kerja yang Berpendidikan Tertinggi Universitas	11
6.	Persentase Penduduk Laki-laki dan Perempuan Ber- pendidikan Universitas Berdasarkan Jenis Peker- jaan Utama	11
7.	Proporsi Dosen Laki-laki dan Perempuan (Berim- bang)	45
8.	Proporsi Dosen Laki-laki dan Perempuan (Mayori- tas Laki-laki)	46
9.	Persentase Penyebaran Tenaga Edukatif Tetap Menurut Jenis Kelamin	51
10.	Persentase Penyebaran Dosen UGM Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan	52
11.	Penyebaran Dosen Perempuan pada Fakultas Menurut Jenjang Pendidikan	53
12.	Jabatan Struktural Dosen Perempuan UGM	54
13.	Persentase Jabatan Fungsional Dosen Perempuan UGM	55

Nomor	Teks	Halaman
14.	Penyebaran Fakultas Responden	56
15.	Umur Responden	57
16.	Agama Responden	58
17.	Pendidikan Responden	58
18.	Pendidikan Suami Reponden	59
19.	Pendidikan Suami dan Istri	60
20.	Pekerjaan Suami Responden	60
21.	Penyebaran Usia Anak Responden	61
22.	Daerah Asal Pasangan Suami Istri	62
23.	Masa Kerja Responden	63
24.	Pendapat atas Pernyataan bahwa Peran Utama Perempuan dalam Lingkungan Domestik (Rumah Tangga) dan Peran Utama Laki-laki adalah Sektor Publik (Pencari Naikah Utama)	65
25.	Agama Responden dengan Pendapat Nilai ' <u>Gender Division of Labor</u> ' (Pembagian Kerja berdasarkan jender)	68
26.	Pendapat yang Menyebabkan Percepatan Pergeseran Konsepsi Nilai yaitu Peran Perempuan dalam Lingkungan Domestik ke Lingkungan Publik	69
27.	Hubungan antara Nilai 'pembagian kerja berdasarkan jender' Dengan Status Penghasilan Dalam Keluarga	71
28.	Faktor yang Menyebabkan Perlambatan Pergeseran Konsepsi Nilai yaitu Peran Perempuan dalam Lingkungan Domestik ke Lingkungan Publik	72

Nomor	Teks	Halaman
29.	Pendapat Perempuan atas Kaitan Sektor Publik dan Sektor Domestik	73
30.	Faktor yang Menyebabkan Perempuan Tetap Menjalankan Pekerjaan Domestik	74
31.	Keberadaan Pembantu Rumah Tangga Responden	76
32.	Imbalan Ekonomis, Sosial, Psikologis Responden	79
33.	Tingkat Pendidikan Responden dengan Imbalan yang Diterima (Ekonomi)	82
34.	Keputusan untuk Mengikuti Pendidikan Lanjutan	84
35.	Hubungan antara Hambatan Perempuan Berkaitan Fungsi Reproduksi dengan Usia Responden	88
36.	Hubungan antara Hambatan Perempuan Berkaitan Lu- kungan Anak dengan Usia Anak	89
37.	Tingkat Pendidikan Responden	94
38.	Keputusan untuk Melanjutkan Pendidikan	97
39.	Keinginan Mengikuti Pendidikan Lanjutan Program S 2 dan S 3 Menurut Usia Anak	99
40.	Keinginan Mengikuti Pendidikan Program S 2 dan S3 Menurut Usia Responden	100
41.	Pekerjaan Sampingan Responden	102
42.	Rata-rata/Hari Bekerja pada Lembaga Utama	103
43.	Pengabdian Masyarakat	107
44.	Mengikuti Seminar Tingkat Universitas	108
45.	Mengikuti Seminar Tingkat Nasional	108
46.	Mengikuti Seminar Tingkat Internasional	109

Nomor	Teks	Halaman
47.	Keikutsertaan pada Seminar Internasional Menurut Tingkat Pendidikan	110
48.	Peran Serta dalam Kegiatan Seminar, Lokakarya	110
49.	Hubungan Nilai Pembagian Kerja berdasarkan gender dengan Keinginan Melanjutkan Pendidikan S 2 dan S 3	115
50.	Hubungan Nilai Pembagian Kerja berdasarkan gender dengan Keputusan untuk Mengikuti Pendidikan Lanjutan S 2 dan S 3	116
51.	Pendapat tentang Kaitan Sektor Publik dan Domestik Bagi Dosen Perempuan dengan Kata-rata Kehadiran di Lembaga Pekerjaan Utama	117
52.	Hubungan Nilai Pembagian Kerja berdasarkan Gender dengan Imbalan yang Diterima	119
53.	Hubungan Nilai Pembagian Kerja berdasarkan gender dengan Beban/Hambatan Berkaitan Pekerjaan Domestik	120
54.	Hubungan antara Beban/Hambatan Berkaitan Pekerjaan Domestik dengan Kehadiran di Lembaga Pekerjaan Utama	121

B A B. I

P E N D A H U L U A N

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Pentingnya keterlibatan perempuan dalam pembangunan ekonomi tidak diragukan lagi. Demikian kesimpulan yang dapat dikemukakan oleh pemerhati masalah - masalah perempuan yang telah didukung berbagai pustaka dan penelitian¹. Demikian juga dengan peran serta wanita Indonesia dalam pembangunan ekonomi, yang kita ketahui dari berbagai program kegiatan seperti: seminar, lokakarya dan hasil penelitian². Kaum perempuan merupakan sumber insani yang harus diakui keberadaannya. Adalah suatu kerugian besar apabila kira-kira separoh dari potensi tenaga kerja perempuan tidak ikut diperhitungkan dalam partisipasi pembangunan yang sedang berlangsung. Sebagaimana pendapat Sumitro Djojohadikusumo, yang memandang jauh ke depan akan adanya masalah yang saling berkaitan antara masalah perempuan dan masalah bangsa Indonesia. Karena masalah yang saling mempengaruhi secara timbal-balik itu maka ia berkesimpulan perlunya pendidikan dan kesehatan bagi perempuan sebagai suatu keperluan ekonomi yang utama³. Implikasi dari

1
Lihat Ester Boserup, Women's Role in Economic Development (London: George Allen and Unwill Ltd, 1970); dan Pudjiwati Sayogya, Peranan Wanita Dalam Perkembangan Masyarakat Desa (Jakarta: Rajawali, 1983)

2
Mely G.Tan, Wanita Indonesia Sari Karang (Jakarta :YIIS dan PDIN LIPI,1984),h.v

3
Endang I. Sedyoprpto, Tenaga Kerja Wanita Indonesia (Jakarta: Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita dan PDIN

pernyataan ini bahwa pengembangan sumber daya manusia (Human Capital) merupakan kunci keberhasilan proses mensejahterakan bangsa.

Sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu pertama adalah karakteristik yang perlu dimiliki seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa; kedua adalah sumber daya manusia menyangkut kelompok masyarakat yang mampu bekerja dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian secara keseluruhan⁴. Dengan demikian pengertian sumber daya manusia mencakup aspek kuantitas (kelompok penduduk yang mampu bekerja) dan kualitas (karakteristik manusia itu sendiri untuk melaksanakan proses produksi). Berdasarkan pengertian tersebut, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas maupun produktivitas manusia di segala bidang. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia menyangkut bidang yang luas seperti : kesehatan, pendidikan, perumahan, pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia turut mewarnai masalah atau bidang yang masih akan dihadapi bangsa Indonesia yang sedang memasuki era industrialisasi. Pengertian pengembangan sumber daya manusia mengandaikan juga penciptaan kesejahteraan yang merata yaitu : akses pada sumber ekonomi, dunia kerja, pendidikan, kesehatan dan informasi⁵. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan tercapai tanpa adanya kesejahteraan. Kualitas sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang daya adaptifnya tinggi, mampu menggunakan ilmu dan teknologi untuk mengolah sumber

LIPI, 1982), h.2

4

Soedarno, Ekonomi Sumber Daya Manusia (Jakarta, Karunia, 1988), h.79

5. Satrapratedja, Kompas, (Jakarta, 15 Februari 1993), h.4 kol.3-6

daya alam yang efektif serta memiliki etos kerja yang tinggi. Lebih lanjut dinyatakan oleh Sastrapratedja⁶, bahwa pembangunan sosial ekonomi tidak terpisahkan dari pembangunan politik dan budaya.

Sebagaimana ditegaskan dalam konstitusi, bahwa kekuasaan atau kedaulatan ada di tangan rakyat. Inilah dasar demokrasi negara Indonesia. Disamping kedaulatan rakyat, dasar demokrasi adalah pengakuan akan kesamaan (equality) dari setiap warga negara. Dengan demikian secara logis rasional tidak ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan potensi dirinya dalam pasar tenaga kerja. Yang mana hal ini sesuai dengan berbagai kebijaksanaan pemerintah yang menuntut peran aktif perempuan. Berarti baik tenaga kerja laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dalam pekerjaannya atau meningkatkan mobilitas okupasional. Karena pekerjaan memberikan suatu ganjaran (imbalan). Ganjaran ini secara luas mencakup status, hubungan, interaksi, pengalaman. Ganjaran ini mencakup semua aspek fisik, sosial dan psikologis.

Menyadari pentingnya peningkatan peranan atau pengembangan karir pekerja (khususnya pegawai negeri sipil) dalam rangka pembangunan nasional, berbagai studi telah dilakukan untuk melihat masalah perempuan dan kerja.

Logsdon⁷, memberikan gambaran tentang peningkatan jumlah pegawai negeri sipil perempuan dalam kurun waktu 10 tahun (1974-1984) sebesar 45,8 % atau 2,5 kali lipat dibandingkan tahun 1974. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri tumbuh pesat dan menyerap

6. Ibid.

7. Logsdon, Martha G. ; "Pegawai Negeri Sipil Wanita" dalam Prisma No 10 tahun 1985 h 79-87.

banyak pendatang baru, baik laki-laki dan perempuan.

Keadaan pegawai negeri sipil perempuan tahun 1993 mengalami peningkatan 1,5 kali lipat⁸ dibandingkan tahun 1984. Persebaran pegawai negeri sipil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase Pegawai Negeri Sipil 1974 - 1993

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1974	81,92	18,08	100,00 (1.674.871)
1984	72,62	27,38	100,00 (2.785.645)
1993	65,46	34,54	100,00 (3.942.259)

Studi tentang peningkatan peranan pegawai negeri dalam lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah⁹ menyebutkan sebagian besar pegawai negeri perempuan baru menduduki eselon V, yaitu merupakan eselon terendah (eselon IV dan V merupakan jabatan staf). Sedikitnya jumlah pegawai perempuan yang menduduki jabatan pimpinan (eselon I, II dan III) dikarenakan sedikitnya jumlah pegawai perempuan secara keseluruhan. Bila dirunut dengan sumber lain maka hasil penelitian tersebut tidak berbeda, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

8. Badan Administrasi Kepegawaian Negara : Daftar Perangkaan Data Pegawai Negeri Sipil, Mei 1993, h.1

9. Lembaga Administarsi Negara, Laporan Penelitian Peningkatan Peranan Pegawai Negeri Wanita dalam Pembangunan (Jakarta : LAN, 1982) h.20-24

**Tabel 2. Persentase Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan
Kepangkatan dan Jenis Kelamin**

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan
1.	I	11.66	1.77
2.	II	39.56	26.30
3.	III	13.47	6.27
4.	IV	0.85	0.12
Jumlah		65.54	34.46
		100.00 (3 942 259)	

Sumber : Badan Administrasi Kepegawaian Negara, 31 Mei 1993

Dari tabel 2 tersebut terlihat bahwa persentase terbesar pegawai negeri sipil perempuan (26.30%) berada pada golongan II. Sementara itu kedudukan pegawai negeri sipil perempuan terbanyak berada pada eselon V/B, seperti yang tergambar pada tabel 3.

**Tabel 2. Persentase Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan
Kepangkatan dan Jenis Kelamin**

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan
1.	I	11.66	1.77
2.	II	39.56	26.30
3.	III	13.47	6.27
4.	IV	0.85	0.12
Jumlah		65.54	34.46
			100.00 (3 942 259)

Sumber : Badan Administrasi Kepegawaian Negara, 31 Mei 1993

Dari tabel 2 tersebut terlihat bahwa persentase terbesar pegawai negeri sipil perempuan (26.30%) berada pada golongan II. Sementara itu kedudukan pegawai negeri sipil perempuan terbanyak berada pada eselon V/B, seperti yang tergambar pada tabel 3.

Tabel 3. Persentase Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Menurut Kedudukan dan Jenis Kelamin

				No
	Eselon	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
1.	I/A	5.65	94.35	100.00 (230)
2.	I/B	14.95	85.05	100.00 (301)
3.	II/A	5.23	94.77	100.00 (1 625)
4.	II/B	4.98	95.02	100.00 (1 065)
5.	III/A	7.04	92.96	100.00 (8 313)
6.	III/B	6.48	93.52	100.00 (6 578)
7.	IV/A	11.58	88.42	100.00 (41 762)
8.	IV/B	10.33	89.67	100.00 (18 290)
9.	V/A	11.90	88.10	100.00 (70 478)
10.	V/B	16.97	83.03	100.00 (54 831)
J u m l a h		12.59	87.41	100.00 (203 473)

Sumber: Badan Administrasi Kepegawaian Negara, 31 Mei 1993 .

Penggolongan kepangkatan tersebut ditetapkan berdasarkan latar belakang pendidikannya. Terlihat bahwa pegawai negeri sipil perempuan termasuk dalam golongan bawah, sehingga perlu dilihat bagaimana persebaran tingkat pendidikan pegawai negeri sipil. Tabel 4 berikut ini menggambarkan tingkat pendidikan pegawai negeri sipil.

Tabel 4. Persentase Pegawai Negeri Sipil menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Tk. Penddk	Laki-laki	Perempuan
S D	10,43	0,96
SMP	6,68	2,18
SMA	36,08	25,10
D 1	0,46	0,46
D 2	0,46	0,47
Akademi	5,43	2,80
Sarjana	5,99	2,49
Lain-lain	0,01	0,003
Jumlah	65,54	34,46
		100,00 (3.942.259)

Sumber: Badan Administrasi Kepegawaian Negara, Mei 1993, h.19

Dalam studi tentang peningkatan peranan pegawai negeri (1982) tersebut juga disebutkan bahwa sifat kodrati perempuan memiliki kelebihan dan kelemahan. Secara umum perempuan merasa belum puas dengan tingkat karir yang dicapai sekarang dan menginginkan peningkatan karir untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi, karena merasa mempunyai kemampuan yang sama dengan laki-laki. Mengenai kekhususan pekerjaan untuk pegawai perempuan, sebagian besar responden (pegawai laki-laki dan perempuan) sependapat bahwa perempuan dapat melakukan bidang pekerjaan apa saja sebagaimana laki-laki. Dalam studi tersebut ditemukan hambatan-hambatan yang bersifat intern yaitu hambatan yang bersifat intrinsik ada pada diri perempuan berupa kurangnya kesadaran akan pengertian dan peranan perempuan serta kurangnya rasa percaya diri dan hambatan yang bersifat ekstern yaitu hambatan yang disebabkan faktor di luar pegawai itu sendiri seperti

kurangnya apresiasi dan kesempatan yang diberikan oleh lingkungannya yaitu atasan, teman sekerja, keluarga dan masyarakat dalam peningkatan peranan pegawai perempuan.

Hambatan yang dialami perempuan yang bekerja dan tidak bekerja baik oleh golongan menengah dan bawah juga ditemukan dalam studi Ihromi¹⁰ yang menyebutkan para ibu yang bekerja dan tidak bekerja sama-sama mempunyai masalah (keuangan, anak dan dengan suami). Masalah dengan suami sebagai akibat dari sifat hubungan istri lebih banyak terjadi pada perempuan yang bekerja dibandingkan yang tidak bekerja, walaupun tidak terlalu besar perbedaannya. Sejumlah perempuan bekerja juga mengalami masalah dalam peningkatan karir karena perhatian untuk pekerjaan dan urusan anak sama-sama menyita waktu. Namun mereka tetap berpendapat bahwa kepentingan keluarga harus didahulukan ketimbang kepentingan karir.

Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa sebagian besar perempuan yang bekerja masih mempertimbangkan peran domestiknya (kata lain untuk menyebut peranan perempuan dalam keluarga). Peran yang secara normatif masih melekat dalam sebagian besar masyarakat Indonesia. Studi tentang perempuan profesional di Jakarta menunjukkan bahwa perempuan metropolitan Jakarta yang berpendidikan relatif tinggi serta dihadapkan pada nilai-nilai "metropolitan superculture" mempunyai akses terhadap informasi dan studi ke luar negeri yang cukup besar disamping lingkungan kerja yang mendukung suasana persaingan yang sehat diantara mereka serta keinginan untuk meningkatkan karirnya. Namun adanya kendala yang berasal dari dirinya akibat telah

10. T.O.Ihromi, "Masalah-Masalah Dalam Keluarga Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja" dalam T.O.Ihromi (ed) Para Ibu Yang Berperan Tunggal dan Yang Berperan Ganda (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1991), h.122

mengakarnya nilai-nilai budaya menyebabkan perempuan kurang mengambil kesempatan mengikuti studi dan pelatihan di luar negeri. Nilai-nilai yang dimaksud adalah 'dunia domestik' bagi perempuan dan 'dunia publik' bagi laki-laki¹¹.

Dari temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor sistem budaya turut berpengaruh dalam meningkatkan karir perempuan profesional, yaitu nilai tentang pembagian kerja secara seksual. Nilai itu menyatakan bahwa peran utama laki-laki dalam sektor publik dan peran utama perempuan dalam sektor domestik.

Sehingga kesempatan dan kesamaan (*equality*) yang ada pada laki-laki dan perempuan nampaknya belum sepenuhnya dicapai oleh pekerja perempuan karena berbagai sebab. Dalam masyarakat Indonesia ada pandangan yang menyatakan perempuan yang baik adalah sebagai ibu rumah tangga yang juga mendukung kestabilan rumah tangga dengan melibatkan dalam kegiatan mencari nafkah¹².

Keadaan dimana perempuan masih lebih mementingkan keluarga merupakan kenyataan yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Karena norma atau nilai yang berlaku dalam masyarakat kita memberi peran tertentu pada perempuan yang berbeda dengan laki-laki¹³. Peran merupakan serangkaian harapan tentang keyakinan, nilai, norma

11. Lihat Titik Handayani, "Wanita Metropolitan Jakarta : Keluarga, Pendidikan dan Karir" dan Laila Nagib, "Perempuan Berpendidikan Tinggi : Karir dan Kesejahteraan Keluarga" dalam Perempuan, Pendidikan dan Kemandirian, PPT-LIPI, Jakarta, 1993

12. T.O.Ihromi, op.cit ; dan Ida Yuhana, "Ibu Rumah Tangga Sebagai Pencari Nafkah : Imbalan dan Pengorbanan (tesis, Universitas Indonesia, 1989); dan A.Ariani, "Pengaruh Pariwisata Terhadap Status Sosial Wanita Bali dalam Pembangunan," (tesis, IPB, Bogor, 1986).

13. Arif Budiman, Pembagian Kerja Secara Seksual, Jakarta, Gramedia, 1985, h.48

terhadap sikap dan perilaku yang dikaitkan dengan perbedaan status¹⁴.

Peran yang ada pada perempuan juga dijabarkan dalam kedudukan dan peran dalam Garis Besar Haluan Negara, yaitu perempuan dituntut untuk memainkan peran sebagai ibu rumah tangga yang mendukung karir suami dan memperhatikan pendidikan anak serta sebagai manusia pembangunan yang berkemampuan mengembangkan karir dan profesinya.

Mengingat peran 'normatif' menyatakan bahwa kedudukan laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan sebagai ibu rumah tangga yang berlaku dalam sebagian besar masyarakat Indonesia khususnya Jawa dan berlaku untuk golongan masyarakat tertentu (menengah dan atas), maka dapat diduga keterlibatan pekerja perempuan dalam pasar tenaga kerja belum optimal. Secara kualitas masih banyak perempuan yang berada pada posisi yang dipimpin akan tetapi secara kuantitas keterlibatan perempuan cukup tinggi. Karena keterlibatan tenaga kerja perempuan di sektor publik cukup banyak jumlahnya, sebagaimana yang terlihat dalam tabel berikut.

14. Barbara Rogers, The Domestication of women Discrimination in Developing Society (London: Tavistock Pub, 1981) h.27

Tabel 5. Persentase Penduduk Laki-laki dan Perempuan Bekerja Yang Berpendidikan tertinggi Universitas

Kota

	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Penduduk bekerja	66.97	33.02	100 (19 254 554)
Penduduk Bekerja pendidikan Univ.	74.54	25.46	100 (659 670)

Sumber : BPS, Sensus Penduduk 1990, Seri S2. h.367-369

Tabel tersebut menunjukkan bahwa penduduk perempuan yang tinggal di perkotaan dengan tingkat pendidikan universitas yang bekerja adalah 25,46% atau sepertiga dari penduduk laki-laki yang bekerja. Untuk mengetahui bagaimana kedudukan perempuan dalam pasar tenaga kerja ditunjukkan melalui jenis pekerjaan utamanya. Seperti terlihat pada tabel 6.

Tabel 6. Persentase Penduduk Laki-laki dan Perempuan Berpendidikan Universitas Berdasarkan Jenis Pekerjaan Utama

Kota

Jenis pek. utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tenaga profesional & sejenis	68.06	31.94	100 (280 144)
Tenaga kepemimpinan & ketatalaksanaan	88.08	11.92	100 (41 466)

Sumber : BPS, Sensus Penduduk 1990, Seri S2.h.367-369.

Tabel 6 menunjukkan bahwa perempuan dengan pendidikan universitas yang bekerja sebagai tenaga profesional dan sejenis

cukup besar atau separuh dari persentase laki-laki. Tetapi keadaan tersebut sangat berbeda dengan jumlah perempuan yang memiliki jenis pekerjaan utama sebagai manajer atau menduduki posisi sebagai pemimpin yaitu hanya 11,92 persen.

Dalam kaitannya dengan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, peran yang dituntut dari perempuan adalah bersikap rangkap di mana perempuan masih diharapkan untuk hidup dalam dua dunia yang saling terkait dalam kehidupannya. Di satu dunia, ia harus hidup dalam suatu lingkungan keluarga yang berperan sebagai agen sosialisasi dan pendidik bagi anak-anaknya, bertanggung jawab atas pekerjaan yang berhubungan dengan kelangsungan rumah tangganya dan mendampingi suami. Di dunia lain, sebagai mitra suami, perempuan dituntut untuk dapat sejajar dengan laki-laki yang harus mampu menghasilkan sesuatu untuk dirinya sendiri atau membantu ekonomi keluarga. Kesemuanya ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dan peran laki-laki (suami) dalam keluarga sangat diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan keluarga.

Faktor pembagian waktu yang sesuai dengan kebutuhan merupakan kunci faktor yang juga dituntut. Pada kenyataannya, tidak jarang bahwa karir perempuan dijadikan alasan untuk tidak menyeimbangkan pembagian waktu antara karir dan keluarga. Dengan pembagian waktu yang baik perempuan akan dapat memenuhi dua kewajiban sekaligus dalam menjalankan peran ganda dalam dua dunia dimana ia hidup.

Perempuan dulu dan sekarang, mempunyai berbagai kebutuhan. Bukan karena ia perempuan tetapi karena ia seperti halnya laki-laki adalah manusia, sebagai makhluk sosial. Sehingga ia pun memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Apabila kegiatan sosial diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan perempuan atau laki-laki di luar rumah, yaitu sektor publik, maka kenyataan yang ada dihadapan kita bahwa perempuan dalam berbagai tahapan usia dan

berbagai latar belakang pendidikan kini terlibat dalam berbagai kegiatan sosial yang secara langsung terkait pada usaha mensukseskan program pembangunan. Dari yang aktif dibidang kegiatan seperti keperawatan, pendidikan, kesekretariatan, yang dapat digolongkan sebagai pekerjaan perempuan sampai dengan bidang kegiatan yang semula dianggap sebagai pekerjaan laki-laki.

Pekerjaan yang tergolong sebagai pekerjaan perempuan, dikatakan demikian karena jenis pekerjaan ini sesuai dengan sifat alami perempuan, seperti pekerjaan merawat, mengasuh, mendidik dan sifat tekun dan teliti. Pada masa sekarang ini kedua jenis pekerjaan yaitu pekerjaan perempuan dan pekerjaan laki-laki sama-sama menuntut keahlian tinggi atau profesionalitas. Dengan demikian ibu rumah tangga yang bekerja dituntut untuk bisa membagi waktu antara pekerjaan di kantor dan tugas dalam keluarga, supaya berhasil dalam jenjang pekerjaannya. Dengan kata lain mengalami peningkatan atau mobilitas pekerjaan.

Dari berbagai jenis kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan perempuan khususnya yang berrumah tangga, hanya sedikit pekerjaan yang dapat dijalani sesuai dengan peran rangkapnya. Hal ini dikarenakan perempuan masih memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan rumah tangga. Dan pekerjaan yang tidak menyita waktu seharian penuh dapat dipilih perempuan. Pekerjaan sebagai tenaga edukatif atau pendidik salah satu alternatif pilihan.

Setiap pekerja pada dasarnya ingin memiliki jenjang pekerjaan atau memiliki jabatan yang karir atau riwayat pekerjaan yang bagus. Atau dengan kata lain ingin mengalami mobilitas pekerjaan. Bagi seorang dosen untuk meningkatkan karir atau kenaikan pangkatnya telah diatur dalam suatu ketentuan dimana dosen harus mengumpulkan sejumlah kredit. Semakin rajin seseorang dalam mengumpulkan kredit tersebut maka semakin cepat kenaikan pangkatnya. Dengan demikian

antara seorang dengan lainnya tidak sama. Hal ini tergantung keaktifan masing-masing dosen.

Pelaksanaan peran ganda pada kenyataannya tidak sedikit yang menimbulkan permasalahan tersendiri pada diri perempuan. Salah satunya yang dapat terjadi adalah bagaimana mereka melakukan peran publiknya secara optimal, dalam arti tidak hanya sekedar bekerja tetapi juga mengembangkan karir dalam pekerjaan atau melakukan mobilitas okupasi vertikal, seperti halnya laki-laki.

Dalam sosiologi pekerjaan ada tradisi yang menganggap penting pengalaman karir pekerja laki-laki¹⁵. Karir berarti adanya beberapa kemajuan atau peningkatan melalui serangkaian jabatan atau mungkin tetap tinggal dalam satu jabatan sepanjang waktu. Pengertian ini dapat mencakup sejarah pekerjaan seseorang.

Peningkatan peran perempuan dalam pasar tenaga kerja khususnya dalam rangka peningkatan mobilitas pekerjaan dipengaruhi pula oleh nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat kita serta berkaitan dengan siklus kehidupan perempuan. Perempuan yang berusia 30-an akan menghadapi permasalahan yang berbeda dengan perempuan dengan usia diatas empat puluhan atau lima puluhan. Dimana nilai-nilai itu dapat menjadi kerangka acuan (frame of reference) dalam melakukan mobilitas. Yang dimaksud dengan nilai di sini adalah tuntutan perempuan tentang perannya sebagai ibu rumah tangga. Anggapan ini masih menjadi panutan bagi perempuan khususnya mereka yang bekerja. Dimana nilai-nilai ini akan menjadi pertimbangan perempuan tentang imbalan (reward) dan pengorbanan (cost) dalam melakukan mobilitas pekerjaan. Imbalan apa yang akan diperoleh dengan pangkat dan jabatan yang telah diraihinya . Demikian pula pengorbanan apa yang

15. Shierly Dex, Women's Occupational Mobility: A Lifetime Perspective (London, Macmillan Press ,1987)p,28

dibayarkan untuk meraih pangkat dan jabatan yang lebih tinggi. Misalnya dengan pangkat dan jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi maka perempuan itu akan mendapat imbalan atau ganjaran gaji yang banyak dan status maupun prestise yang tinggi di masyarakat. Akan tetapi ada pengorbanan yang dibayar atau tanggung jawab yang lebih besar. Seperti pekerjaan yang bertambah banyak dengan keaktifannya untuk mencapai prestasi yang baik dan juga waktu yang dibutuhkan lebih banyak dalam pekerjaan. Dengan demikian waktu untuk pengelolaan rumah tangga akan berkurang. Disinilah peranan nilai yang telah melekat dalam masyarakat kita yang dipertimbangkan dosen perempuan dalam mobilitas pekerjaan atau pengembangan karirnya. Mungkin perempuan itu akan memilih keseimbangan antara karir pekerjaannya dengan kepentingan keluarganya. Mengingat pekerjaan sebagai dosen memiliki jam kerja yang tidak terlalu ketat sehingga dosen perempuan masih memiliki waktu luang untuk kepentingan keluarganya. Tetapi tidak jarang terdapat benturan-benturan antara kepentingan pekerjaan dengan keluarga. Seperti dosen perempuan yang ingin melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi akan menghadapi tantangan-tantangan baik dari keluarga ataupun lingkungan kerja. Disinilah penulis hendak melihat bagaimana proses mobilitas pekerjaan yang dialami dosen perempuan. Faktor-faktor apa yang berkaitan/berhubungan dalam mobilitas mereka. Dengan kata lain sejauh mana nilai yang berlaku dalam masyarakat kita masih berperan dalam meningkatkan karir perempuan.

Studi tentang perempuan yang bekerja baik di pedesaan dan perkotaan telah sering dilakukan. Akan tetapi tema perempuan bekerja tidak pernah berhenti untuk dikaji. Terlebih lagi sangat

minimnya studi atau penelitian¹⁶ tentang mobilitas pekerjaan perempuan yang secara khusus menggunakan pendekatan Exchange Theory dari Homans dan Blau.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pendekatan Exchange Theory untuk menjelaskan hubungan nilai 'gender division of labor' sebagai kerangka acuan konsepsi imbalan dan pengorbanan dosen perempuan dengan mobilitas pekerjaan pada masyarakat perkotaan.

