

“Wanita Karir: Sebuah Pilihan Dilematis Antara Pekerjaan dan Keluarga”

(Studi Kasus Pada Wanita Karir di Yogyakarta)

SKRIPSI



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Oleh:

Nama : Nafiesa Lauza Mernisa Hilman

Nomor Mahasiswa : 13311557

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

**“WANITA KARIR: SEBUAH PILIHAN DILEMATIS ANTARA PEKERJAAN
DAN KELUARGA”**

(STUDI KASUS PADA WANITA KARIR DI YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Nafiesa Lauza Mernisa Hilman

Nomor Mahasiswa : 13311557

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Juli 2017

Penulis,



Nafiesa Lauza Mernisa Hilman

**“WANITA KARIR: SEBUAH PILIHAN DILEMATIS ANTARA PEKERJAAN
DAN KELUARGA”**

(STUDI KASUS PADA WANITA KARIR DI YOGYAKARTA)

Nama : Nafiesa Lauza Mernisa Hilman

Nomor Mahasiswa : 13311557

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juli 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**WANITA KARIR: SEBUAH PILIHAN DILEMATIS ANTARA PEKERJAAN DAN
KELUARGA (STUDI PENOMENOLOGI PADA WANITA KARIR DI YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **NAFIESA LAUZA MERNISA HILMAN**

Nomor Mahasiswa : **13311557**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 11 Juli 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikumWr.Wb.,

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, melimpahkan segala karunia, taufik serta hidayah-Nya dan meberikan petunjuk sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Wanita Karir: Sebuah Pilihan Dilematis Antara Pekerjaan dan Keluarga” (Studi Kasus Pada Wanita Karir di Yogyakarta). Penelitian dan penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, saran, serta kerjasama dari berbagai pihak, segala hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Pada kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi, baik berupa fisik maupun non fisik, yaitu kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, serta Nabi Muhammad SAW sebagai utusan-Nya
2. Keluarga tercinta, Papa, Mama, dan kakak yang telah memberikan ridho, doa, kesabaran, serta kasih sayang yang tidak ada batasnya

3. Bapak Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
4. Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Negara Indonesia (BNI), Kantor Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta yang telah memberikan ijin meneliti sehingga membantu dalam menyelesaikan tugas akhir yang berupa skripsi
5. Narasumber yang telah bersedia membantu meluangkan waktu untuk melaksanakan wawancara penelitian, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
6. Teman-temanku tercinta, '*Anak Oyot*', Maya dan Eha yang selalu berbagi keceriaan sejak awal semester
7. Keluarga LEM UII 2015/2016 terutama kepada bidang PSDM Damar, Ical, Maymoon, Ronald, Nabilla, Singgih, Tina, Yoga. Terimakasih telah menjadi teman baik dan berbagi keceriaan. Semoga silaturahmi kita tidak akan terputus. Amin
8. Seluruh teman-teman seperjuangan MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FE UII 2013
9. Seluruh pihak terdekat yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu memberikan doa, motivasi, inspirasi, dan dukungan kepada penulis. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan dan rahmat-Nya. Amin.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Besar harapan bahwa karya ini dapat bermanfaat bagi pelaku bisnis sejenis, akademisi, serta seluruh pihak yang berkepentingan dan membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr. wb.

Yogyakarta, Juli 2017

Penulis,



Nafiesa Lauza Mernisa Hilman



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul *Wanita Karir: Sebuah Pilihan Dilematis Antara Pekerjaan dan Keluarga (Studi Kasus Pada Wanita Karir di Yogyakarta)*. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dinamika karir yang dimiliki, 2) Untuk mengetahui apa hambatan dalam bekerja dan perjalanan karir, dan 3) Untuk mengetahui bagaimana cara menyikapi jika terdapat persoalan antara karir dan keluarga. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah di Yogyakarta. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data. Metode pengujian data menggunakan triangulasi dan member check. Metode analisis data menggunakan data reduction, data display, dan conclusion drawing.

Penelitian ini menemukan bahwa wanita bekerja karena mempunyai keinginan untuk membina karir yang dimiliki. Selain itu, mereka ingin mengaktualisasikan pendidikan yang dimiliki dengan cara bekerja. Namun, tidak semua wanita bekerja karena ingin membina karir yang dimiliki dan fokus terhadap progres karirnya, tetapi terdapat dari mereka yang dimana bekerja hanya semata-mata untuk mendapatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi demi pemenuhan kebutuhan keluarga. Semua subjek baik yang bekerja di sektor perbankan ataupun instansi pemerintah memiliki tuntutan pekerjaan yang besar sehingga menghambat mereka dalam menjalankan peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga secara seimbang. Tuntutan pekerjaan tidak bisa terhindarkan karena sudah menjadi tanggungjawab yang harus dijalankan selama bekerja. Maka dari itu, mereka harus dapat menentukan prioritas ketika menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan terlebih ketika terdapat tabrakan antara keduanya di satu waktu yang sama.

Kata Kunci: *Wanita Karir, Dinamika Karir, Work-Family Conflict.*

ABSTRACT

This study is titled Career Woman: A Dilemma Choices Between Work and Family (Case Studies In Career Women in Yogyakarta). The purpose of this study was 1) To know the dynamics of a career owned, 2) To know what obstacles in work and career, and 3) To know how to address if there is a problem between career and family. This study is a qualitative research with case study approach. This resources are using data collection methods, interviews, observation, and documentation. The informant in this research is persons is career woman working in banking sector and government institution in Yogyakarta. To know the validity of the data is used to test the credibility of the data or confidence in the data. The Methods test data are using triangulation and member check. Methods of data analysis using data reduction, the data display, and conclusion drawing.

This study found that women work because they have a desire to develop a career they have. In addition, they want to actualize their education by working. However, not all women work because they want to nurture a career that is owned and focused on the progress of their career, but there are those who work solely to earn income because of economic demands for the fulfillment of family needs. All subjects either working in the banking sector or government agencies have great job demands that hinder them in the role of career women and housewives balanced. Job demands can not be avoided because it is the responsibility that must be executed during work. Therefore, they must be able to set priorities when running both roles simultaneously especially when there is a collision between the two at the same time.

Keywords: *Career Woman, Career Dynamics, Work-Family Conflict.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DEPAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIATRISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Fokus Penelitian.....	6
1.3.Rumusan Masalah.....	6
1.4.Tujuan Penelitian	6
1.5.Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kerangka Teoritis	17
2.2.1 Pengertian Karir	17
2.2.2 Perbedaan Karir dan Pekerjaan.....	20
2.2.3 Konsep Karir.....	21
2.2.4 Kesuksesan Karir	24
2.2.5 Kepuasan Karir	26
2.2.6 Pengembangan Karir.....	28
2.2.7 Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga.....	31
2.2.8 Wanita Karir.....	31
2.2.9 Problematika Wanita Karir	32
2.2.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Wanita Karir	33
A. Internal	34
B. Eksternal	37
2.2.11 WFC (<i>Work Family Conflict</i>)	38

2.2.12 FWC (<i>Family Work Conflict</i>)	41
2.2.13 WFH (<i>Work Family Harmony</i>).....	42

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	46
3.2 Lokasi Penelitian.....	47
3.3 Narasumber Penelitian	48
3.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	49
3.5 Instrumen Penelitian	49
3.5.1 Dinamika Karir.	50
3.5.2 Hambatan Karir.....	50
3.5.3 Sikap Dalam Menghadapi Persoalan Karir dan Keluarga.	51
3.6 Jenis Data Penelitian	51
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.8 Teknik Analisis Data.....	56
3.9 Keabsahan Data.....	58
3.9.1 Uji Kredibilitas.....	58
3.9.2 Uji <i>Transfertility</i>	60

BAB 4 LATAR BELAKANG PERUSAHAAN

4.1 Karakteristik Industri Perbankan	63
4.1.1 Karakteristik Bank Rakyat Indonesia (BRI).....	63
4.1.2 Karakteristik Bank Negara Indonesia (BNI)	65
4.2 Karakteristik Instansi Pemerintah	67
4.2.1 Karakteristik Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB)	68

BAB 5 DINAMIKA KARIR

5.1 Dinamika karir.	70
5.2 Temuan Penelitian.	70

BAB 6 SIKAP MENGATASI MASALAH KARIR DAN KELUARGA

6.1 Sikap Mengatasi Masalah Karir dan Keluarga	81
6.2 Temuan Penelitian	86

BAB 7 DISKUSI HASIL

7.1 Dinamika Karir	91
7.2 Sikap Mengatasi Karir dan Keluarga.....	94

BAB 8 PENUTUP

8.1 Kesimpulan	98
8.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

TABEL 5.1 Karakteristik Subjek Penelitian.....	70
TABEL 5.2 Dinamika Karir.....	71
TABEL 5.3 <i>Open Coding</i> Hambatan Karir Karyawan Perempuan di Yogyakarta.....	71
TABEL 6.1 Sikap Mengatasi Masalah Karir dan Keluarga.....	84
TABEL 6.2 <i>Open Coding</i> Sikap Mengatasi Masalah Karir dan Keluarga.	84



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 5.1 Hasil <i>Open Coding</i> Hambatan Karir Karyawan Perempuan di Yogyakarta.....	73
GAMBAR 6.1 Hasil <i>Open Coding</i> Sikap Mengatasi Masalah Karir dan Keluarga.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Pedoman Wawancara.....	105
LAMPIRAN II Tabel Reduksi Data.....	108
LAMPIRAN III Display Data.....	144
LAMPIRAN IV Dokumentasi Foto.....	146
LAMPIRAN V Biodata Penulis.....	155



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin banyak wanita yang bekerja diluar rumah secara formal, sekarang ini pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita tidak lagi relevan seperti halnya pria yang diharapkan menjadi sosok kepala keluarga bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas dengan urusan domestik seperti mengelola rumah tangga dan mengurus anak. Sekarang cukup banyak perempuan dapat memilih berkiprah di ruang publik, tidak hanya karena terpaksa atau untuk menopang ekonomi keluarganya, tetapi juga untuk dapat mengaktualisasi potensi dirinya secara optimal. Kenyataannya adalah bahwa tidak sedikit perempuan sekarang dapat membuktikan bisa berprestasi di ruang publik dan tidak kalah dibandingkan dengan laki-laki. Suatu kenyataan yang mendukung hasil penelitian Psikologi Perempuan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara potensi inteligensi umum perempuan dan laki-laki (CNN Indonesia, 2016).

Dewasa ini semakin banyaknya wanita yang memilih untuk berkarir. Tampaknya perjuangan Pahlawan Emansipasi Wanita RA Kartini mulai terlihat. Dimana peningkatan pendidikan telah juga mengakibatkan peningkatan perempuan memasuki pasar tenaga kerja sebagai implikasinya, wanita karir Indonesia terbanyak keenam di dunia, pertumbuhan sebesar 16 persen dari tahun lalu menempatkan Indonesia masuk dalam 10 besar negara

di dunia untuk jumlah perempuan di posisi manajemen senior perusahaan (CNN Indonesia, 2016).

Sebuah studi menunjukkan perempuan Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia untuk posisi penting di perusahaan. Survei tersebut menunjukkan sebesar 20 persen posisi *General Manager* atau *Office Manager* dikendalikan oleh perempuan. Namun tak sedikit perempuan yang memegang posisi lebih penting, seperti CEO dengan angka 17 persen, direktur sebesar 10 persen, *Chief Financial Officer* (CFO) sebanyak tujuh persen, dan *Chief Operating Officer* (COO) sebanyak tiga persen (CNN Indonesia, 2016).

Banyak alasan mengapa perempuan menginginkan posisi penting dalam sebuah perusahaan, seperti untuk melengkapinya dan melayani orang lain yang dijawab oleh 63 persen perempuan, dan agar dapat mengatur strategi bisnis juga membuat perubahan sebesar 47 persen. Selain itu, posisi penting dianggap para perempuan dapat meningkatkan reputasi mereka dan memberikan pengaruh kepada orang lain. Hasil survei menungkapkan bahwa perempuan memiliki keinginan kuat untuk masuk ke dalam posisi senior. Mereka tahu bagaimana mengatur waktu dan menyeimbangkan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Sejumlah alasan melatarbelakangi perempuan memilih untuk bekerja antara lain karena faktor ekonomi, kompetensi yang dimiliki dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Linandar, 2009). Meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja disadari oleh banyak organisasi dengan memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan dalam mengembangkan karir secara lebih luas sebagai bentuk komitmen organisasi (Kussudyarsana

dan Soepatini, 2008). Hal ini dibuktikan dalam Anik Wahyu Astuti (2013) meneliti tentang fenomena banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja. Kebutuhan menjadi motivasi bagi berkarirnya wanita namun dengan bekerja, wanita juga dihadapkan pada konsekuensi-konsekuensi yang tidak terelakkan, diantaranya adalah adanya hambatan dan dampak dalam berkarir. Pentingnya untuk mendalami fenomena yang berhubungan dengan karir wanita meliputi motivasi, pengaruh budaya, nilai-nilai agama dalam membentuk pola pikir kaum perempuan dalam berkarir, makna dari kesuksesan bagi wanita karir.

Terjunnya wanita dalam dunia karir banyak memberikan pengaruh terhadap segala aspek kehidupan, baik kehidupan pribadi dan keluarga, maupun kehidupan masyarakat sekitarnya dari segi ekonomi, psikologis, sosial dan pembangunan. Siti Ermawati (2016) meneliti tentang peran wanita karir, urgensi dan tantangan bagi wanita yang berkarir, dan solusi konflik peran ganda wanita karir. Faktor yang menyebabkan wanita untuk berkarir tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi, melainkan juga faktor individu yang ditimbulkan oleh keinginan untuk mengembangkan diri dan berperan di dalam masyarakat. Konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan wanita karir dalam perannya sebagai ibu dan istri di rumah, perannya di dalam pekerjaan atau di dalam kedua-duanya.

Akan tetapi, ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas

terjadi *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002).

Fenomena *work-family conflict* juga memberikan dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work-family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*) (Poelmans, 2001).

Aspek-aspek konflik pekerjaan dan keluarga menurut Baltes dan Heydens Gahir (2003) terdiri dari (1) keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya, misalnya tanggung jawab di tempat kerja yang dijadwalkan akan membuat secara fisik tidak mungkin bagi seorang karyawan untuk tinggal di rumah untuk merawat anak yang sakit (2) ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, contoh stres di tempat kerja mungkin akan membuat lebih sulit untuk duduk dengan sabar menghadapi seorang anak dengan pekerjaan rumah

(3) kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain, contoh ibu di tempat kerja dituntut untuk tegas tetapi ibu harus berubah perilaku menjadi seseorang yang lemah lembut ketika menghadapi anak-anak.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat ditinjau dari teori konflik peran dan teori gender. Dalam melakukan perannya seseorang dituntut untuk berperilaku sosial sesuai dengan harapan dan norma. Peran-peran yang dijalankan seseorang dapat menimbulkan konflik yaitu konflik peran (Goode dalam Hinterlong, dkk, 2007). Konflik terjadi karena pada saat bersamaan seseorang akan memainkan beberapa peran sekaligus sehingga waktu dan tenaga harus dibagi untuk menjalankan peran-peran tersebut (Shelton, 2006). Peran konflik dapat timbul ketika salah satu tugas-peran yang berkaitan mengganggu keluarga atau kehidupan pribadi (Greenhaus & Beutell, 1985).

Penelitian ini akan menganalisis dan melihat secara lebih dalam terkait perjalanan karir wanita di Daerah Istimewa Yogyakarta serta dinamika wanita karir dalam menghadapi tekanan antara pekerjaan dan keluarga yang dapat timbul dari adanya ketidakselarasan peran pekerjaan dengan peran keluarga yang menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) pada wanita karir dan cara menghadapinya. Cara penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Fenomena dipilih berdasarkan justifikasi subjek penelitian yaitu wanita karir dengan karakteristik bekerja di sektor formal manajerial dengan jam kerja tertentu, tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sewaktu-waktu, pekerjaan banyak menuntut waktu di luar jam kerja atau jam kerja yang terlalu menyita waktu sehingga wanita bekerja kesulitan mencurahkan waktu secara berimbang untuk

pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan batasan masalah untuk membatasi permasalahan yang akan di bahas penulis sehingga penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan efektif. Adapun batasan-batasan tersebut antara lain:

1. Dinamika karir yang dimiliki
2. Hambatan dalam bekerja dan perjalanan karir
3. Sikap dalam menghadapi persoalan antara karir dan keluarga.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan panduan awal bagi penulis untuk penjelajahan pada objek yang diteliti. Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dinamika karir yang dimiliki?
2. Apa hambatan dalam bekerja dan perjalanan karir?
3. Bagaimana menyikapi persoalan antara karir dan keluarga?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dinamika karir yang dimiliki
2. Untuk mengetahui apa hambatan dalam bekerja dan perjalanan karir

3. Untuk mengetahui bagaimana cara menyikapi jika terdapat persoalan antara karir dan keluarga.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan memiliki manfaat. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi penulis, seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai dinamika kerja pada wanita karir dan WFC (*Work Family Conflict*) sebagai dampaknya.
2. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat sebagai penambahan ilmu pengetahuan dan motivasi bagi generasi muda
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi yang ingin melakukan kajian terhadap wanita karir.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2013) dengan judul “Wanita Karir Sebuah Predikat Dalam Dilema (Studi Kasus Pada Wanita Karir di Kota Semarang)” menemukan fenomena bahwa banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja. Kebutuhan menjadi motivasi bagi berkarirnya wanita. Namun, dengan bekerja, wanita juga dihadapkan pada konsekuensi-konsekuensi yang tidak terelakkan, diantaranya adalah adanya hambatan dan dampak dalam berkarir. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mendalami fenomena yang berhubungan dengan karir wanita meliputi motivasi, pengaruh budaya, nilai-nilai agama dalam membentuk pola pikir kaum perempuan dalam berkarir, makna dari kesuksesan bagi wanita karir. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian studi kasus. Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) kebutuhan masih menjadi alasan utama wanita dalam berkarir. (2) wanita yang bekerja cenderung lebih mengutamakan peran di tengah keluarga dari pada di tempat kerja. (3) keluarga tidak selalu menjadi hambatan berkarir. (4) agama bukanlah penghalang wanita dalam berkarir. (5) dampak positif dalam bekerja, antara lain meningkatnya kemampuan finansial, meningkatkan harga diri dan sebagai sarana aktualisasi diri. (6) dampak negatif dalam bekerja antara lain kurangnya waktu untuk keluarga, timbulnya ketidak harmonisan antara suami-istri, stres dan sakit karena kelelahan bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Fakhr dan Ahmed (2011) dengan judul “*Working women work-life conflict*” menemukan *work life conflict* pada wanita yang bekerja, efek dari peristiwa kehidupan yang penuh stres dan efek dari konflik yang timbul dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga memiliki konsekuensi kesehatan fisik dan mental yang merugikan individu dan interaktif untuk wanita. Misalnya, jam kerja yang panjang menyebabkan masalah stres dan kesehatan mental pada wanita seperti kelelahan, depresi dan berbagai penyakit lainnya. *Burnout* pada wanita menyebabkan energi berkurang, kesulitan dalam berurusan dengan orang lain dan kesulitan menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Mereka biasanya juga memiliki perasaan kehilangan kontrol, tidak berdaya dan terjadi ketidakberdayaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan masalah konflik kehidupan kerja yang dihadapi oleh perempuan, yang merupakan sebuah dilema *significant* yang perlu diatasi, untuk mengembangkan strategi yang akan memberikan dukungan bagi wanita yang menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas pekerjaan dan keluarga akan menghasilkan peningkatan yang sesuai dalam kualitas hidup. Oleh karena itu stres positif, yang merupakan manajemen yang kompeten stres, bisa meningkatkan kesejahteraan perempuan dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati dan Arsanti (2010) dengan judul “Perempuan Dan Jabatan Managerial Dalam Organisasi: WFC Pada Perempuan Bekerja” menemukan *work life conflict* pada perempuan yang bekerja dalam satu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

faktor-faktor perempuan memutuskan untuk bekerja sebagai dosen di perguruan tinggi dan terlibat dalam jabatan struktural serta mengetahui bagaimana mengatasi WFC yang dialami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen didominasi oleh beberapa faktor, yaitu karena faktor tingkat pendidikan, kebutuhan untuk aktualisasi diri, dan faktor ekonomi. Sedangkan alasan keterlibatan dosen perempuan dalam jabatan struktural lebih pada kebutuhan mengaktualisasikan diri. Sejumlah pendekatan seperti *time-based conflict*, *strain-based conflict*, serta *behavior-based conflict* digunakan untuk mengatasi WFC pada dosen perempuan. Sedangkan *problem focused* dan *emotion focused* yang dilakukan secara pribadi maupun melibatkan orang lain merupakan strategi yang biasa digunakan dalam mengatasi WFC yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alteza dan Hidayati (2011) dengan judul “*Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*” menemukan penyebab dan dampak dari konflik pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja serta strategi coping. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi untuk wanita yang bekerja, mengidentifikasi dampak dari konflik pekerjaan-keluarga untuk kedua wanita yang bekerja sendiri, keluarga dan organisasi, dan mengidentifikasi strategi penanggulangan yang digunakan oleh wanita yang bekerja untuk mengatasi konflik keluarga pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab munculnya konflik pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja bersumber baik