II. PERUMUSAN MASALAH

Adanya kenyataan bahwa iklim sosial masih lebih menganggap dunia kerja sebagai dunia laki-laki terungkap dari harapan agar perempuan yang bekerja dapat melaksanakan perannya sebagai ibu rumah tangga dengan cara di mana 'perempuan tidak melupakan kodratnya'. Atau agar perempuan, apapun kegiatan yang dipilih untuk dilakukan di luar rumah (sektor publik), sebagai perempuan ia diharapkan untuk tetap mengutamakan kehidupan berkeluarganya. Sehingga, perempuan sebagai makhluk sosial yang dalam kebanyakan lingkungan budaya dinyatakan bahwa kebutuhan kerja yang menuntut prestasi yang terukur lebih dianggap sebagai kebutuhan laki-laki. Sementara itu dunia perempuan adalah di rumah sebagai pengelola rumah tangga. Atau bahwa bagi perempuan sumber utama rasa puas ada dalam melayani kebutuhan anggota keluarganya. Ini menggambarkan bahwa ada tuntutan dan harapan dari masyarakat agar perempuan secara sadar atau tidak harus dapat menemukan cara untuk dapat memadukan secara serasi kegiatan sosialnya (sektor publik) dan

16. Anonimous, Indonesian Women: Abstract part 2 (Jakarta: Pusat Informasi Wanita Dalam Pembangunan LIPI, 1989)

domestik.

Seperti halnya laki-laki, perempuanpun saat memasuki sektor publik akan menghadapi berbagai kenyataan yang ada di dalamnya. Salah satunya berhadapan dengan struktur organisasi pekerjaan. Struktur organisasi tersebut umumnya terdapat pada lembaga kerja formal, antara lain terdiri dari besaran organisasi, kompleksitas dan formalisasi¹⁷. Dari beberapa bagian struktur organisasi, kompleksitas yang bersifat vertikal mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi, sebab melalui kompleksitas vertikal, individu anggota organisasi akan ditempatkan pada suatu kedudukan dalam jenjang hierarki yang telah ditentukan, yang mana kemudian individu berfungsi mengatur jalannya organisasi. Semua itu disebabkan karena pada dasarnya adanya jenjang hirarki atau jenjang jabatan merupakan kebutuhan organisasi modern. Dengan adanya ini diharapkan efektivitas dan tujuan organisasi akan tercapai.

Suatu hal yang menjadi titik perhatian dalam perspektif Exchange¹⁸ bahwa hubungan antara individu dan struktur sosialnya lebih banyak ditentukan oleh dinamika pilihan rasional individu. Gambaran Homans tentang individu rasional adalah individu yang berorientasi pada tujuan yaitu memperbesar imbalan dan memperkecil pengorbanan. Dalam mobilitas pekerjaan dosen perempuan berlaku pilihan rasional. Artinya dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan, dosen perempuan akan memperbesar imbalan dan memperkecil pengorbanan. Sumber imbalan yang diharapkan dosen perempuan berasal dari sektor publik maupun domestik (meliputi imbalan instrinsik maupun ekstrinsik). Sumber imbalan tersebut berkaitan dengan

17. Richard H. Hall, Organization Structure and Process (London: Prentice Hall Inc, 1974), h.105

18. Margaret Poloma, Sosiologi Kontemporer (Jakarta: Rajawali, 1984), h.70

keterlibatan perempuan sebagai tenaga pengajar (dosen) pada sektor okupasi (publik) selain keberadaan perempuan pada sektor domestik.

Peningkatan jenjang karir dosen perempuan merupakan suatu tuntutan pencapaian tujuan pribadi (pengembangan personal) maupun tuntutan pencapaian organisasi okupasi. Dalam menentukan imbalan yang akan dipilih apakah imbalan yang berasal dari sektor publik atau sektor domestik tersebut dosen perempuan berada dalam suatu kerangka sistem nilai 'gender division of labor' (pembagian kerja secara seksual) yang berlaku dalam masyarakat sekitarnya. Artinya sistem nilai tersebut menjadi kerangka acuan konsepsi imbalan dan pengorbanan dalam mobilitas pekerjaan. Dengan demikian dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan (perannya di sektor publik) dosen perempuan akan mempertimbangkan perannya di sektor domestik. Misalnya untuk memenuhi aspirasinya (keinginan atau cita-cita) pada pendidikan lanjut program Strata 2 dan 3, dosen perempuan akan mempertimbangkan dukungan keluarga (suami dan anak). Bila keluarga kurang mendukung untuk mengikuti pendidikan lanjut strata 2 dan 3 karena anak-anaknya masih membutuhkan perhatian khusus dari ibunya (dosen perempuan), maka ia akan menunda keinginan tersebut. Pada saat-saat seperti ini dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaannya dosen perempuan yang berada dalam kerangka sistem nilai yang diyakininya akan bertindak rasional yaitu memperbesar imbalan dan memperkecil pengorbanan.

Adanya kelompok perempuan berpendidikan tinggi yang berpartisipasi dalam pasar kerja secara profesional, kini bukanlah monopoli kaum laki-laki. Apalagi dunia kerja mereka di bidang pendidikan, sebagai pengajar. Dunia yang biasa dikaitkan dengan dunia perempuan. Dosen perempuan yang melaksanakan peran rangkapnya dimungkinkan dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut.

Akan tetapi tidak sedikit yang mengalami hambatan dalam meningkatkan karirnya. Karena tuntutan organisasi/instansi untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kerjanya maka setiap dosen baik perempuan dan laki-laki diharapkan bekerja secara optimal. Seperti mengikuti pendidikan lanjutan baik di dalam maupun luar negeri, menghasilkan karya ilmiah yang berbobot, maupun melakukan pengabdian pada masyarakat.

Bagi seorang dosen, dalam rangka menilai prestasinya tidak dipandang apakah ia perempuan atau laki-laki, tetapi sudah seberapa banyak hasil karya dan pengumpulan angka kredit¹⁹. Jadi mobilitas seorang dosen diantaranya tergantung keaktifan dalam mengumpulkan sejumlah kredit yang harus dipenuhi. Bagi dosen perempuan yang memiliki dua dunia yaitu karir (pekerjaan) dan keluarga, dihadapkan pada pilihan-pilihan antara mengutamakan karir atau keluarga.

Secara umum penelitian berikut tertarik dengan usaha untuk memahami masalah peran ganda dosen perempuan dan hubungannya dengan mobilitas pekerjaan. Selanjutnya sebagaimana diuraikan dalam latar belakang di muka, bahwa ada nilai gender division of labor yang berkembang dalam masyarakat. Yaitu peran laki-laki yang utama adalah di luar rumah (publik) sebagai pencari nafkah utama dan peran perempuan yang utama adalah lingkungan rumah tangga (domestik) sebagai pengelola rumah tangga. Nilai tersebut menjadi

19. Angka kredit adalah suatu angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai seseorang tenaga pengajar dalam mengerjakan butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan tenaga pengajar. Butir-butir kegiatan tersebut meliputi bidang Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat. Lihat: Sumat dan Dimiyati Marzuki, Himpunan Peraturan Kepegawaian R.I. jilid 3 (Jakarta: Armas Duta Jaya, 1990) h. 503

kerangka acuan dosen perempuan dalam mobilitas pekerjaan, artinya dalam setiap langkah-langkah pengembangan dirinya di sektor publik dosen perempuan akan mempertimbangkan peran domestiknya. Misalnya keputusan dosen perempuan untuk mengikuti pendidikan lanjutan dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Dukungan tersebut dapat berujud persetujuan suami atau anak usia balita yang masih membutuhkan perhatian khusus seorang ibu. Pertimbangan -pertimbangan itu tidak jarang membuat dosen perempuan harus menunda aktualisasi pengembangan karirnya. Nilai yang diyakini tersebut menjadi acuan dalam menentukan imbalan dan pengorbanan. Imbalan yang diharapkan seperti: wawasan pengetahuan yang bertambah luas, mempunyai penghasilan sendiri, kebanggaan atau kepuasan diri atas status yang disandangnya (status sosial) dan kebanggaan karena dapat memenuhi tuntutan lembaga pekerjaan (imbalan yang bersumber dalam sektor publik) dan kasih sayang dan perhatian dari keluarga, keharmonisan keluarga (imbalan yang bersumber dalam sektor domestik). Sementara itu pengorbanan atau beban yang sering dikeluarkan oleh dosen perempuan berkaitan dengan tugas-tugas atau pekerjaan domestiknya, hambatan berkaitan dengan fungsi reproduksi sosial maupun biologis. Sehingga tidak jarang dalam mobilitas okupasi vertikal dosen perempuan berlaku pilihan rasional dalam penentuan sumber imbalan dan pengorbanan (sektor domestik dan publik), maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Sejauh mana hubungan antara nilai 'gender divison of labor' berfungsi sebagai kerangka acuan bagi dosen perempuan tentang konsepsi imbalan (reward) dan pengorbanan (cost) dengan mobilitas pekerjaan?.

III. TUJUAN PENELITIAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

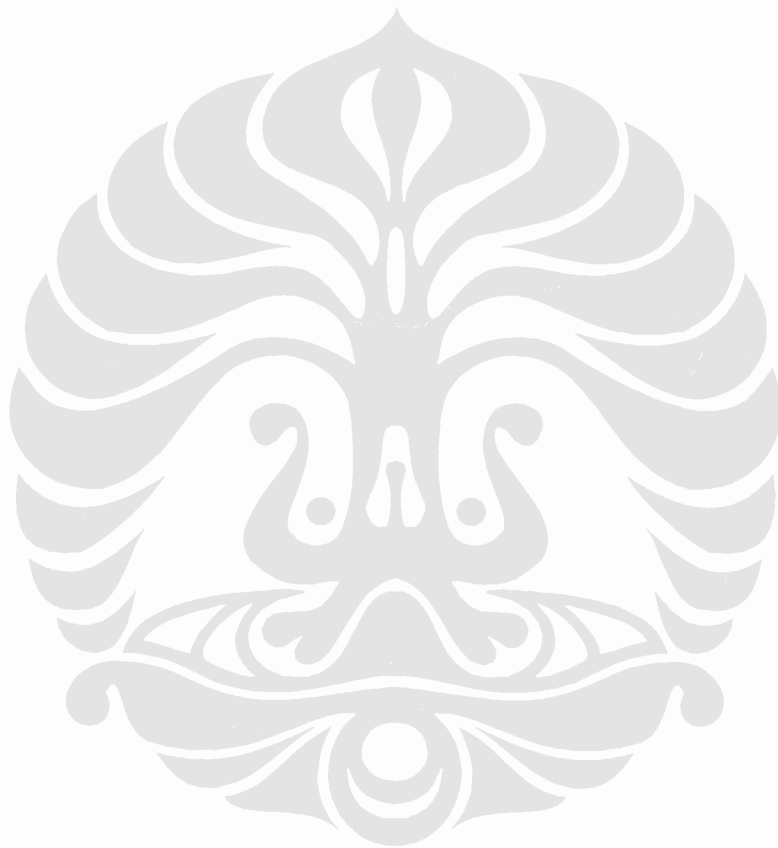
A. Tujuan Penelitian

1. Suatu penjelasan tentang nilai 'gender division of labor' yaitu peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai pengelola rumah tangga dalam masyarakat.
2. Suatu penjelasan tentang hubungan antara nilai sebagai kerangka acuan bagi dosen perempuan tentang konsepsi imbalan dan pengorbanan dengan mobilitas pekerjaan atau pengembangan karir.

B. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang mobilitas pekerjaan atau pengembangan karir perempuan khususnya perempuan yang berprofesi sebagai tenaga pengajar (dosen) melalui pendekatan Exchange Theory.
Khususnya dalam :
 - a. Pengaruh peran perempuan dalam sektor domestik bagi dosen perempuan dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan.
 - b. Imbalan (reward) ekonomi, sosial dan psikologis yang diharapkan dosen perempuan dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan.
 - c. Pengorbanan (cost) yang dikeluarkan dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perencana dan pelaksana kebijaksanaan untuk menangani permasalahan yang dihadapi perempuan atau ibu yang bekerja di perkotaan dalam rangka peningkatan kedudukan/posisi perempuan dalam pembangunan. Secara khusus dalam hal : Pengembangan profesionalitas dosen perempuan secara optimal

diantaranya melalui studi lanjutan sehingga memperkecil kesenjangan tingkat pendidikan antara dosen laki-laki dan perempuan.



BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

I. KERANGKA TEORI

A. Kajian Terhadap Penelitian Tentang Mobilitas Pekerjaan Perempuan

Penelitian tentang mobilitas pekerjaan perempuan telah dilakukan oleh beberapa ahli. Hasil kajian mereka ternyata masih menunjukkan adanya pertentangan yang memberi kesempatan munculnya penjelasan dengan perspektif lain. Hal tersebut terlihat dari uraian tentang Celapar¹. Hasil penelitian terhadap pekerjaan perempuan desa di luar sektor pertanian di Jawa, menunjukkan bahwa adanya suatu kerja sama dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga baik dari pihak laki-laki maupun perempuan. Kerjasama itu merupakan hasil dari pembagian tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan di dalam organisasi sosial (rumah tangga). Perempuan memenuhi kebutuhan sehari-hari sementara laki-laki memenuhi kebutuhan yang lebih besar seperti untuk perkawinan, pembangunan rumah.

Temuan dan kesimpulan Celapar mengarah pada penjelasan teoritis dari perspektif fungsional. Asumsi dasar perspektif fungsional adalah bahwa setiap struktur dalam sistem sosial bersifat fungsional terhadap struktur lain untuk menjaga keutuhan sistem. Dengan dasar ini, perempuan yang bekerja dalam sektor

1. Koentjaraningrat, dalam " Celapar : Sebuah Desa di Jawa Tengah Bagian Selatan ", Koentjaraningrat (ed), Masalah- Masalah Pembangunan :Bunga Rampai Antropologi Terapan, (Jakarta : LP3ES, 1982),h.279

domestik dipandang sebagai satu struktur yang kedudukannya bersifat fungsional terhadap struktur lain, yaitu laki-laki yang berada di sektor publik².

Sebagaimana ditunjukkan dari kesimpulannya bahwa hasil pekerjaan wanita yang diperuntukan hanya untuk kebutuhan sehari-hari rumah tangga merupakan wujud kerjasama yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan kata lain posisi perempuan dalam bidang domestik merupakan hal yang dibutuhkan bagi kelangsungan masyarakat.

Penjelasan perspektif fungsional dari Celapar tersebut mendapatkan tanggapan negatif dari perspektif konflik³. Dalam perspektif konflik, struktur-struktur dalam suatu sistem tidak selalu bersifat saling mendukung. Bagian-bagian dari sistem secara terus menerus saling bersaing untuk menguasai bagian struktur lainnya. Konsepsi kekuasaan, kewenangan, dan perebutan atasnya menjadi bagian inti perspektif konflik. Oleh karena itu, posisi perempuan yang berada dalam sektor domestik dianggap sebagai hasil dari penguasaan laki-laki atas wanita. Posisi subordinasi perempuan dalam pasar tenaga kerja dipandang sebagai kelanjutan posisi subordinasi mereka di rumah.

Ann Stoller⁴ juga menjelaskan posisi perempuan melalui perspektif konflik. Misalnya dalam studinya tentang rumah tangga

2. Uraian lebih jelas terhadap perspektif Fungsional, lihat : Monica B. Morris, "Inequalities in The Labor Force : Three Sociological Explanations", Ann H. Stromberg dan Shierly Harkess (ed), Woman Working: Theories and Facts in Perspective, Mayfield Pub, California, 1st, 1978), h.163-165

3. Penjelasan teori konflik dapat dilacak pada kajian-kajian Collins, Dahrendorf, Coser dalam uraian Morris, Ibid, hal.169.

4. Ann Stoller, Struktur Kelas dan Otonomi Wanita di Pedesaan Jawa," Koentjaraningrat (ed), Masalah-masalah Pembangunan; Bunga Rampai Antropologi Terapan (Jakarta: LP3ES, 1982), h.184

misikin di pedesaan Jawa dinyatakan bahwa hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam proses produksi tidak bersifat saling menguntungkan (kerjasama) diantara laki-laki perempuan, tetapi justru keduanya saling bersaing. Laki-laki ternyata lebih menguasai sumber-sumber strategis dibanding perempuan. Kemampuan ini menempatkan laki-laki dalam posisi yang lebih tinggi dibanding perempuan di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, kemampuan perempuan untuk memperoleh penghasilan ekonomi secara teratur melalui kegiatan pencarian nafkah di luar pertanian dapat memberikan otonomi pada wanita untuk melakukan peran-peran penting.

Temuan lain tentang kajian tenaga kerja perempuan pada masyarakat perkotaan dilakukan Chant⁵ menyatakan bahwa perempuan tersegregasi pada pekerjaan yang lebih banyak menggunakan tenaga dan waktu secara penuh untuk memperoleh pendapatan pada tingkat subsisten. Dalam pasar tenaga kerja perkotaan, perempuan berada dalam posisi subordinat. Posisi ini disebabkan oleh berbagai faktor yang menghambat perempuan untuk memiliki akses terhadap pekerjaan yang didominasi laki-laki dan memperoleh kondisi kerja serta upah yang sama dengan laki-laki. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kebudayaan dan ideologi yang berkembang yang mempengaruhi peran-peran normatif yang harus dilakukan laki-laki dan perempuan, faktor yang berkaitan peran domestik perempuan dan faktor yang berkaitan tindakan serta sikap majikan maupun negara.

Gambaran serupa tentang posisi perempuan ditemukan dari

5. Sylvia Chant, "Gender and Urban Production", Byrdon, L dan Chant S. (eds) Women in Third World. Gender Issues in Rural and Urban Areas, (London :Edward Edgar Pub, 1988) h.161-187

penelitian Abdullah⁶ dengan studinya tentang Wanita Ke Pasar: perubahan sosial ekonomi pedesaan. Dimana perempuan berdagang atau menjadi 'bakul' di luar desanya, wilayah kecamatan atau kabupaten, sebagai pilihan dalam membantu ekonomi rumahtangga. Berdasarkan temuannya diketahui bahwa keterlibatan perempuan di luar pertanian tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya luas lahan pertanian (yang mempengaruhi keadaan ekonomi rumahtangga), tetapi juga akibat "lemahnya" posisi perempuan (secara sosial budaya) dalam pengambilan keputusan di sektor pertanian sehingga tidak memberi kesempatan kepada perempuan untuk mencurahkan waktu dalam kegiatan pertanian secara penuh. Keterlibatan mereka dalam kegiatan pertanian, akhirnya, hanya sebagai pembantu sang suami. Laki-lakilah yang secara sosial budaya dianggap pemilik lahan dan usaha tani.

Kondisi biologis wanita sering menjadi alasan idiologis dalam suatu sistem nilai untuk menempatkan wanita dalam posisi subordinasi. Hasil studi Dex⁷ tentang mobilitas vertikal perempuan di Inggris dan Amerika menunjukkan bahwa perjalanan karir perempuan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti menikah, melahirkan dan merawat anak. Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap mobilitas okupasi vertikal (ke atas dan bawah) perempuan. Dalam pengujian terhadap perubahan jabatan dalam jabatan di perusahaan, Dex juga menemukan bahwa perempuan sering mengalami mobilitas ke bawah pada saat kelahiran anak. Waktu (timing) mengalami mobilitas okupasi vertikal (ke atas dan bawah) menunjukkan adanya peningkatan

6. Irwan Abdullah, "Wanita ke Pasar :Perubahan Sosial Ekonomi di Pedesaan" dalam Populasi (Yogyakarta:Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada,1990)h.21

7. Dex,op.cit.,p.68-69

ketika perempuan mencapai usia antara 20 - 40 tahun. Kenyataan bahwa perempuan yang mempunyai anak memiliki pengalaman mobilitas ke bawah lebih banyak daripada perempuan tanpa anak⁸.

Menurut aliran konflik, faktor biologis memang menjadi alasan laki-laki untuk membentuk norma dan nilai yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat.

Melalui beberapa penelitian yang telah dikemukakan dapat terlihat bahwa antara pendekatan fungsional dan konflik dalam memahami posisi perempuan dalam pasar tenaga kerja memiliki orientasi yang sama⁹. Kedua teori memfokuskan pada peran utama dari struktur sosial dan mengabaikan peran individual atau perempuan itu sendiri.

Kelemahan teori Struktural fungsional dan Konflik yang kurang memperhatikan dimensi individu mendapatkan penyempurnaan dari teori Pertukaran. Melalui pendekatan teori Pertukaran dimensi individu ditonjolkan /dikedepankan melalui pengkajian terhadap tindakan perempuan sebagai satu kelompok, di mana tindakannya berdasarkan atas perhitungan dan pandangan mereka masing-masing, dalam hal ini pertimbangan rasio cost dan reward. Menurut Homans¹⁰ pola-pola pertukaran harus dianalisa menurut motif-motif dan perasaan mereka yang terlibat dalam transaksi itu. Dengan menggunakan prinsip dasar itu Homans menolak penjelasan fungsional. Bagi Homans, hal ini memperlihatkan bahwa suatu pola tertentu itu bersifat menguntungkan masyarakat bukan untuk menjelaskan mengapa orang itu menyesuaikan

8. Ibid,p.75

9. Persamaan pandangan teori Struktural Fungsional dan Konflik dapat dilihat pada George Ritzer, Sociology :Multiple Paradigm Science (Boston:Allyn and Bacon Inc.,1980) p.156

10. Johnsons, Doyle.P, Teori Sosiologi Modern jilid II. di Indonesiakan Robert Lawang, (Jakarta: Gramedia, 1982), h.60

tindakannya dengan pola itu. Penjelasan mengenai perilaku menuntut pemahaman motif-motif dan perasaan manusia dan tidak mengenai kebutuhan atau tuntutan masyarakat.

Untuk lebih memahami persoalan/posisi perempuan melalui pandangan teori pertukaran, beberapa studi perempuan di perkotaan dan pedesaan telah dilakukan. Seperti karya Tresnaningtyas¹¹ yang meneliti tentang perubahan nilai di kalangan perempuan yang bercerai. Juga studi tentang perempuan pedesaan yang menitik beratkan imbalan dan pengorbanan dari ibu rumah tangga pencari nafkah dilakukan Yuhana¹². Dalam penelitian itu ditemukan bahwa keterlibatan ibu rumah tangga dalam pekerjaan mencari nafkah tidak ada hubungannya dengan pelapisan sosial ekonomi. Selanjutnya dalam penentuan keputusan ibu rumah tangga untuk bekerja yang memiliki anak terkecil, lebih berpengaruh pada lapisan menengah daripada bawah. Ibu rumah tangga lapisan bawah cenderung bekerja karena terpaksa daripada pilihan untuk mengambil pekerjaan. Dengan kata lain, pada ibu rumah tangga lapisan menengah mempunyai otonomi dalam menentukan pilihan pekerjaan. Sebaliknya bagi ibu rumah tangga lapisan bawah jika dipandang tidak ada alternatif yang menguntungkan dari alternatif pekerjaan yang tersedia, seperti pekerjaan yang membutuhkan waktu lama dan energi yang besar dengan imbalan upah yang rendah, maka alternatif yang memberikan kerugian terendah yang diambil/diputuskan.

Penelitian itu menunjukkan pentingnya peranan individu (perempuan) itu sendiri dalam memilih dan menentukan posisinya.

11. Sri Tresnaningtyas, Perubahan Nilai di Kalangan Wanita Yang Bercerai (tesis, Universitas Indonesia, 1986)

12. Yuhana, *op.cit.*, h.163

Pilihan-pilihan itu memang secara langsung maupun tidak langsung berlatar belakang dan bertujuan dari kepentingannya dalam struktur sosialnya tetapi cukup banyak variasi lain di luarnya yang berperan. Keanekaragaman faktor ini yang masih perlu digali dalam penelitian. Oleh karenanya penelitian ini memilih pendekatan/teori pertukaran untuk mendapatkan gambaran yang dinamis dan realistis.

Dalam masalah mobilitas pekerjaan berlaku pilihan-pilihan rasional. Pilihan rasional individu tersebut dapat membebaskan individu dalam hirarki pekerjaan, artinya bahwa mobilitas pekerjaan bukan hanya karena tuntutan peningkatan karir organisasi tetapi merupakan pertimbangan apakah dengan melakukan mobilitas tersebut individu dapat memperoleh keuntungan atau tidak. Bila tidak menguntungkan maka mobilitas cenderung dihindari. Sebaliknya bila menguntungkan maka individu akan berusaha mengulangnya.

Satu topik yang dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari perhatian pengembangan karir adalah pilihan jabatan (occupational choice). Yang menjadi perhatian utama dari karir individu dimana secara khusus akan melibatkan pertimbangan apakah individu mempunyai strategi dari beberapa pertimbangan yang berarti. Sebagaimana studi yang dilakukan Dex¹³ yang menyatakan bahwa:

"process of occupational choice actually involved rational and conscious choice from a range of known alternatives"

Gagasan tentang pilihan pekerjaan/jabatan (occupational choice) adalah suatu proses di mana individu menentukan suatu pilihan pekerjaannya. Pilihan itu berdasarkan pertimbangan-

13. Dex, *op.cit.*, h.34

pertimbangan tertentu. Bagi perempuan maka pertimbangan itu mencakup biaya/pengorbanan terkecil dan nilai yang berkembang dalam masyarakatnya.

Berangkat dari pemikiran bahwa tindakan perempuan yang mengalami mobilitas pekerjaan berasal dari keinginan dan motif perempuan itu sendiri, melalui penilaian/pertimbangan cost dan reward tentang mobilitas sosial. Dimana dalam proses penilaian/pertimbangan tersebut nilai (dalam hal ini peran domestik bagi perempuan dan peran publik bagi laki-laki) yang berkembang dalam masyarakat menjadi kerangka acuan dalam bertindak. Maka penulis cenderung menggunakan pendekatan teori pertukaran dalam menjelaskan mobilitas pekerjaan dosen perempuan. Dalam bagian berikut akan diuraikan asumsi dasar dan Konsep-konsep dari teori tersebut.

B. Teori Pertukaran

Sebagaimana telah ditunjukkan dari hasil penelusuran kajian-kajian terdahulu mengenai mobilitas pekerjaan perempuan, teori Struktural fungsional dan Konflik dari paradigma fakta sosial mempunyai kelemahan karena terlalu menonjolkan peranan struktur sosial dan kurang memperhatikan peran individu dalam menjelaskan fenomena mobilitas pekerjaan perempuan. Kelemahan ini ternyata mendapatkan penyempurnaan dari teori Pertukaran¹⁴.

14. Bila ditelusuri perjalanan sejarahnya penjelasan Teori Pertukaran modern sebagaimana ditunjukkan (sebagian) oleh Homans diatas, prinsip-prinsip dasarnya diambil dari prinsip ekonomi utilitarian, antropologi fungsional dan psiko-logi perilaku. Uraian lebih lengkap tentang kontribusi ketiga aliran diatas, lihat: Jonathan Turner, The Structure of Sociological Theory, (Dorsey Press, Illinois, 1978) p. 201-216.

Melalui pendekatan teori Pertukaran dimensi individu ditonjolkan/dikedepankan melalui pengkajian terhadap tindakan perempuan sebagai satu individu, di mana tindakannya berdasarkan atas perhitungan dan pandangan mereka masing-masing, dalam hal ini pertimbangan rasio cost dan reward. Bentuk-bentuk tindakan yang terbentuk merupakan hasil dari aktivitas rasional individu yang saling bertukar secara sosial. Pola-pola pertukaran ini harus dianalisa menurut motif-motif dan perasaan mereka yang terlibat dalam transaksi itu. Dengan menggunakan prinsip dasar teori ini menolak penjelasan fungsional. Baginya, hal ini memperlihatkan bahwa suatu pola tertentu itu bersifat menguntungkan masyarakat bukan untuk menjelaskan mengapa orang itu menyesuaikan tindakannya dengan pola itu. Penjelasan mengenai perilaku menuntut pemahaman motif-motif dan perasaan manusia dan tidak mengenai kebutuhan atau tuntutan masyarakat.

Pengembangan prinsip-prinsip mereka dilakukan oleh Homans dan dilanjutkan oleh Blau. Homans membangun teorinya pada landasan konsep dan prinsip yang diambil dari tradisi kaum psikologi perilaku yaitu suatu gambaran mengenai perilaku manusia yang dibentuk oleh hal-hal yang memperkuat atau yang memberikannya dukungan. Dengan meminjam proposisi Skinner (yang menerapkan prinsip psikologi perilaku dimana perilaku manusia didasarkan pertimbangan untuk mencari ganjaran yang positif dan menghindari hukuman), Homans¹⁵ menyatakan bahwa untuk melihat perilaku sosial manusia dalam kehidupan yang nyata, manusia memberikan dukungan yang positif atau negatif terhadap orang lain dalam proses

15. Turner, *op.cit.*, h.225

interaksi. Dengan ini orang-orang saling membentuk perilakunya. Sementara itu dari ekonomi dasar, Homans mengambil konsep-konsep seperti biaya (cost), imbalan (reward) dan keuntungan (profit)¹⁶.

Manusia secara terus menerus dihadapkan pada pilihan perilaku-perilaku alternatif, dengan mencerminkan cost dan reward yang diharapkan berhubungan dengan garis-garis perilaku alternatif tersebut.

Pokok perhatian Homans mencakup pertukaran sosial di mana dipertukarkan pula komoditas non material atau simbolik seperti penghargaan, persahabatan, berada dalam posisi bawahan (subordinasi) serta kepuasan. Seseorang yang memilih karir sebagai pengajar (dosen) bukan semata-mata untuk mencari nafkah (gaji yang menarik) tetapi pekerjaan sebagai pengajar (dosen) memberi kepuasan karena dapat menyumbangkan pengetahuannya bagi generasi muda.

Teori pertukaran Homans berawal dari penjelasan tingkat individu dalam kelompok (subinstitusional) melalui karya The Human Group. Yang merupakan sumbangan pemikiran pada teori sosiologi dengan analisa fungsionalnya tentang kelompok kecil daripada organisasi yang lebih besar. Kelompok adalah keseluruhan organis yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berkaitan dari keseluruhan bagian atau sistem sosial tersebut, dan berada dalam sistem lingkungan yang lebih luas. Selanjutnya melalui berbagai studi yang dilakukan terhadap kelompok kecil Homans membedakan antara sistim internal dan eksternal. Sistim internal adalah kelompok sebagai keseluruhan yang terdiri dari seluruh anggota.

16. Konsep dasar ekonomi utilitarian merupakan warisan teori ekonomi klasik dari Adam Smith, David Ricardo dan Stuart Mills.

Teori Homans bertumpu pada asumsi bahwa orang terlibat dalam perilaku untuk memperoleh ganjaran atau menghindari hukuman¹⁹. Sementara itu Turner²⁰ mengutip pendapat Homans bahwa untuk menjelaskan seluruh perilaku melalui pernyataan proposisi yang saling berhubungan yaitu : proposisi sukses, stimulus, nilai, deprivasi satiasi(kekuarangan-kejenuhan), restu agresi dan rasionalitas. Keenam proposisi itu untuk menjelaskan proses individu dalam meraih imbalan dan menghindari pengorbanan/hukuman/beban, adalah sebagai berikut :

Dalam setiap tindakan semakin sering suatu tindakan tertentu memperoleh ganjaran maka semakin sering ia akan melakukan tindakan tersebut.

18. Prinsip ini diambil dari kaum antropolog seperti B.Malinowski dan Levi Strauss.

9

Mobilitas pekerjaan..., Fransisca Iriani Roesmala Dewi, FISIP-UI, 1994

Proposisi stimulus:

Jika di masa lampau terjadinya stimulus khusus diantara beberapa stimuli, merupakan peristiwa dimana tindakan seseorang memperoleh ganjaran, maka semakin mirip stimuli sekarang dengan yang lampau, seseorang akan melakukan tindakan serupa.

Proposisi nilai:

Semakin tinggi nilai suatu tindakan, maka semakin senang seseorang melakukan tindakan.

Proposisi deprivasi satiasi (kekurangan-kejenuhan):

Semakin sering di masa yang baru berlalu seseorang menerima ganjaran, maka semakin kurang bernilai bagi orang tersebut peningkatan setiap ganjaran.

Proposisi restu agresi:

Bila tindakan seseorang tidak memperoleh ganjaran yang diharapkannya, atau menerima hukuman yang tidak diinginkan, maka orang akan mengembangkan emosi dan cenderung menunjukkan sikap agresif.

Proposisi rasionalitas:

Diantara tindakan-tindakan alternatif yang dipilih seseorang akan memilih satu tindakan seperti yang pernah dilakukan yang memberikan ganjaran dimana nilainya akan berlipat lebih besar.

Meskipun teori pertukaran Homans dapat dipakai menjelaskan perilaku manusia di tingkat institusional atau sub institusional, tetapi teori itu pada dasarnya untuk menjelaskan di tingkat mikro. Dan

melalui penjelasan di tingkat mikro (sub institusional atau kelompok), merupakan sumber dari mana lembaga-lembaga kemasyarakatan tercipta. Peter Blau, seorang ahli teori pertukaran mengembangkan prinsip-prinsip pertukaran dasar dari Homans untuk menjelaskan struktur sosial yang lebih besar.

Baik Blau maupun Homans sama-sama mengakui adanya proses psikologis dasar yang melandasi hubungan sosial. Tetapi keduanya memiliki perbedaan yang cukup besar. Homans adalah seorang reduksionis yang ingin menjelaskan perilaku sosial menurut proses-proses psikologis dasar, sementara itu Blau berusaha memperlihatkan bahwa proses pertukaran dasar melahirkan gejala yang muncul dalam bentuk struktur sosial yang lebih kompleks²¹. Jadi teori Blau memperlihatkan tradisi ideal dari tingkat mikro ke makro. Struktur makro adalah struktur yang terbentuk dari kelompok-kelompok yang saling berinteraksi, sedangkan struktur mikro terdiri dari individu-individu yang saling berhubungan.

Selain Homans yang memberikan sumbangan sosiologis yang paling terkenal pada teori pertukaran sosial, adalah P.Blau. Blau²² awalnya menyumbangkan teori pertukaran sosial dengan menerima prinsip psikologi perilaku. Baik Homans maupun Blau sama-sama mengakui bahwa individu-individu saling tertarik pada asosiasi disebabkan oleh keinginan memperoleh berbagai jenis ganjaran

21. Peter M. Blau, Exchange and Power in Social Life (New York : John Willey Pub., 2nd, 1967) h.19

22. Peter M.Blau, ibid, h.5

sosial²³. Blau mengemukakan dua persyaratan yang harus dipenuhi bagi perilaku untuk menjadikan suatu pertukaran sosial: (1). perilaku harus berorientasi pada tujuan-tujuan yang hanya dapat dicapai melalui interaksi dengan orang lain, (2). perilaku harus bertujuan untuk memperoleh sasaran bagi pencapaian tujuan tersebut²⁴. Selanjutnya seseorang yang tertarik untuk memasuki asosiasi/hubungan adalah karena tertarik pada pertukaran yang diharapkan memberikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik. Ganjaran intrinsik adalah kasih sayang, kehormatan. Sementara itu ganjaran ekstrinsik berupa uang, barang, dan jasa.

Studi proses pertukaran dalam hubungan sosial memperhatikan cara-cara dimana nilai suatu ganjaran yang dipertukarkan dipengaruhi oleh harapan partisipan dan distribusi ganjaran sebelumnya yang mengatur harapan-harapan itu. Pengalaman kepuasan seseorang dalam asosiasi sosialnya juga tergantung pada harapan mereka yang dibawa ke dalam asosiasinya adalah sama besarnya dengan ganjaran nyata yang mereka terima pada asosiasi tersebut. Jadi harapan ganjaran sosial didasarkan pada pengalaman individu di masa lampau dan standar acuan mereka yang telah disosialisasikan²⁵. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan Thibaut dan Kelley yang dikutip oleh Johnson²⁶ bahwa kepuasan seseorang terhadap suatu asosiasi atau kelanjutannya dalam asosiasi itu tidak hanya merupakan fungsi biaya aktual (actual cost) dan imbalan yang ditukarkan, tetapi hasil tertentu dibandingkan dengan hasil yang

23. Poloma, *op.cit.*, h.85

24. Poloma, *op.cit.*, h. 83

25. Blau, *Op.cit.*, h. 143

26. Johnson, *Op.cit.*, h. 73

diharapkan.

Dalam suatu hubungan/asosiasi dibedakan beberapa tipe harapan dari suatu ganjaran menurut Blau²⁷ yaitu :

1. General expectation contohnya gaji dari pekerjaan, dukungan emosional dari keluarga, status sosial dari suatu komunitasnya.
2. Particular expectation yaitu harapan khusus individu dari suatu hubungan.
3. Comparative expectation yaitu keuntungan yang diharapkan individu dalam suatu hubungan melalui perbandingan biaya dan imbalan.

C. Asumsi-Asumsi

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, usaha untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini diawali dengan asumsi sebagai berikut :

1. Dosen perempuan merupakan individu rasional yang bertindak atas dasar pilihan dengan memilih imbalan paling tinggi (besar) dan pengorbanan paling rendah (kecil).
2. Pilihan rasional dosen perempuan berada dalam satu kerangka sistem nilai 'gender division of labor' (pembagian kerja secara seksual) yang berlaku dalam masyarakat.
3. Dalam kerangka sistem nilai tersebut keputusan dosen perempuan untuk melakukan mobilitas pekerjaannya didasarkan atas motif dari imbalan dan pengorbanan yang

27. Blau, *Op.cit.*, h. 162

diharapkan.

D. Hipotesa

Sebagaimana dikemukakan dalam perumusan masalah, penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan sejauh mana hubungan antara nilai tentang gender division of labor berfungsi sebagai kerangka acuan bagi dosen perempuan tentang konsepsi imbalan dan pengorbanan dengan mobilitas pekerjaan. Berdasarkan landasan teori, diajukan hipotesa sebagai berikut:

Keterikatan dosen perempuan terhadap nilai 'gender devision of labor' mempengaruhi konsepsi imbalan dan pengorbanan dalam mengambil keputusan untuk mobilitas pekerjaan atau pengembangan karirnya.

E. Definisi Konsep

1. Gender division of labor (pembagian kerja secara seksual) adalah: suatu corak pembagian kerja dalam masyarakat yang ditandai oleh nilai atau prinsip umum yang berlaku dalam masyarakat tentang peran utama laki-laki sebagai pencari nafkah utama (sektor publik) dan peran perempuan sebagai pengatur/pengurus rumah tangga (sektor domestik).
2. Kerangka acuan yang dimaksud adalah: patokan untuk pertimbangan tentang imbalan dan pengorbanan dalam mobilitas pekerjaan.
3. Imbalan : ganjaran tentang kepuasan dan kesenangan

manusia yang mencakup status, hubungan, interaksi dan pengalaman. Juga interaksi dan perasaan yang memberikan daya tarik kepada manusia. Imbalan ini diwujudkan dalam materi (pendapatan). Juga kepuasan sosial (status sosial) dan psikologis, penghargaan.

4. Pengorbanan : hilangnya imbalan artinya pengorbanan terdiri dari posisi imbalan, hubungan yang tidak jadi dilakukan karena suatu kegiatan biasanya mencegah penggunaan waktu itu untuk kegiatan lain. Berarti adanya suatu penundaan atau penggantian suatu kegiatan, karena untuk mendapatkan suatu imbalan yang lebih besar.
5. Mobilitas pekerjaan atau pengembangan karir : dalam hal ini mobilitas dilihat dari dua hal : pertama, kenaikan jabatan yang dicapai yaitu : lektor muda, lektor madya, lektor, lektor kepala madya, lektor kepala, guru besar madya dan guru besar ; kedua jenjang/stratum pendidikan tertinggi yang dicapai yaitu pasca sarjana (S2)/Spesialis I, Doktor/Spesialis II.

F. Definisi Operasional

Nilai:

1. pandangan terhadap nilai tentang peran perempuan yang masih berlaku.
2. perilaku yang mendukung atau menentang nilai-nilai yang berlaku.
 - a. pendapat atas pembagian kerja secara seksual yang berlaku dalam masyarakat
 - b. faktor yang menyebabkan percepatan pergeseran konsepsi nilai

- C. faktor yang menyebabkan perlambatan pergeseran konsepsi nilai.
- d. kaitan atau tetap dijalankannya dua peran oleh dosen perempuan antara sektor publik dan domestik.
- e. faktor yang mempengaruhi perempuan tetap di sektor domestik.

Imbalan :

- 1. apresiasi dari rekan-rekan/masyarakat terhadap materi dan non materi. Apresiasi materi : kenaikan gaji dan fasilitas khusus. Apresiasi non materi : kepuasan kerja meningkat dan kepuasan profesional.
- 2. peningkatan kemampuan profesional.
 - a. penghargaan atau kepuasan secara ekonomis, sosial dan psikologis.

Pengorbanan :

- 1. perasaan bersalah terhadap suami dan anak-anak karena waktu untuk perhatian terhadap mereka berkurang.
- 2. kemungkinan menghadapi situasi konflik antara tugas keluarga dan pekerjaan.
 - a. keputusan untuk mengikuti/tidak mengikuti pendidikan lanjutan.
 - b. hambatan perempuan berkaitan dengan fungsi reproduksi biologis dan sosial.
 - c. hambatan perempuan berkaitan dengan pekerjaan/tugas domestik.
 - d. hambatan perempuan berkaitan dengan dukungan dari keluarga (suami atau anak).

Mobilitas pekerjaan :

1. kegiatan untuk meningkatkan dalam jenjang karir :
 - a. keputusan untuk mengikuti pendidikan
 - b. rata-rata mengajar (jumlah sks) pada lembaga pekerjaan.
 - c. kegiatan penelitian
 - d. kegiatan pengabdian masyarakat
 - e. kegiatan penunjang Tridharma PT
2. Aspirasi (keinginan) dan kenyataan untuk melanjutkan pendidikan

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara yang ditempuh peneliti untuk memahami obyek penelitian yang menjadi sasaran penelitian²⁸. Untuk itu akan dijelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan metode penelitian seperti : pendekatan, lokasi, populasi, teknik pengambilan sampel dan teknik pengumpulan data, serta analisa data.

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini cenderung memanfaatkan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Dalam studi kasus apa yang dituju adalah melihat suatu kejadian khusus secara mendalam, utuh dan rinci yaitu usaha melihat realitas tentang variabilitas, produk faktor internal

28. Koentjaraningrat, "Beberapa Azas Metodologi Penelitian"(ed)Koentjaraningrat,Metode Penelitian Masyarakat (Jakarta: Gramedia,1989)h.7

dan eksternal yang tidak pernah sama untuk dua kejadian²⁹. Penelitian ini ditunjang pendekatan kuantitatif sederhana melalui survey, dengan menggunakan analisa statistik deskriptik. Sifat survey yang sepintas tetapi melihat suatu kawasan yang meluas, sementara kasus mencoba mendalami satu-satu kasus yang membentuk seluruh gejala sosial. Kedua pendekatan tersebut yaitu kualitatif dan kuantitatif dianggap saling melengkapi. Melalui studi kasus, peneliti dapat menggambarkan mengenai sejarah perkembangan pekerjaan atau karir atau rangkaian kejadian mengenai mobilitas pekerjaan dosen perempuan. Khususnya berkenaan dengan faktor-faktor subyektif yaitu pengaruh nilai yang diyakini dalam mempertimbangkan imbalan dan pengorbanan untuk melakukan mobilitas. Data kuantitatif dimaksudkan untuk melihat frekuensi atau penyebaran suatu gejala³⁰. Sedangkan data kualitatif untuk memahami segi-segi yang belum terungkap dalam studi survei.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi terpilih untuk penelitian ini adalah kotamadya Yogyakarta, propinsi Jawa Tengah. Pemilihan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa Yogyakarta sebagai pusat budaya memegang peran dalam pemeliharaan nilai atau norma yang ada dalam masyarakat. Tetapi dalam perkembangannya nilai atau norma mungkin bisa berubah. Di samping sebagai kota budaya, Yogyakarta memperoleh predikat

29. Dikutip dari Boedihartono "Studi Kasus", hand out Kuliah Metodologi Penelitian (Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, 1991).

30. Mely G.Tan, "Masalah Perencanaan Penelitian" Koentjaraningrat (ed), Metode Penelitian Masyarakat, (Jakarta : Gramedia, 1989), h.31

sebagai kota pendidikan, Yogyakarta memiliki perguruan tinggi negeri yang telah lama berkembang dan mapan. Dengan demikian pengajarnya dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi. Karenanya berkenaan dengan konsep peran ganda yang ditawarkan pemerintah, nampaknya terdapat hambatan dalam pengembangan karir dosen perempuan secara optimal. Berkaitan dengan latar belakang masalah, masih kuatnya pengaruh norma masyarakat Jawa khususnya golongan menengah dan atas maka penulis memilih lokasi tersebut, yaitu pada perguruan tinggi negeri seperti Universitas Gadjah Mada.

C. Unit Analisis dan Populasi

Unit analisis penelitian ini adalah perempuan yang merupakan anggota kelompok dosen yang telah menikah dan paling sedikit memiliki masa kerja 7 tahun atau telah menempuh jenjang pendidikan strata 2/spesialis I. Dengan asumsi jangka waktu 7 tahun sudah memiliki golongan kepangkatan III/c. Demikian pula dengan masa kerja tersebut seorang dosen telah memiliki kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Populasi survei mencakup/meliputi dosen perempuan yang memiliki golongan kepangkatan III/c sampai IV/e dan sekaligus meliputi jenjang pendidikan baik S1, S2 dan S3.

D. Teknik Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Dalam hal ini sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, yaitu berdasarkan pada tujuan penelitian

yaitu untuk mengetahui mobilitas okupasi vertikal dosen perempuan maka pengambilan sampel dilakukan secara purposive (sampel bertujuan). Sampel bertujuan dapat ditandai dari ciri-cirinya : (a) rancangan sampel yang muncul yaitu sampel tidak dapat ditentukan atau ditarik dahulu, (b) pemilihan sampel secara berurutan yaitu untuk memperoleh variasi sebanyak-banyaknya hanya dapat dicapai apabila pemilihan satuan sampel dilakukan jika satuan (unit) sebelumnya sudah dijaring dan dianalisa³¹.

Langkah-langkah yang ditempuh untuk penentuan sampel adalah sebagai berikut :

1. Peneliti membuat kriteria berdasarkan rasio yaitu perbandingan jumlah dosen laki-laki dan perempuan pada setiap fakultas dari daftar rekapitulasi dosen. Diperoleh data dosen perempuan jumlahnya sangat sedikit dibandingkan dosen laki-laki. Dengan kata lain terdapat mayoritas laki-laki pada suatu fakultas. Sementara itu terdapat suatu fakultas di mana ditemukan jumlah yang mendekati sama antara dosen laki-laki dan perempuan.

31. Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1990),h.165

Tabel 7. Proporsi Dosen Laki-laki dan Perempuan (Berimbang)

jumlah mendekati sama / berimbang antara dosen laki-laki dan perempuan

Fakultas	Laki-laki	Perempuan
-----	-----	-----
1. Biologi	29	24
2. Kedokteran Gigi	75	46
3. Psikologi	44	30
4. Farmasi	56	21
5. Filsafat	43	13
6. Sastra	106	34
7. Peternakan	58	16
8. Kedokteran Umum	211	64
9. Hukum	61	16
10. Kedokteran Hewan	67	27

Sumber : Data Rekapitulasi Tenaga Edukatif, September 1993.

Dari ke sepuluh fakultas ini dipilih tujuh fakultas yaitu :
Kedokteran Gigi, Psikologi, Farmasi, Filsafat, Sastra,
Kedokteran Umum, Hukum.

**Tabel 8. Proporsi Dosen Laki-laki dan Perempuan
(Mayoritas Laki-laki)**

----- jumlah dosen laki-laki lebih banyak daripada dosen perempuan (mayoritas laki-laki) -----		
Fakultas	Laki-laki	Perempuan
1. Ekonomi	111	12
2. Geografi	67	9
3. Isipol	78	17
4. Kehutanan	59	11
5. Teknik	230	25
6. Pertanian	127	25
7. Teknologi Pertanian	81	18
8. Mipa	105	23

Sumber : Data Rekapitulasi Tenaga Edukatif, September 1993.

Dari ke delapan fakultas ini dipilih enam fakultas yaitu :
Ekonomi, Geografi, Isipol, Kehutanan, Teknik, Pertanian.

2. Peneliti mendistribusikan kuesioner sejumlah 100 pada dosen perempuan dengan kualifikasi yang telah ditentukan yaitu : menikah, dan memiliki anak, masa kerja minimal 7 tahun atau belum memiliki masa kerja tersebut tetapi telah menempuh pendidikan lanjutan (S2,S3). Diperoleh 65 kuesioner yang kembali dengan perincian : 39 kuesioner dari kelompok 'berimbang' dan 26 kuesioner dari kelompok minoritas dosen perempuan.
3. Dari ke enam puluh lima sampel yang masuk, kemudian peneliti memilih 9 informan dan mengadakan studi kasus dengan melalui wawancara mendalam untuk mengetahui proses mobilitas yang telah dialami dan bagaimana latar belakangnya. Serta hambatan dan tantangan yang diatasinya. Ke sembilan informan meliputi

tiga jenjang pendidikan : S1, S2, S3, dua golongan kepangkatan : III dan IV yang menduduki jabatan struktural maupun tidak dan mempunyai kegiatan lain di luar mengajar maupun tidak serta merangkap dosen di luar lembaga utama (yaitu UGM). Dua diantaranya menduduki jabatan Dekan, dua orang kepala Laboratorium, satu orang merangkap sebagai staf peneliti PPSK, empat orang dosen biasa.

E. Analisa Data

Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisa dengan menggunakan tabulasi tunggal untuk melihat karakteristik mobilitas responden. Kemudian kecenderungan yang digambarkan dari tabulasi tunggal akan diperdalam melalui wawancara mendalam terhadap beberapa responden. Untuk mengetahui apa dan bagaimana latar belakang mobilitas dosen perempuan dalam hal ini mobilitas pekerjaan dalam hubungannya dengan fungsi peran ganda yang ada pada dosen perempuan.

B A B III

PROFIL RESPONDEN

I. PENGANTAR

Sebelum menjelaskan bagaimana profil responden dalam studi ini, penulis mengemukakan sekilas tentang profil intelektual perempuan. Dalam kamus Webster intelektual didefinisikan sebagai kemampuan berpikir, beranalisis, berargumentasi dan menerapkan pengetahuan pada situasi empiris. Seorang intelektual adalah seseorang dengan kemampuan mental yang tinggi.

Dalam perjalanan sejarah bangsa Indonesia, perempuan intelektual dapat digolongkan menjadi dua, sebelum dan sesudah kemerdekaan¹. Sebelum kemerdekaan nama seperti RA Kartini, Rohana Kudus, Dewi Sartika adalah contoh nyata intelektual perempuan. Dalam keterbatasan kesempatan perempuan untuk memperoleh kesempatan bersekolah, mereka mempunyai pemikiran bagaimana meningkatkan harkat dirinya. Sementara itu di awal abad 20, sejumlah perempuan intelektual Indonesia memprakarsai berdirinya organisasi perempuan dengan tujuan meningkatkan kesadaran kaum perempuan akan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat. Organisasi perempuan seperti Wanita Oetomo, Wanita Katolik, Aisyiah merupakan cikal bakal dari berbagai organisasi perempuan termasuk Kowani. Dapat dikatakan bahwa abad-20 sampai pertengahan abad ini merupakan tahap awal perjuangan hak-hak perempuan di Indonesia.

Sesudah kemerdekaan, perhatian utama perempuan intelektual

1. Kartini Syahrir, "Perempuan Intelektual Indonesia", Mely G. Tan (ed), Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan, (Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1991) h. 21.

adalah berperan serta dalam kegiatan politik dan memperjuangkan perkawinan monogami. Pada masa orde baru (1967-sampai sekarang) perhatian perempuan intelektual menyangkut masalah ekonomi seperti kepincangan dalam kesempatan kerja, perbedaan dalam upah berdasarkan jenis kelamin dan masalah peran ganda perempuan.

Pada masa sekarang, perempuan dihadapkan pada situasi di mana partisipasi mereka dalam ekonomi rumah tangga menjadi lebih berarti. Dan saat yang sama perempuan mempunyai kesempatan yang luas untuk mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi. Dan ini memberi kemungkinan bagi mereka untuk memasuki lapangan kerja yang penuh dengan persaingan yang ketat.

Perempuan yang memiliki profesi sebagai dosen (tenaga pengajar perguruan tinggi) adalah intelektual perempuan, dimana pandangan dan misi yang diembannya ikut meningkatkan harkat dan martabat bagi perempuan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Yakni melalui berbagai kegiatannya seperti penelitian, pengajaran dan pengabdian masyarakat.

II. GAMBARAN DOSEN PEREMPUAN UNIVERSITAS GADJAH MADA

Tenaga pengajar perguruan tinggi adalah pegawai negeri sipil tetap yang ditugaskan pada perguruan tinggi oleh pejabat yang berwenang dengan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi). Adapun kegiatan jabatan tenaga pengajar terdiri dari :a) Pendidikan dan Pengajaran yang meliputi butir-butir kegiatan seperti memperoleh ijazah perguruan tinggi sampai stratum yang tertinggi, memberi kuliah/tutorial dan menguji, menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium,

paraktek keguruan dan sebagainya; b) Penelitian yang meliputi butir kegiatan menulis karya ilmiah atau membuat / menciptakan karya seni, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah dan menulis buku; c) Pengabdian pada Masyarakat dengan butir kegiatan seperti penyuluhan/latihan/penataran pada masyarakat, memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan pembangunan; d) Penunjang Tridharma Perguruan Tinggi, yang meliputi butir kegiatan seperti menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi, menjadi anggota profesi dan sebagainya².

Dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, terdapat berbagai tanggapan dari para akademisi. Ada yang menyetujui dan tidak bila pelaksanaan ke tiga unsur Tridharma PT secara sekaligus. Karena Tridharma PT ibarat jiwa seseorang yang tidak dapat dipisahkan dari profesi dosen, maka pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan. Dalam pelaksanaannya tidak semua dosen dapat melaksanakan ketiga unsur tersebut³.

Hal ini dikarenakan tidak semua dosen memiliki minat yang sama terhadap bidang penelitian. Selanjutnya tanggapan lain mengemukakan bahwa penelitian merupakan bagian dari pengajaran (pendidikan), dengan cara seperti ini berarti dosen selalu mengembangkan ilmu yang diajarkannya sehingga materi pengajaran tidak statis dan akan mengikuti perkembangan yang terjadi.

Untuk melaksanakan tugas Tridharma PT, Universitas Gadjah mada didukung oleh 4.662 pegawai yang terdiri atas tenaga edukatif sebanyak 2.562 orang dan tenaga non edukatif sebanyak 2.100 orang.

2. Sumat dan Dimyati Marzuki, Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 59/MENPAN/1987 dalam Himpunan Peraturan Kepegawaian R.I (Armas Duta Jaya, 1990, Jakarta) h. 473

3. Kompas, 17 Januari 1994, h.16, kol.1-4

Persentase dosen perempuan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup besar. Gambaran tentang penyebaran tenaga edukatif tetap menurut jenis kelamin terinci dalam tabel berikut:

Tabel 9. Persentase Penyebaran Tenaga Edukatif Tetap Menurut Jenis Kelamin

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1970	86,39	13,51	100 (829)
1975	84,75	15,25	100 (1003)
1980	83,47	16,53	100 (1385)
1985	81,32	18,68	100 (1649)
1990	78,23	21,77	100 (2062)
1993	77,48	22,52	100 (2100)

Sumber: Rekapitulasi Jumlah Tenaga Edukatif Tetap Bagian Akademik UGM, Nopember 1993

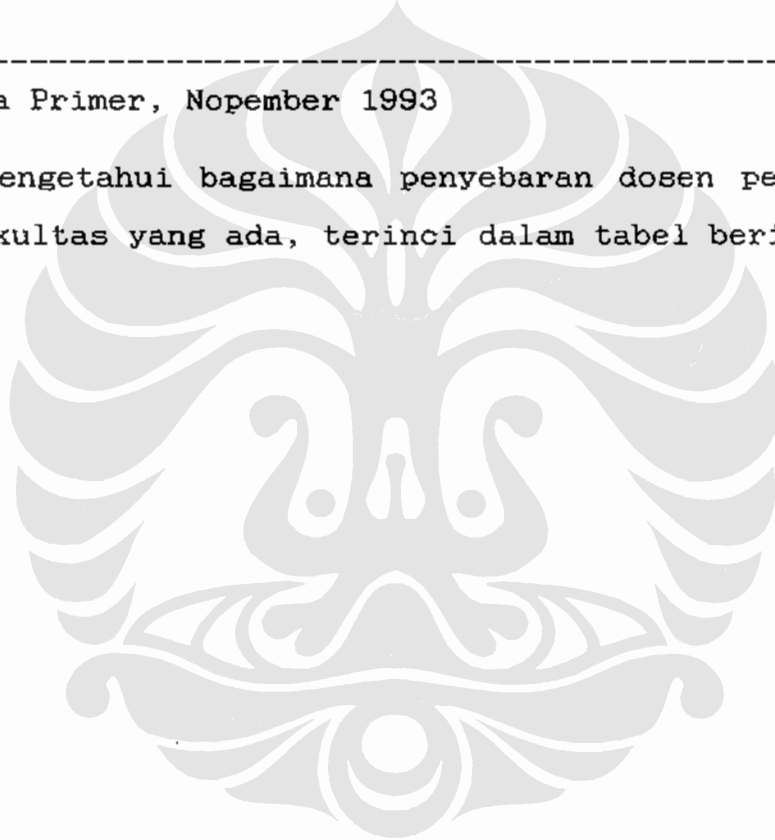
Tabel 9 menunjukkan bahwa jumlah dosen perempuan mengalami peningkatan, namun jumlah mereka hanya seperempat dari jumlah keseluruhan. Dari segi kuantitas dosen perempuan masih merupakan minoritas, tetapi bagaiman dengan kualitas atau tingkat pendidikan mereka. Penyebaran tingkat pendidikan mereka dapat dilihat dalam tabel 10.

**Tabel 10. Persentase Penyebaran Dosen UGM Menurut
Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.**

Tk.Penddk	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Doktor	92,05	7,05	100
Magister	76,66	23,34	100
Sarjana	63,22	36,88	100

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Untuk mengetahui bagaimana penyebaran dosen perempuan pada tiap-tiap fakultas yang ada, terinci dalam tabel berikut:



Tabel 11. Penyebaran Dosen Perempuan pada Fakultas Menurut Jenjang Pendidikan

No	Fakultas	Doktor	Magister	Sarjana	Jumlah
1.	Biologi	2	11	12	25
2.	Ekonomi	-	8	6	14
3.	Farmasi	2	11	10	22
4.	Filsafat	1	-	13	14
5.	Geografi	-	6	5	11
6.	Hukum	2	6	10	18
7.	Isipol	-	8	10	18
8.	Kedokteran Umum	4	16	48	69
9.	Kedokteran Gigi	-	23	27	50
10.	Kedokteran Hewan	2	13	15	30
11.	Kehutanan	2	1	9	12
12.	MIPA	1	10	14	25
13.	Pertanian	3	12	14	29
14.	Peternakan	1	7	10	28
15.	Psikologi	4	14	15	33
16.	Sastra	4	13	19	36
17.	Teknik	2	9	18	29
18.	T. Pertanian	1	10	10	21
J u m l a h		30	179	264	473

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 11 menggambarkan bahwa dosen perempuan menekuni pekerjaan atau bidang ilmu yang 'dekat dengan dunia perempuan' atau traditional female job seperti bidang kesehatan/keperawatan, pendidikan (pengasuhan anak) dan lainnya. Sebagaimana yang terlihat dari tabel 11 bahwa persentase terbesar dosen perempuan menekuni bidang kedokteran umum (14,85 %), kedokteran gigi (10,67%), sastra (7,89 %) dan psikologi (6,97%).

Selain mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian masyarakat yang merupakan tugas seorang dosen, ia juga mempunyai kewajiban atau

tugas yang sifatnya struktural. Sehingga dosen perempuan, sebagaimana dosen laki-laki mempunyai kesempatan menduduki jabatan struktural. walaupun jumlahnya relatif kecil namun jabatan yang dipegangnya mengandung tanggung jawab yang besar. Pada uraian ini penulis hanya memasukkan jabatan di tingkat fakultas, jadi tidak jabatan termasuk tingkat jurusan atau program studi. Gambaran tentang jabatan struktural dosen perempuan ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 12. Jabatan Struktural Dosen Perempuan

Jenis jabatan	Jumlah
Dekan	4
Pembantu Dekan I	1
Pembantu Dekan II	4
Pembantu Dekan III	1

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 12 menggambarkan jumlah dosen perempuan yang menduduki jabatan struktural selama 5 tahun terakhir. Dari 18 fakultas, 4 diantaranya dipegang dosen perempuan yaitu Filsafat, Hukum, Kedokteran Gigi dan Psikologi. Meskipun persentasenya relatif kecil (22,2 %), yang menduduki jabatan struktural (dekan) akan tetapi hal ini memberi petunjuk bahwa perempuanpun mampu memikul tanggung jawab besar sebagaimana laki-laki. Tetapi tampaknya masih banyak fakultas/bagian yang belum memberi kepercayaan pada perempuan. Pengakuan dari seorang informan menyatakan bahwa :

"pengurus di fakultas ini tidak pernah dijabat perempuan, walau sama-sama mempunyai kemampuan. Akan tetapi yang terpilih laki-laki. Secara tidak sadar mereka terbawa pada dunia laki-laki, seperti halnya dengan kamar kecil (toilet) bentuknya berdiri (khusus untuk laki-laki). Ini berarti mendikreditkan perempuan yang artinya perempuan tidak akan pernah menjabat dekan atau pembantu dekan. Seperti ada yang membatasi".