dari pekerjaan maupun keluarga. Konflik yang bersumber dari pekerjaan yaitu pengaturan waktu kerja dan konten pekerjaan yang dialami oleh responden. Sedangkan konflik yang bersumber dari keluarga adalah karakteristik situasi rumah tangga, yaitu memiliki tanggungan yang menuntut perhatian lebih, serta keterbatasan/ ketiadaan bantuan untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga seperti yang dialami oleh responden. Konflik pekerjaan-keluarga mengakibatkan banyak dampak negatif yang dirasakan tidak hanya oleh wanita bekerja itu sendiri melainkan juga lingkungan sosialnya (keluarga dan rekan sekerja). Dampak terhadap diri wanita bekerja dalam bentuk gangguan psikologis dan gangguan kesehatan, akan berpengaruh terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan di kantor, maupun di rumah. Sedangkan dampak terhadap anggota keluarga, berupa perasaan terabaikan/kurang mendapat perhatian dari wanita bekerja, sikap dan perilaku yang kurang/tidak menyenangkan dari wanita bekerja saat mengalami konflik. Dalam kaitannya dengan organisasi, konflik pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja akan menurunkan produktivitas kerjanya sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi. Guna mengatasi *work family conflict* yang dihadapi wanita bekerja menggunakan kombinasi strategi coping yang berfokus pada masalah (*problem based coping*) dan berfokus pada emosi (*emotion based coping*). *Problem based coping* dilakukan dengan mengambil tindakan untuk memodifikasi, menghindari atau memperkecil sumber konflik seperti mempekerjakan pembantu rumah tangga, membuat skala prioritas, maupun menjaga komunikasi dengan anggota keluarga yang lain telah dilakukan oleh semua responden. Sedangkan *emotion based coping* dilakukan

dengan mencoba menghilangkan perasaan tidak nyaman akibat konflik. Strategi coping ini dilakukan secara pribadi (*solitary coping*) seperti tekun beribadah maupun melibatkan orang lain (*social coping*) seperti berbagi dengan teman maupun keluarga dan juga melakukan hobi atau kesenangan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2016) dengan judul “Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam Prespektif Islam)” menemukan peran wanita karir, urgensi dan tantangan bagi wanita yang berkarir, dan solusi konflik peran ganda wanita karir dalam prespektif Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konflik peran ganda wanita karir ditinjau dalam prespektif islam yang dimana Agama Islam sebenarnya tidak melarang wanita untuk berkarir, namun Islam menghendaki agar wanita melakukan pekerjaan (karir) yang tidak bertentangan dengan kodrat kewanitaannya dan tidak mengungkung haknya di dalam pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan harus dapat menjaga kehormatan dirinya, kemuliaannya, ketenangannya, dan menghindarkan dirinya dari pelecehan, serta perilaku yang bertentangan dengan syariat islam, selain itu seorang wanita karir harus dapat mengatasi persoalan konflik keluarga dan pekerjaan yang seringkali bertentangan satu sama lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan wanita untuk berkarir tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi, melainkan juga faktor individu yang ditimbulkan oleh keinginan untuk mengembangkan diri dan berperan di dalam masyarakat. Terjunya wanita dalam dunia karir banyak memberikan pengaruh terhadap segala aspek kehidupan, baik kehidupan pribadi dan keluarga,

maupun kehidupan masyarakat sekitarnya dari segi ekonomi, psikologis, sosial dan pembangunan. Konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan wanita karir dalam perannya sebagai ibu dan istri di rumah, perannya di dalam pekerjaan atau di dalam kedua-duanya. Untuk mengatasi konflik keluarga dan pekerjaan, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain, memilih pekerjaan yang tidak bertentangan dengan syariat islam dan sesuai dengan kodrat kewanitaan, serta pekerjaan yang tidak menghalanginya untuk memenuhi kewajibannya dalam keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) dengan judul “Konflik Peran Ganda Pada Buruh Bangunan Wanita” menemukan konflik peran ganda pada pada wanita yang bekerja sebagai buruh bangunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami, dan mendeskripsikan dinamika konflik peran ganda pada buruh bangunan wanita yang sudah menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk konflik peran ganda yang dialami oleh buruh bangunan adalah *time-based conflict* (tuntutan waktu dari peran satu mempengaruhi peran lain) dan *strains-based conflict* (konflik yang disebabkan gejala stres seperti kelelahan diakibatkan peran satu mengganggu peran lain). Catatan dari penelitian ini yaitu terungkapnya faktor yang mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) meliputi, permintaan waktu kerja lebih banyak dari pada waktu untuk keluarga serta dukungan sosial yang dirasakan baik dari keluarga maupun masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Shaheen (2012) dengan judul “*Type A Behaviour and Work-Family Conflict in Professional Women*” menemukan

konflik pekerjaan-keluarga pada wanita profesional tipe A dan tipe B. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki konflik pekerjaan-keluarga di Tipe A dan Tipe perempuan profesional B. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pola perilaku wanita Tipe A terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga. Wanita profesional dengan tipe A memiliki kepribadian cenderung mengalami lebih banyak konflik antar-peran dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepribadian Tipe B. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi penyesuaian perempuan untuk peran keluarga dan profesional mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan (2014) dengan judul “*Family to work conflict among working mothers in UAE*” menemukan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita profesional tipe A dan tipe B. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ibu-ibu yang bekerja di sektor pendidikan UEA. Penelitian ini akan dasarnya membantu dalam memahami *spillover* dari domain keluarga ke hasil kerja terkait. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keluarga yang bekerja memainkan peran penting, sehingga menyebabkan dampak negatif pada hasil kerja terkait. Hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan keluarga dan konflik kerja keluarga menunjukkan bahwa lebih terlibat dalam peran keluarga akan membuat sulit bagi karyawan untuk mendedikasikan sumber daya yang cukup terhadap pekerjaan mereka sehingga menciptakan konflik.

Penelitian yang dilakukan oleh Skitmore and Ahmad (2003) dengan judul “*Work-family conflict: a survey of Singaporean workers*” menemukan *work-life conflict* pada para pekerja di Singapura. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang konflik pada pengalaman individu,

meminta pandangan tentang bagaimana individu menghadapi tantangan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hasil penelitian di Singapura menunjukkan bahwa, masalah memang ada diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan melibatkan keamanan, jam kerja yang fleksibel, konflik berbasis waktu dan ketegangan berbasis perilaku. Cara yang disarankan untuk mengatasi konflik meliputi pemisahan yang jelas antara pekerjaan dan peran keluarga, selain itu juga dalam kegiatan pekerjaan (tidak membawa masalah pekerjaan rumah) dan menciptakan waktu keluarga yang dibutuhkan, misalnya, pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel.

Penelitian yang dilakukan oleh Sayah dan Süß (2013) dengan judul “*Conflict between Work and Life: The Case of Contract Workers in the German IT and Media Sectors*” menemukan konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja kontrak pada German IT dan sektor media. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengurangi kesenjangan penelitian yang sudah ada dengan menghadirkan sebuah studi yang menganalisa pendahulunya konflik kehidupan kerja pekerja kontrak di sektor IT dan media. Dalam pekerja kontrak wanita mengalami banyak konflik yang lebih kuat daripada laki-laki. Efek interaksi ini menyoroti bahwa konflik kehidupan kerja dirasakan perempuan sangat dipengaruhi oleh jumlah anak-anak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kehidupan kerja pekerja kontrak secara signifikan dipengaruhi oleh jam kerja dan penghasilan. Konflik yang dirasa antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkat dengan bertambahnya waktu kerja mingguan. Selain itu, jumlah anak memiliki dampak signifikan

pada konflik kehidupan kerja mereka ketika dianggap dalam interaksi dengan gender. Studi ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang dibedakan dari kehidupan kerja konflik dalam kasus tertentu pada pekerja kontrak.

Penelitian yang dilakukan oleh Fernando (2015) dengan judul “*Work-Family Conflicts in Apparel Industry of Sri Lanka*” menemukan konflik pekerjaan-keluarga pada Industri Pakaian di Sri Lanka. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk meneliti hubungan antara variabel dan untuk mengenali variabel konflik keluarga di industri pakaian. Pekerjaan dan keluarga adalah salah satu masalah dalam industri ini. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pekerja kinerja dan ketidakpuasan pekerja di industri ini dan itu menciptakan absensi dan pergantian tenaga kerja dalam industri. Proses produksi industri pakaian telah menurun dari ekonomi Sri Lanka. Hasil penelitian menemukan bahwa tuntutan kerja, stres, komitmen keluarga, peran pribadi dan persepsi, bermain peran dalam konflik pekerjaan-keluarga di industri pakaian Sri Lanka. Konflik pekerjaan-keluarga telah melekat pada industri pakaian dan merupakan salah satu masalah. Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah konsep yang kompleks, yang menunjukkan perhatian bagi karyawan industri pakaian. Hal itu benar-benar mempengaruhi karyawan serta konsekuensi organisasi dan itu mengungkapkan bahwa persepsi orang atau sikap tentang setiap dimensi pekerjaan atau tempat kerja. Akhirnya, proses produksi industri pakaian telah menurun dari ekonomi Sri Lanka.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Karir

Pengertian Karir

Pemilihan karir atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, serta orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting (Sukardi, 1987:72).

Menurut Holland (1959), dalam proses pilihan pekerjaan berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor diri dan faktor lingkungan. Faktor diri meliputi pengetahuan tentang diri (*self-knowledge*), evaluasi diri (*self-evaluation*), dan pengetahuan karir (arah atau luasnya pekerjaan). Sedangkan faktor lingkungan meliputi potensi lingkungan, tekanan sosial yang bersumber dari keluarga dan teman, penilaian atasan dan potensi dari atasan, serta batasan-batasan yang berasal dari sumber sosial ekonomi dan lingkungan fisik (Sukardi, 1987:81).

Menurut Blau (1950), arah pilihan karir seseorang merupakan suatu proses yang berlangsung lama dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor penunjang maupun faktor penghambat bagi seseorang dalam membuat keputusan karir (Sukardi, 1987:86). Faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam pembuatan keputusan karir diantaranya yaitu pengalaman sosial, interaksi dengan orang lain, potensi-potensi yang dimiliki, aspirasi orang tua, keadaan sosial ekonomi orang tua, pengetahuan tentang dunia kerja, minat,

pertimbangan pilihan karir, serta keterampilan dalam pembuatan keputusan karir.

Pilihan seseorang terhadap suatu pekerjaan didorong oleh faktor adanya kecenderungan untuk mendapatkan ganjaran dan faktor pengharapan terhadap terjadinya perubahan. Menurut Blau (1950) faktor-faktor yang menentukan dalam memasuki pekerjaan yaitu:

- a) Ganjaran (*reward*) seperti gaji (*income*), prestise tenaga, dan lain-lain
- b) Faktor informasi lengkap yang berpengaruh dalam memasuki pekerjaan
- c) Keterampilan teknik berbagai macam pekerjaan
- d) Karakteristik sosial pekerja yang berpengaruh dalam pembuatan keputusan
- e) Faktor orientasi nilai masyarakat yang relatif menentukan signifikansi perbedaan ganjaran (*reward*) yang akan diterima

Pada dasarnya setiap individu akan mengumpulkan informasi mengenai karir yang akan dipilih diantaranya adalah faktor-faktor tersebut.

Menurut Ginzberg (1951), pemilihan karir sebagai suatu proses yang mencakup tiga periode perkembangan yaitu fase pemilihan (1) fantasi (6-12 tahun), (2) tentatif (12-17 tahun), (3) realistik (18 tahun ke atas). Ginzberg (1951) berpendapat bahwa proses pemilihan karir merupakan suatu perpaduan antara nilai-nilai dan kesempatan serta fungsi persepsi seseorang terhadap pekerjaan (Surya, 1988:259).

Karakteristik yang menonjol pada fase fantasi adalah orientasi pekerjaan lebih nampak pada permainan yang murni. Tahap tentatif merupakan proses transisi yang ditandai dengan pengenalan secara bertahap terhadap tuntutan pekerjaan, juga ditandai dengan pengenalan terhadap perspektif minat, kecakapan, ganjaran kerja, nilai-nilai dan waktu. Pada fase realistik yang menonjol adalah tercapainya integrasi kemampuan dan minat, perkembangan nilai lebih lanjut, pemilihan pekerjaan yang lebih spesifik dan kristalisasi pola-pola okupasional. Fase realistik terdiri dari tiga tahapan yaitu eksplorasi, dimana individu mempersempit kemungkinan-keungkinan pilihan karir. Kristalisasi yaitu apabila telah ada komitmen terhadap bidang karir yang spesifik. Spesifikasi yaitu apabila individu memilih latihan pekerjaan atau profesional untuk mencapai karir yang spesifik.

Menurut Tiedeman (1989), keputusan untuk memilih pekerjaan, jabatan atau karir tertentu merupakan suatu rentetan akibat dan keputusan-keputusan yang dibuat individu pada tahap-tahap kehidupannya di masa lalu (Sukardi, 1987:89).

Menurut Young (2003), karir adalah kemajuan seseorang melalui kehidupannya, melalui suatu profesi yang menawarkan peluang untuk mencapai kemajuan. Pada umumnya, pandangan mengenai karir jika diterapkan pada lingkungan kerja adalah:

- a. Suatu hirarki atau tingkatan hirarki dengan jangkauan kemajuan ke depan yang dicapai secara individu

- b. Kemungkinan mendapatkan suatu kumpulan pengetahuan, keahlian, dan kecakapan melalui belajar dan pengalaman dari waktu ke waktu
- c. Kualifikasi yang dipercaya dapat melaksanakan peran suatu manajemen
- d. Peluang yang sejalan dengan peningkatan reputasi untuk dipergunakan pada karya yang lebih besar, lebih menantang, dan lebih bermanfaat.

2.2.2 Perbedaan Karir dan Pekerjaan

Karir memiliki arti dan makna berbeda dengan pekerjaan. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) karir adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang. Sedangkan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) pekerjaan secara umum didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang. Dapat dikatakan bahwa pekerjaan adalah sesuatu kegiatan yang sengaja dilakukan untuk dijadikan pokok penghidupan dengan mengharapkan adanya suatu imbalan atau penghasilan berupa uang agar tercapainya kesejahteraan kehidupan. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah

pekerjaan dianggap sama dengan profesi. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai karir.

Dari hal tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat dan merupakan pencaharian, yang dijadikan pokok penghidupan, suatu hal yang dikerjakan untuk mencari nafkah. Sedangkan karir adalah suatu situasi yang ditunjukkan dengan peningkatan status kepegawaian seseorang didalam suatu organisasi, yaitu seluruh pekerjaan atau jabatan yang dipegang sepanjang periode kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan individual didalam suatu jenjang atau kepangkatan yang bisa dicapai sepanjang periode kerjanya didalam suatu organisasi.

Surya (1988) berpendapat bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karir dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir. Dengan demikian pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir.

2.2.3 Konsep Karir

Karir adalah bahwa kerja itu penwujudan konsep diri. Artinya orang mempunyai konsep diri dan dia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut

paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*) (Munandir, 1996).

Menurut Gibson dkk. (1995:305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa karir merupakan suatu keadaan atau kondisi yang membawakan terjadinya suatu peningkatan status nilai dalam perkembangan kehidupan yang telah dicapai seseorang selama masa kerjanya dalam organisasi sesuai dengan bidang karir yang telah ditetapkan, dengan pola-pola karir seperti tingkatkan karir, urutan karir dan lamaya masa karir.

Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (*behavioral science*) pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian seperti yang dijelaskan oleh Handoko (2014), sebagai berikut:

- 1) Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menunt tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang
- 2) Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas-

jalur karir. Sebagai contoh, dalam profesi pemrosesan data, jalur karir umumnya dimulai dengan operator komputer dan kemudian meningkat menjadi pemrograman junior, analisis dan pemrogram, analisis sistem, analisis senior, pemimpin proyek, manajer departemen sistem, dan wakil direktur bidang pelayanan informasi

- 3) Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Menurut Surya (1988) sifat-sifat karir antara lain:

- 1) Unik, karena mempunyai spesifik pada masing-masing diri seseorang, tergantung dengan potensi diri, bakat, minat dan kecenderungan terhadap karir.
- 2) Dinamis, karena memiliki sifat terus berkembang secara berkesinambungan seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan yang ingin dicapai pada suatu masyarakat.
- 3) Terbuka, karena setiap orang berhak dan tanpa ada halangan dapat memasuki sebuah karir, baik pada lembaga atau organisasi pemerintah dan swasta selama individu yang terkait memiliki persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan oleh lembaga yang dimaksud.

Sedangkan dalam Surya (1988) yang menjadi hakikat atau hal-hal yang mendasar pada karir yang sesungguhnya bagi diri seseorang adalah:

1) Aktualisasi Diri

Semakin tinggi pandangan orang terhadap karir yang dilaluinya, akan semakin tinggi pula penghargaan orang lain terhadap dirinya

2) Pilihan Hidup

Dalam pekerjaan suatu karir tidak dapat dilepaskan dari bakat, minat dan potensi diri seseorang, sehingga melahirkan berbagai pilihan karir dan pada prinsipnya akan menemukan sebuah ketetapan pilihan hidup

3) Perjalanan Hidup

Karir itu memiliki proses yang panjang dalam kehidupan manusia, yang memiliki tahap-tahap perjalanan karir

4) Panggilan Jiwa Hidup Manusia

Karir berkaitan erat dengan prinsip hidup seseorang

5) Seni

Karir dalam hidup seseorang memiliki nilai-nilai estetika , atau nilai-nilai keindahan.

2.2.4 Kesuksesan Karir

Teori-teori kesuksesan karir telah berkembang dari waktu ke waktu. Aryee (1994) telah menggambarkan kesuksesan suatu karir

seperti sebuah urutan pengembangan dari pengalaman pekerjaan seseorang dari waktu ke waktu. Akumulasi prestasi yang timbul dari pengalaman pekerjaan ini yang disebut dengan kesuksesan karir yang dinilai secara subjektif dan secara objektif.

Pandangan kriteria kesuksesan karir dari sisi *objective success* ataupun *subjective success* juga dikemukakan oleh Hughes (1973:1958). Hughes (1937) menyatakan *objective career success* merupakan kesuksesan yang dapat diamati langsung, dapat diukur dan diverifikasi, misalnya besaran gaji, promosi dan sesuatu yang didapat dari kesuksesan karir seperti status.

Subjective career success hanya dapat dirasakan dari persepsi yaitu pengalaman seseorang berkenaan dengan karirnya, yang diikuti reaksinya atas apa yang dirasakan dan terkait kepuasan karir. Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap kesuksesan karir sangat berbeda tergantung cara pandang mereka masing-masing.

Robbins (2007) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana tiap individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Individu yang memperoleh kesuksesan berkarir secara subjektif akan merasa lebih bahagia dan merasa lebih sukses dalam karir secara relatif walaupun sebenarnya mereka tidak mencapai standar kerja yang seharusnya, makna kesuksesan inilah

yang biasanya dimaknai sebagai sukses secara psikologi. Nabi (1999) menggolongkan tipe kesuksesan karir dalam 4 golongan:

- 1) Golongan pemenang (sukses berkarir secara objektif dan subjektif)
- 2) Golongan pemenang subjektif (sukses karir secara subjektif, namun tidak secara objektif)
- 3) Golongan korban sukses (sukses secara objektif, namun tidak sukses secara subjektif)
- 4) Golongan frustrasi (tidak sukses secara objektif maupun subjektif).

2.2.5 Kepuasan Karir

Kepuasan karir sangat erat kaitannya dengan *psychological contract*. Dengan kata lain apa yang diharapkan sesuai dengan yang dialaminya di tempat kerja, dimana kepuasan karir adalah serangkaian emosi dan perasaan yang nyaman yang ditunjukkan karyawannya mengenai pekerjaannya (Davis dan Newstorm (2000)).

Kepuasan karir mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Luthans, 1998). Kepuasan karir dibagi atas lima model (Kreitner and Kinichi 2001) yaitu:

1. *Need fulfillment*

Menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memungkinkan setiap individu dapat memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies*

Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan dimana setiap individu memperoleh tingkatan dalam memperoleh apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

3. *Value Attainment*

Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu yang menganggap bahwa suatu pekerjaan akan dapat memberikan pemenuhan nilai kerja yang sangat penting.

4. *Equity*

Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah fungsi dimana individu diperlakukan secara adil dalam bekerja.

5. *Dispositional/Genetic Component*

Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian fungsi dari ciri-ciri pribadi dan faktor genetik.

2.2.6 Pengembangan Karir

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

1. Tahap Pertumbuhan

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

2. Tahap Penjelajahan

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

3. Tahap Penetapan

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

a) Subtahap Percobaan

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

b) Subtahap Pemantapan

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

c) Subtahap Krisis Pertengahan Karir

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

d) Tahap Pemeliharaan

Orang-orang pada subtahap pemantapan (antara usia 45 sampai 60 tahun) seringkali berpindah pada tahap pemeliharaan. Di tahap ini orang membuat satu tempat di dunia kerja dan berusaha untuk memelihara tempat tersebut.

e) Tahap Kemerostan

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

Dengan berbagai alasan seseorang dapat mengubah karir, yaitu:

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

- g. Untuk kompensasi dan keuntungan yang lebih baik
- h. Untuk sejalan dengan nilai-nilai organisasi
- i. Kekuatan personal dan kemampuan yang tidak sejalan dengan organisasi
- j. Tidak stabilnya kemampuan finansial organisasi
- k. Relokasi organisasi

2.2.7 Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga

Dari literatur-literatur yang ada, menyatakan bahwa sulit untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Keduanya tarik-menarik. Menurut Greenhaus, et. al (2003), keseimbangan antara karir dan keluarga berhubungan dengan kepuasan peran di dalam karir dan keluarga.

Seseorang dikatakan memiliki keseimbangan diantara karir dan keluarga jika masing-masing individual sudah merasa memiliki kepuasan yang sama diantara peran di dalam karir dan keluarga. Dalam hal ini, bukan hanya wanita yang memiliki masalah dengan keseimbangan pekerjaan-keluarga, tetapi juga pria.

2.2.8 Wanita Karir

Pengertian Wanita Karir

Dewasa ini kesadaran akan kesejajaran gender semakin meningkat sebab wanita telah banyak merambah kehidupan publik, yang selama ini didominasi pria. Wanita telah banyak bekerja di luar rumah, dan

banyak di antara mereka menjadi wanita karir. Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2014). Sementara itu “wanita karir” berarti “wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti bidang usaha, perkantoran dan sebagainya dilandasi pendidikan keahlian seperti keterampilan, kejujuran, dan sebagainya yang menjanjikan untuk mencapai kemajuan” (Muri’ah 2011).