Untuk mengetahui jabatan fungsional dosen perempuan terinci dalam tabel berikut:

Tabel 13. Persentase Jabatan Fungsional Dosen Perempuan UGM

Jenis jabatan	Jumlah
Asisten Ahli Madya	13,92
Asisten Ahli	15,31
Lektor Muda	16,24
Lektor Madya	18,09
Lektor	16,00
Lektor Kepala Madya	10,44
Lektor Madya	5,10
Guru Besar Madya	2,32
Guru Besar	1,39

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 13 memperlihatkan bahwa dosen perempuan yang mencapai jabatan guru besar relatif kecil. Sementara itu persentase terbesar adalah jabatan lektor madya. Bila dibandingkan dengan jabatan pendidikan (fungsional) pegawai negeri sipil perempuan secara keseluruhan (Indonesia) ada perbedaan yang berarti khususnya untuk jabatan guru besar. data terakhir dari BAKN⁴ menunjukkan bahwa persentase terbesar lektor muda (30,78%), asisten ahli madya (30,75%) dan guru besar (24,12%).

4. Biro Pusat Statistik, Indikator Sosial Wanita, (BPS, Jakarta, 1993)h. 38

III. PROFIL RESPONDEN

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dosen perempuan yang menikah dan memiliki anak, mempunyai masa kerja sekurangnya 7 tahun atau belum mencapai 7 tahun tetapi telah menempuh pendidikan lanjutan jenjang strata 2 (program master) atau strata 3 (program doktor). Ke 65 responden itu tersebar dari 13 fakultas, dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Penyebaran Fakultas Responden

No	Fakultas	f	%
1.	Ekonomi	4	6,15
2.	Farmasi	5	7,69
3.	Filsafat	4	6,15
4.	Geografi	4	6,15
5.	Hukum	5	7,69
6.	Isipol	5	7,69
7.	Kedokteran Gigi	7	10,77
8.	Kedokteran Umum	7	10,77
9.	Kehutanan	4	6,15
10.	Pertanian	4	6,15
11.	Psikologi	6	9,23
12.	Sastra	5	7,69
13.	Teknik	5	7,69
		65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Responden terbanyak berasal dari fakultas Kedokteran Umum dan Kedokteran Gigi yaitu 7 responden (10,77%) di mana terdapat paling banyak dosen perempuan diantara ke sebelas fakultas yang terpilih sebagai sampel. Sementara itu responden yang paling sedikit

terwakili adalah fakultas ekonomi, filsafat, geografi, kehutanan dan pertanian sebesar 4 responden (6,15%). Selanjutnya untuk mengetahui identitas responden lain adalah dari umur responden, yang dapat dilihat pada tabel 15:

Tabel 15. Umur Responden

Kelompok Umur	f	%
25 - 34 tahun	11	16,92
35 - 44 tahun	31	47,69
45 - 54 tahun	21	32,31
55 tahun ke atas	2	3,08
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Dari sejumlah 65 responden terbanyak terwakili dari kelompok umur 35 - 44 tahun sebesar 31 responden (47,69%) dan paling sedikit dari kelompok umur 55 tahun ke atas, yaitu 2 orang (3,08%). Keadaan ini sama dengan gambaran pola TPAK perempuan. Berdasarkan Sensus Penduduk 1990 tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan menunjukkan pola yang tidak beraturan (tidak simetris). Pola demikian berbeda dengan pola TPAK perempuan menurut SP 1980 yang membentuk huruf U terbalik sama dengan TPAK laki-laki. Perubahan TPAK perempuan ini disebabkan perempuan banyak yang memasuki dunia kerja lagi saat anak-anak menginjak usia dewasa. TPAK perempuan mencapai puncaknya pada kelompok umur 40-49. Sedangkan pola TPAK laki-laki menurut SP 1990 masih sama yaitu berupa huruf U terbalik, merupakan pola yang beraturan (simetris).

Keadaan agama yang dipeluk responden meliputi agama Islam, Katolik, dan Kristen. Mayoritas memeluk agama Islam sebesar 46 orang (70,77%). Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16. Agama Responden

Agama	f	%
Islam	46	70,77
Katolik	14	21,54
Kristen	5	7,69
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Untuk mengetahui penyebaran jenjang pendidikan responden digambarkan dalam tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan	f	%
Strata 1 / sarjana	20	30,77
Strata 2 / magister/ spesialis	39	60,00
Strata 3 / doktor	6	9,23
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Berdasarkan tabel 17 sebagian besar responden telah berpen-

didikan magister/spesialis sebesar 60 % dan hanya 9,23 % bergelar doktor sementara yang masih berpendidikan sarjana sebesar 30,77 %. Untuk masa sekarang ini banyak ditemui pasangan suami istri dengan tingkat pendidikan yang sama. Istri yang berpendidikan sarjana memiliki suami sarjana pula. Secara keseluruhan keadaan tersebut dapat dilihat pada tabel 18:

Tabel 18. Pendidikan Suami Responden

Jenjang pendidikan	f	%
Tidak tamat S 1	3	4,62
Strata 1 / sarjana	29	44,62
Strata 2 / magister/spesialis	20	30,77
Strata 3 / doktor	13	20,00
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Dari tabel 18 tersebut dinyatakan bahwa pendidikan suami responden terbesar pada jenjang strata 1/ sarjana sebesar 29 (44,62%). Namun kecil sekali persentase yang berpendidikan tidak tamat sarjana yaitu 4,62%. Persentase yang cukup besar adalah mereka yang berpendidikan strata 2 /magister/ spesialis sebesar 30,77%. Gambaran tentang tingkat pendidikan suami istri ditunjukkan dalam tabel 19 berikut ini:

Tabel 19. Pendidikan Suami dan Istri

Pendidikan istri dari suami	jumlah	persentase
Istri lebih tinggi dari suami	26	40,00
Istri sama dengan suami	23	35,38
Istri lebih rendah dari suami	16	24,62
	65	100,00

Sumber : data primer, Nopember 1993

Tabel 19 menggambarkan bahwa tingkat pendidikan istri lebih tinggi dari suami (40%). Pendidikan merupakan salah satu indikator dari mobilitas sosial, dengan demikian perempuan lebih banyak berada di sektor publik (di luar rumah) karenanya dapat dikatakan bahwa dosen perempuan memiliki tingkat mobilitas sosial tinggi. Pendidikan juga merupakan salah satu indikator status sosial, sehingga dapat dikemukakan bahwa status sosial dosen perempuan tinggi.

Sementara itu jenis pekerjaan suami responden sangat bervariasi. Tetapi mayoritas jenis pekerjaan mereka adalah pegawai negeri sipil sebesar 55 responden (84,62%). Gambaran yang lebih terinci pada tabel 20:

Tabel 20. Pekerjaan Suami Responden

Jenis pekerjaan	f	%
Pegawai Negeri Sipil	55	84,62
Pegawai Swasta	6	9,23
Wiraswasta/pengusaha	2	3,08
Lain-lain	2	3,08
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Sementara itu berdasarkan rata-rata usia anak responden yang tertera dalam tabel 21 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki anak berusia 6-12 tahun, sebesar 31,90 %. Kemudian berurutan anak usia balita (bawah lima tahun) dan pendidikan menengah pertama (usia 13-15 tahun) yang memiliki persentase sama sebesar 19,45% Usia ini merupakan usia sekolah dasar di mana sangat memerlukan perawatan, pengasuhan dan pengawasan atau reproduksi sosial dari orang tua terutama seorang ibu. Pada anak usia balita, memerlukan perawatan dan pengasuhan yang menyita waktu ibu. Banyak sedikitnya beban pekerjaan yang menyangkut pengasuhan, perawatan dan pengawasan anak sangatlah tergantung dari usia anak yang dimiliki sebuah keluarga. Sementara itu hanya 4,18 % jumlah persentase usia anak diatas 25 tahun. Beberapa responden sangat menyadari akan peran yang disandangnya, yang memiliki anak usia balita seperti yang tergambar dalam tabel 21 tentang penyebaran usia anak responden di bawah ini:

Tabel 21. Penyebaran Usia Anak Responden

Usia anak	persentase
<5 tahun	19,45
6-12 tahun	31,90
13-15 tahun	19,45
16-18 tahun	14,20
19-25 tahun	10,92
>25 tahun	4,18

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Negara Indonesia yang terdiri dari beribu-ribu pulau dengan bermacam-macam sukunya memiliki konsekuensi terjadi perkawinan

antar suku. Sehingga akan ditemukan pasangan di mana salah satunya berasal dari Jawa atau luar Jawa mungkin dari suku Batak, Minang, Dayak, Bugis dan sebagainya. Seperti yang ditemukan dari lapangan bahwa persentase terbesar (81,54%) adalah pasangan suami istri dari Jawa. Dan persentase terkecil (1,54%) adalah pasangan di mana istri berasal dari luar Jawa dan suami berasal dari Jawa. Untuk mengetahui daerah asal pasangan suami istri tersebut dapat dilihat pada tabel 22:

Tabel 22. Daerah Asal Pasangan Suami Istri

Daerah asal	f	%
1. Suami-istri berasal dari Jawa	53	81,54
2. Suami-istri berasal dari luar Jawa	3	4,62
3. Istri dari Jawa, suami luar Jawa	8	12,31
4. Istri luar Jawa, suami dari Jawa	1	1,54
	65	100,00

Sumber : Data Primer 1993

Dalam pengembangan karir seseorang, maka masa kerja merupakan hal yang penting. Bagi seorang pekerja masa kerja turut berpengaruh terhadap besar kecilnya upah /gaji. Disamping untuk mengetahui lamanya mereka bekerja. Pada tabel 23 berikut ini dapat diketahui bahwa persentase terbesar 24,62% adalah masa kerja antara 15 sampai 18 tahun. Sementara itu persentase terkecil yaitu 1,54% terdapat pada masing-masing kelompok masa kerja kurang dari 3 tahun, antara 3 sampai 6 tahun dan antara 21 sampai 24 tahun.

Tabel 23. Masa Kerja Responden

Kelompok masa kerja	f	%
< 3 tahun	1	1,54
3 - 6 tahun	1	1,54
6 - 9 tahun	9	13,85
9 - 12 tahun	11	16,92
12 - 15 tahun	12	18,46
15 - 18 tahun	16	24,62
18 - 21 tahun	14	21,54
21 - 24 tahun	1	1,54
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

Sebelum menggambarkan analisa variabel dalam meneliti Mobilitas Pekerjaan Dosen Perempuan (suatu studi tentang "Hubungan Antara Nilai Sebagai Kerangka Acuan Konsepsi Imbalan Dan Pengorbanan Dengan Mobilitas Pekerjaan Dosen Perempuan") terlebih dahulu akan dijelaskan masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

A. Variabel Nilai (X-1)

Nilai tentang gender division of labour yang berlaku dalam masyarakat mengatakan bahwa laki-laki mempunyai peran utama sebagai pencari nafkah. Oleh karenanya laki-laki lebih banyak menghabiskan waktunya di luar rumah untuk menjalankan peran tersebut. Sementara itu perempuan mempunyai peran utama sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai tanggung jawab dalam pengurusan atau pengaturan rumah tangga. Hal yang biasa dinyatakan dalam pembagian peran bahwa laki-laki berada dalam sektor publik dan perempuan dalam sektor domestik.

Tradisi mengkotak-kotakkan peran laki-laki dan perempuan dalam kategori tersebut tidak mengalami perubahan yang berarti dari generasi ke generasi. Sosialisasi dalam pembagian peran yang merupakan cermin sistem nilai masyarakat masih terus berlangsung. Bahkan bagi perempuan berpendidikan tinggi. Kondisi demikian seringkali menghambat perempuan yang mempunyai aspirasi (keinginan, cita-cita) tinggi terhadap mobilitas pekerjaan atau pengembangan karir. Untuk mengetahui bagaimana sistem nilai tersebut masih

menjadi panutan dalam sebagian masyarakat kita, dapat kita simak dari pernyataan beberapa informan berikut:

" Salah satu nilai yang masih dianut masyarakat kita adalah bahwa seorang istri harus bertanggung jawab terhadap keberhasilan rumah tangga, kesejahteraan suami dan anak-anaknya, tidak peduli apakah si istri bekerja di luar atau hanya ibu rumah tangga. Istri harus mengurus keperluan anak seperti pelajaran di sekolah, pelajaran di rumah, sampai urusan pembantu, mengurus pengadaan makan, dan jika anak sakit atau pembantu sedang pulang maka tidak jarang istri harus ijin tidak ke kantor".

Dengan demikian istri mengorbankan kepentingan diri atau karirnya demi kepentingan keluarga/suami. Akan tetapi sampai batas mana pengorbanan istri kepada suami bisa ditolerir?.

Perempuan yang bekerja pada umumnya masih memperlakukan suami mereka nomor satu dan kepentingan diri sendiri nomor sekian (setelah kepentingan suami dan anak-anak). Hal ini masih banyak terjadi baik pada keluarga dimana perempuan atau istri bekerja atau tidak. Seperti pengakuan seorang informan bahwa:

"Bagaimanapun saya adalah perempuan, punya keluarga, maka karir saya harus saya sesuaikan dengan kepentingan keluarga saya. Karena itu hal-hal yang berkaitan dalam rangka mobilitas okupasi vertikal atau peningkatan karir saya agak terhambat walaupun saya sangat ingin sekali meningkatkan diri sehubungan dengan profesi saya".

Pernyataan yang berbeda dari kedua informan di muka dapat kita simak sebagaimana yang dituturkan informan lain :

"Sebagai seorang perempuan berpendidikan tinggi saya telah bertekad untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan saya apalagi profesi sebagai dosen dituntut untuk selalu mengembangkan wawasan dan pengetahuan. Karena itu melalui berbagai program pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan baik untuk program non degree maupun program degree saya selalu berusaha memenuhinya. Kalau tidak bisa mengikuti

pendidikan di luar ya di dalam negeripun tidak apa. Karena kualitas pendidikan dalam negeripun tidak kalah dibandingkan di luar".

Dari apa yang dikemukakan beberapa informan tersebut tersirat adanya perasaan ambivalensi di satu pihak ingin terus meningkatkan karirnya tetapi di pihak lain tanggung jawab yang besar terhadap kesejahteraan anak dan keluarga begitu mengikatnya. Keadaan tersebut tidak jarang menimbulkan sikap ragu-ragu.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana nilai masih menjadi panutan/pedoman dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 24. Pendapat atas pernyataan bahwa peran utama perempuan dalam lingkungan domestik (rumah tangga) dan peran utama laki-laki adalah sektor publik (pencari nafkah utama) (N=65)

Jawaban	f	%
Setuju	15	23,08
Tidak setuju	50	76,92
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Dari tabel 24 dapat dikemukakan bahwa pada komunitas dosen perempuan telah terjadi suatu pergeseran konsepsi nilai yaitu peran perempuan dalam lingkungan domestik telah bergeser pada peran perempuan dalam lingkungan publik. Artinya perempuan juga mempunyai peran untuk berkarya/bekerja di luar lingkungan rumah tangga. Sebagaimana dinyatakan dengan persentase terbesar (76,92) atas ketidaksetujuannya terhadap pembagian peran tersebut. Karena

lingkungan/sektor publik adalah bagian dari perempuan juga. Jadi terdapat suatu pergeseran konsepsi nilai tentang gender division of labor bahwa peran perempuan adalah di dalam lingkungan domestik dan publik.

Bahwa tiga perempat dosen perempuan menyatakan ketidaksetujuannya atas nilai "gender division of labor" (pembagian kerja berdasarkan jender), dengan keadaan demikian sebagian besar dosen perempuan mempunyai aspirasi yang tinggi untuk meningkatkan diri atau aspirasi aktualisasi mobilitas pekerjaan dalam sektor publik. Mereka mempunyai kesempatan dan kemampuan yang sama untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasannya sebagai tenaga pengajar seperti halnya dosen laki-laki. Seperti mengikuti pendidikan program magister dan doktor, mengadakan penelitian, mempunyai beban sks mengajar yang sama dan mengikuti kegiatan seminar, dan sebagainya.

Bila dilihat dari agama responden mengenai pernyataan tentang pembagian kerja berdasarkan jender tersebut maka responden yang beragama islam dengan persentase terbesar (58,46%) menyatakan tidak setuju. Gambaran terinci pada tabel 25.

Tabel 25. Agama Responden Dengan Pendapat Nilai Gender Division Of Labor (Pembagian kerja berdasarkan jender) (N=65)

Agama	Pembagian kerja berdasarkan jender		Jumlah
	Setuju	tidak setuju	
Islam	8 (12,31%)	38 (58,46%)	46
Kristen	1 (1,54%)	4 (6,15%)	5
Katolik	6 (9,23%)	8 (12,31%)	14
	15 (23,08%)	50 (76,92%)	65 (100%)

Sumber: data primer, Nopember 1993

Percepatan pergeseran konsepsi nilai tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti yang terlihat pada tabel 26 di bawah ini:

Tabel 26. Pendapat Yang Menyebabkan Percepatan Pergeseran
Konsepsi Nilai Yaitu Peran Perempuan dalam
Lingkungan Domestik Ke Lingkungan Publik. (N=50)

Jawaban	f	%
1. jenis pekerjaan tidak mengenal perbedaan 'jender' karena pada dasarnya laki-laki dan perempuan dapat melakukan pekerjaan sama yang didasarkan atas kemampuan	32	64,00
2. laki-laki memang berperan utama sbg pencari nafkah utama, tetapi tidak menutup kemungkinan bagi perempuan untuk mencari nafkah	8	16,00
3. pedoman tersebut kurang sesuai untuk jaman sekarang	7	14,00
4. pembagian peran tersebut hanya dibuat manusia, oleh karenanya dapat diubah/diatur	3	6,00
	50	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 26 tersebut memperlihatkan bahwa percepatan pergeseran konsepsi nilai dipengaruhi oleh kenyataan bahwa perempuan mempunyai kesempatan dan kemampuan yang sama dengan laki-laki dalam sektor okupasi. Demikian juga jenis pekerjaan dianggap memberi kesempatan yang sama untuk berkarya/bekerja sebagaimana laki-laki. Hal ini dinyatakan dengan persentase terbesar (64%).

Sementara itu 16 persen dosen perempuan menyatakan bahwa dimana dibutuhkan perempuan mampu berperan dalam mencari nafkah sebagaimana laki-laki.

Dari kenyataan ini dapat dikemukakan bahwa percepatan pergeseran konsepsi nilai dipengaruhi oleh kesempatan dan kemampuan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk memasuki sektor pekerjaan.

Adanya kenyataan bahwa perempuan memang mempunyai tanggung jawab di sektor publik dapat dilihat keterkaitan antara peran perempuan di sektor publik dengan status penghasilan dalam keluarga sebagai penghasilan pokok atau penunjang. Tidak sedikit perempuan yang berperan dalam ekonomi keluarga. Bahkan merupakan penghasilan pokok bagi suatu keluarga. Sehingga perempuan sangat bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Tanggungjawab yang besar tersebut didasarkan atas kemampuan mereka dalam sektor publik. Karenanya dosen perempuan sebagian besar tidak setuju atas pembagian kerja, dimana peran utama laki-laki di sektor publik dan peran utama perempuan di sektor domestik. Fakta di lokasi penelitian menyatakan bahwa status penghasilan dosen perempuan sebagai penunjang sebesar 83 persen. Pada kelompok ini, sebagian besar mempunyai pendapat ketidak setujuannya atas pembagian kerja berdasarkan jender.

Untuk mengetahui lebih jauh akan hal itu ditunjukkan tabel 27 di bawah ini:

Tabel 27. Hubungan Antara Nilai 'pembagian kerja menurut jender' Dengan Status Penghasilan Dalam Keluarga. (N=65)

Nilai	Status penghasilan		Jumlah
	Pokok	Penunjang	
Setuju	2 (3,08%)	13 (20,00%)	15 (23,08%)
Tidak Setuju	9 (13,85%)	41 (63,08%)	50 (76,93%)
	11 (16,93%)	54 (83,08%)	65 (100%)

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Sedangkan yang dapat dinyatakan sebagai faktor yang menyebabkan perlambatan pergeseran konsepsi nilai ditunjukkan dalam tabel 28.

Tabel 28. Faktor Yang Menyebabkan Perlambatan Pergeseran Konsepsi Nilai yaitu Peran Perempuan dalam Lingkungan Domestik ke Lingkungan Publik (N=15)

Jawaban	f	%
1. Dalam pandangan budaya dan lingkungan saya mengakui bahwa laki-laki sebagai kepala rumah tangga sehingga laki-laki bertanggung jawab mencari nafkah dan perempuan bertanggung jawab terhadap rumah tangga	10	66,67
2. laki-laki dan perempuan dapat memerankan tugas tersebut, tetapi harus ada yang bertanggung jawab untuk masing-masing pekerjaan itu	4	26,67
3. Peran utama perempuan adalah bertanggung jawab atas rumah tangga	1	6,67
	15	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Faktor yang memperlambat pergeseran tersebut berasal dari keyakinan sebagian perempuan terhadap nilai budaya yang beranggapan bahwa laki-laki mempunyai peran sebagai pencari nafkah utama dan perempuan bertanggung jawab atas pengaturan rumah tangga.

Akan tetapi pergeseran peran perempuan dari lingkungan domestik ke lingkungan publik tidak bersifat dikhotomis, dalam arti perempuan yang berada dalam lingkungan publik juga tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestiknya seperti reproduksi sosial, yaitu perawatan dan pengasuhan anak, sosialisasi

keluarga, cara pengaturan rumah dan sebagainya. Ada faktor-faktor yang mendasari mengapa perempuan tetap berada dalam lingkungan domestik meskipun perempuan telah melangkah ke dalam lingkungan publik. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 29 dan tabel 30.

Tabel 29. Pendapat Perempuan Atas Kaitan Sektor Publik dan Sektor Domestik (N=65)

Jawaban	f	%
1. Setuju	55	84,62
2. Tidak setuju	10	15,38
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Walaupun sudah banyak perempuan yang berada di sektor publik tetapi perempuan tidak melupakan pekerjaan domestiknya. Pekerjaan domestik menurut Keppi¹ menunjuk pada pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan rumah tangga, meliputi pekerjaan reproduksi biologis maupun sosial, misalnya merawat anak, memasak dan sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan pekerjaan publik adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup masyarakat, misalnya bekerja upahan, berjualan, berdagang dan sebagainya.

Fakta di lingkungan penelitian menunjukkan bahwa persentase terbesar (84,62) menyatakan setuju bila perempuan menjalankan

¹ Keppi Sukesi, " Status dan Peranan Perempuan : Apa Arti dan Implikasinya Bagi Studi Perempuan" dalam Warta Studi Perempuan, (Jakarta, 1991) Vol.2, No.1, h.2-11

pekerjaan domestik walau perempuan juga menjalankan pekerjaan publik. Alasan mengapa perempuan tidak melepaskan tanggung jawab atas pekerjaan domestiknya ialah karena kodrat perempuan sebagai penerus generasi mempunyai implikasi melekat bahwa perempuan perlu tetap menjalankan pekerjaan domestiknya khususnya memprioritaskan pengasuhan anak, pendidikan anak adalah merupakan fungsi reproduksi sosial yang dimiliki seorang perempuan. Untuk mengetahui selengkapnya faktor tersebut dapat dilihat pada:

Tabel 30. Faktor Yang Menyebabkan Perempuan Tetap Menjalankan Pekerjaan Domestik (N=55)

Jawaban	f	%
1. Kodrat perempuan sebagai penerus generasi mempunyai implikasi melekat untuk mengutamakan pekerjaan domestiknya.	43	78,18
2. Bekerjasama dengan pembantu yang dipercaya sehingga perempuan tidak harus memaksakan untuk mengurus rumah tangga	3	5,45
3. Nilai budaya masyarakat memberikan fungsi pengurusan rumah tangga pada perempuan	9	16,37
	55	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Sementara itu 10 responden (15,38%) yang tidak setuju bahwa perempuan tetap menjalankan pekerjaan domestik walau perempuan juga

menjalankan pekerjaan publik. Alasan mereka bahwa pekerjaan domestik merupakan tanggung jawab bersama antara suami istri sehingga pekerjaan tersebut harus dibebankan kepada laki-laki juga.

Dari uraian di muka, dapat dikemukakan bahwa pergeseran peran perempuan tidak bersifat dihtotomis sepenuhnya, yang mana perempuan dianggap mempunyai keahlian ganda yaitu dalam pekerjaan publik dan pekerjaan domestik. Keahlian ganda karena perempuan tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik sementara perempuan juga berada dalam lingkungan publik.

Keahlian perempuan di lingkungan domestik sebagaimana yang masih diakui penerapan ('tindakan') dari peran perempuan dalam domestik dilaksanakan oleh pembantu rumah tangga. Dengan demikian keberadaan pembantu rumah tangga dianggap sebagai pelaksana dari keahlian perempuan tersebut. Seperti cara memasak untuk keluarga, pengasuhan dan perawatan anak, membereskan rumah juga hal-hal yang menyangkut tata krama dalam keluarga. Kebiasaan yang terjadi, pembantu yang masih baru dalam keluarga akan diajari kebiasaan-kebiasaan dalam keluarga tersebut seperti cara memasak, tata krama dalam keluarga dan lain-lain. Bila jumlah anggota keluarga cukup banyak tidak jarang satu keluarga mempunyai dua pembantu. Sebagaimana yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 31. Keberadaan Pembantu Rumah Tangga Responden (N=65)

Jumlah p r t	f	%
1. tidak ada	9	13,85
2. satu orang	26	40,00
3. dua orang	30	46,15
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Pada umumnya bentuk keluarga pada masyarakat perkotaan telah berubah dari keluarga besar menjadi keluarga inti . Yaitu keluarga yang terdiri dari ayah, ibu dan anak. Dengan demikian segala pengaturan dalam rumah tangga dibebankan pada anggota keluarga. Yang banyak terjadi pada rumah tangga masa kini, dimana ibu (istri) juga terlibat dalam kegiatan di luar rumah maka tumpuan pada keberesan urusan rumah tangga digantikan oleh pembantu rumah tangga. Sehingga keberadaan pembantu sangat dibutuhkan. Mulai urusan di dapur, membersihkan rumah sampai pada pengawasan anak. Keberadaan pembantu rumah tangga dalam lingkungan domestik (keluarga) mempunyai peran tertentu dalam posisi perempuan yang sedang mengalami pergeseran antara lingkungan domestik dan publik. Perempuan merasa bahwa perannya dalam lingkungan domestik masih merupakan keharusan. Sedangkan untuk melaksanakan peran domestiknya bisa digantikan pada pembantu. Oleh karena itu lebih tepat bila perempuan disebut berkeahlian ganda daripada berperan ganda.

Alasan mengapa perempuan tidak bisa untuk melepaskan tanggung

jawab pada pekerjaan domestiknya diungkapkan oleh seorang responden (Ir.KS,SU):

"Perempuan itu memang harus ikut terlibat dan bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga, seperti cara menyiapkan makanan yang baik atau bergizi untuk keluarga, mengasuh atau memomong anak-anak apalagi yang masih balita. Walaupun saya bekerja sejak masih muda, sebelum menikah yang namanya urusan anak-anak sudah menjadi tanggung jawab saya sejak dulu. Tapi untuk menanganinya secara langsung saya dibantu pembantu juga suami saya ikut terlibat. Tapi yang bertanggung jawab tetap saya. Kalau beres-beres rumah biasanya lebih banyak pembantu yang mengerjakan, tetapi dia (pembantu) mengerjakannya atas suruhan saya. Saya yang mengatur. Pokoknya dia sebagai pelaksana dari gagasan saya tentang urusan rumah tangga, karena sudah tahu kebiasaan dalam rumah tangga, terkadang pembantu sudah jalan sendiri. Hanya sesekali saya mengingatkan dia kalau salah. Repotnya kalau berganti-ganti pembantu. Karena harus mengajari semuanya dan membutuhkan kesabaran. Soalnya pembantu yang satu dengan lainnya sifat dan kepandaiannya tidak sama. Pembantu harus diajari tata krama juga".

Dari uraian di atas diketahui bahwa perempuan yang menjadi responden telah mengalami pergeseran peran dari peran pada pekerjaan domestik ke peran pekerjaan publik. Pergeseran itu menuju ke suatu bentuk yang masih bercampur antara lingkungan /sektor domestik dan publik. Hanya di dalam lingkungan/sektor domestik perempuan merasa tidak lagi berperan utama melaksanakan pekerjaan domestik tetapi berfungsi sebagai ahli pekerjaan domestik. Sedangkan dalam pelaksanaannya diserahkan kepada pembantu rumah tangga. Keadaan ini disebabkan karena perempuan mempunyai kemampuan untuk ambil bagian dalam berkarya dalam sektor pekerjaan (publik). Dengan kata lain pekerjaan/lingkungan publik adalah juga bagian perempuan. Dengan masuknya perempuan ke dalam lingkungan publik perempuan tidaklah meninggalkan sepenuhnya pada lingkungan domestiknya.

B. Variabel Imbalan (X-2)

Yang dimaksud dengan imbalan adalah ganjaran tentang kepuasan dan kesenangan yang mencakup status, hubungan, interaksi dan pengalaman juga interaksi dan perasaan yang memberikan daya tarik kepada manusia. Menurut Nye² sumber-sumber umum dari imbalan dan pengorbanan dirumuskan sebagai berikut:

1. persetujuan sosial (social approval). Homans menetapkan persetujuan sosial sebagai pusat dari pertukaran dengan menggunakan istilah 'sentimen'. Persetujuan sosial antara lain meliputi : cinta, penghormatan, prestise, kekaguman. Sedangkan penolakan (social disapproval) merupakan suatu pengorbanan. Persetujuan sosial merupakan imbalan umum karena semua orang akan mencarinya dalam hubungan (interaksi) sosial, dan hal ini akan mempengaruhi kemungkinan dapat menerima posisi yang diinginkan.
2. Keamanan/kenyamanan (security). Keamanan/kenyamanan mempunyai nilai intrinsik. Orang mengeluarkan sebagian besar uangnya untuk membayar asuransi kesehatan, kecelakaan dan sebagainya.
3. Uang (money). Oleh karena uang dapat membayar secara langsung setiap obyek dan pelayanan dalam masyarakat (industri/modern) dan uang dapat memberikan semua bentuk keamanan.