2.2.9 Problematika Wanita Karir

Dewasa ini jumlah wanita yang menekuni dunia karir cenderung meningkat. Berbagai faktor yang kondusif bagi perkembangan yang demikian ini antara lain, sebagaimana dipaparkan oleh (Syuqqah, 1999), sebagai berikut:

- 1) Kemajuan dan keanekaragaman dunia pendidikan meliputi jenjang dan pemerataan bagi anak wanita dan pria. Gejala-gejala tersebut menumbuhkan kemampuan bagi wanita untuk menggeluti berbagai bidang profesi
- 2) Peningkatan pelayanan dalam berbagai sektor dan keanekaragaman serta pemerataannya bagi pria wanita berperan melahirkan kebutuhan baru bagi masyarakat, meliputi masalah perlunya wanita memasuki berbagai bidang dan spesialisasi seperti pendidikan, pengobatan, dan perawatan dan sebagainya

- 3) Kemajuan dalam bidang sarana transportasi-dunia penerbangan khususnya membutuhkan adanya tenaga-tenaga wanita seperti pramugari dan semisalnya
- 4) Kemajuan dan keaneragaman perlengkapan dan pakaian wanita, menuntut adanya tenaga-tenaga wanita yang menangani urusan jual beli
- 5) Lamanya rentang waktu antara sampainya seseorang ke tahap kematangan seksual dan antara kemampuan seseorang untuk hidup mandiri dari segi finansial untuk memasuki jenjang perkawinan, telah menimbulkan *problem* kejiwaan yang cukup berat di kalangan para suami, sehingga ia membutuhkan bantuan istrinya untuk membantu ekonomi keluarga
- 6) Terjadinya diskriminasi dalam keluarga yang melibatkan sebagian pria, meninggalkan tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga. Dalam kondisi seperti ini para wanita baik karena dicerai atau faktor lain hingga akhirnya terpaksa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan atau tanpa anak-anaknya dan sebagainya.

2.2.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karir Wanita

Menurut Munandar (2001), hal-hal yang merupakan kendala bagi wanita untuk mengembangkan karirnya dapat bersifat internal (tergantung pada diri sendiri) dan eksternal (tergantung kondisi

lingkungan mikro keluarga, komunitas, makro masyarakat, dan budaya). Bagi sebagian wanita karir, kendala-kendala dalam pengembangan karir dihadapi sebagai suatu tantangan. Namun, sebagian wanita karir lainnya masih terperangkap dalam situasi dan kondisi eksternal yang terpaku pada konsep tradisional mengenai peranan pria dan wanita.

Munandar (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor internal yang mempengaruhi karir wanita meliputi rasa bersalah, peran ganda, dan ketakutan untuk sukses (takut sukses). Sedangkan faktor-faktor eksternal meliputi dukungan keluarga dan lingkungan kerja.

Safitri (2007) merumuskan bahwa faktor internal meliputi motivasi, peran ganda, rasa bersalah, pendidikan, dan pengalaman, serta faktor eksternal yang meliputi dukungan keluarga dan lingkungan kerja. Berikut ini adalah faktor-faktor tersebut.

A. Faktor Internal

1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu tanpa adanya motivasi. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan wanita bekerja, yaitu untuk menambah penghasilan keluarga, agar mempunyai penghasilan sendiri (keinginan untuk mandiri), memanfaatkan ilmu, mewujudkan cita-cita, dan merupakan hobi mereka (Kelompok Studi Wanita FSIP-UI, 1990).

2. Peran Ganda

Peran ganda merupakan masalah yang sering dihadapi oleh wanita karir. Terkadang wanita harus memilih antara tidak menikah dan sukses berkarir, atau menikah dan menjadi ibu rumah tangga yang baik. Karir dan keluarga adalah kedua peran yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian, maka jika salah satu peran terabaikan dapat menimbulkan konflik peran.

Masalah ini timbul terutama pada ibu rumah tangga yang mempunyai anak-anak yang masih membutuhkan pengasuhan fisik maupun rohaniyah. Seorang istri yang menjadi ibu rumah tangga dan pencari nafkah (berperan ganda) harus memenuhi tugas sebagai ibu rumah tangga dan diharapkan dapat menjalankan perannya sebagai seorang istri sekaligus pencari nafkah (Kelompok Studi FSIP-UI 1990).

Wanita *single* yang belum menikah juga memiliki peran ganda sebagai seorang anak dan sebagai seorang pekerja. Mereka mempunyai kewajiban untuk merawat orang tua mereka dan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga

mereka harus dapat membagi waktu dan perhatiannya seoptimal mungkin, terlebih jika mereka menjadi tulang punggung keluarga.

3. Rasa Bersalah

Wanita bekerja yang sudah menikah umumnya dihantui perasaan bersalah karena adanya perasaan telah menelantarkan keluarga, terutama jika anaknya masih kecil. Nilai-nilai sosial yang membatasi wanita untuk memilih peran sosialnya dampak berdampak negatif terhadap pengembangan optimal dan potensi yang dimiliki oleh wanita, sehingga wanita akan merasa bahwa mengkombinasikan karir dan tuntutan keluarga tidak akan berlangsung secara mulus. Meskipun saat ini semakin banyak wanita yang memilih untuk bekerja dan berprestasi di lingkungan publik, tetapi pilihannya justru dapat menimbulkan rasa bersalah dan cemas (Sadli, 2001).

4. Berani Sukses

Perasaan siap ditunjukkan dengan adanya keberanian untuk sukses sehingga tidak takut bagi seorang wanita untuk mencapai karir yang tinggi dalam pekerjaannya. Memandang bahwa meraih kesuksesan itu bukanlah sesuatu yang sulit walaupun ditentukan oleh banyak pihak.

5. Pendidikan

Saat ini, wanita tidak perlu mengalami rintangan untuk memanfaatkan pendidikannya (Munandar, 1994). Menurut

Kelompok Studi FSIP-UI (1990), bertambahnya kesempatan memperoleh pendidikan bagi rakyat, termasuk wanita, membuat semakin banyak wanita yang memasuki lapangan kerja.

6. Pengalaman

Menurut Ihromi dalam Safitri (2007), pengalaman kerja adalah pengalaman yang diperoleh seseorang sebagai pekerja di suatu perusahaan. Pengalaman wanita sebagai pekerja di luar rumah biasanya dibutuhkan untuk mencapai karir yang lebih baik, karena wanita yang berpengalaman akan lebih terampil dan menguasai suatu pekerjaan yang ditekuninya.

B. Faktor Eksternal

1. Dukungan Keluarga

Dukungan suami dapat diterjemahkan sebagai sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerjasama yang positif, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, membantu mengurus anak-anak, serta memberikan dukungan moral dan emosional terhadap karir atau pekerjaan istrinya (Safitri, 2007). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan orang tua dalam pengembangan karir juga tidak jauh berbeda dengan pengertian tersebut.

2. Lingkungan Kerja

Pekerjaan dapat menjadi sumber ketegangan dan stres yang besar bagi para wanita bekerja. Peraturan kerja yang kaku,

pemimpin yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja akan menyebabkan pekerja wanita merasakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan dapat menghambat karir wanita.

2.2.11 WFC (*Work Family Conflict*)

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk dari konflik antar-peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal baik dari ranah pekerjaan atau keluarga, yang secara mutual saling mempengaruhi satu sama lain dan terjadi ketika individu harus menjalankan dua peran tersebut secara bersamaan. Mereka mengidentifikasi tiga sumber konflik pekerjaan-keluarga, yaitu, waktu, ketegangan, dan perilaku, yaitu, setiap karakteristik peran yang mempengaruhi seseorang keterlibatan waktu, ketegangan, atau perilaku dalam peran dan dapat menghasilkan konflik dengan peran lain.

Menurut Netemeyer et.al (dalam Malik, 2008) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggungjawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Malik (2008) juga memberikan defenisi dari konflik peran ganda yaitu, konflik yang terjadi ketika konflik sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Menurut Frone, et al. (1994) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya.

Gattiker dan Larwood (1990) mengatakan bahwa banyak wanita telah mencoba untuk mengkombinasikan antara karir profesional dan kehidupan keluarga. Di dalam prosesnya, mereka harus dapat mengatasi konflik dalam perjuangannya untuk menyeimbangkan antara keluarga, perkawinan, anak-anak, dan kerja. Situasi tersebut membangkitkan adanya pertentangan emosional yang menjadi sifat terjadinya konflik antara keluarga dan kerja.

Konflik peran ganda yang dialami wanita mempunyai kesulitan-kesulitan dalam pemenuhan tuntutan peran dari salah satu perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, wanita bekerja, dan warga masyarakat. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, maupun sebagai wanita bekerja dan warga masyarakat tersebut akan menimbulkan konflik.

Maka dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda memiliki sifat yang *bidirectional* dan multidimensi. Adapun *bidirectional* yang dimaksud terdiri dari:

- a. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.
- b. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Gattiker dan Larwood (1990) mengatakan bahwa banyak wanita telah mencoba untuk mengkombinasikan antara karir profesional dan kehidupan keluarga. Di dalam prosesnya, mereka harus dapat mengatasi konflik dalam perjuangannya untuk menyeimbangkan antara keluarga, perkawinan, anak-anak, dan kerja. Situasi tersebut membangkitkan adanya pertentangan emosional yang menjadi sifat terjadinya konflik antara keluarga dan kerja.

2.2.12 FWC (*Family Work Conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan (FWC) juga dianggap sebagai jenis konflik antar peran di mana keluarga dan pekerjaan tanggung jawab yang saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone, Russell dan Cooper, (1992) menemukan bahwa batas-batas keluarga lebih permeabel dari batas-batas kerja yaitu, tuntutan dari peran pekerjaan dengan peran keluarga.

Menurut Frone et al. (1992), konflik keluarga-pekerjaan lebih mungkin untuk memegang pengaruh negatif dalam domain keluarga, sehingga memberikan kontribusi untuk menurunkan kepuasan hidup

dan meningkatkan konflik dalam keluarga. konflik keluarga-pekerjaan, seperti konflik kerja-keluarga, juga terkait dengan sikap individu terhadap pekerjaan mereka (Netemeyer et al., 1996). Konflik keluarga-pekerjaan didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana terdapat tuntutan umum, waktu yang dihabiskan untuk keduanya, dan perilaku yang dibutuhkan oleh keluarga dapat mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang berhubungan (Netemeyer et al, 1996:401 ; Greenhaus & Beutell, 1985:77).

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan sumber tekanan, dan dapat menyebabkan masalah dengan kesehatan, prestasi kerja, dan sebagainya. Meningkatnya jumlah pasangan karir ganda dan ibu yang bekerja telah membuat lebih mungkin bahwa baik pria maupun wanita memiliki kewajiban keluarga dan pekerjaan.

2.2.13 WFH (*Work Family Harmony*)

Menurut Pralhad Adhikari dalam *Wrok-Life Harmony* (2015) Fenomena berpikir positif tentang pekerjaan dan organisasi selama jam keluarga yang dilakukan oleh seorang pekerja disebut keharmonisan kerja-keluarga. Kebalikan dari konflik pekerjaan-keluarga yaitu harmonisasi kerja-keluarga. Pekerjaan terasa mengganggu dalam kehidupan keluarga pekerja, tetapi dengan cara berpikir yang positif tentang organisasi maka dapat membantu

tumbuhnya kesejahteraan subjektif seseorang dan juga pemeliharaan kesehatan mentalnya.

Dapat dikatakan bahwa keluarga harmonis adalah suatu keluarga yang penuh kerukunan, keserasian dan hubungan yang mesra antara suami, istri dan anak-anak yang dilandasi dengan rasa cinta dan kasih sayang serta rasa saling pengertian dan toleransi. Selain itu, masing-masing pihak juga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsinya.

Menurut Randy Conley dalam *Seek Work-Life Harmony, Not Balance* (2013) terdapat lima strategi untuk menciptakan harmoni pekerjaan-keluarga yaitu:

1. Memperjelas tentang tujuan hidup

Pertama-tama, perlu mengetahui bahwa terdapat kepedulian dalam diri. Manusia diciptakan untuk tujuan dalam hidup dan tidak ada orang yang sama seperti diri kita di dunia ini. Kedua, memperjelas tujuan hidup akan memberikan fokus, arah, dan energi untuk setiap bidang kehidupan. Hal tersebut adalah kekuatan pemersatu yang memberikan energi bagaimana hidup, menentukan prioritas, menghargai apa yang benar-benar berharga dalam hidup, dan memberikan perspektif untuk semua tujuan yang dilakukan.

2. Carilah kepuasan, bukan kebahagiaan

Tidak ada kekurangan literatur dan ahli mengatakan bahwa mencapai kebahagiaan harus menjadi tujuan utama seseorang dalam hidup. Kebahagiaan tergantung pada keadaan diri, sedangkan kepuasan berasal dari sukacita mendalam dan kepuasan hidup keluar tujuan hidup seseorang. Harmoni pekerjaan-keluarga datang ketika seseorang menemukan kepuasan.

3. Memahami musim kehidupan

Hidup didefinisikan oleh musim. Di musim yang berbeda dari kehidupan kita seorang individu akan memiliki prioritas yang berbeda.

4. Menetapkan batas wajar

Ketika seseorang sudah jelas tentang tujuan hidupnya, nilai-nilai inti, dan keyakinan, maka dapat membuat keputusan yang bijaksana tentang penggunaan waktu, bakat, dan harta. Seseorang dapat mendukung keharmonisan pekerjaan-keluarga dengan mendirikan sistem dan struktur yang dapat membuat tetap fokus pada prioritas paling penting dalam hidup. Seperti halnya dengan tepi sungai yang memberikan batas-batas yang mendukung arah dan aliran air. Tanpa batas-batas tersebut, sungai menjadi tak lebih dari genangan air besar. Maka, batas-batas yang sehat dapat membuat seseorang tetap fokus ke arah yang benar.

5. Hadir

Karena beroperasi dari pola pikir keseimbangan kehidupan kerja bukannya harmoni, maka seseorang cenderung untuk terlibat dalam pertempuran mental yang konstan, khawatir tentang berapa banyak waktu yang telah dihabiskan untuk satu wilayah tertentu di dalam kehidupan. Hal ini dapat menciptakan stres, ketegangan, dan rasa bersalah, karena selalu merasa kita tidak seimbang, terlalu banyak menghabiskan energi pada salah satu aspek kehidupan kita dengan mengorbankan yang lain. Hasilnya adalah tidak pernah sepenuhnya hadir dan diinvestasikan dalam semua bidang kehidupan. Seperti ketika sedang bekerja, maka mental dikonsumsi dengan apa yang harus kita lakukan di rumah. Sedangkan ketika dirumah, tidak terlibat dengan keluarga karena sibuk dengan apa yang perlu dilakukan di tempat kerja. Maka dari itu, kehadiran diri dan fokus pada saat dimana diri kita sedang berada akan meningkatkan sukacita dan kepuasan diri yang sangat menguntungkan dalam semua bidang kehidupan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif studi kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Creswell, 2010). Penelitian studi kasus adalah suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok, atau situasi (Emzir, 2010).

Dimana penelitian ini yang menjadi dasar penulis menjalankan penelitiannya dalam pengalaman hidup seseorang. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data (Emzir, 2010). Siapa pun yang terlibat dalam bentuk penelitian ini harus menerapkan cara pandang penelitian yang bergaya induktif, berfokus terhadap makna individual, dan menerjemahkan kompleksitas suatu persoalan (Creswell, 2007). Dengan metode kualitatif, maka data yang didapat akan lebih lengkap,

lebih mendalam, dan bermakna sehingga tujuan dari penulis dapat dicapai dengan baik.

Sugiyono (2009:8) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah metode baru karena popularitasnya belum lama. Metode ini disebut juga metode arsitik karena penelitian bersifat kurang berpola dan disebut sebagai metode interpretif karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Metode penelitian kualitatif dipilih karena jauh lebih subyektif daripada penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian terbuka dengan menggunakan wawancara secara mendalam. Maka dari itu data yang diperoleh lebih mendalam dan bersifat menyeluruh.

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian dengan objek penelitian yang bertepatan di tiga lokasi berbeda yaitu BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik). Ketiga lokasi tersebut terletak di Yogyakarta. Peneliti memilih lokasi penelitian pada tiga organisasi tersebut untuk melakukan penelitian studi kasus terhadap wanita karir yang bekerja di organisasi jasa.

Disamping itu karakteristik peneliti dalam memilih lokasi penelitian adalah pekerjaan di sektor formal seperti perbankan dan instansi pemerintah yang memiliki jam kerja tertentu sehingga mereka tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaan sewaktu-waktu. Selain itu para wanita karir yang

bekerja di tiga organisasi tersebut memiliki tingkat kesibukan tinggi yang dimana jam kerja dapat menyita waktu mereka bahkan terkadang pekerjaan banyak menuntut waktu diluar jam kerja sehingga mereka kesulitan dalam mencurahkan waktu secara berimbang untuk pekerjaan dan keluarga.

3.3 Narasumber Penelitian

Penulis mewawancarai narasumber penelitian dengan narasumber yang berjumlah 15 orang di tiga instansi yang berbeda yaitu:

1. Pada Bank BRI penulis mewawancarai empat orang narasumber yang terdiri dari tiga orang wanita karir sebagai narasumber utama dan satu orang dari pihak SDM perusahaan sebagai narasumber pendukung.
2. Pada Bank BNI penulis mewawancarai lima orang narasumber yang terdiri dari empat orang wanita karir sebagai narasumber utama dan satu orang dari pihak SDM perusahaan sebagai narasumber pendukung.
3. Pada instansi pemerintah Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) penulis mewawancarai enam orang narasumber yang terdiri dari lima orang wanita karir sebagai narasumber utama dan satu orang dari pihak kepegawaian sebagai narasumber pendukung.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan masalah yang dikaji untuk membatasi variabel dalam subjek penelitian. Adapun batasan penelitian tersebut mencakup:

1. Narasumber penelitian adalah wanita karir di Yogyakarta dan pihak organisasi
2. Dinamika karir yang dimiliki
3. Dampak jenjang karir terhadap WFC (*Work Family Conflict*)
4. Wanita karir dalam menghadapi tekanan antara pekerjaan dan keluarga.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrument juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya, yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2009:222). Adapun masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Dinamika Karir

Dalam merintis karir tentu mengalami berbagai macam lika-liku, perubahan dan perkembangan. Beberapa masalah yang akan diteliti terkait dengan dinamika karir yaitu:

1. Bagaimana dinamika karir yang dimiliki
2. Bagaimana proses awal dalam merintis karir
3. Apakah progres karir yang didapatkan berdasarkan usaha yang telah dikeluarkan atautkah diterima dengan hanya sebatas menunggu
4. Faktor-faktor apa saja yang sekiranya dirasa mendukung dalam berkarir

3.5.2 Hambatan Karir

Setiap wanita karir pasti memiliki hambatan dalam menjalankan karirnya baik dari diri sendiri ataupun dari luar yang dimana dapat mengganggu jalannya karir. Sehingga beberapa masalah yang akan diteliti terkait dengan hambatan karir yaitu:

1. Faktor-faktor apa saja yang sekiranya dirasa menghambat dalam berkarir
2. Apakah merasa bahwa keluarga menghambat perjalanan karir atautkah diri sendiri yang menghambat untuk berkarir karena keluarga
3. Apakah perusahaan menghambat jenjang karir seperti adanya peraturan yang menghambat
4. Apakah pernah mengalami diskriminasi selama bekerja

3.5.3 Sikap Dalam Menghadapi Persoalan Karir dan Keluarga

Wanita yang berperan ganda tidak luput dari permasalahan karir dan keluarga. Mampu tidaknya wanita karir dalam mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut dapat dilihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan sebagai reaksi atau bentuk kesiapan dalam menghadapi masalah. Adapun beberapa masalah yang akan diteliti terkait sikap dalam menghadapi persoalan karir dan keluarga yaitu:

1. Apakah pernah membawa permasalahan pekerjaan ke dalam rumah dan begitu juga sebaliknya
2. Bagaimana membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga
3. Bagaimana cara menyikapi persoalan antara karir dan keluarga
4. Bagaimana cara menciptakan *work-life harmony* atau harmoni kehidupan kerja-keluarga

3.6 Jenis Data Penelitian

Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat merupakan sesuatu yang diketahui atau dianggap suatu fakta yang digambarkan lewat simbol atau angka. Sumarsono (2004:69) menyatakan bahwa data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (Mustafa, 2009:92). Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang diteliti merupakan faktor yang sangat penting, terutama untuk

memperoleh informasi kualitatif yang melatarbelakangi data kuantitatif yang diperoleh. Adapun yang menjadi objek dalam sumber data ini adalah wanita karir yang bekerja di BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), dan BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) yang berada di kota Yogyakarta. Data primer merupakan data utama yakni diperoleh dari responden wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan telah terdokumentasi, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya (Mustafa, 2009:92). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari pihak perusahaan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Keuntungan wawancara adalah dimungkinkannya penggalan yang mendalam terhadap informasi yang dibutuhkan dari responden. Sedangkan kelemahannya adalah seringkali kegiatan

wawancara membutuhkan waktu yang lama dan berulang-ulang (Sumarsono,2004:71-72).