Imbalan ini diwujudkan dalam nilai ekonomis, sosial,

2. F. Ivan Nye, "Choice ,Exchange and The Family", dalam Contemporary Theories about Family. General Theories/ Theoretical Orientations Vol.II, (New York: Free Press, 1979).

psikologis. Perempuan yang bekerja mempunyai harapan atas imbalan yang melekat dalam suatu pekerjaan yang dilakukannya. Data yang diperoleh di lingkungan penelitian (tabel 32) menyatakan bahwa pekerjaan sebagai dosen memberikan kepuasan, kesenangan secara materiil/mempunyai nilai ekonomis dengan prosentase terbesar (92,31). Hanya sebagian kecil (7,69%) yang menyatakan bahwa pekerjaan sebagai dosen tidak memberi kepuasan, kesenangan secara materiil.

Tabel 32. Imbalan Ekonomis, Sosial, Psikologis Responden

Ya / Tidak	Ekonomis		Sosial		Psikologis	
	N = 65		N = 65		N = 65	
	f	%	f	%	f	%
Ya	60	92.31	65	100	63	96,92
Tidak	5	7,69	-	-	2	3.08

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Pernyataan dari seorang informan berikut ini dapat memberikan gambaran bagaimana ia memahami imbalan yang diperolehnya berkaitan dengan profesinya sebagai dosen (Dra.RS)

"Saya sudah 7 tahun menjadi pegawai negeri sebagai dosen - saya sangat menyukai pekerjaan saya. Karena jam kerja yang cukup fleksibel, saya pikir ini sangat sesuai bagi perempuan yang sering merasa bersalah apabila terlalu sering meninggalkan keluarga. Walau dosen bukanlah cita-cita saya. Akan tetapi saya puas dapat menularkan pengetahuan pada anak didik saya apalagi bila mereka memahami dengan baik. Pekerjaan sebagai dosen memberi imbalan materi cukup, karena tidak hanya dari gaji saja, kadang-kadang melalui penelitian saya

memperoleh tambahan uang maupun hasil karya ilmiah untuk pengumpulan angka kredit. Dengan uang saya peroleh saya bebas menggunakan untuk kebutuhan pribadi maupun membantu keluarga saya.

Kasus lain dari seorang dosen IV/a (Dra IN) mengemukakan alasan yang berbeda :

"Pekerjaan sebagai dosen untuk sekarang ini cukup memberi imbalan secara ekonomis dibanding beberapa tahun silam, ya karena pemerintah semakin memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Tapi pekerjaan sebagai dosen, sebagai pendidik, bukanlah pekerjaan yang mudah. Karena kita-kita ini (dosen maksudnya) mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencetak insan-insan intelektual. Jadi bagi saya pekerjaan sebagai dosen merupakan beban moral. Secara pribadi saya merasa puas apabila anak didik saya berhasil di masyarakat nantinya".

Bagi sebagian besar dosen perempuan pekerjaan sebagai dosen memberikan kepuasan secara materiil untuk memenuhi keinginan pribadi karena mempunyai penghasilan sendiri, dapat menggunakan uang dengan bebas bila menginginkan sesuatu, membantu memenuhi kebutuhan keluarga dan sebagainya. Selain memberikan kepuasan secara materiil pekerjaan sebagai dosen juga memberi imbalan /kepuasan secara sosial. Dengan bekerja sebagai dosen, perempuan dapat memberikan ilmu pada mahasiswa sebagai generasi penerus, perempuan juga mempunyai relasi yang banyak dan dari berbagai macam kehidupan, perempuan mendapat penghargaan dari keluarga dan masyarakat karenanya ia mempunyai status yang cukup tinggi dalam masyarakat.

Dalam interaksinya dengan orang lain, dosen perempuan memperoleh sumber imbalan berupa persetujuan sosial baik dari sektor domestik (rumah tangga) dan sektor publik (luar rumah tangga). Sumber imbalan tersebut dapat dijelaskan melalui penghormatan (status), prestise, kekaguman yang diterimanya dari

orang lain (keluarganya dan masyarakat). Dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan berupaya mendapat persetujuan sosial dengan cara menjalankan perannya di sektor domestik. Hal ini dilakukan supaya sumber-sumber imbalan tersebut tetap dimiliki/ada.

Kebanggaan adalah kepuasan diri yang tinggi. Rasa pantas, bangga akan apa yang dilakukannya memberikan posisi bagi pelakunya. Pada umumnya seseorang akan bangga terhadap kegiatan yang bergengsi, yang memberikan status tinggi bagi dirinya. Demikian pula pekerjaan sebagai dosen dirasakan memberikan imbalan psikologis. Karena pekerjaan sebagai dosen memberi kepuasan secara individual dimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bakat dan kemampuan individu. Hal ini terungkap dari data yang diperoleh dari lapangan dengan prosentase terbesar 96,92%. Dengan bekerja sebagai dosen, perempuan mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, dapat menyalurkan keinginan/cita-cita, merasa berperan dan "diperhitungkan" di lingkungan keluarga dan masyarakat dan tidak perlu merasa khawatir dengan masa depannya. Demikian pula pekerjaan sebagai dosen bagi sebagian kecil dosen perempuan tidak memberikan kepuasan psikologis karena ada tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Imbalan atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang informan yang mempunyai kedudukan tinggi sebagai salah satu pengurus fakultas dengan tugas atau tanggung jawab besar digambarkan seperti berikut ini:

" Memang dengan makin meningkatnya karir saya, mengenai materi bukan merupakan masalah lagi. Dengan tugas-tugas yang disandang seorang dosen ternyata pemerintah sudah memberi imbalan yang sesuai dan memperhatikan kami. Dengan status sebagai dekan saya mendapatkan penghargaan dari masyarakat paling tidak dalam lingkup tertentu, tetapi apakah kedudukan saya sekarang ini keluarga turut merasakannya?. Jangan-jangan

karena ibunya seorang dekan saya (anak-anak) terpaksa harus menjadi begini-begini. Saya tidak begitu menginginkan perubahan pada diri saya maupun anak saya. Jadi dengan kedudukan saya sebagai dekan saya tetap sebagai ibu rumah tangga. Hal ini selalu saya pegang. Dan sebagai anggota warga masyarakat, saya selalu menyempatkan ikut terlibat arisan, pengajian dan saya tidak ingin diistimewakan, saya tidak senang hal demikian".

Jadi pekerjaan sebagai dosen bagi perempuan memberi imbalan secara ekonomis, sosial dan psikologis.

Tabel 33. Tingkat Pendidikan Responden dengan Imbalan Yang Diterima (Ekonomi) (N=65)

Tk. Pendidikan	Imbalan		Jumlah
	Ya	Tidak	
S 1	18 (27,69%)	2 (3,08%)	20 (30,77%)
S 2	36 (55,38%)	3 (4,62%)	39 (60,00%)
S 3	6 (9,23%)	0	6 (9,23%)
	60 (92,31%)	5 (7,69%)	65 (100%)

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

C. Variabel Pengorbanan (X-3)

Yang dimaksud dengan pengorbanan (cost) adalah hilangnya imbalan artinya suatu hubungan/interaksi yang tidak jadi dilakukan karena suatu kegiatan mencegah penggunaan waktu itu untuk kegiatan

lain. Berarti adanya suatu penundaan/penggantian suatu kegiatan karena untuk mendapatkan suatu imbalan yang lebih besar (yang mencakup imbalan ekonomis, sosial, psikologis). Pengertian lain dari pengorbanan adalah status, lingkungan, hubungan, perasaan yang tidak disukai seseorang.

Pengorbanan atau biaya yang dilakukan dosen perempuan dapat dijelaskan dengan status, posisi yang melekat pada perempuan yaitu peran perempuan di dalam sektor domestik yaitu tanggung jawab perempuan sebagai pengatur/pengelola rumah tangga. Dengan tanggung jawabnya di sektor domestik hal ini dapat mempengaruhi (pengembangan diri) aktualisasi pekerjaan di sektor publik. Karena dosen perempuan tetap ingin menjalankan perannya di sektor domestik, maka bagi dosen perempuan yang menikah (sebagai ibu rumah tangga). Dengan demikian dosen perempuan mengurangi curahan waktu kerja di sektor publik. Atau ia harus menunda kegiatan yang berkaitan dengan aktualisasi mobilitas karena melakukan kegiatan alternatif yaitu di sektor domestik (pengasuhan anak, perawatan anak dan pekerjaan lainnya).

Mobilitas pekerjaan dosen perempuan dapat diukur dari dua dimensi : pertama, melalui jenjang pendidikan lanjutan dan kedua, melalui karir pekerjaan atau golongan kepangkatan/jabatan. Pemilihan pada dua hal tersebut didasarkan atas pertimbangan tertentu yaitu besar kecilnya beban atau pengorbanan (cost). Untuk memutuskan mengikuti pendidikan lanjutan, pertimbangan utama adalah dukungan keluarga (khususnya dari suami). Kerjasama suami-istri merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan istri untuk berkarier. Suami juga bertanggung jawab pada pekerjaan domestik, walaupun tidak selalu harus melakukannya sendiri. Karena perempuan yang telah menikah apabila akan melakukan sesuatu yang bukan hanya

menyangkut dirinya sendiri, dia akan meminta pertimbangan suami. Sebagaimana terlihat dalam tabel 34.

Tabel 34. Keputusan Untuk Mengikuti Pendidikan Lanjutan (N=65)

Keputusan yang diambil	f	%
1. Dengan berat hati merelakan kesempatan mengikuti pendidikan karena keluarga tidak mendukung	20	30,76
2. Bersedia menjalani hidup berpisah untuk sementara waktu karena keluarga sangat mendukung	22	33,84
3. Menerima kesempatan dan bersedia menjalani hidup berpisah meskipun keluarga kurang mendukung	10	15,38
4. Tidak menginginkan melanjutkan pendidikan	6	9,24
5. Telah berpendidikan S 3	6	9,24
6. Sedang menempuh pendidikan S 3	1	1,54
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Dari tabel 34 dapat diuraikan bahwa faktor pertimbangan keluarga merupakan persentase terbesar 64,6% (jawaban point 1 dan 2). Sebagian lagi (15%) tetap mengikuti pendidikan lanjutan walaupun kurang mendapat dukungan dari keluarga.

Kasus seorang dosen perempuan yang memiliki masa kerja 7 tahun ,golongan III/c (Dra RS) mengatakan :

"Saya pernah mendaftar program pasca sarjana di Bogor, tapi tidak lulus seleksi. Tahun berikutnya saya tidak mendaftar karena saya sedang hamil anak pertama. Jadi keinginan untuk sekolah tertunda karena saya ingin mengkonsentrasikan pada keluarga dulu. Dan kebetulan suami juga tidak mendukung keinginan saya untuk sekolah karena anak masih kecil, mungkin nanti kalau anak saya sudah cukup besar dan bisa ditinggal saya akan sekolah lagi. Memang dengan sekolah saya mempunyai kebanggaan pribadi. Tapi tak apalah masih ada kesempatan lagi. Dibandingkan kebahagiaan saya mempunyai anak dan ikut mengawasinya. Pengorbanan itu tak berarti".

Kasus di atas menunjukkan bahwa pengorbanan berupa penundaan aktualisasi mobilitas diimbangi atau terbayar dengan imbalan secara psikologis, yaitu kepuasan sebagai ibu. Keputusan yang diambil dosen tersebut didasarkan atas kesadaran sendiri. Yang mana pengorbanan ini dinilai "sesuai" dengan imbalan berupa kebahagiaan dan kepuasan menikmati sebagai ibu.

Kasus lain dengan alasan keputusan untuk mengikuti pendidikan lanjutan yang mendapat dukungan dari keluarga (suami) diungkapkan oleh seorang dosen yang juga menjabat dekan (Drg MK), mengatakan:

"Setelah saya bekerja lebih kurang 5 tahun saya mendapat kesempatan belajar di Jepang mengambil spesialisasi. Saat itu tahun 1967 saya baru mempunyai anak satu yang berumur 3,5 tahun. Suami mengizinkan saya sehingga saya berpisah selama 1 tahun, yang mana suami saya bekerja di proyek dan anak kami ikut budenya (bibi). Kemudian saya kadang-kadang mikir, saya dulu bisa, kok staf saya yang sekarang berat sekali untuk meninggalkan keluarga. Jadi dukungan dan ijin seorang suami bagi perempuan yang ingin berkarir itu penting sekali".

Dalam kasus kedua, ijin dan dukungan seorang suami/keluarga sangat penting bagi perempuan yang ingin melanjutkan pendidikannya. Dengan demikian suamipun melakukan suatu pengorbanan demi berhasilnya pengembangan karir istri. Bentuk lain pengorbanan

keluarga dalam hal ini suami atau anak dapat dijelaskan melalui ungkapan seorang informan yang mempunyai jabatan sebagai pengurus fakultas. Demikian pengakuannya:

"Saya merasakan bahwa keluarga saya sangat mendukung pekerjaan atau karir saya, karena saya melihat suami dan anak-anak telah banyak berkorban. Tidak jarang saya sering meninggalkan mereka terlalau lama. Atau terlalu sering menunda kegiatan bahkan tidak bisa ikut acara yang sudah kami rencanakan bersama karena ada acara/pertemuan penting dimana saya harus terlibat. Tetapi suami dan anak-anak saya mengerti bahwa ibunya ini orang yang bekerja dan mempunyai tanggung jawab besar. Jadi keluarga itu ikut menentukan keberhasilan perempuan yang ingin mengembangkan diri seoptimal mungkin. Misalnya kejadian tadi malam, ada orang yang mencari saya, suami saya bilang oh... sebentar istri saya sedang menyiapkan makalah untuk besok pagi. Itu suatu hal atau pengorbanan suami yang bukan main, saya pikir juga dirasakan oleh perempuan lain yang memiliki karir juga.

Beberapa kasus yang diajukan dapat dinyatakan bahwa dalam rangka mobilitas pekerjaan baik melalui jalur pendidikan maupun karir pekerjaan seorang dosen perempuan memerlukan pengorbanan atau mengeluarkan biaya (cost) yang bermacam-macam bentuknya.

Sebagaimana uraian di muka bahwa perempuan tidak bisa melepaskan tanggung jawab pekerjaan domestiknya (lihat penjelasan "nilai") menjadikan perempuan menunda kegiatan-kegiatan/pekerjaan publik. Nilai yang berlaku dalam masyarakat memberikan tanggung jawab pekerjaan domestik pada perempuan. Misalnya perempuan yang mempunyai peran ganda, artinya menjalankan pekerjaan publik sekaligus pekerjaan domestik seringkali mendapat beban/ tanggung jawab lebih besar pada pengaturan/urusan rumah tangga daripada laki-laki. Hal ini merupakan tantangan bagi perempuan untuk bisa mengatasi keadaan tersebut. Oleh karenanya bila perempuan ingin berkarir atau meningkatkan mobilitas sosialnya tidak jarang ia harus membayar/berkorban terhadap urusan/pekerjaan domestiknya.

Atau sebaliknya, perempuan mengorbankan karirnya untuk sementara karena ia harus mendahulukan kepentingan pekerjaan domestiknya. Sehingga ia harus menunda beberapa kegiatan yang dibutuhkan dalam rangka pengembangan karir atau peningkatan mobilitasnya. Dimana kegiatan-kegiatan tersebut membutuhkan waktu dan tenaga yang banyak tercurahkan bagi kelangsungan kegiatan itu. Kegiatan tersebut misalnya mengikuti pendidikan lanjutan, kursus/latihan. Terlebih lagi apabila harus berpisah dengan keluarga. Biaya atau pengorbanan ini bisa bersifat ekonomis maupun non ekonomis.

Dengan demikian faktor status, posisi perempuan dalam masyarakat sebagai yang bertanggung jawab pekerjaan domestik merupakan beban atau pengorbanan (cost) untuk aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan. Hal ini dimungkinkan karena kodrat perempuan sebagai penerus generasi mempunyai implikasi melekat untuk mengutamakan pekerjaan domestiknya (pengasuhan dan perawatan anak). Akan tetapi beban (cost) dari keluarga ini tidak bersifat konstan dalam arti berlaku terus menerus sepanjang karirnya. Variasi itu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terlibat dalam urusan keluarga yaitu usia perempuan dan beban keluarga.

Beban keluarga tersebut ditunjukkan melalui indikatornya seperti hambatan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi sosial dan biologis, hambatan yang berkaitan dengan pekerjaan domestik serta dukungan keluarga (suami atau anak). Bila dalam keluarga terdapat anak yang masih membutuhkan perhatian, pengawasan khusus (anak usia balita) dari orang tua terutama ibu, maka hal tersebut dapat menjadi beban atau hambatan bagi aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan. Untuk melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan pengorbanan dalam rangka mobilitas pekerjaan dosen perempuan di bawah ini akan ditunjukkan hubungan-hubungan tersebut dalam

tabel 35, dan 36.

Tabel 35. Hubungan antara Hambatan Perempuan Berkaitan Fungsi Reproduksi Dengan Usia Responden (N=65)

Hambatan	Kelompok usia responden				Jumlah
	25-34	35-44	45-54	> 55	
Tidak ada	9 (13,85%)	26 (40,00%)	17 (26,15%)	2 (3,08%)	54 (83,08%)
Ada	2 (3,08%)	5 (7,69%)	4 (6,15%)	0 -	11 (16,08%)
Total	11 (16,92%)	31 (47,69%)	21 (32,31%)	2 (3,08%)	65 (100 %)

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 35 memperlihatkan bahwa 54 responden (83,08%) menyatakan tidak ada hambatan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi biologis. Dimana responden dengan kelompok usia 35-44 merupakan kelompok terbanyak. Sementara itu hanya 11 responden (16,08%) menyatakan ada hambatan dalam aktualisasi mobilitasnya. Masih dalam kelompok usia yang sama yaitu 35-44 tahun.

Sementara itu pada tabel 36 terlihat bahwa hambatan atau beban yang ditanggung perempuan berkaitan dengan usia anak berkurang ketika usia anak makin bertambah banyak, sehingga pada saat itu

perempuan mulai dapat meningkatkan diri. Pengembangan karir dosen perempuan semakin efektif pada saat perempuan menjelang usia 45 tahun.

Tabel 36. Hubungan Antara Hambatan Perempuan Berkaitan Dukungan Anak Dengan Usia Anak (N=65)

Hambatan	Usia Anak						Jumlah
	< 5	6-12	13-15	16-18	19-25	>25	
Ada	7 (10,77%)	4 (6,15%)	3 (4,62%)	0 0	0 0	0 0	14 (21,54%)
Tidak	5 (7,69%)	36 (55,38%)	8 (12,31%)	2 (3,08%)	0 0	0 0	51 (78,46%)
Jumlah	12 (18,46%)	40 (61,54%)	11 (16,92%)	2 (3,08%)	0 0	0 0	65 (100%)

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Hal yang dapat dikemukakan berdasarkan data tabel 36 adalah kelompok usia anak 6-12 merupakan kelompok terbesar dalam sampel. Namun dalam kelompok ini hambatan yang ada tidaklah sebesar dalam kelompok usia balita, dari 12 responden 7 diantaranya mempunyai hambatan dengan persentase sebesar 58,33%.

D. Variabel Mobilitas Pekerjaan Dosen Perempuan(Y)

Mobilitas Pekerjaan, disebut juga pengembangan karir mempunyai arti adanya suatu peningkatan jabatan/pekerjaan/karir seseorang. Karir menurut Larwood¹ merupakan suatu perkembangan atau kemajuan melalui serangkaian pekerjaan atau mungkin tetap tinggal dalam satu pekerjaan sepanjang waktu. Pengertian ini dapat disamakan dengan sejarah pekerjaan. Para ahli ilmu sosial lebih memberikan perhatiannya tentang mobilitas sosial melalui studi tentang pengalaman kerja atau karir laki-laki daripada perempuan. Penyebabnya diduga kuat karena laki-laki mempunyai karir di tempat kerja (publik) sedangkan perempuan tidak. Perempuan bekerja hanya sampai menikah ataupun saat mempunyai anak. Selanjutnya Gutek dan Larwood mengemukakan pandangannya tentang perbedaan pengembangan karir dalam pekerjaan antara laki-laki dan perempuan bahwa :1) adanya pengharapan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan tentang kepantasan jabatan dan pekerjaan untuk jenis kelamin telah mempengaruhi jenis pekerjaan dan jabatan; 2) peran orang tua ditetapkan berbeda untuk laki-laki dan perempuan. Peran ibu secara substansial menghendaki waktu dan upaya yang lebih daripada peran ayah; 3) dibandingkan laki-laki, perempuan dihadapkan tekanan-tekanan di tempat kerja, termasuk diskriminasi dan berbagai stereotip yang mengganggu kemajuan karir. Pengalaman seperti yang dikemukakan Gutek dan Larwood bahwa karir pekerjaan selalu dikaitkan dengan dunia laki-laki tersebut, nampaknya bersifat universal. Sebagaimana yang dialami perempuan bekerja di negara Indonesia.

1. Lauri Larwood dan U.E. Gattiker: A Comparison of Career Paths, Used by Successful Woman and Men, Women's Career Development (eds) B.A.Gutek dan L.Larwood (Beverly Hills: Sage Pub. 1986) h.13

Mereka juga dihadapkan pada kendala sistem nilai tentang peran utama perempuan dalam sektor domestik dan peran utama laki-laki dalam sektor publik. Sehingga perempuan yang juga mempunyai karir di sektor publik, mereka masih memiliki beban pada urusan domestik.

Teori Pertukaran ini akan melihat bahwa seorang dosen perempuan akan mengembangkan karir/ melakukan mobilitas pekerjaan (atau sekurangnya mencarinya) ketika ia melihat bahwa dengan peningkatan diri (karir) tersebut manfaat yang lebih tinggi daripada ia hanya bekerja secara pasif atau sebaliknya ia tidak melakukan mobilitas pekerjaan ketika ia melihat bahwa pilihan itu tidak akan memberikan manfaat yang lebih tinggi daripada ia mengambilnya. Dalam hal ini manfaat diartikan sebagai hasil penilaian atas imbalan dan pengorbanan yang dilibatkan dalam suatu tindakan. Jadi suatu manfaat dapat dibatasi pada pengertian imbalan dan pengorbanan yang dilibatkan dalam urutan tindakan yang dipikirkan.

Mobilitas pekerjaan dosen perempuan di sini dilihat dari aspirasi dosen perempuan terhadap pendidikan lanjutan (keinginan melanjutkan pendidikan) S2 dan S3, keputusan terhadap aspirasi tersebut (keputusan dengan alasan tertentu untuk mengikuti pendidikan), ada tidaknya pekerjaan sampingan, jumlah sks yang diajarkan dalam lembaga utama (yaitu UGM) dan di luar lembaga utama, kegiatan penelitian (karya ilmiah), pengabdian masyarakat dan seminar baik nasional maupun internasional. Jadi aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan merupakan implementasi Tridharma Perguruan Tinggi.

Sesuai dengan profesi dosen, tuntutan dari lembaga pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang luas, diantaranya dilakukan melalui pendidikan lanjutan. Untuk melaksanakan berbagai

kegiatan yang berupaya meningkatkan kemampuan dan kualitas dosen, lembaga memberikan kesempatan yang sama bagi anggotanya yaitu dosen laki-laki dan perempuan. Tetapi usaha untuk mengikuti pendidikan lanjutan tersebut bukanlah keputusan yang mudah bagi perempuan yang menikah. Mengingat mereka juga mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan domestik sebagai ibu rumah tangga. Meskipun laki-laki ikut bertanggung jawab atas pekerjaan domestik. Namun kenyataannya dalam masyarakat kita anak-anak lebih dekat dengan ibunya terutama yang masih balita. Hal ini merupakan implikasi yang melekat dari fungsi reproduksi yang ada pada perempuan. Sehingga untuk memutuskan mengikuti pendidikan lanjutan, dosen perempuan dihadapkan pada situasi dimana ia membuat keputusan diantara pilihan-pilihan yang ada yaitu pilihan antara mengikuti pendidikan lanjutan dan keluarga. Keputusan apapun yang diambil semuanya mengandung resiko. Dan pilihannya didasarkan untuk memaksimalkan imbalan bagi suatu manfaat yang paling besar. Saat memutuskan untuk melanjutkan studi maka dukungan dari keluarga (suami dan anak) sangat dibutuhkan. Dengan kata lain dibutuhkan kerjasama dengan suami dalam memikul tanggung-jawab dalam pekerjaan domestik khususnya pengasuhan anak. Jadi suamipun diupayakan untuk berperan ganda yaitu melakukan pekerjaan domestik pula. Dengan demikian perempuan dapat mengesampingkan perasaan bersalahnya karena meninggalkan atau menelantarkan keluarga demi pengembangan atau kepentingan diri sendiri. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa dosen perempuan memutuskan memilih waktu yang tepat untuk mengikuti pendidikan lanjutan. Seperti anak-anak yang cukup besar untuk ditinggal atau fungsi ibu dalam pengasuhan anak bisa digantikan ayah. Sebagaimana yang diceritakan informan (Ir.KS):

"Pada saat saya menempuh program magister beberapa tahun yang

lalu, anak-anak sudah cukup besar untuk ditinggal. Demikian pula suami sangat mendukung profesi saya sebagai dosen sehingga ia sangat mengerti dan tidak keberatan untuk melakukan pekerjaan di rumah yang biasa saya kerjakan. Tentang mengapa saya memilih studi /jalur pendidikan daripada jalur karir pekerjaan/kepangkatan, ada pertimbangan tertentu yang mendasari mengapa saya memilih jalur pendidikan. Di samping hal itu merupakan tuntutan lembaga, dengan memilih jalur pendidikan dalam rangka pengembangan karir saya mendapat keuntungan yang besar yaitu pengetahuan dan wawasan yang semakin bertambah dan gelar yang saya sandangpun masih merupakan kebanggaan dalam masyarakat kita. Walau itu mengandung tanggung jawab yang besar pula sebagai pendidik. Sementara ini saya belum bisa melanjutkan program doktor. Karena suami bertugas dan tinggal di Jakarta, saya punya pikiran bagaimana kalau dua orang maunya sendiri-sendiri, bagaimana dengan anak-anak. Saya agak "ngerem", sebentar lagi kalau anak-anak sudah mahasiswa, saya akan sekolah lagi. Prinsip saya, tanpa bertitel doktorpun kalau mau, kita bisa melakukan banyak kegiatan untuk peningkatan diri".

Dari pernyataan informan tersebut menunjukkan bahwa perempuan masih mempertimbangkan peran domestiknya meskipun ia juga memiliki karir di sektor publik. Kenyataan demikian juga terjadi pada informan lainnya dan sebagian besar responden. Sebagaimana yang diungkapkan informan lainnya untuk menanggapi kesempatan pengembangan diri yang diberikan lembaga pekerjaannya: "Walaupun saat ini saya belum bisa mengikuti pendidikan tetapi saya sangat berkeinginan. Cara lain untuk meningkatkan atau mengembangkan diri saya mengikuti kursus atau pencakokan bagi dosen. Yang bisa dilakukan dalam waktu singkat selama satu sampai tiga bulan. Cara demikianpun dapat menambah wawasan dan pengetahuan saya selaku pendidik. Karena anak-anak saya masih kecil dan membutuhkan kehadiran saya dan rasanya saya kurang tega meninggalkan mereka dengan pembantu. Sementara ini saya cukup puas dengan kedudukan saya (dra Nn).

Untuk mengetahui bagaimana penyebaran jenjang pendidikan responden, dari temuan penelitian diperoleh gambaran seperti dalam

tabel 37:

Tabel 37. Tingkat Pendidikan Responden (N = 65)

Tingkat pendidikan	f	%
Strata 1/ sarjana	20	30,77
Strata 2/ magister/spesialis	39	60,00
Strata 3/ doktor	6	9,23
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Berdasarkan tabel 37. sebagian besar responden telah menempuh pendidikan lanjutan strata 2 dengan prosentase sebesar 60,00%. Sementara itu 9,23 % yang telah berpendidikan doktor. Dan 30,77% pendidikannya sarjana (S 1). Dapat dikemukakan bahwa tingkat pendidikan dosen perempuan cukup tinggi.

Dari 65 responden, 6 orang (9,23%) telah memiliki pendidikan S 3 dan seorang (1,34%) sedang menempuh S 3. Dari 58 responden yang berpendidikan S1 maupun S2, sebanyak 52 (80%) mempunyai keinginan melanjutkan pendidikan (S 2 dan S 3) sementara itu hanya 6 (9,23%) yang tidak menginginkan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Keadaan ini memberikan indikasi bahwa aspirasi terhadap pendidikan lanjutan baik program magister maupun doktor sangat tinggi.

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar dosen perempuan mempunyai keinginan melakukan mobilitas pekerjaan melalui jalur pendidikan. Akan tetapi aktualisasi keinginan

tersebut tergantung pada imbalan dan pengorbanan (cost dan reward). Cost yang harus dibayarkan adalah beban keluarga, karena dosen perempuan tetap berperan (bertanggung jawab) dalam sektor domestiknya khususnya sosialisasi anak. Seperti ungkapan kedua informan di atas mengenai pertimbangan keluarga dalam memutuskan sekolah atau tidak. Apabila pendidikan merupakan suatu investasi, maka dengan mengikuti pendidikan lanjut program magister dan doktor dosen perempuan mengharapkan suatu manfaat lebih tinggi. Manfaat/keuntungan (profit) menurut Homans² adalah hasil penilaian atas cost dan reward dalam tindakan. Dan kualitas atau sifat yang dianggap relevan sebagai nilai investasi tergantung pada tradisi budaya tertentu serta nilai-nilai dalam suatu masyarakat/kelompok. Dengan demikian nilai 'gender divison of labor' yang memberikan peran domestik pada perempuan yang tidak bisa ditinggalkan dosen perempuan ikut menentukan bagaimana dosen perempuan membuat suatu keputusan atas pilihannya dalam mengikuti pendidikan lanjut tersebut. Imbalan (reward) yang diharapkan bila mengikuti pendidikan adalah peningkatan akan pengetahuan, keahlian dan wawasan, status (penghargaan/penghormatan), prestise, dan uang. Dan kemungkinan memperoleh posisi yang diharapkan. Sementara itu pengorbanan (cost) yang dikeluarkan tenaga, waktu. Secara langsung maupun tidak dosen perempuan diharapkan membagi pencurahan waktu untuk keluarga (suami dan anak) dan diri sendiri. Karena itu sebagian dosen perempuan akan mempertimbangkan dukungan keluarga dalam aktualisasi mobilitas pekerjaannya (pendidikan lanjut S 2 dan S 3). Seperti diuraikan di muka (sub bab variabel 'imbalan') bahwa dosen perempuan berusaha memperoleh imbalan yang berasal dari

² Johnson, op.cit. h. 65

sektor publik dan domestik, maka bila dihadapkan pada alternatif imbalan maka tindakan yang memberikan imbalan yang terbesar yang akan diambil. Jadi kendala perempuan untuk mengembangkan karir secara optimal adalah peran yang ada pada perempuan sebagai ibu rumah tangga. Akan tetapi semua itu dapat teratasi dengan adanya pembagian peran antara laki-laki dan perempuan (suami-istri) dalam rumah tangga. Seperti yang dialami seorang informan. Melalui penuturannya ia menggambarkan bagaimana kerjasama atau pembagian peran yang dilakukan dalam rumah tangga.