Wawancara merupakan teknik yang paling baik dalam penelitian kualitatif karena kemampuannya untuk mendapatkan informasi. Beberapa hal perilaku, kata-kata dari narasumber lebih bermakna dari data lain sehingga dapat membantu peneliti dalam memperoleh data di lapangan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara campuran, dimana dalam melakukan wawancara menggunakan pedoman dan selain menggunakan pedoman juga mengajukan pertanyaan sesuai dengan kondisi ketika wawancara. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap orang-orang yang ada kaitannya dengan WFC (*Work-Family Conflict*) terhadap wanita karir, yaitu:

1. Wanita karir yang bekerja di BRI (Bank Rakyat Indonesia) berjumlah 3 orang memiliki posisi *middle career* dan *middle manager*. Wawancara dimulai dari wanita karir pertama yang menduduki jabatan staf *human capital (manager asistant)* yang berjalan selama 1 jam 9 menit 39 detik, dilanjutkan wawancara dengan wanita karir kedua yang menduduki jabatan staf hubungan industrial berjalan selama 46 menit 34 detik, dilanjutkan dengan wanita karir ketiga yang menduduki jabatan staf logistik berjalan selama 58 menit 54 detik.
2. Wanita karir yang bekerja di BNI (Bank Negara Indonesia) berjumlah 4 orang memiliki posisi *middle career* dan *middle*

manager. Wawancara dimulai dari wanita karir pertama yang menduduki jabatan kepala bidang penyelia DNC (Dalam Negeri dan Cliring) berjalan selama 56 menit 59 detik, dilanjutkan dengan wawancara dengan wanita karir kedua yang menduduki jabatan pemimpin KCP (Kantor Cabang Pembantu) BNI Adisucipto berjalan selama 1 jam 23 menit 53 detik, dilanjutkan wawancara wanita karir ketiga yang menduduki jabatan senior *frontliner* KCP (Kantor Cabang Pembantu) BNI Jalan Magelang berjalan selama 1 jam 2 menit 56 detik, dilanjutkan wawancara yang dilakukan dengan wanita karir keempat yang menduduki jabatan kepala bidang penyelia *processing* berjalan selama 53 menit 36 detik.

3. Wanita karir yang bekerja di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) berjumlah 5 orang menduduki jabatan struktural yaitu eselon 3 dan eselon 4. Wawancara dimulai dengan wanita karir pertama yang menduduki jabatan eselon 4 sebagai KASI (Kepala Seksi Kerjasama) berjalan selama 2 jam 15 menit 39 detik, dilanjutkan wawancara yang dilakukan dengan wanita karir kedua yang menduduki jabatan eselon 3 sebagai kepala bidang penelitian sarana riset dan standarisasi berjalan selama 2 jam 21 menit 39 detik, dilanjutkan wawancara dengan wanita karir ketiga yang menduduki jabatan eselon 4 sebagai kepala bidang pegujian sertifikasi kalibrasi berjalan selama 58 menit 80 detik, dilanjutkan wawancara dengan wanita karir keempat yang menduduki jabatan eselon 4 sebagai kepala seksi konsultasi berjalan selama 1 jam 18

menit 6 detik, dilanjutkan wawancara dengan wanita karir kelima yang menduduki jabatan eselon 4 sebagai kepala seksi saluran riset dan batik berjalan selama 1 jam 55 menit 6 detik.

4. Melibatkan pihak perusahaan sebagai narasumber penelitian untuk mendapatkan hasil wawancara yang lebih kuat yaitu 1 orang pihak SDM dari BRI (Bank Rakyat Indonesia), 1 orang pihak SDM dari BNI (Bank Negara Indonesia), dan 1 orang pihak kepegawaian dari BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik). Wawancara yang dilakukan dengan pihak SDM BRI (Bank Rakyat Indonesia) berjalan selama 33 menit 43 detik, wawancara yang dilakukan dengan pihak SDM BNI (Bank Negara Indonesia) berjalan selama 34 menit 58 detik, wawancara yang dilakukan dengan pihak kepegawaian BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) berjalan selama 1 jam 3 menit 2 detik.

Penulis menggunakan pedoman wawancara yang berbasis pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber penelitian untuk memperlancar proses berjalannya wawancara. Selain itu wawancara juga menggunakan alat bantu *tape recorder* untuk menunjang kelancaraan proses berjalannya wawancara.

2. Observasi (Pengamatan Langsung)

Teknik pengumpulan data yang paling umum adalah dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek riset, artinya peneliti berada di tempat terjadinya fenomena yang diamati

(Sumarsono,2004:70). Dengan teknik obeservasi peneliti dapat memperoleh data sesuai dengan apa yang diinginkan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi melihat lokasi penelitian yaitu BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), dan BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) sebelum melakukan melakukan penelitian, melihat ruang kerja narasumber yang bersangkutan, dan melihat kegiatan karyawan yang ada di BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik).

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono,2009:240). Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan beberapa data seperti foto, profil perusahaan, letak perusahaan dan data lainnya yang berhubungan dengan penelitian sehingga dapat mendukung proses pengumpulan data.

3.8 Teknik Analisis Data

1. Analisis Sebelum di Lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian, fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan (Sugiyono,2009:245).

Penelitian ini dilakukan dengan terlebih dahulu mencari informasi mengenai lokasi-lokasi penelitian yaitu BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), dan BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik). Pencarian data awal yang dilakukan dengan tatap muka dan langsung melakukan wawancara.

2. Analisis Selama di Lapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah di analisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel (Sugiyono,2009:246). Menurut Sugiyono (2009) Aktivitas dalam analisis data meliputi data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing*.

a. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dengan reduksi data. Dalam penelitian ini, dilakukan dengan mengumpulkan data, merangkum dan memilih hal- hal yang penting.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian ini, dilakukan dengan memilah-milah data yang penting dari transkrip wawancara yang akan dimasukkan ke dalam bab pembahasan.

c. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Hal yang dilakukan yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah ditemukan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

3.9 Keabsahan Data

Data penelitian dilakukan pengecekan keabsahan data melalui:

3.9.1 Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas (validitas internal) berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai

(Sugiyono,2004:267). Uji kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi dan *member check*.

1. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono,2009:273-274). Uji keabsahan data melalui triangulasi dilakukan karena dalam penelitian kualitatif data tidak dapat dilakukan dengan alat uji statistik.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2012). Pengujian data akan dilakukan pada keluarga, rekan kerja, serta karyawan pada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam triangulasi sumber adalah pihak perusahaan yang terdiri dari 1 orang pihak SDM BRI (Bank Rakyat Indonesia), 1 orang pihak SDM BNI (Bank Negara Indonesia), 1 orang pihak kepegawaian BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik).

b. Bahan Referensi

Menurut Sugiyono (2012), bahan referensi disini dapat berbentuk bukti rekaman wawancara, data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan yang perlu didukung oleh foto-foto. Dengan adanya bukti-bukti tersebut, data akan menjadi lebih dipercaya. Dalam penelitian ini penulis

mencantumkan hasil wawancara dan foto-foto selama berlangsungnya kegiatan penelitian di BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), dan BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik).

3.9.2 Uji *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, hingga manakala hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain (Sugiyono,2009:276).

Agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas dan sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain. Bila pembaca memperoleh gambaran begitu jelasnya, maka suatu hasil penelitian dapat diberlakukan *transferability*, maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji *transferability* di beberapa prosedur yaitu dengan perancangan pedoman wawancara

yang dilanjutkan dengan adanya observasi awal sebelum melakukan kegiatan wawancara di BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), dan BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik). Data didapatkan pada saat proses wawancara dan dokumentasi dari narasumber penelitian.

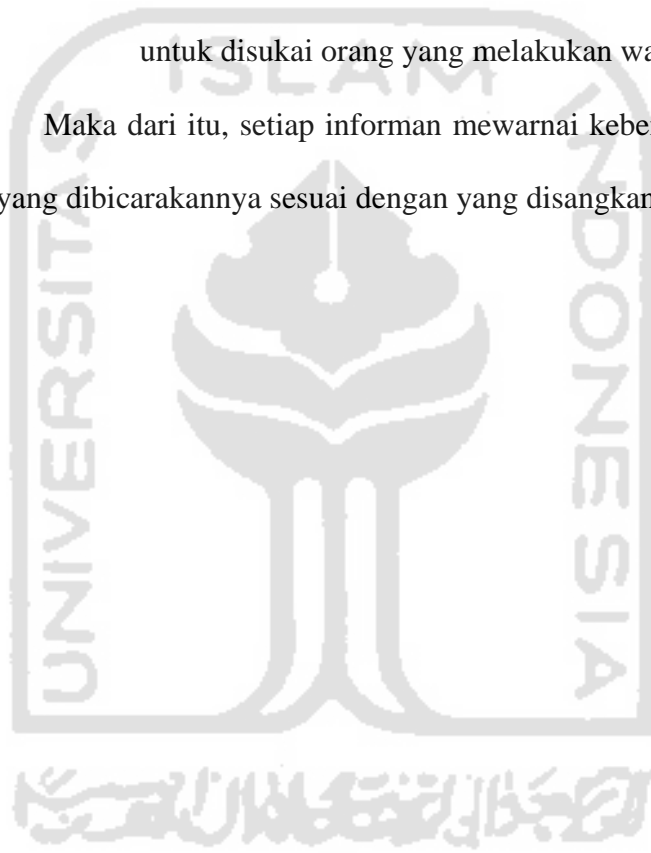
Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara campuran, dimana dalam melakukan wawancara menggunakan pedoman dan selain menggunakan pedoman juga mengajukan pertanyaan sesuai dengan kondisi ketika wawancara. Penulis memilih pengumpulan data melalui wawancara karena memiliki kelebihan sesuai dengan yang dinyatakan dalam (Emzir, 2010) yaitu:

1. Wawancara merupakan instrumen yang paling baik untuk memilih dan menilai karakteristik pribadi
2. Wawancara mempunyai manfaat yang besar dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah
3. Wawancara membekali peneliti dengan informasi tambahan untuk memperkuat data yang diperoleh melalui instrumen lain

Meskipun terdapat kelebihan dari pengumpulan data melalui wawancara, akan tetapi peneliti juga merasa bahwa wawancara mempunyai adanya kelemahan sesuai dengan yang dinyatakan dalam (Emzir, 2010) yaitu:

1. Keberhasilan wawancara sangat tergantung pada kemauan informan dalam bekerja sama dan memberikan informasi yang dapat dipercaya dan diteliti
2. Wawancara terpengaruh oleh antusias informan pada dirinya, keinginannya untuk tampil positif, keragu-raguannya dalam memberikan informasi, dan motivasinya untuk disukai orang yang melakukan wawancara.

Maka dari itu, setiap informan mewarnai kebenaran atau hakikat yang dibicarakannya sesuai dengan yang disangkanya benar.



BAB IV

LATAR BELAKANG ORGANISASI

4.1 Karakteristik Industri Perbankan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) dan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) adalah perusahaan pemerintah yang fokus di sektor perbankan khususnya sektor usaha kecil dan menengah. Kualitas SDM penting untuk menunjang visi dan misi yang dimiliki perusahaan maka perlu adanya perencanaan karir yang baik sebagai acuan dalam meningkatkan kompetensi karyawan sebagai langkah untuk memperoleh SDM yang berkualitas. Pengembangan kompetensi dapat dicapai melalui peningkatan kemampuan karyawan dan moral karyawan yang sesuai dengan perusahaan.

Adapun karakteristik organisasi pada sektor perbankan terkait visi, misi dan gambaran karir didapatkan oleh penulis dari data-data yang tercantum pada situs perusahaan yaitu www.bri.co.id dan www.bni.co.id.

4.1.1. Karakteristik Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Visi Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Dalam mewujudkan visi tersebut, Bank BRI menetapkan tiga misi, yaitu:

Misi:

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders).

Model pengembangan pola karir karyawan di BRI ditinjau dari struktur organisasi yang dipadukan dengan kebijakan pola karir pegawai di BRI dan pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Disamping itu model pengembangan pola karir juga memperhatikan aspirasi karyawan melalui pembahasan yang dilakukan dalam *Focus Group Discussion* (FGD) dengan beberapa karyawan jalur manajerial dan jalur spesialis sehingga menghasilkan model pengembangan pola karir pegawai BRI berbasis kompetensi.

Kompetensi yang diperlukan oleh individu untuk mengembangkan karirnya akan mengalami peningkatan sejalan dengan perkembangan struktur organisasi. Pengelolaan karir dalam struktur organisasi BRI terfokus pada fungsi organisasi seperti bagian sumber daya manusia, pemasaran, operasional, dan kredit. BRI mengorganisasikan perusahaan kedalam beberapa divisi.

BRI memberikan kesempatan karir yang lebih baik bagi karyawan yang memiliki pengalaman dan masa kerja terlama serta kecakapan dalam bekerja. Divisi MSDM dari pusat dan wilayah akan menentukan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong yang dilakukan secara rahasia dan fleksibel. Rahasia dalam arti hasil penilaian diketahui oleh pihak-pihak yang terkait langsung yaitu karyawan, atasan karyawan dan pemeriksa. Fleksibel dalam arti penentuan tujuan secara sistematis di seluruh struktur organisasi yang dapat memudahkan perencanaan dan koordinasi dalam penilaian sasaran kinerja karyawan.

Ketentuan perencanaan dan pengembangan karir karyawan diatur secara lebih terperinci, seperti:

a) Kompetensi

Keseluruhan kemampuan, pengetahuan sikap dan perilaku yang ditunjukkan secara konsisten oleh individu untuk menghasilkan kinerja unggul pada suatu jabatan atau bidang pekerjaan tertentu.

b) Keluarga jabatan (*Job Family*)

Sekelompok jabatan yang memiliki sifat pekerjaan, persyaratan (*technical know how*) dan jenis kompetensi yang relatif sama yang menggambarkan suatu jalur karir yang alamiah dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi.

c) *Job Grade*

Kelompok atau golongan dari berbagai nilai atau bobot ukuran jabatan didalam suatu rentan nilai tertentu untuk menggambarkan jabatan yang memiliki nilai atau bobot, dan ukuran yang relatif sama.

d) Jalur karir jabatan

Pola pergerakan karir secara umum yang mengatur pergerakan karir sebagian besar jabatan di BRI.

e) *Job Person Match*

Prinsip atau kondisi yang mendasari proses penempatan karyawan pada sebuah jabatan, dimana harus mempertimbangkan kesesuaian (*match*) antara jabatan (*job*) dan pekerja yang menduduki jabatan tersebut (*person*).

f) Persyaratan jabatan

Persyaratan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kompetensi yang ditetapkan sebagai prasyarat untuk menduduki suatu jabatan agar pemegang jabatan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

g) Persyaratan pengetahuan dan keterampilan

Persyaratan pengetahuan dan keterampilan minimal yang diterapkan untuk setiap jabatan agar pemegang jabatan dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

4.1.2. Karakteristik Bank Negara Indonesia (BNI)

Visi Bank Negara Indonesia (BNI) menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja. Dalam mewujudkan visi tersebut, Bank BNI menetapkan tiga misi, yaitu:

Misi:

- 1) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama
- 2) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor
- 3) Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas
- 5) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

Dalam meningkatkan kualitas SDM Bank BNI menggunakan metode penyusunan strategi pengembangan SDM. BNI selalu percaya bahwa pegawai merupakan salah satu aset paling berharga bagi organisasi dan perusahaan manapun. Keberlanjutan tidak akan mungkin dicapai tanpa andil dari pegawai. BNI pun berusaha menciptakan kondisi dan pengalaman bekerja terbaik untuk seluruh pegawai. BNI menginginkan setiap pegawai merasa bangga menjadi bagian dari keluarga BNI serta dapat berkarya dan menorehkan prestasi bersama. Tentunya, tanpa dedikasi dan kerja keras seluruh pegawai, BNI tidak akan mungkin tumbuh dengan baik dan mencapai keberlanjutan.

BNI memiliki kebijakan yang memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan penuh rasa hormat tanpa melihat perbedaan usia, ras, agama, keyakinan, jenis kelamin, hingga kondisi fisik. BNI bahkan menentang segala bentuk diskriminasi dan memegang prinsip kemanusiaan serta menghormati hak asasi manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berkat kebijakan tersebut BNI tidak menemukan atau menerima pengaduan terkait tindakan diskriminasi.

BNI memiliki budaya kerja yakni prinsip yang diyakini dan menjadi landasan berbagai kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) serta menjadi panduan perilaku untuk setiap insan

BNI. Budaya kerja ini dikenal dengan prinsip 46. Seluruh insan BNI dimulai dari jajaran komisaris, direksi, hingga pegawai di lini termasuk pegawai rekanan BNI wajib mematuhi perilaku dan tata niali budaya kerja ini.

BNI melakukan pengembangan SDM difokuskan pada:

- 1) Penyempurnaan organisasi (strategi kemitraan bisnis, keahlian, pelayanan)
- 2) Pemenuhan kapasitas (*capacity fulfillment*)
- 3) Peningkatan kemampuan (*capability enhancement*).

4.2 Karakteristik Instansi Pemerintah

Perencanaan tenaga kerja dalam instansi pemerintah megacu pada peraturan pemerintah mengenai undang-undang pola karir. Perencanaan tenaga kerja merupakan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Berdarkan situs pemerintah www.pa-selayar.go.id mengenai pengangkatan dalam jabatan struktural, sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai PNS. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural.

Eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural sesuai PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 13 Tahun 2002.

Adapun karakteristik organisasi pada BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) terkait visi, misi dan profil organisasi didapatkan oleh penulis dari data-data yang tercantum pada situs perusahaan www.batik.go.id sedangkan untuk gambaran karir didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak organisasi.

4.2.1. Karakteristik Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB)

Visi Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) menjadi pusat litbang terapan yang berwawasan lingkungan dan berbasis sumber daya lokal serta penyedia layanan teknis kerajinan dan batik yang terkemuka. Dalam mewujudkan visi tersebut, BBKB menetapkan tiga misi, yaitu:

Misi:

- 1) Meningkatkan kualitas litbang bahan baku, proses dan desain produk yang ramah lingkungan dan berbasis sumber daya lokal
- 2) Mengembangkan standar kerajinan dan batik serta penerapannya
- 3) Meningkatkan kualitas perekayasaan dan alih teknologi tepat guna bagi industri kerajinan dan batik
- 4) Mewujudkan pelayanan yang efisien, efektif, berkualitas dan sesuai kebutuhan pelanggan
- 5) Mengembangkan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia yang profesional.

Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang memiliki tugas. Melaksanakan kegiatan penelitian, pengembangan, kerjasama, standardisasi, pengujian, sertifikasi, kalibrasi dan pengembangan kompetensi industri kerajinan dan batik yang ditetapkan oleh Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri, Kementerian Perindustrian RI. Balai Besar Kerajinan dan Batik

dikenal sebagai salah satu lembaga di dunia yang menangani penelitian di bidang batik. Selain itu Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pengembangan kompetensi SDM setiap tahun menghasilkan litbang berupa teknologi, proses, desain, pemanfaatan bahan baku, cara uji kerajinan dan batik.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak kepegawaian BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) karir yang ada di BBKB terbagi menjadi dua yaitu bidang fungsional atau peneliti dan bidang struktural. Untuk jenjang karir di bidang fungsional sendiri lebih kepada pengajuan diri untuk menduduki posisi tersebut. Sedangkan untuk jenjang karir struktural lebih kepada pemilihan yang dilakukan secara langsung oleh atasan. Persyaratan-persyaratan tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dalam hal pangkat, pendidikan, masa kerja, syarat-syarat kompetisi lain seperti diklat-diklat yang pernah diikuti, penilaian selama masa kerja yang dimana semua itu akan di perbandingkan antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Semua data calon-calon yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut akan terkumpul di bagian kepegawaian yang bertugas mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kemudian data yang telah terkumpul akan dirapatkan oleh pimpinan untuk melakukan pemilihan calon yang akan menduduki suatu posisi sehingga menghasilkan kebijakan yang menjadi wewenang pimpinan. Pimpinan dengan posisi eselon dua dan tiga berwenang untuk mengeluarkan kebijakan dan penilaian.

BAB V

DINAMIKA KARIR

5.1 Dinamika Karir

Peranan wanita pada zaman sekarang berbeda dengan zaman dahulu dimana pada zaman dahulu wanita hanya diperbolehkan untuk bekerja di rumah. Sedangkan fenomena pada zaman sekarang dengan adanya keberhasilan gerakan emansipasi wanita maka wanita diperbolehkan bekerja di luar rumah dan tidak jarang ikut terlibat dalam berbagai kegiatan. Dengan berkembangnya zaman tidak hanya suami yang berperan menjadi tulang punggung keluarga akan tetapi wanita juga bekerja dan berperan untuk kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita pada saat ini tidak lagi berperan menjadi ibu rumah tangga saja tetapi sudah berperan di berbagai bidang.

Berdasarkan jawaban dari 12 narasumber perempuan pada wawancara penelitian wanita karir pilihan dilematis antara pekerjaan dan keluarga (studi kasus pada wanita karir di Yogyakarta). Karakteristik narasumber akan dibahas lebih detail pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1. Karakteristik subjek penelitian

	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Perempuan	12	25%
Jenis kepegawaian	Perbankan	7	14%
	PNS	5	10%
Usia	30-40 tahun	4	8%
	40-50 tahun	4	8%
	Lebih dari 50 tahun	4	8%
Masa Kerja	5-15 tahun	4	8%
	15.1-25 tahun	5	10%
	Lebih dari 25 tahun	3	6%
	Jumlah	48	100%

Tabel 5.2 Dinamika karir

No	Dinamika karir	Respon
1	Tidak menemukan spesialisasi dalam berkarir dari awal bekerja hingga saat ini	1
2	Berusaha untuk mendapatkan kesempatan menduduki posisi tertentu	10
3	Kedekatan dengan atasan mempengaruhi promosi jabatan	8
4	Peran atasan	2
5	Hanya menunggu untuk mendapatkan kesempatan menduduki posisi tertentu	2
6	Wanita dengan latar belakang pendidikan S1 untuk mendapatkan suatu posisi jabatan tertentu harus memulai pekerjaan dari dasar dan pindah kebagian yang lain berdasarkan penilaian atasan	6
7	Latar belakang pendidikan sebagai faktor penunjang karir	1
8	Bagi yang bekerja di instansi pemerintah harus mengikuti diklat untuk menduduki jabatan tertentu	1

Dari jawaban wanita karir yang bekerja pada sektor perbankan dan instansi pemerintah di Yogyakarta dapat dianalisis melalui hasil wawancara yang sudah dilakukan. Data dianalisis melalui *Open Coding* dan dapat disimpulkan dengan melihat tabel 5.3.