Usia saya dan suami dapat dikatakan sebaya, pada waktu saya lulus sarjana, dia masih harus menyelesaikan pendidikan profesinya. Kebetulan saya sudah bekerja sejak lama diawali dengan menjadi asisten dosen. Kegiatan kami berbeda, dia lebih banyak di rumah sehingga anak-anak lebih dekat dengan bapaknya. Sementara kegiatan saya lebih banyak di luar rumah apakah itu mengajar atau penelitian. Sehingga bagi saya dan suami, secara otomatis, siapa yang di rumah, dialah yang memperhatikan (mengurusi) anak-anak. Suami juga memandikan dan menyuapi anak-anak bahkan kalau sedang tidak ada pembantu, dia juga tidak segan untuk membeli lauk. Hal yang sudah biasa ia kerjakan semasa ia kuliah. Jadi membuat ia tidak canggung. Pada awalnya mertua saya agak kaget melihat kehidupan kami, *wong lanang kok ndulang*, beli makanan dan memandikan anak-anak. Lho suami kok mengerjakan hal-hal yang kurang pantas dilakukan laki-laki. Suami saya bilang apakah anak-anak akan dibiarkan lapar, menunggu ibunya pulang kantor. Prinsip kami siapa yang ada di rumah ya dia yang mengerjakan tugas rumah dan mengurus anak-anak. Suami saya sadar, dengan siapa dia menikah. Dia menerima saya dengan segala konsekuensinya bahwa saya perempuan pekerja.

Kerjasama antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan domestik seperti tanggung jawab dalam hal kebersihan rumah tangga, perawatan keluarga dan pendidikan anak, merupakan salah satu

pendorong perempuan untuk mengembangkan karir secara leluasa dan optimal. Termasuk dalam mengikuti pendidikan lanjutan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Dapat dikatakan bahwa keluarga masih menjadi pertimbangan utama bagi dosen perempuan yang ingin melanjutkan pendidikannya. Sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut.

Tabel 38. Keputusan Untuk Melanjutkan Pendidikan (N = 65)

Keputusan Yang diambil	f	%
1. Dengan berat hati merelakan kesempatan karena keluarga tidak mendukung	20	30,76
2. Bersedia menjalani hidup berpisah untuk sementara karena keluarga sangat mendukung	22	33,84
3. Menerima kesempatan dan bersedia menjalani hidup berpisah meskipun keluarga kurang mendukung	10	15,38
4. Tidak menginginkan melanjutkan	6	9,24
5. Berpendidikan S3	6	9,24
6. Sedang menempuh S3	1	1,54
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 38 menunjukkan bahwa dosen perempuan mempunyai keinginan yang besar untuk melanjutkan pendidikan program magister dan doktor baik dengan dukungan keluarga maupun tanpa dukungan keluarga, yang ditunjukkan dengan persentase sebesar 64,60 persen (point 1, 2). Jadi faktor utama yang menyebabkan dosen perempuan

memutuskan ikut tidaknya pendidikan lanjut program magister dan doktor adalah faktor dukungan keluarga. Sementara itu sebagian kecil (15,38 persen) yang tidak mempertimbangkan dukungan keluarga. Diduga alasan itu berkaitan dengan kesempatan dan beasiswa yang telah ditawarkan tidak akan datang dua kali. Oleh karenanya kesempatan itu benar-benar dimanfaatkan. Salah satu alternatif agar dapat mengikuti pendidikan lanjutan adalah memilih lembaga pendidikan lanjutan dalam negeri atau pada kota yang sama sehingga tidak perlu berpisah dengan keluarga.

Sebagaimana dinyatakan di muka bahwa pertimbangan keluarga mempunyai hubungan dengan aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan untuk mengikuti pendidikan lanjutan. Dalam hal ini pertimbangan keluarga ini adalah anak. Sebagaimana yang dikemukakan dari wawancara dengan informan dan fakta lapangan, maka keinginan mengikuti pendidikan lanjutan program S2 dan S3 menurut usia anak disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 39. Keinginan Mengikuti Pendidikan Lanjutan Program S 2 dan S 3 Menurut Usia Anak (N = 58)

Usia Anak	Keinginan Melanjutkan S 2 dan S 3		Jumlah
	Ya	Tidak	
< 5 th	9 (15,52%)	3 (5,17%)	12 (20,29%)
6 - 12 th	34 (58,62%)	1 (1,72%)	35 (60,34%)
13 - 15 th	9 (15,52%)	0	9 (15,52%)
16 - 18 th	0	2 (3,45%)	2 (3,45%)
19 - 24 th	0	0	0
> 25 th	0	0	0
	52 (89,66%)	6 (10,34%)	58 (100%)

Sumber : Data primer, Nopember 1993

Dalam perencanaan karir seseorang khususnya dosen perempuan, usia perlu diperhatikan. Bagi pengembangan karir dosen perempuan usia sangat berpengaruh seperti saat akan mengikuti pendidikan program doktor. Diduga umumnya dosen mengikuti pendidikan lanjutan baik program doktor dan magister melalui sponsor atau beasiswa. Dalam kaitannya dengan faktor usia berikut disajikan tabel tentang usia responden dengan keinginan melanjutkan pendidikan S 2 dan S3.

Tabel 40. Keinginan Mengikuti Pendidikan Program S 2 dan S 3 Menurut Usia Responden (N = 58)

Usia	Keinginan Melanjutkan Pendidikan		Jumlah
	Ya	Tidak	
25 - 34 th	8 (13,79%)	3 (5,17%)	11 (18,97%)
35 - 44 th	27 (46,55%)	1 (1,72%)	28 (48,28%)
45 - 54 th	17 (29,31%)	2 (3,45%)	19 (32,76%)
> 55 th	0	0	0
	52 (89,86%)	6 (10,34%)	58 (100%)

Sumber : Data primer, Nopember 1993

Tabel 40 menggambarkan bahwa dosen perempuan dari kelompok usia 35 - 44 tahun merupakan kelompok terbesar (46,55 persen) daripada kelompok usia lainnya untuk melanjutkan pendidikan lanjutan.

Yogyakarta sebagai kota pelajar memiliki banyak lembaga pendidikan tinggi, dan lembaga pendidikan ini membutuhkan banyak tenaga profesional. Yang akan merekrut tenaga dari lembaga lain seperti Universitas Gadjah Mada. Karena UGM merupakan lembaga pendidikan tinggi yang telah mapan dan memiliki tenaga yang profesional. Bagi dosen perempuan keuntungan yang diperoleh menjadi staf pengajar tidak tetap pada lembaga pendidikan tinggi lain (PTS) disamping mengembangkan pengetahuan juga dapat mengumpulkan kredit point untuk kenaikan pangkat.

Dari data di lapangan ditemukan beberapa responden yang selain menjadi dosen pada lembaga utama (UGM), juga menjadi dosen

di luar lembaga utama (PTS). Sebanyak 30 responden (46,15%) menjadi dosen di luar lembaga utama (PTS) dan 35 responden (53,85) hanya mengajar pada lembaga utama (UGM). Manfaat yang diperoleh dosen perempuan bila mengajar di luar lembaga utama bukan hanya materi tetapi juga hubungan atau pergaulan yang makin meluas. Seorang informan (IR.KS) menjelaskan bahwa:

"....secara materi imbalan yang diperoleh tidak banyak demikian pula kredit point dari mengajar di PTS tidak seberapa, tetapi saya mempunyai hubungan yang makin luas. Saya berasal dari keluarga besar, bila ada saudara-saudara yang membutuhkan bantuan seperti mencari perguruan tinggi saya dapat membantunya karena saya mempunyai fasilitas. Saya juga merasa terpanggil untuk memberikan ilmu dan pengetahuan bagi tunas-tunas bangsa yang tidak bisa kuliah di perguruan negeri sebab mereka memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan yang terbaik".

Dari uraian di muka dapat dikemukakan bahwa sebagian besar dosen perempuan mempunyai tugas mengajar rangkap/ganda pada lembaga pendidikan di luar lembaga utama yaitu pada perguruan tinggi swasta. Tujuan utama dosen perempuan memilih mengajar pada lembaga pendidikan tinggi swasta adalah bukan semata-mata imbalan materi tetapi memperluas hubungan dan rasa tanggung jawab sebagai pendidik.

Untuk mengembangkan pengetahuannya seorang dosen dapat melakukan di luar lembaga misalnya menjadi konsultan, apoteker atau membuka praktek dokter (bagi mereka yang memiliki profesi dokter). Seperti ungkapan seorang informan:

Dengan melakukan kerja sampingan seperti praktek sore hari di rumah saya masih bisa memperhatikan anak-anak, walau pekerjaan tersebut (menjaga anak) tidak saya kerjakan sendiri tetapi pembantulah yang menjaga mereka. Tetapi anak-anak senang bila

saya ada di dekatnya. Saya sangat memaklumi hal ini, karena seharian saya di kantor.

Disamping meningkatkan pengetahuannya, juga menambah pendapatan. Ditemukan beberapa responden yang mempunyai pekerjaan sampingan (di luar pekerjaan sebagai dosen), sebanyak 10 responden (15,38%) dan sebagian lagi 55 responden (84,62%) tidak mempunyai pekerjaan sampingan. Hal ini dimungkinkan karena waktu mereka lebih banyak dicurahkan untuk keluarga, atau merasa sudah cukup waktunya untuk bekerja. Keragaman pekerjaan sampingan yang dimiliki responden seperti yang terdapat dalam tabel 41 :

Tabel 41. Pekerjaan Sampingan Responden (N = 10)

Jenis Pekerjaan	f	%
1. Apoteker	3	30,00
2. Praktek dokter gigi	3	30,00
3. Konsultan	3	30,00
4. Wirausaha	1	30,33
	10	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Jadi hanya sebagian kecil (15,38 persen) dosen perempuan yang memiliki pekerjaan sampingan, yang mana pekerjaan ini merupakan penunjang dalam mengembangkan karirnya karena pengetahuan, wawasannya akan berkembang.

Dimensi pendidikan/pengajaran bagi dosen dalam rangka mobilitas pekerjaan dijabarkan dalam bentuk jumlah sks (satuan

kredit semester) yang diajarkan dalam satu semester. Semakin banyak sks yang diajarkan maka semakin besar beban yang ada dan waktu yang dikeluarkan banyak pula. Di satu sisi ada keuntungan yaitu angka kredit yang diperoleh juga bertambah besar. Pengumpulan angka kredit akan digunakan untuk kenaikan pangkat/jabatan.

Rata-rata satu hari responden bekerja pada lembaga utama dapat dilihat dalam tabel 42:

Tabel 42. Rata-rata/hari Bekerja pada Lembaga Utama (N = 65)

Jumlah jam/hari	I	%
1. < 7 jam	44	67,69
2. 7 jam	13	20,00
3. > 7 jam	8	12,31
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Fakta di lapangan yang tertera dalam tabel 41 menggambarkan bahwa lebih dari dua pertiga (67,69 persen) dosen perempuan hadir (bekerja) pada lembaga utama (UGM) kurang dari tujuh (7) jam dalam sehari. Jadi curahan waktu kerja dosen perempuan pada lembaga utama rendah. Diduga dosen perempuan lebih banyak mengerjakan pekerjaan /tugas fungsionalnya di luar jam kerja dan di luar ruangan.

Kehadiran dosen pada lembaga utama (UGM) terutama adalah memberi kuliah/tutorial, membimbing skripsi/tesis/disertasi, menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium. Kegiatan lain yang biasanya dilakukan di lembaga utama menulis diktat, modul dan juga membaca literatur. Ada sebagian dosen yang lebih suka urusan

pekerjaan dikerjakan/dilakukan di kantor tanpa membawa pekerjaan ke rumah, tapi ada juga yang suka membaca, menulis diktat dan koreksi skripsi/tesis dilakukan di rumah. Melalui wawancara, informan menjelaskan bahwa :

Kalau di rumah tidak senang didatangi orang untuk keperluan kantor/pekerjaan, karena saya ingin bersantai, misalnya dengan pakaian daster sambil mengoreksi skripsi/tesis atau koreksi ujian lainnya. Saya tidak suka diganggu dengan urusan kantor/pekerjaan dan tidak jarang kedua anak saya yang sudah SMA & SMP suka membantu memeriksa hasil ujian. itu kalau soal-soalnya pilihan berganda. Kalau bentuk lain seperti paper tentu saja tidak. Ini juga salah satu bentuk hubungan kekeluargaan yang kami bina, selalu ada kerjasama dalam keluarga.

Kasus yang berbeda dikemukakan oleh seorang informan dalam wawancara.

Dra N - berpendidikan sarjana, suaminya pegawai swasta. Mereka dikaruniai dua orang anak. Seorang telah duduk di bangku Sekolah Dasar kelas dua, dan seorang lagi masih balita. Kedua orang tua N tinggal bersama mereka, dan N tidak mempunyai pembantu rumah tangga. N mengatakan : saya selalu berusaha untuk memisahkan urusan kantor dan rumah. Jadi saya tidak suka membawa pekerjaan ke rumah apapun bentuknya. Entah itu menulis diktat atau modul atau memeriksa hasil ujian maupun skripsi mahasiswa. Segala urusan pekerjaan saya kerjakan di kantor. Kalau tidak terpaksa sekali baru saya bawa ke rumah. Karena saya tidak ingin perhatian untuk anak-anak dan suami terganggu oleh urusan-urusan saya.

Kedua kasus di atas memberikan gambaran tentang suatu keseimbangan yang dilakukan dosen perempuan antara peran publik dan peran domestik. Walaupun ia mempunyai dua peran, ia selalu berusaha supaya kedua peran tersebut tidak berbenturan.

Kegiatan atau program kerja yang harus dilakukan seorang dosen sebagai pekerja lembaga pendidikan tinggi meliputi pendidikan/

pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang dinamakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Mengutip pendapat Prof DR. Wardiman,

" seseorang yang mendidik sebenarnya juga mengabdikan dan seseorang yang meneliti itu juga mengabdikan..."³

Ketiga unsur tersebut apabila dilakukan secara tepat mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan dosen dan mempertinggi kualitas dosen, disamping bertujuan untuk pengumpulan kredit point yang diperlukan dalam rangka kenaikan jabatan/pangkat dosen.

Kegiatan memberi kuliah/tutorial dan menguji yang termasuk dalam unsur pendidikan dan pengajaran memiliki bobot angka kredit yang bervariasi. Apabila kegiatan tersebut dilakukan dalam lembaga utama (UGM) tiap semester angka kreditnya 2, sementara itu bila kegiatan tersebut dilakukan di luar lembaga utama (PTS) secara melembaga angka kreditnya kecil sekali yaitu 1⁴. Sehingga imbalan yang diperoleh dari kegiatan mengajar di luar lembaga utama hampir tidak ada pengaruhnya untuk pengumpulan angka kredit. (Seperti yang diungkapkan oleh informan KS di muka).

Dari fakta di lingkungan penelitian diperoleh gambaran bahwa persentase terbesar (52,31) ada pada mengajar sebesar 8 - 12 sks. Sementara itu yang mengajar lebih dari 12 sks hanya 15,38 persen. Jadi beban mengajar bagi dosen perempuan cukup tinggi dengan rata-rata 8 - 12 SKS.

Mobilitas pekerjaan atau pengembangan karir adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang secara keseluruhan. Usaha yang dilakukan dalam mengejar karir antara lain mencari

³ Kompas, 17 Januari 1994, Hal. 16. Kol. 1-4

⁴ Sumat dan Dimiyati Marzuki, *op.cit.*, h. 510

peluang yang dapat menambah wawasan pengetahuan. Diantaranya melalui mengajar di lembaga pendidikan tinggi lain. Dari 65 responden diperoleh fakta bahwa 30 responden (46,15) yang mengajar di luar lembaga utama dengan kata lain menjadi dosen di perguruan tinggi lainnya/swasta. Sementara itu 35 responden (53,85) tidak memiliki kegiatan mengajar pada lembaga pendidikan tinggi lainnya.

Sementara itu bila dilihat dari beban memberi kuliah /tutorial di luar lembaga utama dengan jumlah beban rata-rata 3 sks dalam mengajar di luar lembaga utama, maka beban mengajar di luar dapat dikategorikan sedang/cukup.

Selain memberi kuliah/tutorial, seorang dosen juga diharapkan melakukan kegiatan penelitian yang meliputi sub unsur menulis karya ilmiah berupa hasil penelitian baik yang dipublikasikan maupun tidak, membuat karya seni dan karya ilmiah yang dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah/jurnal ilmiah. Dari temuan penelitian diperoleh gambaran tentang keaktifan dosen perempuan dalam unsur penelitian.

Dari fakta di lapangan diperoleh data bahwa lebih dari dua pertiga (84,62 persen) dosen perempuan membuat karya ilmiah 1-2 buah pertahun. Jadi keaktifan dalam unsur penelitian baik membuat karya ilmiah maupun karya desain dan hasil penelitian dikategorikan sedang/cukup.

Pada kegiatan/unsur pengabdian masyarakat yang tercakup dalam Tridharma Perguruan Tinggi meliputi sub unsur memberi latihan/penyuluhan dan penataran pada masyarakat, memberi pelajaran kepada masyarakat dan membuat karya pengabdian (menulis buku pelajaran). Kegiatan tersebut dijabarkan dalam bentuk rata-rata melaksanakan pengabdian masyarakat, dapat dilihat pada tabel 43:

Tabel 43. Pengabdian Masyarakat (N = 65)

Pengabdian tiap tahun	f	%
1 - 2 kali	55	84,62
> 3 kali	10	15,38
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Dari temuan penelitian kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan dosen perempuan persentase terbesar adalah melakukan kegiatan antara 1-2 kali dalam setahunnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keaktifan melakukan pengabdian masyarakat cukup /sedang. Sementara itu untuk melihat lama/waktu yang digunakan untuk melaksanakan pengabdian masyarakat bervariasi, hal ini tergantung pada bentuk kegiatan pengabdian tersebut.

Jenis dan bentuk pengabdian masyarakat berbeda antara satu fakultas dengan fakultas lainnya, sehingga pelaksanaan dan lama-nya melakukan pengabdian akan berbeda pula. Seperti fakultas Psikologi, Hukum, Isipol. Kelompok ini akan memberikan bentuk pengabdian berupa penyuluhan tentang Kenakalan remaja, Kesadaran hukum, Kehidupan berpolitik dan sebagainya, sehingga berbeda dengan fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi yang biasanya melaksanakan pengabdian dengan bentuk penyuluhan dan pengobatan massal pada suatu masyarakat selama satu minggu atau lebih.

Dari fakta di lapangan diperoleh gambaran bahwa dosen perempuan melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi khususnya butir pengabdian masyarakat rata-rata 1-2 kali dalam setahun, sebesar 63,08 persen. Jadi aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan

melalui pengabdian masyarakat dapat dikatakan cukup yaitu 1-2 kali dalam setahun.

Bentuk kegiatan/aktivitas penting bagi pengembangan kemampuan dosen melalui keikutsertaannya dalam suatu seminar/lokakarya seperti pemakalah, pembahas, atau panitia penyelenggara, baik untuk tingkat universitas, nasional maupun internasional.

Tabel 44. Mengikuti Seminar Tingkat Universitas (N = 65)

Seminar dalam satu tahun	f	%
1 - 2 kali	31	47,69
> 3 kali	34	52,31
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 45. Mengikuti Seminar Tingkat Nasional (N = 65)

Seminar dalam satu tahun	f	%
1 - 2 kali	39	60,00
> 3 kali	36	40,00
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopemebr 1993

Tabel 46. Mengikuti Seminar Tingkat Internasional (N = 65)

Seminar dalam satu tahun	f	%
Pernah	23	35,37
Tidak pernah	42	64,63
	65	100,00

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Kendala yang dihadapi dosen untuk mengikuti seminar tingkat internasional sehingga hanya 42 responden (64,63 %) saja yang pernah mengikuti seminar karena kesempatan dan dana yang terbatas. dan kemungkinan lain karena bidang studi tertentu jarang sekali diadakan di Indonesia. Tabel 47 menunjukkan bahwa sepertiga (35,38 persen) dari 65 dosen perempuan pernah mengikuti seminar, lokakarya tingkat internasional.

Tabel 47. Keikutsertaan Pada Seminar Internasional Menurut Tingkat Pendidikan (N = 65)

Tk. Pendidikan	Mengikuti Seminar Internasional		Jumlah
	Tidak Pernah	Pernah	
S 1	16 (24,62%)	4 (6,15%)	20 (30,77%)
S 2	24 (36,92%)	15 (23,08%)	39 (60,00%)
S 3	2 (3,08%)	4 (6,15%)	6 (9,23%)
Jumlah	42 (64,62%)	23 (35,38%)	65 (100,00%)

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 48. Peran Serta Dalam Kegiatan Seminar, Lokakarya

Keterangan	f	%
Pemakalah	21	23,08
Moderator	8	8,79
Pembahas	5	5,49
Panitia	25	27,47
Peserta	32	35,16

Sumber : Data Primer, Nopember 1993

Tabel 48 menggambarkan bahwa keterlibatan dosen perempuan dalam kegiatan seminar, lokakarya sebagai peserta merupakan persentase terbesar yaitu 35,16%. Menyusui peran sertanya sebagai panitia (27,47%) dan pemakalah (23,08%).

Dari sejumlah gambaran tentang mobilitas pekerjaan yang tertuang dalam tabel-tabel tersebut dapat dikemukakan beberapa hal bahwa :

Mobilitas pekerjaan dosen perempuan dan potensi untuk melakukan mobilitas tinggi akan tetapi aktualisasi mobilitas tersebut tergantung pada pertimbangan keluarga yang tercermin dalam cost dan rewardnya. Dari uraian yang disajikan di muka dapat dikemukakan beberapa hal yaitu:

1. Tingkat pendidikan dosen perempuan cukup tinggi dilihat dari besarnya persentase yang telah menempuh pendidikan S2. Dan S3. Aspirasi terhadap pengembangan karir dosen melalui pendidikan lanjutan juga tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan mereka untuk mengikuti pendidikan program S2 dan S3. Namun aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan tergantung pada manfaat/keuntungan (penilaian atas imbalan dan pengorbanan). Penentuan atas pilihannya tergantung pada imbalan terbesar dan pengorbanan terendah. Dimana dosen perempuan mengharapkan imbalan baik dari sektor domestik dan publik. Apabila dosen perempuan dihadapkan pada sejumlah alternatif imbalan maka yang diambil adalah imbalan yang terbesar.
2. Dosen perempuan sangat mempertimbangkan peran domestiknya, yaitu peran utama perempuan sebagai pengatur/pengurus rumah tangga dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan meskipun perempuan telah memiliki karir di sektor publik. Kenyataan ini ditunjukkan dengan keputusan yang diambil saat akan mengikuti pendidikan lanjutan.
3. Selain menjadi staf tenaga pengajar pada lembaga utamanya (yaitu UGM) dosen perempuan juga menjadi staf pengajar tidak

tetap pada lembaga pendidikan tinggi lain.

4. Rata-rata kehadiran (curahan waktu kerja) dosen perempuan pada lembaga utama adalah kurang dari 7 jam. Rata-rata beban mengajar dosen perempuan pada lembaga utama adalah 8-12 sks per semester. Keaktifan dosen perempuan dalam unsur penelitian (karya ilmiah) rata-rata 1-2 buah setahunnya. Demikian pula dengan unsur pengabdian masyarakat, rata-rata 1-2 kali setahun. Dalam kegiatan seminar, lokakarya dan sebagainya keterlibatan dosen perempuan sebagai peserta dalam kegiatan tersebut merupakan persentase terbesar.

E. Analisa Variabel

Mobilitas pekerjaan atau pengembangan karir dilihat dari kecenderungan dan usaha yang dilakukan serta kesempatan yang diperoleh dalam meningkatkan karirnya. Studi lanjut merupakan salah satu cara pengembangan diri, setidaknya merupakan kesempatan bagi dosen untuk menambah dan meningkatkan pengetahuannya, juga merupakan salah satu pemenuhan untuk kenaikan jenjang akademisnya. Namun demikian, studi lanjut bukan satu-satunya cara pengembangan diri bagi dosen, masih ada cara lain yaitu melalui penelitian dan pendidikan/pengajaran yaitu mengadakan penelitian, penulisan buku ilmiah, menulis karya ilmiah/ menciptakan desain. Cara yang terakhir inipun dapat meningkatkan jenjang jabatan akademisnya. Semuanya merupakan aktualisasi bagi karir pekerjaannya sebagai dosen (tenaga pengajar).

Dalam mengembangkan karirnya, dosen perempuan memiliki kebebasan untuk memilih jalur mana yang akan ditempuh, apakah

melalui jalur pendidikan (studi lanjut) atau karir pekerjaan-/jabatan (penelitian, pengajaran, penulisan buku ilmiah).

Dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan, dosen perempuan melibatkan motif atau pertimbangan individu/pribadi. Faktor yang menjadi pertimbangan itu adalah : nilai tentang gender division of labor (pembagian kerja secara seksual), reward (imbalan) dan cost (pengorbanan). Ketiga faktor itu terkait dalam proses mobilitas pekerjaan atau pengembangan karirnya.

Kenyataan menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri bagi dosen perempuan diberikan oleh lembaga pekerjaan. Baik studi lanjutan paling tidak sampai tingkat magister (S 2) ke luar negeri maupun dalam negeri yang diharapkan dapat memperluas dimensi intelektual mereka. Bahkan beberapa sponsor memprioritaskan perempuan profesional (baik dosen maupun peneliti). Faktor penunjang lainnya adalah kesempatan yang sama dalam penelitian, pendidikan/pengajaran maupun kegiatan pengabdian masyarakat. Hal yang sangat mengesankan bahwa pada umumnya perempuan profesional (dosen) tidak merasakan adanya diskriminasi menurut jenis kelamin secara nyata dalam memperoleh kesempatan studi baik di dalam dan di luar negeri, atau peningkatan karir lainnya (seperti pengembangan diri di bidang penelitian, pengajaran dsb). Namun suatu kenyataan menunjukkan bahwa dosen perempuan kurang berhasil dalam memanfaatkan tawaran mengikuti pendidikan lanjutan yang diberikan, sehingga hasilnya jenjang pendidikan laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Dengan kata lain pengembangan karir dosen perempuan belum optimal.

Faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir dosen perempuan adalah nilai tentang gender division of labor yang menyatakan bahwa peran utama laki-laki sebagai pencari naikan

(sektor publik) dan peran utama perempuan sebagai ibu rumah tangga (sektor domestik). Sosialisasi dalam pembagian peran yang merupakan cermin sistem nilai masyarakat masih berlangsung dan tidak jarang (kadang-kadang) menimbulkan konflik peran bagi perkembangan karir dosen perempuan. Namun kenyataannya, sistem nilai yang diyakini dan menjadi panutan dosen perempuan telah mulai bergeser dimana peran perempuan dalam sektor domestik telah bergeser pada peran perempuan dalam sektor publik, artinya perempuan juga mempunyai peran dalam bekerja di luar sektor domestiknya. Hal ini ditunjukkan dengan ketidaksetujuannya atas pembagian peran tersebut karena sektor publik adalah bagian dari perempuan juga yang mana dalam sektor pekerjaan tidak mengenal perbedaan jenis kelamin, tetapi yang utama adalah kemampuan.

Akan tetapi pergeseran peran perempuan dari sektor domestik ke sektor publik tidak bersifat dikotomis, karena perempuan juga tetap bertanggung jawab terhadap peran di sektor domestiknya, yang bergeser adalah cara melakukan peran domestiknya. Dengan kata lain perempuan dianggap mempunyai keahlian ganda karena perempuan tetap bertanggung jawab terhadap sektor domestik sementara itu perempuan juga berada dalam sektor publik. Jadi nilai tentang gender division of labor (pembagian kerja berdasarkan gender bahwa peran utama laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan sebagai pengurus rumah tangga) berhubungan dengan proses aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan. Kenyataan ini ditunjukkan fakta di lapangan yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 49. Hubungan Nilai "Pembagian Kerja Berdasarkan Jender" Dengan Keinginan Melanjutkan Pendidikan S2 dan S3 (N=58)

Sikap nilai	Keinginan Melanjutkan Pendidikan		Jumlah
	Ya	Tidak	
Setuju	13 (22,41%)	1 (1,72%)	14 (24,14%)
Tidak Setuju	39 (67,24%)	5 (8,62%)	44 (75,86%)
	52 (89,65%)	6 (10,34%)	58 (100,%)

Sumber : Data Primer. kuesioner no 49 dan 45, Nopember 1993

Dari tabel 49 dikemukakan bahwa 44 dosen perempuan tidak setuju dengan pembagian kerja berdasarkan jender bahwa peran utama laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan sebagai pengurus rumah tangga, tiga perempat lebih atau 39 (88,64%) mempunyai keinginan untuk mengikuti pendidikan lanjutan program S2 dan S3. Mereka beranggapan bahwa dosen perempuan dapat mengembangkan potensi diri dalam sektor publik sebagaimana laki-laki. Karena dalam sektor pekerjaan yang diutamakan kemampuan dan bukan jenis kelamin. Meskipun dosen perempuan memiliki aspirasi tinggi terhadap pendidikan lanjutan S2 dan S3, namun dosen perempuan tidak bisa melepaskan perannya dalam sektor domestik. Karena dosen perempuan mempertimbangkan dukungan keluarga dalam hal ini suami dan anak. Bila Keluarga kurang/tidak mendukung dosen perempuan menunda keinginan tersebut. (Seperti ungkapan beberapa informan di muka). Sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 50. Hubungan Nilai 'Pembagian Kerja Berdasarkan Jender Dengan Keputusan Untuk Mengikuti Pendidikan Lanjutan S2 dan S3 (N=52)

Sikap nilai	Keputusan Mengikuti Pendidikan			Jumlah
	1 *	2	3	
Setuju	8 (15,38%)	3 (5,77%)	0	11 (21,15%)
Tidak setuju	12 (23,08%)	19 (36,54%)	10 (19,23%)	41 (78,85%)
	20 (38,46%)	22 (42,31%)	10 (19,23%)	52 (100 %)

Sumber: Data Primer, kuesioner no 49 dan 46. Nopember 1993

*) Keterangan :

- 1 : Merelakan kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan S2 dan S3 karena keluarga tidak mendukung.
- 2 : Mengikuti pendidikan lanjutan S2 dan S3 karena keluarga mendukung.
- 3 : Mengikuti pendidikan lanjutan S2 dan S3 meskipun keluarga tidak mendukung

Tabel 50 memperlihatkan bahwa 41 (78,85 persen) dosen perempuan tidak setuju dengan pembagian kerja berdasarkan jender. sikap mereka ditunjukkan dengan aspirasi tinggi untuk mengikuti pendidikan lanjutan dengan pertimbangan keluarga (suami dan anak). Diantara mereka 19 (46,34 persen) menyatakan akan mengikuti pendidikan karena keluarga sangat mendukung. Sementara itu 12 (29,23 persen) merelakan kesempatan mengikuti pendidikan dan menundanya karena keluarga tidak mendukung.