Tabel 5.3 *Open Coding* hambatan karir karyawan perempuan di Yogyakarta

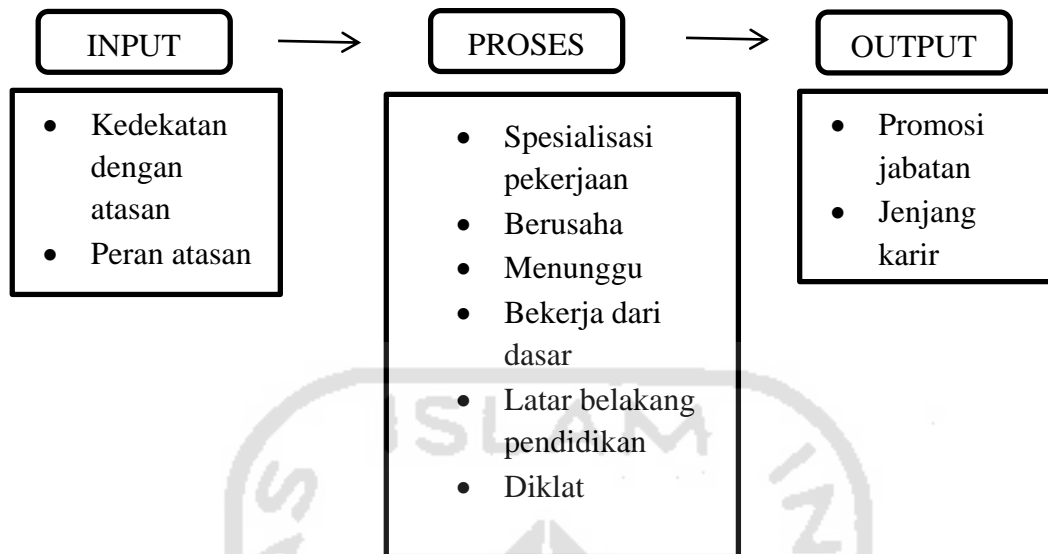
Tema	Sub tema
Spesialisasi pekerjaan	Antara pendidikan dan minat belum tertata, arahan tidak jelas, kurangnya <i>personal touch</i> dari pihak kepegawaian, tidak menemukan spesialisasi selama 25 tahun bekerja
Berusaha untuk menduduki posisi tertentu	Meningkatkan kualitas diri
Kedekatatan dengan atasan	Promosi jabatan, jalur khusus, faktor kedekatan, berpengaruh
Peran atasan	Dukungan atasan, sikap atasan
Menunggu posisi tertentu	<i>Slow</i> , mengikuti arus, tidak ambisi promosi jabatan, tetap bekerja dengan baik, bisa dipercaya, menunggu penilaian atasan
Bekerja dari dasar	Jabatan, <i>front liner</i> , <i>teller</i> , <i>customer service</i> , bagian kepegawaian, bagian umum

Latar belakang pendidikan	Penunjang karir, syarat menduduki posisi tertentu
Berusaha menduduki jabatan tertentu di instansi pemerintah	Mengikuti diklat

Dilihat dari tabel 5.3 dapat disimpulkan bahwa dinamika karir yang terjadi pada wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta dikelompokkan dalam beberapa tema yaitu spesialisasi pekerjaan, berusaha untuk menduduki posisi tertentu, kedekatan dengan atasan, peran atasan, menunggu untuk menduduki posisi tertentu, bekerja dari dasar, latar belakang pendidikan, berusaha untuk menduduki jabatan tertentu di instansi pemerintah. Data dianalisis melalui *Open Coding* dan dilihat dari respon wanita karir di Yogyakarta bahwa fenomena intinya adalah kedekatan dengan atasan berpengaruh pada promosi jabatan, dirumuskan bahwa untuk mendapat posisi jabatan yang lebih tinggi, harus terjalin komunikasi yang baik dengan atasan agar dapat direkomendasikan karena pentingnya peran atasan. Sedangkan cara yang terjadi spesialisasi pekerjaan, berusaha untuk menduduki posisi tertentu, menunggu untuk menduduki posisi tertentu, bekerja dari dasar, latar belakang pendidikan, mengikuti diklat bagi yang bekerja di instansi pemerintah. Sebagai hasilnya karyawan akan mendapatkan promosi jabatan dan jenjang karir yang bagus.

Gambar 5.1 akan menunjukkan hasil *Open Coding*.

Gambar 5.1. hasil *Open Coding* hambatan karir karyawan perempuan di Yogyakarta



Berdasarkan gambar 5.1 dapat dirumuskan bahwa untuk mencapai suatu karir di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan peran dari atasan, proses yang terjadi yaitu spesialisasi pekerjaan, berusaha untuk mendapat kesempatan menduduki posisi tertentu, menunggu untuk mendapat kesempatan menduduki posisi tertentu, bekerja dari dasar, latar belakang pendidikan dan mengikuti diklat sebagai upaya sehingga dapat mencapai promosi jabatan, mendapatkan jenjang karir yang bagus.

5.2 Temuan Penelitian

Hasil data menunjukkan dinamika yang dihadapi oleh wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta. Dinamika tersebut dapat dikelompokkan menjadi 8, yaitu :

1. Tidak menemukan spesialisasi selama 25 tahun bekerja
2. Berusaha untuk menduduki posisi tertentu
3. Kedekatan dengan atasan mempengaruhi promosi jabatan

4. Peran atasan
5. Menunggu untuk menduduki posisi tertentu
6. Bekerja dari dasar
7. Latar belakang pendidikan sebagai faktor penunjang karir
8. Mengikuti diklat untuk menduduki jabatan tertentu di instansi pemerintah

Seperti yang dikatakan Ivon mengenai dinamika karir selama bekerja pada instansi pemerintah Yogyakarta di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB).

“ Kalo kemarin kan saya tidak berfikir dan hanya udah bagaimana mengalir saja tapi ketika diujung-ujung ini saya merasa kok spesialisasi saya nggak ada ya, jadi dinamikanya luar biasa tapi mengarah pada pendudukan spesialisasi (Ivon, 17/04/17, 11.30).”

Dinamika karir yang dialami oleh seorang karyawan tersebut menunjukkan bahwa kurangnya *personal touch* atau pendekatan personal dari pihak kepegawaian yang berwenang menangani permasalahan karyawan sehingga karyawan merasa bahwa ia belum mendapatkan pembinaan dan pengembangan karir secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia yang efektif bertalian dengan bentuk dan karakter serta fungsi personalia sebuah organisasi, baik itu lini maupun staf (Simamora, 1999). Pendapat ini juga diperkuat dengan pernyataan dari Ivon.

“Jadi *personal touch* dalam pembinaan karirnya belum, jadi kita tetep berfikir sendiri mau ngapain kita mau bagaimana belum jauh SDMnya (Ivon, 17/04/17, 11.30).”

Adanya pendekatan personal yang kurang maka dapat menimbulkan hambatan dalam bekerja dan berkarir. Disamping pendekatan personal, para karyawan juga tetap harus berusaha, berkompetisi melakukan yang terbaik untuk

mendapatkan apa yang mereka inginkan yaitu memiliki jenjang karir yang baik di perusahaan yang mereka tempati. Seperti yang dikatakan oleh sepuluh wanita karir yang bekerja di tiga perusahaan yang berbeda yaitu Retno, Ivon, Farida, Endang Elsa, Esti, Yunita, Arini, Dhora dan Henny.

“Harus ada usaha. Saya waktu itu a.. diatas saya itu kan sudah ngantri banyak ya. Kalo saya hanya apa mengandalkan ijazah saya S1 tentu saya tidak bisa mencapai itu (Retno, 19/04/17, 13.00).”

“Saya menjaga diri saya agar tidak negatif nah itu menurut saya usaha tidak langsung saya tidak punya catatan negatif sehingga ketika orang melihat tidak ada alasan untuk menolak.. (Ivon, 17/04/17, 11.30).”

“Jabatan kan enggak bisa kita istilahnya kita raih dengan dengan tidak berusaha ya (Farida, 05/05/17, 10.00).”

“Ya jelas perlu usaha. Iya berarti kembali ke yang saya tadi itu gimana atasan itu menilai kita kan kepercayaan, dipercayai, dipandang mampu (Endang, 18/14/17, 09.30)”

“Usaha itu kan bisa dilihat juga dari nilai kita.. kalo nilainya gak memenuhi syarat ya enggak bisa, gitu. Targetnya ya.. intinya sih ada pastinya, pastinya kan ketika kita kedepannya mau menuju ke.. ke jenjang karir yang seperti apa, gitu sih ada (Elsa, 22/03/17, 14.30).”

“Usaha juga karena ada juga yang masuknya bareng sama saya, cuma karena mungkin dinilai ya gak tau ya cara orang menilainya seperti apa dan sampai sekarang juga masih belum diangkat sampai akhirnya terus dia *resign* keluar (Esti, 23/03/17, 10.00)”.

“Enggak menunggu unuk naik jabatan tetapi berdasarkan apa yang telah saya lakukan sih selain itu juga kita melalui target ya (Yunita, 23/03/17, 11.00).”

“Kalo menunggu itu tidak akan terlihat. Kita kan kalo mau meraih sesuatu dalam tanpa kutip kan harus menjual diri ya. Ya sesuatu yang lebih harus kita tampilkan tidak bisa kita simpan sendiri (Arini, 2/05/17, 11.30)”.

“*Effort* yang memang saya berikan maksudnya dalam arti dari pemimpin melihat oh ini si anak emang apa namanya si pegawai ini memang sudah bisa menunjukkan memang kelebihanannya dari yang lainnya (Dhora, 05/05/17, 11.30).”

“Kita juga berusaha semaksimal mungkin, sebaik mungkin, gitu (Henny, 08/05/17, 09.00).”

Walaupun demikian, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa faktor kedekatan dengan atasan juga berpengaruh pada jenjang karir wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah., dilihat dari pendapat Dewi dan Ivon.

“...otomatis kalo dekat sama pimpinan atau atasan, itu pasti, pasti ada ya.. jalur khusus lah itu memang ada yang kayak gitu (Dewi, 26/04/17, 16.30).”

“Ya, salah satu yang menyebabkan saya promosi karena waktu itu kepala bagian tata usahanya orang Sumatera. Jadi ke daerah, walaupun tidak satu provinsi tapi sesama Sumatera dan di daerah minoritas ya (Ivon, 17/04/17, 11.30).”

Dengan demikian, disamping berkinerja dengan baik penting untuk menjalin hubungan yang baik dan komunikasi efektif dengan atasan agar dapat melihat karyawan tersebut berdasarkan penilaian subjektifitas seperti sikap dan perilaku. Dilihat dari pendapat Arini.

“Jadi kalo ingin dinilai bagus oleh seseorang dinilai bagus itu adalah secara keseluruhan mbak yaitu secara keseluruhan ya kita dalam bersikap,

bertutur kata, berperilaku itu akan dinilai walaupun itu tidak tertulis (Arini, 02/05/17, 11.30)”.

Kedekatan dengan atasan menjadi salah satu faktor penting dalam hal promosi jabatan sebab disamping adanya penilaian kinerja yang tertulis tetap terdapat penilaian yang bersifat subjektif dari atasan kepada bawahan. Dapat dilihat dari pernyataan Henny, Esti, Retno, Endang, dan Farida.

“Tetep faktor kedekatan tetep ada hehehe.. tetep ada mbak kalo itu (Henny, 08/05/17, 09.00).”

“Ehmm.. pengaruh tapi nggak 100%. Pasti ada pengaruhnya (Esti, 23/03/17, 10.00)”.

“Mempengaruhi itu.. mungkin juga iya, tetapi dalam hal ini kalo saya kedekatan itu karena pekerjaan, bukan karena faktor pribadi.. (Retno, 19/04/17, 13.00)”

“Kedekatan dengan atasan, ya berapa persen ya mempengaruhi karena nanti kembali ada sih yang untuk oh ini dekat saya ajukan ini karena kedekatan gitu (Endang, 18/14/17, 09.30)”

“Mempengaruhi. Sekarang atasan kalo mau pakai sama A atau B. Kalo si B enggak pernah dekat enggak ada kedekatan bagaimana atasan mau percaya? Iya *kan*? (Farida, 05/05/17, 10.00).”

Selain peran keluarga dan kondisi lingkungan kerja atau tempat tinggal, atasan berperan penting bagi bawahannya termasuk dalam faktor pendukung dalam berkarir sebab atasan adalah orang yang memimpin para karyawan. Peran atasan juga dirasa penting bagi wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Dhora dan Elsa.

“...kemudian dari pemimpin sendiri itu yang menentukan faktor pendukung buat saya. Gitu, (Dhora, 05/05/17, 11.30).”

“Saya rasa sih yang menghambat itu kayak misalkan peranan atasan, atasan yang dulu sama sekarang itu kan lebih prefer baik yang sekarang, (Elsa, 22/03/17, 14.30).”

Sederatan usaha merupakan kunci utama bagi mereka yang ingin berkarir, namun terdapat karyawan baik yang bekerja di sektor perbankan maupun instansi pemerintah yang beranggapan bahwa mereka hanya sebatas menunggu untuk mendapat kesempatan menduduki suatu posisi tertentu. Seperti yang dikatakan Dewi yang bekerja di sektor perbankan dan Hayah yang bekerja di Instansi pemerintah.

“Kalo saya sih slow aja, menunggu aja. Pokoknya yang penting kalo kerja itu harus jujur, terus ikhlas. Jujur, ikhlas dan bisa dipercaya, itu aja (Dewi, 26/04/17, 16.30)

“Sekedar menunggu. Tapi tetep kita bekerja dengan baik. Tapi kalo saya orang tipe yang tipe enggak terlalu ambisi promosi jabatan yang penting saya bekerja dengan baik kalau memang itu sampai pada saya amanah buat saya (Hayah, 04/05/17, 09.30).”

Dinamika karir tersebut menunjukkan bahwa wanita yang bekerja pada sektor perbankan dan instansi pemerintah di Yogyakarta terbagi menjadi dua yaitu wanita yang bekerja untuk berkarir dan wanita yang bekerja sekedar untuk memiliki pendapatan. Kemudian mayoritas karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 memulai karir dari pekerjaan dasar dibandingkan dengan karyawan dengan latar pendidikan S2 baik bagi yang bekerja di sektor perbankan maupun instansi

pemerintah. Seperti yang dikatakan oleh Yunita, Esti, Dewi, Dhora, Henny dan Hayah yaitu enam wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah.

“Saya di *front liner* pertama untuk jabatan *front liner*, saya juga ke *customer service*, *teller* pernah, (Yunita, 23/03/17, 11.00).”

“Itu aku dulu di *customer service* sama di *teller*, (Esti, 23/03/17, 10.00).”

“Saya awalnya dari *teller* ya.. (Dewi, 26/04/17, 16.30).”

“Awal dulu dapetnya saya di *teller* untuk *front liner*.. (Dhora, 05/05/17, 11.30).”

“*Teller*, di.. *customer service*. Di *teller* sama *customer service* hampir.. sepuluh tahun sendiri, (Henny, 08/05/17, 09.00).”

“Saya dulu awal di bagian kepegawaian. Setelah itu di bagian umum, (Hayah, 04/05/17, 09.30).”

Pendidikan penting untuk menunjang karir seseorang. Latar belakang pendidikan S2 penting sebagai syarat agar dapat menduduki jabatan yang tinggi pada perusahaan. Perusahaan akan melihat latar belakang pendidikan seseorang untuk posisi-posisi tertentu. Seperti pernyataan dari Hayah.

“Saya sadar kok bukan S2 lagi kan banyak yang S2. Iya kan? Tentunya yang akan menduduki jabatan lebih ini ya S2nya, (Hayah, 04/05/17, 09.30).

Disamping pentingnya latar belakang pendidikan yang dimiliki, dalam upaya untuk dapat menduduki posisi jabatan tertentu maka wanita karir yang bekerja di

instansi pemerintah harus mengikuti diklat sebagai syarat. Seperti yang dikatakan oleh Farida salah satu wanita karir yang bekerja di instansi pemerintah.

“Dinamikanya begini kalo mislanya kita mau menduduki jabatan tertentu kita harus diklat, (Farida, 05/05/17, 10.00).”



BAB VI

SIKAP MENGATASI MASALAH KARIR DAN KELUARGA

6.1 Sikap Mengatasi Masalah Karir dan Keluarga

Wanita yang berperan ganda pasti memiliki kendala-kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Biasanya kendala yang dihadapi oleh wanita yang bekerja di luar rumah adalah pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga akan terbengkalai dan juga kurangnya pengasuhan kepada anak-anaknya. Walaupun wanita diperbolehkan untuk bekerja di luar rumah, tetapi dalam hal ini wanita harus bisa mengatur waktu dalam melakukan pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan juga dalam melakukan pekerjaannya di luar rumah agar pemenuhan kebutuhan keluarga tidak terbengkalai serta tercukupi.

Pada dasarnya walaupun wanita bekerja dari pagi hingga sore hari atau malam hari tetapi mereka tetap bisa membagi waktunya untuk menjalankan peran-peran lainnya. Sebelum berangkat bekerja mereka melakukan tugas rumah tangga terlebih dahulu kemudian setelah peran itu selesai mereka langsung berangkat untuk bekerja, begitu juga ketika mereka sudah pulang dari bekerja meskipun merasa lelah namun tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk tetap mengerjakan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu. Seorang ibu yang bekerja tentu mempunyai waktu yang sangat terbatas. Para wanita karir ini mempunyai waktu yang terbatas dalam melakukan semua perannya tetapi mereka dapat membagi waktunya supaya semua peran yang dimilikinya dapat berjalan dengan baik. Peran ibu rumah tangga yang bekerja di luar sebagai pencari nafkah tetapi disamping itu mereka tidak pernah meninggalkan tugas dan tanggung-jawabnya sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu dalam

keluarganya. Dengan begitu, kondisi wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah meskipun sibuk dengan pekerjaannya, tetapi mereka tetap berupaya untuk memperhatikan suami dan anaknya.

Mereka sebelum bekerja terlebih dahulu harus menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dengan menjalankan tugasnya seperti memasak, mencuci, menyiapkan keperluan suami serta anak dan mengurus hal-hal rumah tangga. Kemudian setelah peran sebagai ibu rumah tangga tersebut selesai mereka akan berangkat bekerja. Mereka bekerja memakan waktu 8-12 jam perhari tergantung dari banyaknya jumlah pekerjaan yang ada. Aktivitas bekerja dimulai pukul 07.30-17.00 WIB apabila tidak ada kerja lembur. Kemudian setelah pekerjaan di tempat kerja selesai para wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah pulang ke rumah dan melakukan kembali perannya sebagai ibu rumah tangga. Hal inilah yang mereka rasakan setiap harinya kecuali pada hari sabtu dan minggu, apabila tidak ada pekerjaan tambahan atau kegiatan kantor.

Dampak positif yang dirasakan oleh wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah saat bekerja di luar rumah yaitu dengan bekerja mereka akan mendapatkan penghasilan dan dapat membantu perekonomian keluarga. Dampak negatif dari peran yang dilakukannya yaitu yang pertama merasa lelah dengan melakukan berbagai peran, waktu yang dimiliki untuk suami dan anak akan berkurang. Selain berkurangnya waktu wanita yang bekerja di luar rumah untuk beristirahat waktu yang ia miliki untuk berkumpul bersama suami dan anak juga akan berkurang karena keterbatasan waktu yang dimilikinya sebab mereka bekerja dari pagi hingga sore atau malam hari dan terbatasnya waktu untuk suami dan anak.

Wanita bekerja yang sudah menikah umumnya dihantui perasaan bersalah karena adanya perasaan telah menelantarkan keluarga, terutama jika anaknya masih kecil. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Sadli, 2001) yang mengatakan meskipun saat ini semakin banyak wanita yang memilih untuk bekerja dan berprestasi di lingkungan publik, tetapi pilihannya justru dapat menimbulkan rasa bersalah dan cemas.

Namun dengan adanya keterbatasan waktu tersebut, menjadikan mereka menggunakan waktu yang ada untuk memanfaatkan sebaik-baiknya untuk mengurus, mengasuh, mendidik, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada anak. Walaupun wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah berperan aktif dalam bekerja, mereka tetap memegang tanggung jawab mereka untuk melakukan tugas rumah tangga salah satunya adalah mengasuh anak seperti ketika menemani belajar dan membantu anak dalam membuat pekerjaan rumah walaupun dalam keadaan lelah setelah bekerja. Sesuai dengan pernyataan yang mengatakan bahwa pada umumnya, perempuan yang berperan aktif dalam kehidupan ekonomi rumah tangganya, diharapkan memegang tanggung jawab yang besar di dalam keluarganya (Mardikanto, 1990).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 12 wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah di Yogyakarta. Sikap dalam menghadapi masalah karir dan keluarga yang dihadapi wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah adalah melibatkan orang tua untuk mengurus anak, kerjasama dengan suami untuk mengurus anak, melibatkan asisten rumah tangga untuk mengurus anak, cara mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, cara menjalin komunikasi efektif dengan keluarga, memaksimalkan waktu kebersamaan dengan keluarga. Dapat dilihat pada tabel 6.1

Tabel 6.1. Sikap mengatasi masalah karir dan keluarga

No	Tantangan	Respon
1	Bagaimana cara mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga	2
2	Ketika bekerja masalah mengurus anak diserahkan kepada orang tua	3
3	Kerjasama dengan suami untuk mengurus anak karena jam kerja suami lebih pendek dan tingkat kesibukannya lebih rendah	8
4	Ketika bekerja masalah mengurus anak diserahkan kepada pembantu rumah tangga	9
5	Bagaimana cara menjalin komunikasi yang efektif dengan keluarga	6
6	Memaksimalkan waktu kebersamaan dengan keluarga	7

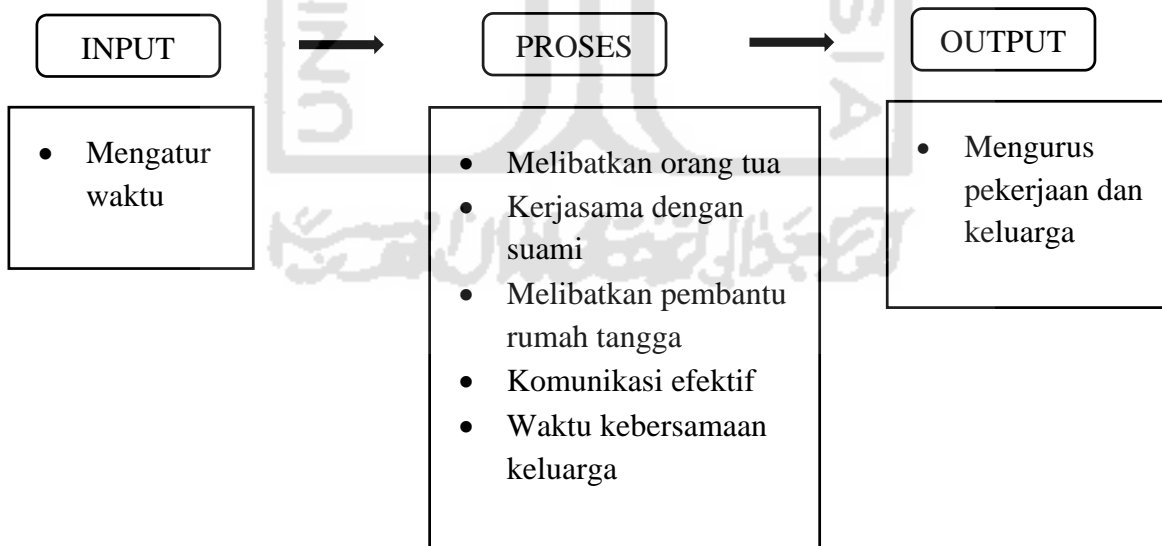
Data sikap yang terjadi pada wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta dapat dianalisis melalui *Open Coding* yang akan disajikan pada tabel 6.2.