Bagi perempuan pekerjaan sebagai dosen memberikan waktu kerja

yang luwes, jam kerja yang tidak begitu mengikat. Sehingga dosen perempuan masih bisa menjalankan peran domestiknya. Hal ini merupakan salah satu alternatif yang menjadi alasan dosen perempuan dalam memilih pekerjaan/profesinya. Karena beberapa pekerjaan/kegiatan yang merupakan tugasnya dapat dikerjakan di rumah. Sehingga dosen perempuan masih dapat melakukan peran domestiknya.

Adanya pendapat/penilaian sebagian besar responden yang menyatakan bahwa perempuan tetap berperan dalam sektor domestik meski mereka bekerja (di sektor publik). Untuk melihat hubungan antara peran di sektor publik dan domestik dapat dilihat dalam tabel berikut (tabel 51) tentang rata-rata kehadiran dosen perempuan pada lembaga pekerjaan utama.

Tabel 51. Pendapat tentang Kaitan Sektor Publik dan Domestik Bagi Dosen Perempuan Dengan Rata-rata Kehadiran Di Lembaga Pekerjaan Utama (N=65)

Sikap nilai	Rata-rata kehadiran di lembaga utama			Jumlah
	< 7 jam	7 jam	> 7 jam	
Tidak setuju	6 (9,23%)	2 (3,08%)	2 (3,08%)	10 (15,38%)
Setuju	38 (58,46%)	11 (16,92%)	6 (9,23%)	55 (84,62%)
	44 (67,69%)	13 (20 %)	8 (12,31%)	65 (100%)

Sumber : Data Primer, kuesioner no 51 dan 16, Nopember 1993

Tabel 51 memperlihatkan bahwa 55 dosen perempuan setuju dengan pendapat tentang peran perempuan di dua sektor yaitu publik dan

domestik, artinya dosen perempuan yang bekerja (di sektor publik) tidak meninggalkan sepenuhnya peran di sektor domestiknya>. Setengah lebih dari mereka yaitu 38 (69,09 persen) bekerja pada lembaga pekerjaan utama kurang dari 7 jam sehari. Sementara itu hanya 6 (10,91 persen) yang bekerja lebih dari 7 jam sehari.

Pergeseran posisi perempuan yang berada dalam dua sektor yaitu domestik dan publik berkaitan dengan motif dari diri/ individu yang mengharapkan imbalan ganda yaitu imbalan yang diperoleh dari sektor publik seperti gaji, penghargaan, jabatan, kepuasan diri, dan imbalan yang diperoleh dari sektor domestik seperti hubungan yang tetap harmonis atau kasih sayang dalam keluarga. Imbalan yang diharapkan dosen perempuan meliputi imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Berikut ini akan disajikan tabel yang menggambarkan hubungan antara nilai tentang pembagian kerja berdasarkan gender dengan imbalan yang diharapkan perempuan.

Tabel 52. Hubungan Nilai 'Pembagian Kerja Berdasarkan Jender Dengan Imbalan yang diterima (N=65)

Sikap nilai	Imbalan yang diterima		Jumlah
	Tidak	Ya	
Setuju	2 (3,08%)	13 (20,00%)	15 (23,08%)
Tidak setuju	3 (4,62%)	47 (72,31%)	50 (76,92%)
	5 (7,09%)	50 (92,31%)	65 (100%)

Sumber : Data Primer, kuesioner no 49 dan 54, Nopember 1993

Fakta di lapangan menyatakan bahwa 50 (76,92 persen) tidak setuju dengan pembagian kerja berdasarkan jender artinya dosen perempuan dapat melakukan perannya di sektor publik dan mengembangkan potensi dirinya sebagaimana laki-laki. Sebagian besar, yaitu 47 orang (94,00 persen) memperoleh kepuasan, kebanggaan secara ekonomis dengan pekerjaannya sebagai dosen. Karena mempunyai penghasilan sendiri serta dapat menambah pendapatan keluarga.

Sementara itu bentuk cost atau pengorbanan dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan (yang meliputi unsur pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian) adalah peran perempuan di sektor domestik (beban keluarga). Dibutuhkan kerjasama dengan laki-laki (suami) yang dibantu pembantu rumah tangga dalam melaksanakan peran perempuan di sektor domestik atau menangani pekerjaan domestik (pengasuhan anak). Bentuk pengorbanan lain, perempuan harus menunda keinginan-keinginan untuk aktualisasi/ pengembangan karir seperti studi dan sebagainya. Jadi dengan pergeseran nilai tentang

pembagian kerja berdasarkan jender dimana perempuan dapat melakukan peran publik dan domestik, justru pengorbanan lebih besar karena ia harus bisa membagi waktunya untuk menyeimbangkan kedua perannya. Karena dosen perempuan menginginkan keseimbangan antara dunai kerja dengan dunia personal (perkawinan, rumah tangga). Fakta di lapangan mendukung bahwa dosen perempuan yang tidak setuju dengan pembagian kerja berdasarkan jender (artinya dosen perempuan dapat melakukan peran publik seperti laki-laki dan meningkatkan potensi dirinya), mempunyai beban/hambatan yang berkaitan dengan pekerjaan domestik dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan/meningkatkan karirnya. Sebagaimana yang tertera dalam tabel 53 di bawah ini:

Tabel 53. Hubungan Nilai Pembagian Kerja Berdasarkan Jender Dengan Beban/Hambatan Berkaitan Pekerjaan Domestik (N=65)

Sikap nilai	Beban/hambatan pekerjaan domestik		Jumlah
	Tidak	Ya	
Setuju	4 (6,14%)	11 (16,92%)	15 (23,08%)
Tidak setuju	25 (38,48)	25 (38,48%)	50 (76,92%)
	29 (44,62%)	36 (55,38%)	65 (100%)

Sumber : Data Primer, kuesioner no 49 dan 60, Nopember 1993

Dari tabel 53 dimuka memperlihatkan bahwa 36 (55,38 persen) dosen perempuan mengalami beban/hambatan yang berkaitan dengan pekerjaan domestik (pekerjaan yang dilakukan di lingkungan rumah tangga) meliputi pengasuhan anak, memasak dan sebagainya dalam

proses aktualisasi mobilitas sosialnya. Diantara mereka yang mengalami beban/hambatan tersebut 25 (69,44 persen) mempunyai sikap tidak setuju tentang pembagian kerja berdasarkan gender.

Sementara itu 27 (41,54 persen) dosen perempuan mengalami adanya beban/hambatan dalam proses aktualisasi mobilitasnya memiliki tingkat kehadiran yang rendah (kurang dari 7 jam) pada lembaga pekerjaan utamanya. Sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 54. Hubungan antara Beban/Hambatan Berkaitan pekerjaan Domestik dengan Kehadiran di Lembaga Pekerjaan Utama (N=65)

Beban pek. domestik	Kahadiran di lembaga utama perhari			Jumlah
	< 7 jam	7 jam	> 7 jam	
Tidak ada	17 (26,15%)	8 (12,31%)	4 (6,15%)	29 (44,62%)
Ada	27 (41,54%)	5 (7,69%)	4 (6,15%)	36 (55,38%)
	44 (67,69%)	13 (20,00%)	8 (12,31)	65 (100%)

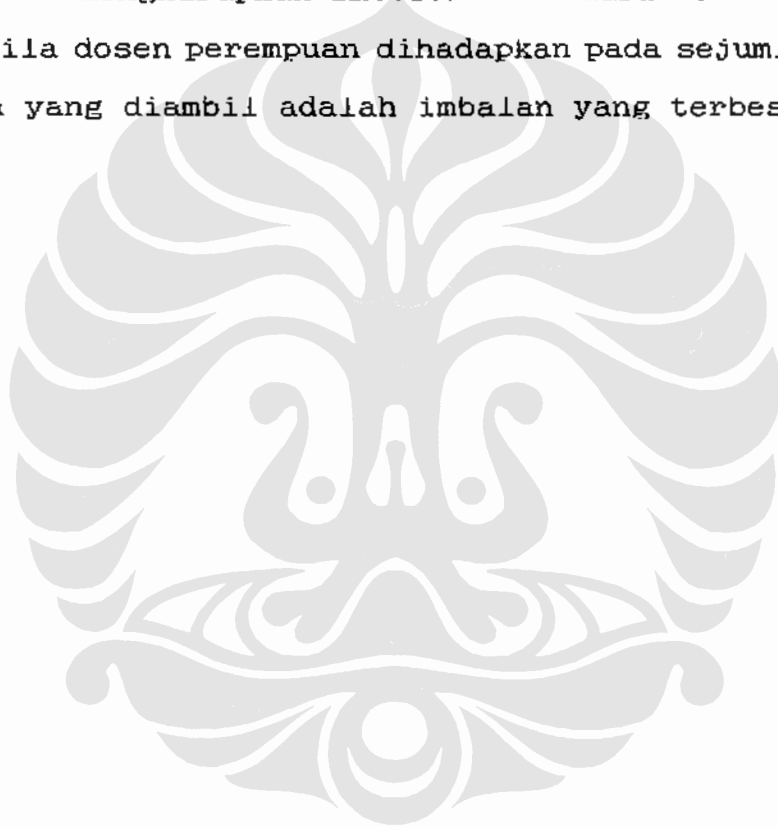
Sumber: Data Primer, kuesioner no 60 dan 17, Nopember 1993

Dari uraian di muka tentang imbalan dan pengorbanan/beban dosen perempuan dalam proses aktualisasi mobilitas melalui gambaran beberapa tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pilihan pada jalur pendidikan (studi lanjut) dalam rangka mobilitas pekerjaan mengandung cost dan reward. Selain merupakan tuntutan lembaga pekerjaan, mengikuti pendidikan lanjutan akan memberikan imbalan yang besar seperti peningkatan pengetahuan, gelar (status

sosial). Pada akhirnya kedua hal tersebut mempengaruhi jenjang akademis/jabatan dosen perempuan. Namun untuk bisa mengikuti pendidikan lanjutan membutuhkan pengorbanan yang relatif besar pula, untuk memutuskan mengikuti pendidikan lanjutan pertimbangan utama adalah dukungan keluarga. Bagaimanapun juga dalam diri dosen perempuan terselip perasaan bersalah karena perhatian pada keluarga agak berkurang dengan adanya kegiatan studi tersebut. Perasaan bersalah tersebut merupakan pengorbanan bagi dosen perempuan yang disibukkan dengan kegiatan studinya. Perasaan bersalah muncul karena adanya sifat-sifat yang dirasakan berlawanan dengan nilai-nilai yang dihayatinya, seperti mengabaikan anak-anak. Perasaan bersalah tampak ketika seorang anaknya baik secara fisik maupun mental kekurangan pengawasan dari perempuan yang bekerja. Sementara itu, pilihan pada jalur karir pekerjaan (melalui penelitian, pengajaran dan hal-hal lain yang berkaitan) dalam rangka mobilitas pekerjaan juga mengandung cost dan reward. Pengorbanan berupa penundaan aktualisasi mobilitas, dalam hal ini mengikuti pendidikan lanjutan, diimbangi atau terbayar dengan imbalan secara psikologis yaitu kepuasan sebagai seorang ibu, yang dapat memberi perhatian secara penuh karena anak-anak masih kecil. Pengorbanan yang dikeluarkan "sesuai" dengan imbalan berupa kebahagiaan dan kepuasan yang dinikmati sebagai ibu. Sebagaimana yang diungkapkan beberapa informan di muka.

Dengan demikian dapat dikemukakan disini bahwa pengorbanan yang dibayar dosen perempuan berkaitan dengan beban atau tanggung jawab dalam perannya sebagai ibu rumah tangga. Akan tetapi cost/pengorbanan ini tidaklah bersifat konstan dalam arti berakumulasi terus menerus sepanjang karirnya. Variasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti usia perempuan dan beban keluarga (usia

anak). Bila anak-anak bertambah besar pengawasan secara fisik semakin berkurang. Dengan demikian kesempatan yang ada akan dimanfaatkan untuk pengembangan dirinya. Jadi aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan tergantung pada manfaat/keuntungan (penilaian atas imbalan dan pengorbanan). Penentuan atas pilihannya tergantung pada imbalan terbesar dan pengorbanan terendah. Dimana dosen perempuan mengharapkan imbalan baik dari sektor domestik dan publik. Apabila dosen perempuan dihadapkan pada sejumlah alternatif imbalan maka yang diambil adalah imbalan yang terbesar.



B A B V

DISKUSI TEMUAN PENELITIAN

Pembahasan tentang perempuan pekerja tidak terlepas dari pembahasan peran ganda perempuan. Peran ganda perempuan ternyata lebih banyak dipermasalahkan perempuan di kota daripada perempuan desa¹. Pada situasi yang ada sekarang peran ganda perempuan sangat didambakan eksistensinya. Dimana perempuan diharapkan hidup di "dua dunia". Di satu dunia ia harus hidup dalam suatu lingkungan keluarga (sektor domestik) yang memerankan sebagai agen sosialisasi dan pendidik bagi anak-anaknya, bertanggung jawab atas berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan kelangsungan rumah tangganya dan mendampingi suami. Di dunia lain perempuan diharapkan sebagai mitra sejajar laki-laki yang mampu menghasilkan sesuatu untuk dirinya sendiri sesuai dengan keahliannya atau untuk membantu keluarganya (dalam sektor publik). Terdapat perbedaan dalam keterlibatan perempuan dalam sektor publik antara perempuan kota dan desa. Menurut Sensus Penduduk 1990, persentase perempuan desa (75,05%) lebih besar daripada persentase perempuan kota (25,95%). Perempuan desa kebanyakan bekerja karena terpaksa, karena faktor kemiskinan dimana penghasilan suami kurang, maka perempuan desa mencari pekerjaan yang menghasilkan untuk membantu ekonomi keluarga.

1. Lihat: N. Graafland "Kaum Wanita Di Minahasa", Maria Ulfah Subadio dan T.O.Ihromi (ed), Peranan dan Kedudukan Wanita di Indonesia, (Yogyakarta, Gadjah Mada Press, 1986) dan Mies Grinj" Tea Pickers in West Java as Mother and Workers, Elisabeth Locker-Scholten and Anke Niehof (eds), Women in focus (Holland.: Foris Pub, 1987)h. 104

sebagaimana temuan DH Penny dalam kasus Sriharjo² menunjukkan peranan perempuan dalam usaha pekarangan yang memberikan sumbangan bagi ekonomi rumah tangga. Sementara itu perempuan di kota mempunyai kebebasan dalam menentukan profesinya: sebagai ibu rumah tangga atau perempuan pekerja.

Perluasan peran perempuan di sektor publik tidak terlepas dari dampak pendidikan, perkembangan teknologi khususnya teknologi rumah tangga dan teknologi kontrasepsi, yang membantu memberi keleluasaan perempuan untuk bekerja. Mely G.Tan³ mengungkapkan fakta terhadap kecenderungan peningkatan jumlah perempuan dalam berbagai profesi khususnya di bidang pendidikan (dunia akademik), ilmu pengetahuan dan dunia bisnis. Dimana tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator tentang kualitas manusia. Merujuk tentang hal ini, kualitas perempuan di bidang pendidikan, dapat ditunjukkan oleh mereka yang telah meraih kedudukan tertinggi dalam dunia akademik yaitu Doktor atau Profesor. Walau masih terbatas cakupannya, namun memberikan gambaran perempuan yang memperoleh gelar akademik tertinggi yang terdapat kurang lebih 200 ilmuwan perempuan⁴. Dimana perempuan UGM bagian dari mereka, dengan persentase kurang lebih 10 persen. Belum terhitung beberapa dosen perempuan yang baru saja meraihnya.

Jadi kualifikasi dosen itu dapat diukur dari gelar akademik yang telah diraihnya. Makin tinggi gelar akademiknya, kualifikasi

2. D.H. Penny dan M. Ginting dalam Pekarangan, Petani dan Kemiskinan : Suatu studi tentang Sifat dan Hakekat Masyarakat Tani di Pedesaan Sriharjo (Yogyakarta, Gadjah Mada Press, 1984)

3. Mely G. Tan: Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan 1991)

4. Saparinah Sadli dan Lily Dhakidai : Perempuan Indonesia dan Ilmu Pengetahuan (Jakarta: Djambatan: 1990)

sebagai dosen makin dapat diandalkan. Karena gelar akademik merupakan suatu bukti tertulis bahwa seseorang telah menempuh pendidikan tinggi.

Temuan penelitian tentang mobilitas pekerjaan dosen perempuan menggambarkan bahwa disiplin ilmu/bidang yang ditekuni tidak berbeda dengan gambaran bidang pendidikan/ilmu atau pekerjaan yang ditekuni perempuan pada umumnya, yaitu mencerminkan nilai-nilai mengenai bidang/pekerjaan yang "pantas" dipelajari dan dikerjakan perempuan yang memperlihatkan 'jender bias'.

Dilihat dari tingkat pendidikan dosen perempuan, semakin tinggi jenjang pendidikan semakin kecil persentasenya. Hal yang berbeda dengan tingkat pendidikan dosen laki-laki, semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin besar persentasenya. Keadaan ini disebabkan perempuan yang akan melanjutkan pendidikan program strata 2 dan strata 3 lebih banyak yang mengikutsertakan dukungan keluarga dalam proses keputusan aktualisasi mobilitas pekerjaan. Dibandingkan dosen laki-laki, dosen perempuan harus berpikir dua tiga kali daripada dosen laki-laki dalam memutuskan pilihannya. Hal yang dapat dimengerti karena anak-anak lebih dekat dengan ibu dari ayahnya. Dan keadaan ini tidak disangkal oleh perempuan, itu mereka sadari bagian dari fungsi reproduksi sosial yang ada pada perempuan. Dosen perempuan lebih memprioritaskan tugas pengasuhan anak.

Kemungkinan hambatan lain mobilitas pekerjaan dosen perempuan berkaitan dengan masalah beasiswa. Pada umumnya peningkatan jenjang pendidikan dikalangan dosen berlangsung melalui beasiswa. Dosen perempuan yang akan mengikuti pendidikan lanjutan, khususnya program doktor, akan mempertimbangkan hal lain yang juga penting dalam hidupnya. Adanya usia reproduktif perempuan yang terbatas

menyebabkan dosen perempuan akan mengutamakan kepentingan keluarga (pribadi) dan bukan kepentingan atau tuntutan lembaga pekerjaannya. Meskipun tidak menutup kemungkinan dosen perempuan memperoleh kepuasan/imbalan berupa penghargaan atau status sosial atas apa yang dicapainya. Namun dosen perempuan lebih memilih kepuasan/imbalan pribadi. Jadi pertimbangan pribadi lebih menentukan mobilitas pekerjaan dalam hal peningkatan jenjang pendidikannya. Sehingga secara keseluruhan persentase tingkat pendidikan dosen perempuan lebih rendah dari dosen laki-laki. Dengan demikian faktor usia amatlah berpengaruh terhadap mobilitas pekerjaan dosen perempuan. Menunjuk temuan Dex⁵ di Amerika Serikat dan Inggris, usia 20-40 tahun merupakan masa (timing) dimana perempuan mengalami mobilitas pekerjaan baik ke jenjang yang lebih tinggi atau mengalami penurunan (upward dan downward). Hal yang dapat dikemukakan disini bahwa walaupun ia sangat ingin meningkatkan mobilitas pekerjaannya namun dosen perempuan tidak bisa meninggalkan peran domestiknya. Sebagai perempuan timur dosen perempuan memegang prinsip kesetaraan, keserasian dan keharmonisan. Dalam karir (sektor publik) dan keluarga (sektor domestik). Dengan kata lain dosen perempuan menginginkan keseimbangan hidup antara dunia kerja dengan dunia personal (perkawinan, rumahtangga). Hagul mengemukakan bahwa meskipun tidak sedikit perempuan yang menempun pendidikan di barat namun nilai-nilai timurnya tetap dimiliki dan dipegang⁶.

Dari uraian di muka dapat dikemukakan bahwa kasih sayang (cinta), dukungan dan pengorbanan keluarga merupakan faktor yang

5. Shierly Dex. op cit, 1987, h 75.

6. Lihat Anton Hagul, Wanita Timur, Kompas, 17 Mei 1994.

ikut dipertukarkan dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan.

Temuan penelitian yang patut dikemukakan di sini adalah jenjang pendidikan suami-istri menunjukkan bahwa pendidikan perempuan sedikit lebih tinggi dari laki-laki (istri lebih tinggi dari suami). Pendidikan perempuan yang tinggi merupakan salah satu indikator mobilitas sosial perempuan tinggi, dengan demikian perempuan lebih banyak berada di sektor publik. Tingkat pendidikan perempuan yang tinggi menggambarkan bahwa status sosial perempuan dalam keluarga tinggi dibandingkan laki-laki (suami). Meskipun perempuan memiliki status sosial tinggi, namun dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaannya, perempuan mempertimbangkan dukungan keluarga (persetujuan suami). Hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan laki-laki dalam keluarga cukup besar. Jadi kekuasaan dalam keluarga tidak ditentukan oleh tingkat pendidikan yang diperolehnya tetapi oleh jenis kelamin.

Temuan penelitian tentang mobilitas pekerjaan dosen perempuan yang perlu dikemukakan adalah perilaku/tindakan dosen perempuan selalu diorientasikan untuk memperoleh imbalan (dalam arti kepuasan/kebanggaan, hubungan). Sejalan dengan pergeseran posisi perempuan (artinya perempuan berada dalam sektor publik dan tetap menjalankan peran domestik). Dengan demikian dosen perempuan tetap berperan ganda namun cara melakukan peran itu telah berubah. Dimana dosen perempuan dalam melakukan peran domestiknya dibantu oleh orang lain (pembantu). Dengan kata lain dosen perempuan mempunyai keahlian ganda. Pergeseran posisi dosen perempuan yang berada dalam dua sektor (publik dan domestik) berkaitan dengan motif dosen perempuan untuk mendapatkan imbalan ganda yang mencakup imbalan intrinsik dan ekstrinsik yaitu imbalan di sektor publik

(penghasilan, kedudukan dan status/ penghargaan) dan domestik (cinta/kasih sayang, keharmonisan keluarga). Bilamana dosen perempuan dihadapkan pada sejumlah (alternatif) imbalan baik publik dan domestik, maka yang dipilih adalah imbalan yang memberikan keuntungan terbesar.

Melalui pendekatan teori pertukaran, individu (dosen perempuan) memiliki kebebasan bertindak dalam menentukan pilihannya. Pilihan dalam pola pertukaran tersebut didasarkan atas motif-motif individu. Yang mana pilihan perilaku-perilaku mencerminkan cost dan reward yang diharapkan berhubungan dengan garis perilaku alternatif tersebut. Sebagaimana dinyatakan Homans bahwa perilaku individu dalam sistem internalnya dibimbing oleh nilai yaitu ide atau pernyataan tentang apa yang seharusnya dilakukan, diharapkan dilakukan oleh anggota. Dalam penentuan keputusan ini dosen perempuan mempertimbangkan nilai "gender division of labor" dalam penentuan tindakan/perilakunya.

Dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan, dosen perempuan dihadapkan pada sejumlah pengorbanan yang berupa beban/hambatan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (sosial dan biologis) dan pekerjaan kerumahaan yang biasa disebut dengan pekerjaan domestik, suatu pekerjaan yang tidak ada nilai ekonomis (uang) serta usia perempuan. Jadi aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan disertai atau berhubungan dengan sejumlah imbalan dan pengorbanan yang mana konsepsi atau penentuan imbalan dan pengorbanan tersebut didasarkan pada nilai yang diyakini. Yaitu nilai tentang "gender division of labor" atau pembagian kerja secara seksual yang memberikan peran berbeda bagi laki-laki dan perempuan. Kenyataan yang diperoleh dari lapangan mengungkapkan bahwa dosen perempuan mempertimbangkan nilai tersebut. Dengan kata lain nilai

pembagian kerja berdasarkan jender mempunyai hubungan dalam mobilitas pekerjaan. Selanjutnya sejauhmana hubungan antara nilai dengan proses aktualisasi mobilitas. Bahwa nilai masih sangat dipegang kuat dosen perempuan dalam mobilitas pekerjaan khususnya pada saat dosen perempuan akan mengikuti pendidikan lanjutan program S2 dan S3. Hal ini berkaitan dengan konsepsi tentang imbalan yang diharapkan dan pengorbanan yang dikeluarkan dalam proses aktualisasi mobilitas tersebut. Dosen perempuan akan memaksimalkan imbalan dan meminimalkan pengorbanan.

Jadi dua hal yang perlu digaris bawahi dalam temuan tersebut adalah : (1) nilai tentang pembagian kerja berdasarkan jender masih dimiliki, berlaku dan dipegang kuat oleh dosen perempuan. Nilai itu terlihat jelas bilamana dosen perempuan yang mempunyai dua peran yaitu di sektor publik dan domestik mempertimbangkan nilai tersebut (menjadi dasar pertimbangannya) dalam proses aktualisasi mobilitas pekerjaan. (2) Perilaku dosen perempuan selalu diarahkan (diorientasikan) untuk mendapatkan imbalan-imbalan. Alternatif imbalan tersebut bersumber dari peran dosen perempuan di sektor publik dan domestik. Dan imbalan yang memberi keuntungan terbesar yang akan diambil. Dengan demikian bahasan (tokus) penelitian inipun memperlihatkan adanya pertimbangan antar imbalan, jadi pertukaran antar imbalan. Bukan hanya antara imbalan dan pengorbanan (reward dan cost).

Teori pertukaran Homans dan Blau yang menyatakan bahwa manusia dalam interaksinya selalu dihadapkan pada pertimbangan cost dan reward, sementara itu temuan penelitian mobilitas pekerjaan dosen perempuan di muka dapat memperkaya bahasan teori pertukaran dimana yang dipertukarkan tidak saja antara imbalan dan pengorbanan tetapi juga antara imbalan dengan imbalan, antar besarnya imbalan

sehingga berlaku hukum dalam perebutan imbalan tersebut: (1) semakin besar keinginan untuk menguasai seluruh jenis imbalan yang tersedia, (2) apabila seseorang dihadapkan pada sejumlah imbalan maka yang akan dipilih/diambil adalah imbalan yang memberi keuntungan terbesar.

Untuk menjelaskan seluruh perilaku dosen perempuan dalam memperoleh imbalan yang diharapkan tersebut dijelaskan melalui proposisi-proposisi yang diajukan Homans.

Nilai 'pembagian kerja berdasarkan gender' tersebut dapat dikatakan melemahkan pandangan penulis yang menyatakan⁷ bahwa naiknya angka perceraian yang digugat istri tidak seluruhnya mencerminkan semakin bertambahnya kestabilan keluarga, tetapi lebih banyak disebabkan karena adanya perubahan yang mendasar dalam sistem nilai khususnya yang berkaitan dengan perkawinan dan lembaga keluarga, peranan dan perubahan status perempuan dalam keluarga. Perubahan tersebut telah mendorong keberanian kaum perempuan untuk mempertahankan martabatnya yang dalam hal ini melakukan suatu keputusan untuk menarik diri dari lembaga perkawinan yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

Persamaan yang dapat ditarik dari penelitian mobilitas pekerjaan dosen perempuan dengan perubahan nilai di kalangan wanita yang bercerai tersebut adalah keduanya mengakui telah terjadi perubahan nilai dalam masyarakat tentang persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Perempuan mempunyai dua peran yaitu di sektor publik dan domestik. Dengan kata lain perempuan mulai menghargai peran-peran yang dilakukan dalam pekerjaan (sektor publik).

Perbedaan yang ditemukan dari kedua penelitian tersebut

7. SriTresnaningtyas, *op.cit.*, 1986.

adalah: 1) di satu sisi perempuan berusaha menarik diri dari lembaga perkawinan yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang dicita-citakan. Di sisi yang lain penelitian mobilitas pekerjaan menyatakan bahwa dosen perempuan membutuhkan dukungan dan pertimbangan keluarga dalam pengambilan keputusan tentang pengembangan karir khususnya mengikuti pendidikan lanjutan, yang menunjukkan bahwa dosen perempuan berusaha untuk menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga. Hal ini dilakukannya dengan tujuan perempuan ingin meraih imbalan ganda baik imbalan di sektor publik maupun domestik. 2) seiring dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat (menuju industrialisasi), mulai berkembang anggapan yang menilai tinggi peranan yang dilakukan dalam pekerjaan. Bila perempuan yang bekerja, secara kaku terpaku pada nilai-nilai tradisional, ia tidak akan pernah bisa bebas dari konflik-konflik jiwa yang menekan. Sehingga akhirnya ia harus membuat pilihan. Pilihan tersebut biasanya dipengaruhi oleh penilaiannya mengenai apa dan mana yang lebih dihargai. Sementara itu dalam penelitian mobilitas pekerjaan ditemukan bahwa pilihan wanita dalam rangka pengembangan karirnya didasarkan atas pertimbangan memaksimalkan imbalan dan meminimalkan pengorbanan.