Tabel 6.2 *Open Coding* sikap mengatasi masalah karir dan keluarga

Tema	Sub tema
Mengatur waktu	Membagi waktu, tidak membawa pekerjaan ke rumah, profesional, menyeimbangkan, memposisikan diri
Melibatkan orang tua	Bantuan orang tua, mengurus anak, didikan anak berasal dari orang tua, jarak rumah dekat dengan mertua
Kerjasama dengan suami	Mengurus anak, suami pulang kerja lebih cepat, tingkat kesibukan suami lebih rendah, jam kerja suami lebih pendek
Melibatkan pembantu rumah tangga	Menjaga anak, mengurus rumah
Komunikasi efektif	Menyampaikan kepentingan ke keluarga, memberikan penjelasan, menghubungi anak melalui <i>handphone</i> ketika di kantor, selalu menjaga komunikasi, memberikan perhatian kecil
Waktu kebersamaan keluarga	Pagi sebelum berangkat kerja, malam ketika pulang kerja, <i>weekend</i> , cuti

Berdasarkan tabel 6.2 dapat disimpulkan bahwa sikap yang terjadi pada wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta dikelompokkan dalam beberapa tema, yaitu mengatur waktu, melibatkan orang tua, kerjasama dengan suami, melibatkan pembantu rumah tangga, komunikasi efektif, waktu kebersamaan keluarga. Data dianalisis melalui *Open Coding* dan dilihat dari respon wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta bahwa fenomena intinya adalah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga agar dapat menjalankan keduanya. Sedangkan strateginya yang terjadi dengan cara melibatkan orang tua, kerjasama dengan suami, melibatkan pembantu rumah tangga, menjalin komunikasi efektif dengan keluarga, dan waktu kebersamaan keluarga yang dimaksimalkan. Sebagai hasilnya wanita yang berperan ganda dapat mengurus keduanya baik pekerjaan dan keluarga. Gambar 5.1 akan menunjukkan hasil *Open Coding*.

Gambar 6.1. Hasil *Open Coding* sikap mengatasi masalah karir dan keluarga



Berdasarkan gambar 6.1 dapat dirumuskan bahwa sikap yang ditunjukkan dalam mengatasi masalah karir dan keluarga oleh wanita yang bekerja di sektor perbankan dan

instansi pemerintah Yogyakarta mereka harus mengatur waktu, proses yang terjadi yaitu dengan cara melibatkan orang tua, kerjasama dengan suami, melibatkan pembantu rumah tangga, komunikasi efektif, waktu kebersamaan keluarga sehingga wanita yang berperan ganda dapat mengurus keduanya baik pekerjaan dan keluarga.

6.2 Temuan Penelitian

Hasil data menunjukkan adanya sikap yang ditunjukkan dalam mengatasi masalah karir dan keluarga oleh wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah Yogyakarta. Sikap tersebut sebagai upaya untuk mengatasi masalah pekerjaan dan keluarga. Sikap tersebut dapat dikelompokkan menjadi 6, yaitu :

1. Mengatur waktu
2. Melibatkan orang tua
3. Kerjasama dengan suami
4. Melibatkan pembantu rumah tangga
5. Komunikasi efektif
6. Memaksimalkan waktu kebersamaan dengan keluarga

Seperti yang dikatakan oleh Elsa mengenai sikap dalam menghadapi masalah keluarga dan pekerjaan.

“Jadi, memang ketika kita di kantor yaudah yang kita pikirin kantor. Tapi kan kadang urusan rumah kita kepikiran juga ya. Tapi sih ke arah profesional dalam membagi waktu aja sih. Udah sampai rumah yasudah berarti atributku sebagai warga BRI aku lepas. Jadi aku sebagai ibu dan sebagai istri, udah gitu. (Elsa, 22/03/17, 14.30).”

Adapun sikap yang ditunjukkan yaitu dengan mengatur waktu antara pekerjaan keluarga yaitu dengan tidak membawa masalah pekerjaan ke dalam rumah dan masalah

rumah ke dalam pekerjaan. Pembagian waktu untuk keduanya penting dilakukan dengan tujuan dapat menciptakan keseimbangan antara keduanya. Namun, tidak dapat dimungkiri bahwa walaupun bagaimanapun tetap adanya ketidakseimbangan antara karir dan keluarga bagi wanita yang bekerja diluar rumah. Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Frone, et al, 1994). Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan dari Dewi.

“Nggak, nggak seimbang sama sekali karena emang waktunya kita lebih ke.. pekerjaan kan, (Dewi, 26/04/17, 16.30).”

Melihat waktu yang lebih banyak dihabiskan didalam pekerjaan karena jam kerja yang panjang dan tingkat kesibukan yang tinggi maka hilangnya waktu untuk mengurus anak. Mereka mengatasi masalah tersebut dengan menyerahkan anak ke orang tua atau pembantu rumah tangga dan kerjasama dengan suami untuk menjaga dan mengurus anak selama mereka bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Arini, Dewi, Henny dan Esti.

“Sebetulnya ada yang momong, tapi kan anu ya mertua nggak ini nggak tega ya anak e masih bayi sama yang momong jadi ya melibatkan masih melibatkan ibu hehe, (Arini, 02/05/17, 11.30).”

“Anak saya dari kecil jadi anak pembantu. Pembantu itu kan yang mengasuh, itu saya tinggal, (Dewi, 26/04/17, 16.30).”

“Disamping kita harus ada pembantu, kan untuk mengurus.. baby ya sebelum punya baby sih mungkin nggak masalah ya. Tapi setelah punya anak kan harus ada yang bisa ngurus, (Henny, 08/05/17, 09.00).”

“Kalau saya harus *stay* di kantor suami ya yang jagain anak-anak gitu, (Esti, 23/03/17, 10.00).”

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa wanita yang bekerja di luar rumah khususnya di sektor perbankan dan instansi pemerintah dengan tingkat kesibukan yang tinggi menyebabkan berkurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga. Maka dari itu mereka akan memaksimalkan waktu di akhir pekan untuk bersama dengan keluarga. Akan tetapi tidak selalu akhir pekan akan selalu menjadi waktu yang tepat untuk mereka dapat menghabiskan waktu bersama keluarga apabila terdapat kerja lembur. Seperti yang dikatakan oleh Dewi dan Hayah yaitu dua wanita karir yang bekerja di perbankan dan instansi pemerintah.

“Tabrakan itu kita sudah ada rencana acara misalnya keluar kota, ternyata jadwalnya pas masuk *weekend banking*. Nah itu padahal kan sudah.. ada pasti acaranya lembur kita ngalah sama keluarga.. (Dewi, 26/04/17, 16.30).”

“Kemudian ada kita ada *weekend banking* di sabtu minggu.. (Dhora, 05/05/17, 11.30).”

“Bahkan saya sabtu aja lembur mbak, (Hayah, 04/05/17,09.30).”

Dapat dilihat bahwa berkurangnya waktu mereka bersama keluarga maka menunjukkan adanya konflik peran ganda. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya. Banyak wanita telah mencoba untuk mengkombinasikan antara karir profesional dan kehidupan keluarga. Di dalam prosesnya, mereka harus dapat mengatasi konflik dalam perjuangannya untuk menyeimbangkan

antara keluarga, perkawinan, anak-anak, dan kerja (Gattiker dan Larwood 1990). Melihat pernyataan dari Arini, Dhora dan Elsa mengenai sikap dalam mengatasi persoalan karir dan keluarga.

“...makanya itu saya beruntungnya bekerjanya lima hari mbak. Jadi ada dua hari yang full itu jangan sampai terlewatkan dia. Mungkin secara kuantitas kalah ya dengan ibu-ibu yang rumah tangga ya. Tapi saya secara kualitas saya masih merasakan hal yang baik. Itu saja sih karena kualitas tidak bisa diukur oleh anu ya frekuensi yang tinggi.. itu menjamin kualitasnya bagus kedekatan dengan anak juga enggak ya, (Arini, 02/05/17, 11.30).”

“Cuman a.. ketika nanti di malam hari saya sempatkan untuk a.. waktu memang bener-bener dari keluarga entah itu nanti makan malam bersama atau keluar kemana dan nanti di weekend itu nanti kita *full* dengan keluarga, (Dhora, 05/05/17, 11.30).”

“Jadi, waktu saya berkumpul sama keluarga kan sabtu minggu itu aja hari libur, gitu sih memaksimalkan *weekend*, (Elsa, 22/03/17, 14.30).”

Adapun yang dirasakan yaitu secara kualitas kedekatan dengan anak dirasa cukup akan tetapi faktanya tetap terjadi ketidakseimbangan jika dilihat dari segi waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan pekerjaan yang dimana lebih condong kepada pekerjaan maka menyebabkan tercurinya momen-momen kebersamaan dengan anak dan waktu untuk mengurus anak sehingga dilimpahkan kepada orang tua dan pembantu rumah tangga. Sulit untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga karena memang keduanya saling tarik-menarik. Sepertinya yang dikatakan oleh Arini salah satu wanita karir yang bekerja di sektor perbankan.

“Waktu yang *fifty-fifty*? Jelas tidak terpenuhi. Karena waktu saya kan lebih banyak disini, mereka juga lebih banyak di sekolah jadi tidak bisa diukur dengan kuantitasnya mbak. Makanya waktu bersama mereka itu bagaimana saya membudidayakan komunikasi yang efektif lah ya, (Arini, 02/05/17, 11.30).”

Namun memandang segala permasalahan konflik peran tersebut kembali lagi pada bagaimana individu tersebut menyikapinya. Keseimbangan antara karir dan keluarga berhubungan dengan kepuasan peran di dalam karir dan keluarga (Greenhaus, et. al, 2003). Dapat disimpulkan seseorang dikatakan memiliki keseimbangan diantara karir dan keluarga jika masing-masing individual sudah merasa memiliki kepuasan yang sama diantara peran di dalam karir dan keluarga.

“Karir ya saya udah, keluarga ya udah mbak. Karir memang mungkin arah saya hanya sampek disini. Itu kalo dari segi karir di kantor. Kalo dari dirumah, saya ngurusin orang tua saya alhamdulillah bisa ngurusin sampek hari ini, saya bapak saya ngeladenin a sampek z ya alhamdulillah selesai ya, (Hayah, 04/05/17,09.30).”

“Melakukan yang terbaik he’e karena saya pikir kalo memang itu tidak terbaik pasti anak-anak saya komplain karena anak saya besar-besar mbak, dia udah rumah tangga dua.. to. Jadi a.. menurut saya itu terbaik seperti itu. Kalo tidak terbaik enggak akan terjadi seperti ini mungkin saya sudah sama suami udah bertengkar.. terus (Farida, 05/05/17, 10.00).”

Menurut Pralhad Adhikari dalam *Wrok-Life Harmony* (2015) Fenomena berpikir positif tentang pekerjaan dan organisasi selama jam keluarga yang dilakukan oleh seorang pekerja disebut keharmonisan kerja-keluarga. Dapat dikatakan bahwa keluarga harmonis adalah suatu keluarga yang penuh kerukunan, keserasian dan hubungan yang mesra antara suami, istri dan anak-anak yang dilandasi dengan rasa cinta dan kasih sayang serta rasa saling pengertian dan toleransi. Selain itu, masing-masing pihak juga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsinya.

BAB VII

DISKUSI HASIL

7.1 Dinamika Karir

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setyowati dan Arsanti (2010) umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja didominasi oleh beberapa faktor, yaitu karena faktor tingkat pendidikan, kebutuhan untuk aktualisasi diri, dan faktor ekonomi. Sedangkan alasan keterlibatan dalam jabatan struktural lebih pada kebutuhan mengaktualisasikan diri. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tiga lokasi yaitu BRI (Bank Rakyat Indonesia), BNI (Bank Negara Indonesia), BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) berdasarkan penjelasan wanita karir yang bekerja di tempat-tempat tersebut ditemukan alasan dari wanita bekerja diluar rumah tidak asing lagi yaitu karena tuntutan kebutuhan hidup bagi keluarga. Selain alasan wanita bekerja untuk mencari nafkah, juga terdapat alasan lain yaitu supaya wanita dapat mengaktualisasikan potensi diri yang dimilikinya, dihargai dan diakui keberadaanya di lingkungan masyarakatnya.

Pemilihan karir atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, serta orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting (Sukardi, 1987:72). Dalam penelitian ini para wanita karir baik yang bekerja di sektor perbankan ataupun instansi pemerintah memutuskan untuk berkarir antara lain karena sudah memiliki pemikiran karir yang diturunkan dari orang tua, melihat lingkungan sekitar dan keluarga yang menjadi inspirasi bagi diri untuk berkarir. Kehidupan di masa lalu mereka sebelum memasuki dunia kerja menjadi faktor penentu dalam pembuatan keputusan untuk memasuki dunia kerja dan

merintis karir. Seperti yang dikatakan oleh Tiedeman (1989), keputusan untuk memilih pekerjaan, jabatan atau karir tertentu merupakan suatu rentetan akibat dan keputusan-keputusan yang dibuat individu pada tahap-tahap kehidupannya di masa lalu (Sukardi, 1987:89). Faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam pembuatan keputusan karir diantaranya yaitu pengalaman sosial, interaksi dengan orang lain, potensi-potensi yang dimiliki, aspirasi orang tua, keadaan sosial ekonomi orang tua, pengetahuan tentang dunia kerja, minat, pertimbangan pilihan karir, serta keterampilan dalam pembuatan keputusan karir.

Dalam penelitian yang dilakukan pada wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah disamping mereka memutuskan masuk ke dalam dunia kerja untuk berkarir tetapi juga terdapat dari mereka yang memutuskan untuk bekerja hanya sebatas untuk memiliki penghasilan tanpa berambisi memiliki jenjang karir yang tinggi. Bagi mereka yang memiliki keinginan untuk mendapatkan jenjang karir tinggi maka sebagai upaya dalam mendapatkan jenjang karir yang dimilikinya yaitu berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kualitas diri. Berbeda dengan mereka yang tidak terlalu berambisi dalam berkarir yaitu dimana mereka hanya sebatas menunggu dalam mendapatkan jenjang karir yang dimilikinya dengan tetap bekinerja baik sesuai dengan peraturan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dari bekerja dan berkarir. Menurut Surya (1988), karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karir dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir. Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat dan merupakan pencaharian, yang dijadikan pokok penghidupan, suatu hal yang dikerjakan untuk mencari nafkah. Sedangkan karir

adalah suatu situasi yang ditunjukkan dengan peningkatan status kepegawaian seseorang didalam suatu organisasi, yaitu seluruh pekerjaan atau jabatan yang dipegang sepanjang periode kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan individual didalam suatu jenjang atau kepangkatan yang bisa dicapai sepanjang periode kerjanya didalam suatu organisasi.

Pandangan kriteria kesuksesan karir pada wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah dapat dilihat dari sisi kesuksesan secara objektif dan kesuksesan secara subjektif seperti halnya ketika sebagian dari mereka beranggapan bahwa telah sukses dalam karirnya meskipun sebenarnya tidak mencapai standar karir yang tinggi kemudian sebagian dari mereka sudah merasa cukup sukses dalam karirnya karena memang memiliki jenjang karir yang tinggi. Pada hakikatnya ukuran kesuksesan baik dalam kehidupan karir ataupun keluarga berdasarkan pada persepsi masing-masing individu bagaimana cara mereka mengukur kesuksesan. Hughes (1937) menyatakan *objective career success* merupakan kesuksesan yang dapat diamati langsung, dapat diukur dan diverifikasi, misalnya besaran gaji, promosi dan sesuatu yang didapat dari kesuksesan karir seperti status. *Subjective career success* hanya dapat dirasakan dari persepsi yaitu pengalaman seseorang berkenaan dengan karirnya, yang diikuti reaksinya atas apa yang dirasakan dan terkait kepuasan karir. Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap kesuksesan karir sangat berbeda tergantung cara pandang mereka masing-masing. Individu yang memperoleh kesuksesan berkarir secara subjektif akan merasa lebih bahagia dan merasa lebih sukses dalam karir secara relatif walaupun sebenarnya mereka tidak mencapai standar kerja yang seharusnya, makna kesuksesan inilah yang biasanya dimaknai sebagai sukses secara psikologi (Nabi 1999).

7.2 Sikap Mengatasi Karir dan Keluarga

Peran ganda adalah wanita yang mempunyai dua pekerjaan yang dilakukan dengan satu waktu yaitu bekerja di rumah dan di luar rumah. Seorang wanita atau istri yang bekerja di luar rumah bisa disebut dengan wanita berperan ganda. Seorang istri yang menjadi ibu rumah tangga dan pencari nafkah (berperan ganda) harus memenuhi tugas sebagai ibu rumah tangga dan diharapkan dapat menjalankan perannya sebagai seorang istri sekaligus pencari nafkah (Kelompok Studi FSIP-UI 1990). Demi pemenuhan kebutuhan keluarga yang sejahtera, wanita karir atau istri harus berusaha agar semua peran yang dimainkannya baik menjadi ibu rumah tangga dan juga mencari nafkah dapat berjalan dengan baik dan seimbang. Oleh karena itu wanita harus dapat mengatur waktu yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan kedua hal tersebut dengan baik dan seimbang.

Menurut Munandar (2001), hal-hal yang merupakan kendala bagi wanita untuk mengembangkan karirnya dapat bersifat internal (tergantung pada diri sendiri) dan eksternal (tergantung kondisi lingkungan mikro keluarga, komunitas, makro masyarakat, dan budaya). Bagi sebagian wanita karir, kendala-kendala dalam pengembangan karir dihadapi sebagai suatu tantangan. Dalam penelitian ini tetap terdapat kendala yang dirasakan oleh para wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah. Kendala tersebut terbagi menjadi dua yaitu kendala pada diri perempuan itu sendiri (*intern*) dan kendala dari luar (*extern*).

Kendala pada diri sendiri (*intern*) seperti lelah fisik, tidak dapat memungkiri jika semua orang pasti memiliki rasa yang sama dalam melakukan beberapa peran yaitu lelah fisik yang dirasakan oleh para wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi

pemerintah maka apabila mereka lelah maka emosi juga tidak akan stabil dan akan terjadi hubungan yang kurang baik bagi anggota keluarga lainnya. Kendala lainnya adalah dari luar (*extern*), kendala ini bisa terjadi dari lingkungan keluarga, tempat kerja dan lingkungan masyarakat. Kendala yang ada di keluarga yaitu wanita merasa takut jika kebutuhan keluarga takut tidak terpenuhi karena jika mereka tidak pintar dalam membagi waktu pasti semua peran tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah tetap berusaha untuk membagi waktunya yaitu saat mereka menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita karir supaya semua peran yang mereka miliki tidak akan terabaikan dan semua itu tidak lepas dari dukungan keluarga serta suami yang turut membantu dalam mengurus anak. Faktor eksternal yang mempengaruhi karir wanita meliputi dukungan keluarga dan lingkungan kerja (Safitri 2007).

Wanita yang berperan ganda baik yang bekerja di sektor perbankan atau instansi pemerintah dalam menjalankan setiap perannya selain memiliki kendala mereka juga merasakan adanya konflik dalam peran ganda tersebut. Konflik peran ganda muncul apabila mereka merasakan tidak adanya keseimbangan peran antara pekerjaan dengan keluarga. Hal ini diperkuat dari pernyataan dari Greenhaus dan Beutell (dalam Indriyani, 2009) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1) *Time-based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2) *Strain-based conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3) *Behavior-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Dalam penelitian ini bahwa konflik yang dialami oleh wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time based conflict*, dapat dilihat ketika berkurangnya waktu para wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah untuk bermain bersama anak saat jam kerja. *Strain-based conflict*, dapat dilihat konflik yang disebabkan gejala stres seperti kelelahan diakibatkan peran satu mengganggu peran lain pada wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah merasa takut apabila pekerjaan dapat mengganggu keluarga. *Behavior-based conflict*, para wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah yang terkadang masih belum bisa menyesuaikan sikap antara di kantor dan di rumah seperti ketika memiliki permasalahan di kantor maka sikap tersebut akan terbawa ke rumah.

Gattiker dan Larwood (1990) mengatakan bahwa banyak wanita telah mencoba untuk mengkombinasikan antara karir profesional dan kehidupan keluarga. Di dalam prosesnya, mereka harus dapat mengatasi konflik dalam perjuangannya untuk menyeimbangkan antara keluarga, perkawinan, anak-anak, dan kerja. Pada umumnya, perempuan yang berperan aktif dalam kehidupan ekonomi rumah tangganya, diharapkan memegang tanggung jawab yang besar di dalam keluarganya (Mardikanto, 1990). Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa sikap yang ditunjukkan oleh para wanita karir yang

bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah yaitu melibatkan orang tua, pembantu rumah tangga dalam mengurus anak selama mereka bekerja. Disamping itu suami juga turut berperan dalam pembagian waktu untuk mengurus anak karena mayoritas tingkat kesibukan wanita karir yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah lebih tinggi daripada suami mereka. Mereka juga membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga dengan tidak melupakan peran dan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga seperti halnya ketika pulang bekerja meskipun sudah lelah tetapi masih berusaha hadir dalam keluarga, kemudian mereka tidak membawa pekerjaan ke dalam rumah dan begitu juga sebaliknya, selalu berusaha menjalin komunikasi yang efektif dengan keluarga baik ketika dirumah ataupun sedang dikantor, dan mereka memaksimalkan waktu kebersamaan dengan keluarga ketika sebelum berangkat kerja, pulang kerja, serta akhir pekan atau hari libur apabila tidak ada kegiatan kantor yang bersifat insidental. Menurut Pralhad Adhikari dalam *Wrok-Life Harmony* (2015) Dapat dikatakan bahwa keluarga harmonis adalah suatu keluarga yang penuh kerukunan, keserasian dan hubungan yang mesra antara suami, istri dan anak-anak yang dilandasi dengan rasa cinta dan kasih sayang serta rasa saling pengertian dan toleransi. Selain itu, masing-masing pihak juga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsinya.

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dinamika karir yang dimiliki oleh wanita yang bekerja di sektor perbankan dan instansi pemerintah yaitu mereka yang memiliki latar belakang pendidikan S1 cenderung memulai karir dari dasar dan untuk yang memiliki latar belakang pendidikan S2 cenderung memulai karir dari tengah. Selain itu terdapat salah satu wanita karir yang tidak menemukan spesialisasi selama bekerja karena merasa kurangnya *personal touch* atau pendekatan personal dari pihak kepegawaian terkait dengan jejang karirnya. Dalam mendapatkan jenjang karir yang dimiliki yaitu dengan usaha yang mereka keluarkan salah satunya dengan meningkatkan kualitas diri akan tetapi sebagian dari mereka hanya sekedar menunggu dalam mendapatkannya karena tidak berambisi untuk mendapatkan jenjang karir namun tetap berkinerja dengan baik dengan mengikuti peraturan yang ada dan tidak membuat penilaian negatif pada diri mereka. Dasar mereka memutuskan masuk ke dunia kerja karena mempunyai keinginan untuk membina karir yang dimiliki dan mengaktualisasikan diri namun terdapat dari mereka yang dimana bekerja hanya semata-mata untuk mendapatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi demi pemenuhan kebutuhan keluarga.
2. Sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi persoalan karir dan keluarga semua subjek baik yang bekerja di sektor perbankan ataupun instansi pemerintah mereka

menentukan prioritas ketika menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan terlebih ketika terdapat tabrakan antara keduanya di satu waktu yang sama, tidak membawa permasalahan pekerjaan ke dalam rumah atau sebaliknya, menjalin komunikasi yang efektif dengan keluarga, memaksimalkan hari libur bersama keluarga dan melibatkan orang tua, pembantu rumah tangga, serta suami dalam hal mengurus anak. Dalam hal bekerja semua subjek dapat mengaktualisasikan dirinya pada bidang pekerjaannya masing-masing, hal ini terlihat bahwa mereka bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Dalam hal mengurus rumah tangga, mereka belum dapat menjalankannya dengan baik dan seimbang antara pekerjaan dan keluarga namun mereka dapat mengatasi hal-hal tersebut.

8.2 Saran

Berdasarkan uraian pembahasan kesimpulan, maka berikut ini beberapa saran yang dapat disampaikan oleh penulis:

1. Bagi pihak keluarga

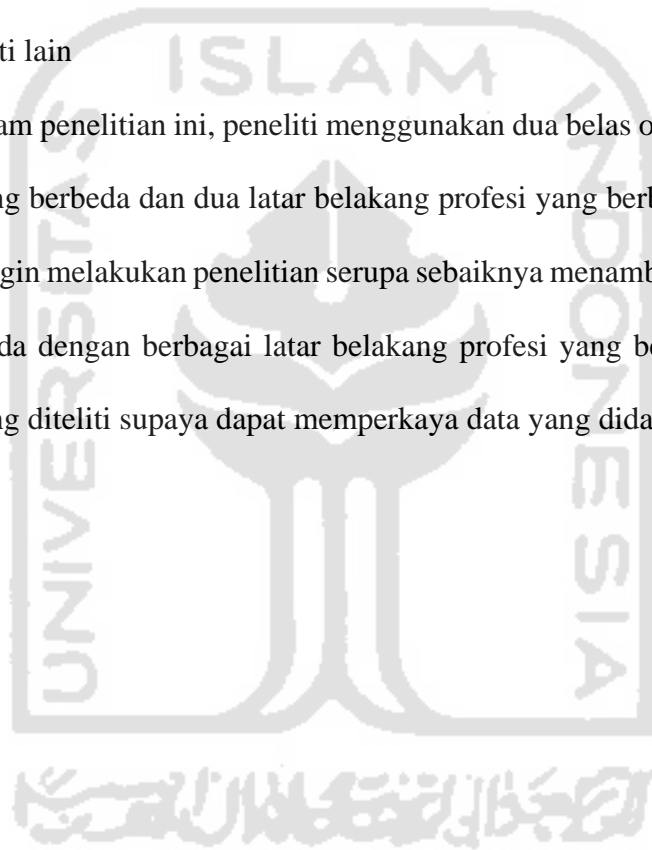
Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kendala yang dialami oleh wanita berperan ganda yang menjalankan peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Hal tersebut disebabkan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak sehingga bekurangnya waktu untuk keluarga. Maka pentingnya dukungan dari pihak keluarga terutama dari suami dan anak-anaknya kepada ibunya yang menjalankan peran ganda. Hal ini dapat menjadi gambaran bagi keluarga untuk selalu menjalin komunikasi efektif supaya suasana keluarga tetap menjadi harmonis.

2. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita karir yang berperan ganda merasa memiliki banyak beban pekerjaan terlebih ketika adanya lembur dan bekerja di akhir pekan. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan wanita karir yang sudah berumah tangga karena wanita karir yang berperan ganda harus membagi waktu untuk menjalankan perannya di keluarga dan pekerjaan.

3. Bagi peneliti lain

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua belas orang subjek di tiga instansi yang berbeda dan dua latar belakang profesi yang berbeda. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa sebaiknya menambah jumlah instansi yang berbeda dengan berbagai latar belakang profesi yang berbeda di tiap-tiap instansi yang diteliti supaya dapat memperkaya data yang didapatkan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Creswell, W. John. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith dan John W., Newstorm. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Phenhallindo.
- Ebert, Ronald J., Griffin, Ricky G. (2007). *Business*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Emzir. (2012). *Analisis Data: Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gibson James L, Ivancevich John. M., dan Donelly James H. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Delapan. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Handoko (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Herry.(2013). *Wawancara, Observasi dan Focus Group*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.Persada.
- Kelompok Studi Wanita FISIP-UI. (1990). *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan yang Berperan Ganda*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Kreitner, R., and A. Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. 5th ed: Mc graw-Hill/Irwin
- Kreitner, Robert; Knicki, Angelo.(2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (1998). *Organisasi Behavior*. Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- Mardikanto, T.(1990). *Wanita dan Keluarga*. Surakarta: PT Tri Tunggal Tata Fajar.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munandar, S.C. Utami. (1994). *Hakikat Gender: Suatu Tujuan Psikologi*. Makalah Seminar Sehari “Kesadaran Gender dan Pembangunan Pendidikan”.

- Munandar, S.C. Utami. (2001). *Wanita Karir: Di dalam Rintangan dan Peluang*. Mudzhar dkk. (2001) *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. Sunan Kalijaga Press Yogyakarta.
- Munandir. (1996). *Program Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Mustafa, Zainal. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sadli, Sapparinah. (2001). *Faktor Pendukung dan Penghambat Terhadap Pengembangan Jati Diri Perempuan*. Di dalam Mudzhar dkk. (2001). *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. Sunan Kalijaga Press, Yogyakarta.
- Sukardi, Dewa Ketut. (1987). *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Surya, M. (1988). *Dasar-Dasar Penyuluhan (Konselling)*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan DIRJEN DIKTI.
- Young, E. 2003. *The Manager's Self Assessment Kit*. Cetakan ke-1. PT Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.

JURNAL

- Ahmad, Fakhr dan Ahmed. (2011). Working women work-life conflict.
- Alteza, Hidayati. (2011) *Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*. *Research Report*.
- Arsanti. (2010). *Perempuan Dan Jabatan Managerial Dalam Organisasi: WFC Pada Perempuan Bekerja*. *Research Paper UNISBANK*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Aryee, S., Chay, Y.W. dan Tan, H.H. (1994). "An Examination of the Antecedents of Subjective Career Success Among a Managerial Sample in Singapore", *Human Relations*, 47 (5), 387-509.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ermawati. (2016). *Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam Perspektif Islam)*. *Jurnal EDUTAMA*. Vol 2. No 2. Bonjonegoro: IKIP PGRI.
- Fernando. (2015). *Work-Family Conflicts in Apparel Industry of Sri Lanka*. *Asean Scientific Journal*.

- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. 1994. "Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation?". *Journal of Management*, 20: 565-579.
- Gattiker, U. E., and L. Larwood. 1990. Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. *Human Relations* 41: 569-591.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413. Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe: Free Press.
- Khan. (2014). Family to work conflict among working mothers in UAE. *European Scientific Journal*. Vol 1. No 20.
- Malik, A., and G. K. Khalid. (2008). Work/Life Conflicts and Desired Work Hour Adjustments Banking Perspective in Pakistan. *International Review Of Business Research Papers* 4 (5): 267-276.
- Nabi, Ghulam R. (1999). "An Investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success". *Career Development International*, 4 (4), 212-224.
- Netermeyer, R., Boles, J., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81:400-410.
- Sayah, Süß. (2013). Conflict between Work and Life: The Case of Contract Workers in the German IT and Media Sectors. *German Management Review*.
- Shaheen. (2012). Type A Behaviour and Work-Family Conflict in Professional Women. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol 9. No 3.
- Skitmore, Ahmad. (2003). Work-family conflict: a survey of Singaporean workers. *Singapore Management Review*. Vol 1. No 25.

SKRIPSI

- Astuti. (2013). Wanita Karir Sebuah Predikat Dalam Dilema (Studi Fenomenologi Pada Wanita Karir di Kota Semarang). *Skripsi*.
- Darmansah, Dedi. (2008). Analisis Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi (Studi Kasus PT.Bank Rakyat Indonesia, (Persero), Tbk Cabang Bogor). *Skripsi*.
- Safitri, Kania. (2007). Gender Dalam Pengembangan Karir Wanita. *Skripsi*.
- Wulandari. (2015). Konflik Peran Ganda Pada Buruh Bangunan Wanita. *Skripsi*.

DATA ELEKTRONIK

- BNI (Bank Negara Indonesia). <http://www.bni.co.id/id-id/tentangkami/visimisi.aspx>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2017.
- BRI (Bank Negara Indonesia). <http://bri.co.id/subpage?id=14>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2017.
- Endro Priherdityo. (2016). *Wanita Karir Indonesia Terbanyak Keenam di Dunia*. CNN Indonesia. <http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karir-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia/>. Diakses Tanggal 12 Desember 2016.
- Imelda Bachtiar. (2011). *Membangun Bangsa: Mewujudkan Kemanusiaan yang Adil Gender dan Beradab*. <https://kajiangender.wordpress.com/2011/10/09/membangun-bangsa-mewujudkan-kemanusiaan-yang-adil-gender-dan-beradab/>. Diakses Tanggal 12 Desember 2016.
- Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural. <http://www.paselayar.go.id/doc/pengangkatan%20dalam%20jabatan%20struktural.pdf>. Diakses Tanggal 1 Juni 2017.
- Pralhad Adhikari. (2015). *Work-Family Harmony*. <https://www.linkedin.com/pulse/work-family-harmony-pralhad-adhikari>. Diakses Tanggal 5 Januari 2017.
- Randy Conley. (2013). *Seek Work-Life Harmony, Not Balance – 5 Key Strategies*. <https://leadingwithtrust.com/2013/09/08/seek-work-life-harmony-not-balance-5-key-strategies>. Diakses Tanggal 5 Januari 2017.
- Wardi. (2016). *Visi & misi*. http://batik.go.id/page/show/visi_misi_0. Diakses pada tanggal 23 Mei 2017.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I PEDOMAN WAWANCARA

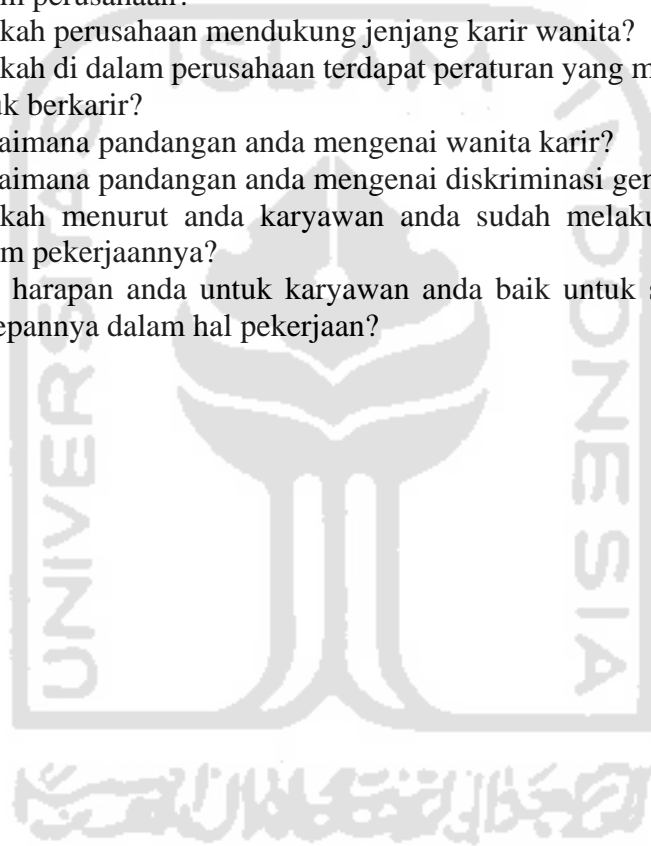
A. Wanita Karir

1. Berapa usia anda?
2. Pada usia berapa anda mulai memasuki dunia kerja?
3. Apa alasan anda memutuskan untuk bekerja?
4. Apa alasan anda untuk bekerja diluar rumah?
5. Apa makna kerja bagi anda?
6. Apa alasan anda ingin bekerja di perusahaan yang anda tempati saat ini?
7. Apa yang anda harapkan di perusahaan tersebut?
8. Apa yang anda rasakan selama bekerja di perusahaan tersebut?
9. Bagaimana pandangan anda mengenai wanita karir?
10. Bagaimana penilaian masyarakat tentang wanita karir?
11. Bagaimana pandangan anda mengenai perlu tidaknya wanita untuk bekerja?
12. Bagaimana pandangan anda mengenai persepsi bahwa takdir perempuan sebagai ibu rumah tangga?
13. Menurut anda, apakah wanita selalu di bawah laki-laki? Bagaimana tanggapan anda mengenai hal tersebut?
14. Apa yang menjadi dasar anda ingin berkarir?
15. Apakah dasar anda ingin berkarir merupakan hal yang memotivasi anda untuk berkarir?
16. Siapa yang menjadi inspirasi anda dalam hal menjadi seorang wanita karir?
17. Bagaimana proses awal anda dalam merintis karir?
18. Jabatan apa yang saat ini anda miliki di dalam perusahaan?
19. Hal apa yang dapat membuat anda mencapai jenjang karir hingga seperti saat ini?
20. Apakah progres karir yang anda dapatkan berdasarkan usaha yang anda keluarkan ataukah anda terima dengan hanya sebatas menunggu?
21. Bagaimana kedekatan anda dengan atasan?
22. Faktor-faktor apa saja yang sekiranya dirasa mendukung anda dalam berkarir?
23. Apakah suami turut mendukung anda dalam berkarir?

24. Bagaimana bentuk dukungan suami kepada anda?
25. Faktor-faktor apa saja yang sekiranya dirasa menghambat anda dalam berkarir?
26. Bagaimana dinamika karir yang anda miliki?
27. Bagaimana kaitan hubungan karir anda dengan keluarga?
28. Apa dampak yang anda rasakan dari bekerja terhadap keluarga? (Suami, anak, atau anggota keluarga lainnya).
29. Apa kasus yang pernah anda alami terkait adanya tabrakan pekerjaan dengan keluarga?
30. Apakah anda pernah membawa permasalahan pekerjaan ke dalam rumah?
31. Sebagai seseorang yang berperan ganda yaitu sebagai wanita karier dan istri, hal apa yang anda prioritaskan? Apakah pekerjaan, keluarga, atau keduanya?
32. Bagaimana anda membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga?
33. Apakah terdapat kendala dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga?
34. Apakah terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga? Bagaimana cara menciptakan keseimbangan tersebut?
35. Apakah anda merasa bahwa keluarga menghambat perjalanan karir anda? Ataukah anda menghambat diri untuk berkarir karena keluarga?
36. Bagaimana anda menyikapi persoalan antara karir dan keluarga?
37. Apakah anda merasa bahwa perusahaan menghambat jenjang karir anda? Seperti adanya peraturan yang menghambat?
38. Bagaimana anda menyikapi persoalan tersebut?
39. Apakah anda pernah mengalami diskriminasi selama bekerja?
40. Bagaimana anda menyikapi persoalan tersebut? (Jika ada).
41. Bagaimana persaingan karir yang ada di lingkungan perusahaan tempat anda bekerja?
42. Apakah faktor kedekatan dengan atasan atau orang-orang yang ada pada organisasi tempat anda bekerja mempengaruhi dalam hal promosi jabatan?
43. Apa harapan anda untuk keluarga dan karir anda?
44. Bagaimana cara anda menciptakan *work-life harmony* atau harmoni kehidupan kerja-keluarga?
45. Apa ukuran sukses dalam kehidupan bagi anda?

B. PIHAK PERUSAHAAN

1. Bagaimana sosok karyawan anda yang anda kenal?
2. Bagaimana kinerja karyawan anda selama ini?
3. Bagaimana hubungan perusahaan dengan karyawan anda?
4. Bagaimana sikap karyawan anda di tempat kerja?
5. Apakah karyawan anda pernah membawa permasalahan keluarga ke dalam pekerjaan?
6. Apakah karyawan anda merupakan sosok wanita pekerja keras?
7. Bagaimana persaingan karier yang ada di perusahaan?
8. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi promosi jabatan seseorang di dalam perusahaan?
9. Apakah perusahaan mendukung jenjang karir wanita?
10. Apakah di dalam perusahaan terdapat peraturan yang menghambat wanita untuk berkarir?
11. Bagaimana pandangan anda mengenai wanita karir?
12. Bagaimana pandangan anda mengenai diskriminasi gender dalam karir?
13. Apakah menurut anda karyawan anda sudah melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya?
14. Apa harapan anda untuk karyawan anda baik untuk saat ini dan untuk kedepannya dalam hal pekerjaan?