Temuan penelitian Ida Yuhana⁸ tentang Ibu Rumah Tangga Sebagai Pencari Nafkah : Imbalan dan Pengorbanan, menjelaskan bahwa usia anak terkecil berpengaruh terhadap keterlibatan ibu rumah tangga dalam pekerjaan mencari nafkah. Penelitian ini juga mengungkapkan opini dalam masyarakat bahwa "ibu rumah tangga yang mempunyai bayi sebaiknya tidak bekerja atau keluar dari pekerjaannya" mempengaruhi masuknya ibu rumah tangga dengan usia

8. Ida Yuhana. op.cit .1989

anak terkecil < 1 tahun ke dalam pasaran tenaga kerja. Temuan lain menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara lapisan sosial ekonomi dengan keterlibatan ibu rumah tangga dalam kegiatan naitkah. Selanjutnya dinyatakan bahwa hubungan antara usia anak terkecil dengan keterlibatan ibu rumah tangga dalam kegiatan naitkah lebih kuat pada lapisan menengah daripada lapisan bawah. Dalam hal ini usia anak terkecil lebih menentukan keputusan ibu rumah tangga lapisan menengah dalam hal memilih/mengambil pekerjaan naitkah, atau keluar dari pekerjaannya dengan mempertimbangkan imbalan antara imbalan dan pengorbanan. Akan tetapi bagi ibu rumah tangga lapisan bawah, desakan ekonomi keluarga mendorong mereka masuk ke dalam pasaran tenaga kerja. Dalam hal ini usia anak terkecil pada umumnya tidak menjadi kendala masuknya mereka ke dalam pasaran tenaga kerja. Temuan berikutnya menyatakan tidak ada hubungan antara usia anak terkecil dengan persetujuan suami atas keterlibatan istrinya dalam kegiatan mencari naitkah. Hal yang sama, bahwa tidak ada hubungan antara pelapisan sosial ekonomi dengan persetujuan suami atas keterlibatan istri dalam kegiatan naitkah. Dalam hal ini persetujuan suami merupakan persetujuan bersyarat dimana mereka pada umumnya memberikan pengorbanan pada ibu rumah tangga untuk tetap melaksanakan tugas-tugas rumah tangga. Temuan terakhir menyatakan bahwa ibu rumah tangga lapisan bawah cenderung bekerja karena terpaksa daripada karena pilihan untuk mengambil pekerjaan. Sementara itu ibu rumah tangga lapisan menengah mempunyai otonomi dalam menentukan pilihan pekerjaannya. Sebaliknya bagi ibu rumah tangga lapisan bawah jika dipandang tidak ada alternatif yang menguntungkan dari alternatif pekerjaan yang tersedia, seperti pekerjaan yang memakan waktu lama dan energi yang besar dengan imbalan upah yang rendah, maka alternatif yang memberikan kerugian

terrendah yang diambil.

Dari penelitian mobilitas pekerjaan dosen perempuan dan ibu rumah tangga yang bekerja : imbalan dan pengorbanan (suatu studi pada ibu rumah tangga pedesaan) ditemukan ada persamaan yaitu : 1) beban keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi keterlibatan ibu rumah tangga dalam pekerjaan naikan. Beban keluarga dalam hal ini usia anak terkecil menjadi pertimbangan ibu rumah tangga pada keterlibatan di sektor publik. Selain 'beban keluarga' dalam hal ini pertimbangan keluarga (persetujuan suami) untuk mengikuti pendidikan lanjutan dalam rangka mobilitas pekerjaan. 2) Nilai yang berlaku dalam masyarakat tentang perawatan anak yang dipercayakan pada ibu tetap dipegang oleh ibu rumah tangga. Dari kedua penelitian hal itu ditunjukkan dengan perhatian ibu secara fisik/kehadiran dan kedekatannya pada anaknya yang masih kecil.

B A B VI

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

VI.1 KESIMPULAN

Dari temuan penelitian tentang pengaruh nilai sebagai kerangka acuan dalam konsepsi imbalan dan pengorbanan pada dosen perempuan di Universitas Gadjan Mada diperoleh gambaran secara umum bahwa tingkat pendidikan dosen perempuan yang cukup tinggi telah merupakan petunjuk adanya aspirasi tinggi terhadap mobilitas pekerjaan (pengembangan karir) mereka. Semakin tinggi jenjang pendidikan semakin kecil persentasenya. Selain tugas fungsional yang secara tidak langsung ada pada dosen, dosen perempuan juga memegang tugas struktural pada tingkat fakultas. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan pun mampu memegang tugas kepemimpinan. Dalam memenuhi tugas fungsional, sebagian besar dosen perempuan menempati jabatan fungsional lektor madya (18,09%).

Pada komunitas dosen perempuan telah terjadi suatu pergeseran konsepsi nilai yaitu peran perempuan dalam lingkungan domestik telah bergeser pada peran publik. Pergeseran konsepsi nilai tersebut dipengaruhi oleh kenyataan adanya kesempatan dan kemampuan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk memasuki sektor pekerjaan. Namun demikian terdapat faktor yang memperlambat pergeseran tersebut yang berasal dari keyakinan sebagian perempuan terhadap nilai budaya yang beranggapan bahwa laki-laki mempunyai peran sebagai pencari nafkah utama dan perempuan bertanggung jawab atas pengaturan rumah tangga. Akan tetapi pergeseran peran tersebut tidak bersifat dikotomis dalam arti perempuan yang berada dalam lingkungan publik juga tetap bertanggung jawab terhadap lingkungan

domestik, seperti perawatan dan pengasuhan anak, sosialisasi keluarga, cara pengaturan rumah dan sebagainya. Konsekuensi dari peran perempuan yang tidak bersirat dikotomis adalah perempuan tetap mempunyai tanggung jawab dalam sektor domestik, dengan kata lain perempuan mempunyai keahlian ganda. Keahlian ganda ini ditunjukkan dengan peran mereka dalam domestik hanya saja cara melakukan peran tersebut diserahkan kepada orang lain yaitu pembantu rumah tangga.

Pergeseran posisi perempuan yang berada dalam dua sektor yaitu domestik dan publik berkaitan dengan motif dosen perempuan yang mengharapkan imbalan ganda yaitu imbalan dari kedua sektor tersebut. Imbalan yang diperoleh diimbangi dengan pengorbanan yang besar dari dosen perempuan dalam hal pembagian waktu untuk menyeimbangkan kedua perannya. Dalam mendapatkan imbalan yang diharapkan dan pengorbanan yang harus dikeluarkan dalam rangka mobilitas, dosen perempuan mempertimbangkan nilai gender division of labor dalam menentukan pilihannya.

Nilai yang sudah mulai bergeser diantara domestik dan publik menyebabkan sumber imbalan bagi dosen perempuan bersirat ganda. sumber itu adalah dukungan keluarga dan karir. Imbalan yang bersumber dari pertimbangan keluarga (sektor domestik) seperti hubungan yang tetap harmonis dalam keluarga. Sedangkan imbalan yang bersumber dari karir (sektor publik) berujud gaji, penghargaan jabatan, kepuasan diri. Dengan kata lain dosen perempuan mengharapkan adanya keseimbangan hidup antara dunia kerja dengan dunia personal (perkawinan, rumah tangga).

Pertimbangan dosen perempuan dalam melakukan mobilitas pekerjaan tidak saja memperhitungkan cost dan reward tetapi juga antara beberapa reward. Terdapat kecenderungan dari dosen perempuan

untuk mendapatkan beberapa alternatif reward namun bila kemampuan tidak memungkinkan maka pilihan mendapatkan reward dijatuhkan pada reward yang paling menguntungkan.

Dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan lebih banyak yang memilih jalur pendidikan daripada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih suka memilih jalur mobilitas dimana perempuan menghindari persaingan dalam kelompok besar. Dosen perempuan lebih suka persaingan yang melibatkan diri sendiri atau dalam kelompok kecil (keluarga). Diduga, karena jalur pendidikan memberikan kepuasan diri untuk mengangkat status (gelar) dibandingkan pengorbanan waktu dalam merintis karir di jalur pekerjaan (penelitian, pengajaran).

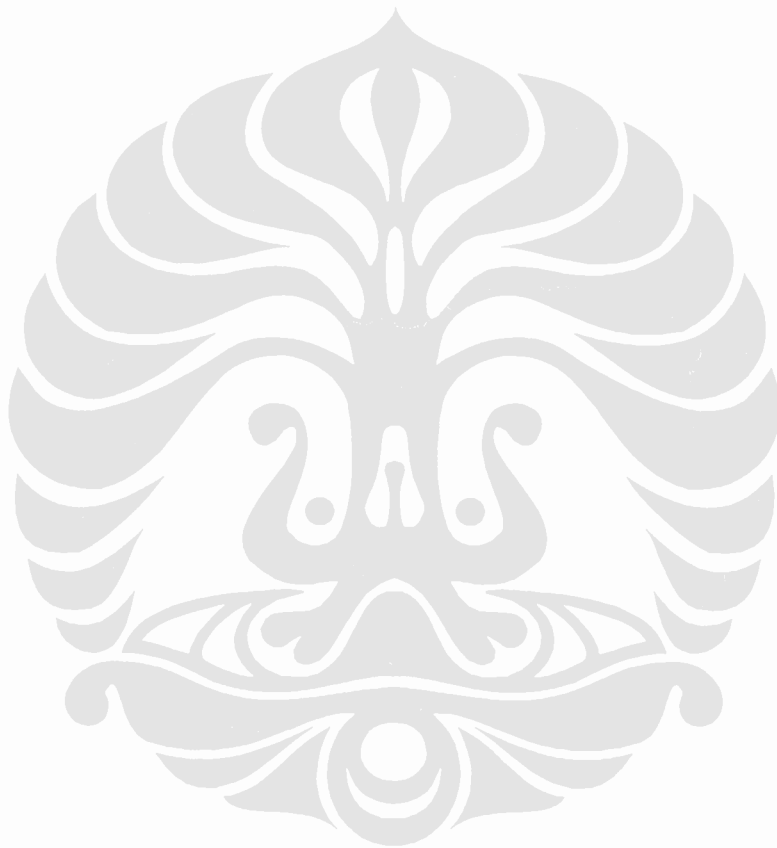
Untuk mendapatkan imbalan yang diinginkan, diimbangi pengorbanan yang dikeluarkan dosen perempuan. Pengorbanan ini berkaitan dengan beban atau tanggung jawab dalam perannya sebagai ibu rumah tangga. Pengorbanan yang dikeluarkan tidaklah bersifat konstan dalam arti berlaku terus menerus sepanjang karirnya, faktor yang berpengaruh adalah usia perempuan dan beban keluarga atau usia anak. Bila anak-anak bertambah besar maka pengawasan secara fisik semakin berkurang, sehingga kesempatan untuk lebih mengembangkan karir akan dimanfaatkan.

Sebagai akhir kata dapat dikatakan bahwa pengaruh nilai (gender division of labor) masih kuat walau perempuan sudah memasuki sektor publik, dengan kata lain perempuan masih memegang peran domestiknya. Hal ini ditunjukkan dengan cara memberi perhatian pada keluarga yang selalu dilakukan walau bukan dalam bentuk fisik, tetapi ditunjukkan dengan keahlian perempuan dalam sektor domestik karena perempuan masih mempunyai keterikatan atau tanggung jawab pada sektor domestik.

VI. 2 IMPLIKASI

Sejauh ini diketahui bahwa penelitian tentang "perempuan dan kerja" perkotaan di Indonesia sangat jarang yang bertitik tolak dari pendekatan Teori Pertukaran. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pertimbangan imbalan (reward) dan pengorbanan (cost) masih menjadi dasar dalam aktualisasi mobilitas pekerjaan. Namun dalam mempertimbangkan hal itu nilai yang makin bergeser tetap berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Dari hasil penelitian, yang perlu mendapat perhatian adalah bentuk pengorbanan keluarga (suami dan anak). Curahan waktu yang tinggi dan pembagian kerja yang tidak seimbang antara pasangan suami istri terutama dalam keluarga dengan anak bawah lima tahun merupakan pengorbanan yang dipikul perempuan. Oleh karena itu diperlukan pembagian kerja yang lebih baik dimana dalam situasi tertentu pekerjaan rumah tangga (domestik) dan pekerjaan nakhla (publik) menjadi tanggung jawab bersama. Dengan kata lain dibutuhkan suatu kemitraan dalam hubungan suami istri dalam membina keluarga. Semuanya ini membawa konsekuensi pada keterlibatan laki-laki dalam pengurusan rumah tangga agar perempuan mampu mengembangkan diri secara optimal. Penelitian ini tidak mengungkap lebih jauh tentang asiliasi agama seseorang (dosen perempuan) dengan nilai yang yang diyakininya sebagai pedoman (pertimbangan) dalam tindakan. Oleh karenanya disarankan penelitian selanjutnya memperhatikan faktor tersebut, untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dalam kaitannya dengan pengembangan karir (mobilitas pekerjaan) perempuan. Selain itu juga perlu memperhatikan faktor jenis pekerjaan suami bila ingin menilai

pengembangan karir perempuan.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Abdullah, Irwan.

- 1990 Wanita Ke Pasar: Perubahan Sosial Ekonomi di Pedesaan, dalam Populasi. Yogyakarta: PPSK. UGM. .

Anonimous.

- 1989 Indonesian Woman : Abstract Part 2 . Jakarta: Pusat Informasi Wanita Dalam Pembangunan. LIPI.

Ariani, I. Gusti Ayu Agung.

- 1986 Pengaruh Pariwisata Terhadap Status Sosial Wanita Bali dalam Pembangunan. Bogor: IPB.

Blau, Peter M.

- 1967 Exchange and Power in Social Life. New York: John Willey. Second Edition.

Boserup, Ester.

- 1970 Women's Role in Economic Development. London: George Allen and Unwill Ltd.

Budiman, Arief.

- 1985 Pembagian Kerja Secara Seksual. Jakarta: Gramedia.

Chant, Sylvia.

- 1988 Gender and Urban Production dalam Byrdon, L dan Chants, S. (eds). Women in Third World, Gender Issues in Rural and Urban Areas. London: Edward Edgar Pub.

Dex, Shierly.

- 1987 Women's Occupational Mobility: A Lifetime Perspective. London: Macmillan. . .

Graafland, N.

- 1986 Kaum Wanita Di Minahasa. Maria Ulfah Subadio dan T.

O.Ihromi (eds) dalam Peranan Dan Kedudukan Wanita Di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.

Grijns, Mies.

1987 Tea Peackers in West Java as Mother and Workers. Dalam Indonesian Woman in Focus. Elsbeth Locker - Scholten and Anke Niehof (eds). Holland: Foris Pub.

Hall, Richard.

1974 Organization Structure and Process. London: Prentice Hall.

Ihromi, T. O.

1991 Para Ibu Yang Berperan Tunggal dan Yang Berperan Ganda. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Johnsons, D.P.

1986 Teori Sosiologi Klasik Dan Modern. Jilid II. di Indonesiakan oleh Robert MZ Lawang. Jakarta: Gramedia.

Koentjaraningrat.

1982 Masalah-masalah Pembangunan : Bunga Rampai Antropologi Terapan. Jakarta: LP3ES.

Marzuki, Dimyati dan Sumad.

1990 Himpunan Peraturan, Kepegawalan Jilid III. Jakarta: Armas Duta Jaya.

Moleong, Lexy J.

1990 Metode Penelitian Kualitatif. Bandung. Remadja Rosdakarya.

Morris, Monica B.

1987 inequalities in Labor Force: Three Sociological Explanation. Dalam Woman Working: Theories and Facts in

Perspective. Ann H. Stromberg dan Shierly Harkess (eds). California: Mayfield Pub. First Edition.

Nye, F. Ivan.

1979 Choice, Exchange and The Family. Dalam Contemporary Theories about Family, General Theories/ Theoretical Orientations. Ivan F. Nye (ed) Vol. II, New York: Free Press.

Penny, D H dan Ginting, M.

1984 Pekerjaan, Petani dan Kemiskinan : Suatu Studi tentang Sifat dan Hakekat Masyarakat Tani di Pedesaan Sriharjo. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.

Poloma, Margaret.

1983 Sosiologi Kontemporer. Jakarta: Rajawali.

Ritzer, George.

1980 Sociology: Multiple Paradigm Science. Boston: Allyn and Bacon Inc.

Sadli, Saparinah dan Dhakidai, Lily.

1990 Perempuan Indonesia dan Ilmu Pengetahuan. Jakarta: Djambatan.

Sayogya, Pudjiwati.

1983 Peranan Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa. Jakarta: Rajawali.

Sediyoprpto, Endang.

1982 Tenaga Kerja Wanita Indonesia. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Soedarno.

1988 Sumber Daya Manusia. Jakarta: Karunia.

Stoller, Ann.

- 1982 Struktur Kelas dan Otonomi Wanita di Pedesaan Jawa. Dalam Koentjaraningrat (ed). Masalah-masalah Pembangunan: Bunga Rampai Antropologi Terapan. Jakarta: LP3ES.

Syahrir, Kartini.

- 1990 Perempuan Intelektual Indonesia. Dalam Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan. Mely G Tan (peny). Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Tan, Mely G.

- 1982 Wanita Indonesia Sari Karangan. Jakarta: YIIS dan Pusat Dokumentasi Ilmiah Nasional LIPI.
- 1991 Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Turner, Jonathan.

- 1987 The Structure of Sociological Theory. Illinois: Dorsey Press.

Makalah, Tesis, Buletin :

Badan Administrasi Kepegawaian Negara

- 1993 Daftar Perangkatan Data Pegawai Negeri Sipil. Data Dalam Bentuk Diagram.

Boedihartono.

- 1991 Studi Kasus. Hand Out Kuliah Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Universitas Indonesia.

Handayani, Titik.

- 1993 Wanita Metropolitan Jakarta. Dalam Perempuan.

Pendidikan dan Kemandirian. Buletin PPT- LIPI Vol.1
Januari.

Logsdon, Martha G.

1985 Pegawai Negeri Sipil Wanita. Prisma. LP3ES. No 10.

Lembaga Administrasi Negara

1982 Peningkatan Peranan Pegawai Negeri Wanita Dalam
Pembangunan. Laporan Penelitian. LAN.

Nagib, Laila.

1993 Perempuan Berpendidikan Tinggi : Karir dan
Kesejahteraan Keluarga. Dalam Perempuan. Pendidikan dan
Kemandirian. Buletin PPT-LIPI. Vol. 1 . Januari

Sritresnaningtyas

1986 Perubahan Nilai Di Kalangan Wanita Yang Bercerai. Tesis

Sukesi, Keppi.

1991 Status Dan Peranan Perempuan : Apa Arti dan
Implikasinya Bagi Studi Perempuan. Dalam Warta Studi
Perempuan. Jakarta: PDII-LIPI. Vol.2. No.1

Yuhana, Ida.

1989 Ibu Rumah Tangga Sebagai Pencari Nafkah: Imbalan dan
Pengorbanan. Jakarta: Universitas Indonesia.

Lain-lain :

Anton Hagul

Wanita Timur. Kompas. 17 Mei 1994 Hal. IV

.....
Pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Kompas. 17
Januari 1994 Hal.XVI

Lampiran

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan karya ilmiah untuk melanjutkan pendidikan Program Pasca Sarjana Bidang Ilmu Sosial Universitas Indonesia, saat ini saya melakukan penelitian tentang "Mobilitas Pekerjaan Perempuan" (Studi terhadap Dosen Perempuan di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta).

Kuesioner ini ditujukan pada perempuan yang memiliki profesi dosen pada Universitas Gadjah Mada di Yogyakarta, yang berstatus menikah dan memiliki anak serta memiliki masa kerja minimal 7 tahun. Dan ibu adalah salah seorang yang terpilih untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk keperluan itu saya mohon kesediaan ibu untuk mengisi seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan masalah pengembangan karir atau mobilitas pekerjaan dosen perempuan.

Dalam pengisian ini tidak ada jawaban yang salah/benar, pantas/tidak pantas. Dengan demikian saya mengharapkan jawaban yang sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang ibu miliki. Sesuai kode etik penelitian, maka jawaban yang masuk akan dijaga kerahasiaannya.

Apabila telah diisi, mohon ibu kirimkan dengan amplop yang telah tersedia sebelum tanggal 1993.

Atas pengertian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Salam,

Dra. F. Iriani R.D.

ISILAH ATAU LINGKARILAH JAWABAN IBU

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Umur responden :
 - a. 25 - 34 thn.
 - b. 35 - 44 thn.
 - c. 45 - 54 thn.
 - d. 55 thn. keatas
4. Agama :
 - a. Islam
 - b. Kristen
 - c. Katolik
 - d. Hindu
 - e. Budha
5. Pendidikan :

Strata	Bidang
a. S1	
b. S2	
c. S3	
6. Nama Lembaga Pekerjaan :

Universitas	:	
Fakultas	:	
Program Studi	:	
Masa Kerja	:	
7. Pendidikan Suami :

Strata	Bidang
a. S1	
b. S2	
c. S3	
8. Pekerjaan Suami :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Karyawan Swasta
 - c. ABRI
 - d. Pengusaha / wiraswasta
 - e. lain-lain :
9. Berdasarkan asal daerah maka ibu dan suami termasuk pasangan :
 - a. Suami-istri berasal dari P. Jawa
 - b. Suami-istri berasal dari luar P. Jawa
 - c. Istri dari P. Jawa, suami dari luar P. Jawa
 - d. Istri dari luar P. Jawa, suami dari P. Jawa

e. lain-lain :

- | 10. Umur anak | Jumlah anak |
|--------------------|-------------|
| a. di bawah 5 thn. | |
| b. 6 - 12 thn. | |
| c. 13 - 15 thn. | |
| d. 16 - 18 thn. | |
| e. 19 - 25 thn. | |
| f. di atas 25 thn. | |

11. Tingkat pendidikan anak :
- | | |
|-----------------------------|-------|
| a. Taman Kanak-kanak | |
| b. Sekolah Dasar | |
| c. Sekolah Menengah Pertama | |
| d. Sekolah Menengah Atas | |
| e. Akademi/PT | |

B. Pekerjaan

12. Di antara berbagai jenis pekerjaan yang ada, alasan apa yang membuat ibu memilih pekerjaan sebagai dosen ? jelaskan.

Page 10 of 10

13. Apakah ibu pernah bekerja sebelum menetapkan pilihan menjadi dosen ?

a. ya b. tidak

14. Jika ya (jawaban no. 13) apa pekerjaan tersebut ?

15. Selain menjadi dosen pada lembaga tempat ibu bekerja (disebut 'Lembaga Utama'), apakah ibu juga menjadi dosen di tempat lain?

a. ya b. tidak

16. Berapa jam dalam satu hari ibu bekerja pada lembaga utama tersebut ?

a. kurang dari 7 jam b. 7 jam
c. lebih dari 7 jam

17. Apakah ibu mempunyai pekerjaan lain (pekerjaan sampingan), di luar pekerjaan sebagai dosen ?

a. ya b. tiqak

18. Jika ya (jawaban no. 17) sebutkan pekerjaan tersebut.
-
19. Berapa jam dalam satu hari ibu bekerja pada pekerjaan sampingan tersebut ? (jawaban no. 18)
- a. kurang dari 3 jam b. 3 jam
c. lebih dari 3 jam
20. Selama ibu bekerja di luar rumah, apakah dalam menyelenggarakan pekerjaan/tugas rumah tangga dan mengawasi anak-anak, ibu dibantu oleh pembantu rumah tangga ?
- a. ya b. tidak
21. Kalau ya (jawaban no. 20) berapa jumlah pembantu rumah tangga di rumah ibu ?
- a. satu orang b. dua orang
22. Apakah ibu pernah membawa pekerjaan (pekerjaan yang sifatnya bisa dilakukan di rumah) untuk dikerjakan di rumah ?
- a. sering b. kadang-kadang
c. tidak pernah
23. Penghasilan yang ibu peroleh dalam bekerja merupakan (pilih salah satu)
- a. penghasilan pokok/utama dalam keluarga
b. penunjang/tambahan penghasilan suami
24. Apakah ibu pernah merasakan bosan, jenuh dalam pekerjaan ?
- a. sering b. kadang-kadang
c. tidak pernah
25. Jika pernah merasakan bosan (jawaban no. 24) hal apa yang membuat demikian, jelaskan.
-
-

C. Mobilitas pekerjaan

26. Dalam satu semester, rata-rata ibu mengajar pada lembaga utama berapa sks ?
- a. kurang dari 8 sks b. 8 - 12 sks
c. lebih dari 12 sks

27. Jika ibu juga mengajar di luar lembaga utama, berapa jumlah sks yang ibu ajarkan dalam satu semester ?
- a. 3 sks
 - b. 4 - 6 sks
 - c. lebih dari 7 sks
28. Dalam satu tahun, rata-rata ibu membuat karya ilmiah (penelitian, menulis di jurnal/majalah) :
- a. 1 - 2 buah
 - b. lebih dari 3 buah
29. Dalam suatu penelitian jabatan ibu sebagai ketua proyek penelitian :
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
30. Dalam suatu penelitian jabatan ibu sebagai sekretaris proyek penelitian :
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
31. Dalam suatu penelitian jabatan ibu sebagai anggota proyek penelitian :
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
32. Dalam satu tahun, rata-rata ibu melakukan pengabdian pada masyarakat :
- a. 1 - 2 kali
 - b. lebih dari 3 kali
33. Dalam suatu pengabdian masyarakat jabatan ibu sebagai ketua proyek tersebut :
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
34. Dalam suatu pengabdian masyarakat jabatan ibu sebagai sekretaris proyek :
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
35. Dalam suatu pengabdian masyarakat jabatan ibu sebagai anggota proyek tersebut :
- a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
36. Rata-rata lamanya melakukan pengabdian pada masyarakat yang pernah ibu lakukan :
- a. satu hari
 - b. satu minggu
 - c. lebih dari satu minggu

37. Pernahkan ibu mengikuti seminar, lokakarya tingkat internasional :
a. tidak pernah. karena _____
b. pernah, _____ kali
38. Dalam satu tahun, rata-rata ibu mengikuti seminar, lokakarya tingkat nasional :
a. 1 - 2 kali b. lebih dari 3 kali
39. Dalam satu tahun, rata-rata ibu mengikuti seminar, lokakarya tingkat universitas :
a. 1 - 2 kali b. lebih dari 3 kali
40. Dalam suatu seminar, lokakarya yang pernah ibu ikuti, peran/kedudukan apa yang sering ibu bawaan (jawaban dapat lebih dari satu) ?
a. pembawa makalah b. penambat/pembahas
c. moderator c. peserta
e. panitia
41. Dalam rangka pengembangan karir seorang dosen, mengikuti pendidikan pada jenjang S2 dan S3 merupakan suatu hak bagi setiap dosen.
Apakah ada perbedaan perlakuan antara dosen perempuan dan laki-laki di lingkungan ibu ?
a. ya b. tidak
42. Jika ya (jawaban no. 39) dalam hal apa, jelaskan.

43. Adakah perbedaan kesempatan (dalam hal melanjutkan pendidikan/kursus, penelitian, pengajaran dsb) yang diberikan bagi dosen senior dan yunior di lingkungan ibu ?
a. ya b. tidak
44. Jika ya (jawaban no. 41) dalam hal apa, jelaskan.

Pertanyaan no. 45 sampai 47 khusus untuk dosen dengan pendidikan Strata 1 dan strata 2.

45. Apakah ibu ingin melanjutkan studi S2 atau S3 ?
a. ya _____ dilanjutkan ke pertanyaan 46
b. tidak _____ dilanjutkan ke pertanyaan 47

46. Jika ya, ibu memperoleh kesempatan dan beasiswa untuk studi lanjutan, akan tetapi ibu terpaksa harus berpisah dengan keluarga (suami dan anak) untuk jangka waktu lama, bagaimana keputusan ibu ?
- dengan berat hati merelakan kesempatan itu karena keluarga tidak menghendaki.
 - bersedia menjalani hidup berpisah dari keluarga karena suami sangat mendukung untuk mengikuti pendidikan.
 - menerima kesempatan tersebut dan bersedia menjalani hidup berpisah dari keluarga meskipun suami kurang mendukung untuk mengikuti pendidikan.
47. Jika tidak, berikan alasan ibu.
- _____
- _____
48. Apakah ibu pernah menduduki suatu jabatan struktural dalam lembaga ibu bekerja ?
- ya, sebutkan : _____ thn _____
_____ thn _____
_____ thn _____
_____ thn _____
 - tidak
49. Ada suatu pernyataan bahwa peran utama perempuan adalah dalam lingkungan rumah tangga (domestic sphere) dan peran utama laki-laki adalah di luar rumah (public sphere) sebagai pencari nafkah utama. Bagaimana pendapat ibu atas pernyataan tersebut ?
- setuju
 - tidak setuju
50. Jelaskan jawaban atas pertanyaan no. 49 di atas.
- _____
- _____
51. Ada suatu pernyataan bahwa perempuan boleh bekerja di luar rumah (sektor publik) asalkan mereka tetap menjalankan tugas/pekerjaan rumah tangga. Bagaimana pendapat ibu ?
- setuju
 - tidak setuju

52. Jelaskan jawaban atas pertanyaan no. 51 tersebut.

53. Urutkan berdasarkan prioritasnya, hal-hal yang membuat kecemasan dalam kehidupan perkawinan seorang perempuan yang bekerja menurut pendapat ibu. yang meliputi sbb :

urutan prioritas

- tidak hadir saat dibutuhkan _____
- tidak cukup waktu mengurus anak _____
- kurang waktu untuk berada disisi suami _____
- lebih mementingkan karir pribadi _____
- perempuan mempunyai kedudukan/po-
sisi lebih tinggi dari suami _____

54. Apakah pekerjaan ibu sekarang memberi imbalan, yaitu memberikan kesenangan, kepuasan secara fisik (materi) ?
a. ya b. tidak

55. Jelaskan jawaban pertanyaan no. 54.

56. Apakah pekerjaan ibu sekarang memberi imbalan, yaitu kesenangan, kepuasan secara sosial ?
a. ya b. tidak

57. Jelaskan jawaban pertanyaan no. 56.

58. Apakah pekerjaan ibu sekarang memberi imbalan, yaitu kesenangan, kepuasan secara psikologis ?
a. ya b. tidak

59. Jelaskan jawaban pertanyaan no. 58.

50. Menurut pendapat ibu, hambatan utama bagi perempuan untuk meningkatkan/mengembangkan karirnya adalah : (jawaban dapat lebih dari satu)
- a. gangguan yang berkaitan kerumah tanggaan
 - b. tugas-tugas yang berkaitan kerumah tanggaan
 - c. kurang mendapat dukungan dari suami dan anak
 - d. pandangan negatif masyarakat tentang perempuan yang memiliki karir
 - e. lainnya, sebutkan _____

Terima kasih atas kesediaan ibu mengisi semua pertanyaan.