LAMPIRAN II TABEL REDUKSI DATA

A. BANK BRI

Masalah yang diteliti	Elsa	Yunita	Esti	Analisis
Umur Pekerja	31 Tahun	35 Tahun	31 Tahun	Usia produktif dengan lulusan S1 dan S2
Lama Bekerja	5 Tahun	11 Tahun	8 Tahun	Rata-rata bekerja lebih dari 4 tahun
Jabatan	Staf Human Capital (manager asistant)	Staf Hubungan Industrial	Staf Logistik	Middle career and middle manager
Dinamika karir	<p>“Aku ngambil psikologi S1 di UII, ambil S2 nya di UGM. Bekerja disini lebih tepatnya sih karena.. bagiannya ya, karena.. sektornya di <i>Human Capital</i> itu, lebih kesitu. Jabatan saya disini a.. <i>junior staff</i>. Jadi.. a.. <i>officer</i> lah eh, asisten manajer. <i>Coorporate staff</i>. Kalo untuk bahasanya asisten, asisten. Waktu itu pendidikan dulu. 2014 Di bagian, di divisi SDM itu di pusat. Pendidikannya tu 1 tahun.. ditotal itu 14 bulan. Yang program PPS.. Nah itu,</p>	<p>“Pendidikan terakhir saya S1 hukum di UII. Dasarnya ingin berkarir.. karena kalo dulu belum menikah saya juga pengen mengembangkan diri ya. Ibaratnya dengan bekerja pasti saya dapet pengalaman hidup yang mungkin nggak, nggak akan didapatkan kalo saya nggak bekerja. Terus juga ya sama tadi masih idealis yang mau mengaplikasikan apa yang saya dapat dikuliah. Karena a.. selain kita liatnya selain disini, misalnya di, di apa namanya.. dikerjakan itu dengan adanya tantangan ya,</p>	<p>“Pendidikan terakhir S1 Ekonomi UGM. Gak ada alasan khusus sih, karena dulu pas ada lowongan tiba-tiba pingin daftar aja dan diterima yaudah jadi gak ada alasan harus disini harus disini nggak juga sih Dasar yang kuat itu, ehmm ya itu tadi kalau misalnya kita kepingin apa-apa, kita perlu apa-apa kita nggak memberatkan suami dan aku sendiri aku orangnya tuh pengen beli sepatu, pengen beli tas, gitu-gitu kayanya kok risih ya tiap</p>	<p>Karyawan dengan pedidikan S2 memulai karir dari tengah sementara untuk karyawan dengan pendidikan terakhir S1 mulai dari bawah. Para karyawan berusaha untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan mencapai target karirnya sehingga dapat menduduki posisi saat ini hal tersebut dapat dilihat dari proses perjalanan karir mereka yang tidak memakan waktu lama untuk dapat naik tingkatan. Tidak hanya sekedar menunggu untuk mendapatkannya tetapi mereka berusaha dan memiliki kesadaran diri untuk meningkatkan kualitas diri serta pengembangan diri masing-masing. Karyawan dengan pendidikan S2 menjadikan passion sebagai dasar untuk</p>

	<p>pendidikan langsung terpusat di Jakarta. Berkarir itu.. kalo saya lebih kearah passion ya. Saya baru benar-benar menemukan passionnya itu ketika itu, ketika saya udah lanjut ke S2 itu. Usaha itu kan bisa dilihat juga dari nilai kita.. kalo nilai nya gak memenuhi syarat ya enggak bisa, gitu. Targetnya.. ya.. intinya sih ada pastinya, pastinya kan ketika kita kedepannya mau menuju ke.. ke jenjang karir yang seperti apa, gitu sih ada. Kalo kita apa ya, ya intinya sih misalkan atasan memberikan tugas apa, ya kita jalani gitu. Maksudnya mau itu susah, mau itu mudah, pasti toh juga kalo misalkan susah pun kita enggak sendiri, kita bisa nanya ke temen, ke atasan, atau a.. nanya ke temen ya intinya</p>	<p>ibaratnya yang seperti ini terus gimana kita menciptakan <i>team work</i> yang solid biar kita bisa mencapai tujuan itu. Jadi kan kita, kita berusaha untuk lebih baik, lebih baik, kayak gitu. Saya di <i>front liner</i> pertama untuk jabatan <i>front liner</i>, saya juga ke <i>customer service</i>, <i>teller</i> pernah. Selain itu di <i>marketing</i>, untuk mantri dan <i>account officer</i> saya juga pernah. Mantri tu.. berarti kalo daalam hal ini di mikro ya, di mikro tapi di bagian <i>marketing</i>-nya. Terus.. habis itu saya masuk di <i>back office</i>, pelaksana, di, dari seksi pembinaan pengembangan karir, habis itu balik ke eh habis itu ke hubungan industrial. Itu sih dari situ. <i>Front liner</i>.. dari mulai 2006 sampe 2010. 4 tahun. Di bidang ini saya baru 1 tahun lebih, 2016 saya di HBI 2016. Enggak menunggu unuk naik</p>	<p>kali kita udah dirumah gitu gak ngapa-ngapain tapi kita merengek-rengok selalu minta suami beli ini beli itu kan kayanya gak enak sendiri wa laupun itu suami sendiri tapi kalo kita punya uang sendiri kita punya penghasilan sendiri ehmm apa.. kita tata sendiri uang kita sendiri kan kayanya gak masalah mau dipake buat apa gitu. Dasarnya aku gitu dari dulu makanya kenapa aku tetep selalu bekerja ya gitu. Iya dong, kan kita udah sekolah tinggi-tinggi kalo gak digunakan untuk kerja buat apa terus orang tua juga kan orang tua juga pengen anaknya kalo udah lulus ku liah juga kerja gitu kan. Nggak langsung bekerja di BRI, di ugm itu dulu di administrasi sekretaris. Aku dulu di BRI Cilacap. Itu dulu</p>	<p>berkarir yang dimana sesuai dengan background pendidikan yang dimilikinya. Dua karyawan beranggapan bahwa dasar mereka bekerja tidak hanya semata karena hal <i>financial</i> saja tetapi juga karena sesuai dengan <i>passion</i> dan berhubungan dengan bidang yang mereka tempati saat ini disamping dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan, membentuk kompetensi diri serta membentuk pola pikir. Karyawan lainnya menginginkan menjadi wanita yang dapat mandiri secara <i>financial</i> sebagai hal yang mendasar dari berkarir.</p>
--	--	---	--	--

	<p>sih nanya ke temen-temen yang lain gitu. Soalnya kalo mau naik ke jenjang yang lebih tinggi lagi kan dilihat dulu kompetensi kita seperti apa, kemampuan diri kita seperti apa, gitu sih. Faktor-faktor tu.. dukungan keluarga pasti, terus a.. apa namanya kemampuan kita sendiri untuk naik, meningkatkan kualitas diri kita itu pasti, kemudian menurutku itu yang paling mendorong itu adalah lingkungan. Lingkungan disekitar kita baik itu dengan teman kerja, dengan mungkin kalo yang punya bawahan bawa han.. dengan atasan itu sangat sangat memengaruhi. Karena kan bekerja itu kayak jadi second home kita ya. Kalo lingkungannya nggak mendu</p>	<p>jabatan tetapi berdasarkan apa yang telah saya lakukan sih. Selain itu juga kita melalui target ya. Jadi target itu bisa dicapai, gitu aja. Mungkin bekerja keras, terus berusaha untuk memperbaiki apa yang kurang, terus.. membina hubungan dengan rekan-rekan kerja, terus menciptakan, mencoba untuk menciptakan tim yang solid yah, seperti yang saya bilang karena saya cuma berdua disana. Faktor yang mendukung keluarga terutama, ya. Terus lingkungan juga. Itu sih kalo yang saya pikir, suami. Lingkungan kerja, lingkungan rumah atau keluarga ya yang beratnya itu saya pikir sih mendukung sih karena nggak ada.. masalah sih selama ini. suaminya bentuk dukungannya apa ya, dia memahami sih apa kerjaan saya, kadang saya juga</p>	<p>di <i>customer service</i> sama di <i>teller</i>. Hmm dari bawah. Dulu kan awal rekrut tuh namanya <i>outsourcing</i> ya belum jadi pegawai tetap itu dulu aku sekitar 1,5 tahun baru di CS itu dan aku memang minta pindah ke jogja kan karena kan domisili jogja kebetulan di acc sama atasan yaudah pindah ke jogja gak lama di ehmm.. apa.. ada perekrutan pegawai tetap nah ikut, baru kesini. Setelah dari cilacap ke jogja aku di bagian <i>tread finance export import</i>. Di bagian <i>export import</i> itu 3 tahun. Di logistik baru sebulan. Usaha juga karena ada juga yang masuknya bareng sama saya, cuma karena mungkin dinilai ya gak tau ya cara orang menilai nya seperti apa ehmm dan</p>	
--	--	---	---	--

	<p>kung, misalkan banyak yang suka ngomongin orang, terus misalkan ada yang suka marah-marah, ngebentak-bentak itu kan nggak enak juga mengganggu <i>mood</i> juga. Dukungan suami sih dia nggak ngelarang terkait.. saya bekerja, kegiatan kantor apapun itu nggak ngelarang. <i>So far..</i> sepanjang itu sesuai dengan kewajaran ya. Maksudnya memang atas dasar profesionalisme kan. Makna bekerja itu mengaplikasikan kemampuan kita. Tapi kalo menurut saya sih, saya lebih, lebih bekerja itu adalah meng aplikasikan ilmu apa yang sesuai dengan passion kita apa yang udah kita dapatkan. Aktualisasi diri, tapi boleh dibilang sih lebih nyerempet ke istilah aktualisasi diri ya. Wanita karir</p>	<p>yo sedikit banyak, meskipun tidak dalam bentuk rahasia ya saya juga sedikit banyak menceritakan tentang pekerjaan saya dan dia juga memahami <i>support</i> bahwa ayok kamu pasti bisa seperti ini, Makna kerja itu.. bisa mengaplikasikan apa yang saya dapat di kuliah, terus bertemu dengan banyak orang, bertemu dengan berbagai macam karakter, kita bisa bersosialisasi dengan berbagai macam karakter, dan juga a.. mene kan ego, gimana dengan <i>team work</i> yang ada kita banyak, banyak apa ya.. banyak tidak mengedepankan ego kita sendiri tapi harus a.. berbagi dengan orang lain, me.. apa menerima masukan dan lain-lain untuk mencapai suatu tujuan didalam pekerjaan itu. Pandangan saya mengenai wanita karir apa ya.. Tidak selamanya</p>	<p>sampai sekarang juga masih belum diangkat sampai akhirnya terus dia <i>resign</i> keluar. Dapat mencapai hingga saat ini ya karena apa ya dukungan dari keluarga juga dukungan dari suami juga terus kondisi apa.. kondisi perusahaan.. terus dari atasan juga mendukung.. ya gitu. Faktor keluarga itu sangat mendukung sekali.. karena apa, karena kita kerjanya bagus apa nggak kalo misal dirumah kita lagi ada masalah pasti kita kerjanya berantakan semua itu jd faktor keluarga yang paling utama. Suami saya sama sekali nggak kebetulan. Kebetulan kita bisa bagi waktu sih jadi pas saya sibuk-sibuknya, juga suami yang kebetulan bisa dirumah neme</p>	
--	--	---	--	--

	<p>itu.. wanita yang, harus pandai-pandai mengatur waktu. Kalo misalkan cuma cari uang aja yasudah tinggal rutinitas aja gitu, tinggal ngalir <i>flownya</i> aja cuman kan itu ngebosenin ya, (Elsa, 22/03/17, 14.30)”</p>	<p>wanita karir itu karirnya didalam rumah, ada yang karirnya diluar rumah itu kayak misalnya dia kayak usaha sendiri, mencipta kan lapangan kerja, itu juga menurut saya wanita karir. Istilahnya mungkin wanita yang bekerja baik didalam rumah dan diluar rumah itu kalo menurut saya sih di jaman seperti nggak ada masalah ya. Maksudnya di jaman ada kesetaraan antatar pria dan wanita. Jadi nggak masalah sih menurut saya wanita yang bekerja itu, selama dia tidak melupakan kodratnya sebagai ibu rumah tangga. Itu aja, (Yunita, 23/03/17, 11.00)”</p>	<p>nin anak-anak, atau kalau misalnya suami harus keluar kota ya saya yang ngalah harus pulang kantornya lebih cepet. Dukungannya apa ya.. dia gak pernah ini sih.. nggak pernah protes saya mau pulang malem yang penting saya izin sama dia. Kalau misal ada masalah gitu sih paling saya cerita yang umum-umum aja dan suami pasti memberikan saran apa masukan harus seperti apa seperti itu. Kerja maknanya ya.. mungkin bisa.. bisa ehmm apa bisa menambah teman, terus bisa menambah wasan juga, ya gitu sih. Pengalaman. Wanita karir itu ehmm.. menurutku ya walaupun kita sudah berkeluarga kita sudah punya tanggung jawab dirumah juga tapi kita juga masih bisa berekspresi, masih bisa menya</p>	
--	--	--	--	--

			lurkan apa yang kita punya apa yang kita bisa jadi menurutku sih sah-sah aja nggak yang bukan suatu halangan kalau kita harus menjadi wanita karir, (Esti, 23/03/17, 10.00)”	
Sikap dalam mengatasi masalah karir dan keluarga	<p>“Kayaknya sih kita bisa mem bagi.. apa ya, ya membagi.. konteks pikiran kita aja. Kalo udah sampe rumah yaudah aku enggak mikirin sini lagi. Pekerjaan nya dipikirkan besok. Saya harus, harus minta ban tuan orang tua itu lah, itu yang apa namanya.. saya kan disini juga sampai malem ya, nah jam 7 gitu kan baru selesai. Cuman kitanya tau diri, kalo misalkan lagi banyak, ya a.. apa ya mungkin terutama kalo di tempat mertua kan kita a.. peke woh kan ada ya. Misalkan peke woh katakan ninggal anak</p>	<p>“Dikerjakan sesuai.. sesuai dengan.. sesuai tepat waktu ya. Maksudnya kerjaan a.. jadi gini, kalo disini kerjaan nggak akan selesai tapi disaat kita misalnya dapat memprioritaskan misalnya mana kerjaan yang harus cepet, mana yang harus diselesaikan. Suami saya kerja serabutan masih bolak-balik Jogja-Jakarta. Fluktuatif sih, kalo lagi sibuk, sibuk kalo lagi enggak ya enggak. Karena a.. disini itu kita kanwil membawahi 33 cabang yang misalnya ada.. tiba-tiba ada acara yang diharuskan untuk a.. dadakan, diadakan hari ini. itu kan kita dari tim SDM apa</p>	<p>“Bagi waktunya ya itu sih semua pekerjaan di selesaikan di jam kerja kalau sudah dirumah ya sudah fokus ke keluarga ya gitu saja sih. Kalau aku nggak juga sih tapi bukan yang fanatik yang harus ehm.. menggebu-gebu yang harus gimana gitu nggak sih ya ikutin aja alurnya. Iya jadi pertimbangan juga untuk naik jabatan yang lebih tinggi. Pasti sulit banget yang memang harus ada yang mengalah salah satu walaupun kita ya kita pengennya gak mau ngalah ya maksudnya semuanya mau seimbang tapi</p>	<p>Para karyawan cenderung memiliki jam kerja yang lebih panjang dan kesibukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan suami menyebabkan berkurangnya waktu kebersamaan dengan anak dan keluarga. Sehingga mereka melibatkan orang tua dan bantuan suami untuk menjaga dan mengurus anak. Mereka bekerja untuk memenuhi tuntutan kebutuhan keluarga. Tetapi mereka mencari solusi untuk mengatasi masalah pekerjaan-keluarga dengan membagi konteks pikiran untuk keduanya, memilah-milah waktu untuk bekerja dan di rumah untuk bersama keluarga, dan mengerjakan serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu ditempatnya.</p>

	<p>udah sampe jam segini gitu, saya nya langsung pulang.. setidaknya magrib lah udah pulang gitu kan. Biasanya suami saya yang lebih sering pulang duluan sih haha. Jadi suami juga kadang jadi <i>teller</i>.. dia juga kadang jadi di <i>back office</i>.. apa ya istilahnya kayak <i>operate operate</i> kalo ada a.. administrasi kredit juga. Di syariah mandiri. Itu juga menjadi kan rute saya a.. jadi tingkat <i>sallarynya</i> tu saya a.. jadi suami saya dibawahnya saya.. cuman itu gimana caranya saya buat tidak me.. apa ya, istilahnya kasar nya kayak merendahkan ya, seperti itu. Tantangan nya disitu. Yaitu cara bagi waktunya ya a.. kalo pas pagi-pagi itu kita ngantuk banget tapi anak saya jam setengah 4 sudah lalalili la</p>	<p>yang bisa dibantu, kayak gitu. Jadi kayak misalnya yaitu sama, kayak misalnya pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tapi dipending-pending kan akhirnya gak selesai kan kita dikejar deadline. Otomatis kalo kita dikejar <i>deadline</i> kita kan pasti pulang nya malam, kayak gitu. Ada sih, kadang-kadang ada kendala. Cuma.. yaitu tadi bagaimana kita menyikapi nya, gimana kita mencari solusi. Bukan malah memperparah keadaan, kayak gitu. Ibaratnya kita juga nginput data dari bawah, dari sumber yang lain, misal dari cabang, kalo dari cabangnya mepet ya gimana caranya kita yaudah, yaudalah diselesaikan aja, kayak gitu. Sebenarnya gimana kita maintenance nya sih, gitu. Kalo cara saya mungkin ya dengan tidak membawa masalah dikantor itu ke.. ke keluar</p>	<p>tetep gabisa ya tetep salah satu yang harus diprioritaskan itu sih. Terus walaupun misalnya kita harus.. harus apa.. harus suatu waktu harus dipas tidak dijam kantor terus mengerjakan pekerjaan kantor ya.. ya bilang sama suami jadi nanti bisa berbagi dengan suami waktunya kalau saya harus stay di kantor suami ya yang jagain anak-anak gitu. Suami di UGM di riset dan penelitian R & D iya sering keluar sering jalan-jalan keluar. Dosen teknik sipil. Suka duka di bagian export import kemarin itu disitu itu admin nya cuma aku aja yang lain staf dan staf nya itu maketing semua aku di kantor jadi ya jenuh aja hmm.. yang lain pergi terus aku cuma di kantor.. ngolah data dan sebagai</p>	
--	---	---	--	--

	<p>lalili.. haha jadi saya bangun. Ya itu lah disaat saya harus benar-bener ya menjaga kedekatan saya dengan anak ya. Tetep bangun. Kalo pulang kantor kan main paling cuma sejam.. habis itu dia tidur. Nah itu, agak lama nya kalo pas subuh itu. Subuh pagi itu baru kita bisa <i>on fire</i>. Kalo pas jam kerja gini tetep <i>pure</i> kita mikirinnya pekerjaan, tetapi kalo sabtu minggu saya nggak mau diganggu. Iya, kecuali kalo ada yang benar-bener membutuhkan banget ya. Udah sampe rumah yaudah berarti atributku sebagai warga BRI aku lepas. Jadi aku sebagai ibu dan sebagai istri, udah gitu. Kalo enggak kayak gitu, enggak akan <i>balance</i>. Tapi ketika udah dikerjakan ya udah profesional urusan kerjaan.</p>	<p>ga, atau masalah keluarga ke kantor, karena pastinya nggak akan, nggak akan balance diantara nya keduanya, gitu. Gimana kita memposisikan, memposisikan diri kita didalam peran yang kita jalani itu, gitu sih. menciptakan keharmonisan dengan bekerja sesuai porsinya, kayak misalnya waktunya kerja kita kerja, waktunya di keluarga kita di keluarga, seperti itu sih. Suka dukanya.. sukanya saya lebih banyak belajar tentang aturan-aturan yang ada di BRI. Dukanya.. mungkin karena hehehe kadang-kadang kita tau bahwa yang kita kerjakan itu.. menyangkut dengan, ibaratnya berkaitan dengan rekan, kayak gitu dan hasilnya seperti ini. Itu yang saya kadang-kadang, oh dilema ya. Tapi ya nggak sih, kita masih dalam batas wajar, kita ma</p>	<p>nya itu sih yang bikin jenuh duk aja. Kalau sukanya sih kadang suka diajakin ketemu nasabah gitu seneng aja ketemu orang banyak. Pernah.. berapa hari yang lalu.. beberapa minggu yang lalu pernah suami sakit masuk rumah sakit, dan saya memang cuti.. cuti karena harus nungguin suami. (Esti, 23/03/17, 10.00)”</p>	
--	--	---	--	--

	<p>Kemarin ketika pas.. jadi anak saya masih perlu buat <i>follow up</i> kesehatannya dia, kemaren anak saya itu MRI di JIH dan kebetulan saya disini dimintai tolong buat mewawan cara. Mewawan cara pegawai baru. Disitulah dilemanya, ya.. ketika sudah berbincang dengan keluarga ibu saya pun bilang “yasudah, kamu tetep lanjut aja di kantor, anak kamu sama mamah aja”. Yaitu benturan dan nggak enak banget rasanya. Beratnya tuh pas saya baru aja ngelahirin, posisinya kan saya juga disini baru pindah, harus banyak, saya dituntut pekerjaan, tapi disisi lain saya harus <i>pumping, pumping</i> itu lah yang saya harus bener-bener bagi waktu, disitu. Ya karena, kita uda masuk kantor sedang</p>	<p>sih sesuai dengan aturan yang ada sih. Karena kalo dikerjakan yang sekarang saya ter kait dengan peraturan disiplin ya. Terutama dalam, dalam implementasinya pas.. pasti saya nggak bisa melihat itu bukan teman saya, itu teman saya, seperti itu. Kita ada di.. a pihak yang netral. Apapun pekerjaannya, kalo itu dilakukan dari hati pasti hasilnya juga akan bagus. A, ikuti peraturan yang ada, berusaha untuk menjalin komunikasi dengan teman sesama pekerja lain. Atasan boleh aja berganti ya, silih berganti tapi kalo temen juga kadang-kadang kita ketemu lagi, ketemu lagi. Kalo kita nggak membina hubungan ibaratnya <i>network</i> dengan teman itu dengan baik, pasti kan kedepannya saya gak enak sendiri, kayak gitu sih. Jadi, eh pernah juga sih kayak misalkan suami saya sakit terus</p>		
--	---	--	--	--

	<p>kan waktu itu masih 6 bulan pertama ya, itu kan harus bener-bener ASI. Ya.. itu jadi ASI ada, jemput. Orang tua kesini bawa pulang. Suka dukanya itu kalo.. kalo di SDM itu siap untuk tidak di senangi banyak orang karena kaitannya sama karirnya sese orang, seperti ini, banyak diomelin, ya monggo aja. Toh juga ketika kita sudah men jalani atas peraturannya itu. Ngemong orang itu, misalkan orangnya agak kenceng nih, kita jangan tinggi, (Elsa, 22/03/17, 14.30)”</p>	<p>saya izin, pernah juga seperti itu. Nggak masalah selama memang hal itu bisa di.. aku eh kayak misalnya ada anak sakit, ijin, itu pasti diperbolehkan. Selama sesuai dengan aturan-aturan yang ada di perusahaan. Disini juga nggak begitu kaku kok. Sebenarnya yo sebenarnya kerjaan sudah bisa dikatakan oke yang ini masih bisa <i>on track</i> lah, kayak gitu nggak ada masalah, (Yunita, 23/03/17, 11.00)”</p>		
--	--	---	--	--

B. BANK BNI

Masalah yang diteliti	Dewi	Arini	Dhora	Henny	Analisis
Umur Pekerja	49 Tahun	47 Tahun	30 Tahun	46 Tahun	Usia produktif dengan lulusan S1
Lama Bekerja	22 Tahun	22 Tahun	8 Tahun	23 Tahun	Rata-rata bekerja lebih dari 21 tahun
Jabatan	Penyelia DNC (Dalam Negeri dan Cliring)	Pemimpin KCP Adisucipto	Senior Frontliner KCP	Penyelia Processing	Middle career and middle manager

			Jl. Magelang		
Dinamika karir	<p>“Saya S1 fakultas biologi UGM. Itu aja sebagai dasar. Karena itu, itu kan kita masih muda masih idealis kan. Pokoknya wih kita setelah lulus dari kuliah dapet kerjaan itu we.. kita kan bekerja di bank lagi kan, itu a.. jadi kebanggaan tersendiri. Ya.. jadi itu, pokoknya kita dasar berkarir itu bisa punya penghasilan sendiri, bisa mendapatkan hal yang kepingin kita ingin kan. Kakak saya sendiri perempuan itu dia kerja di BPK ya, BPK itu a.. apa ya, dia betul-betul emm.. apa ya mbak itu mbak, mbak, kakak saya itu a.. pantang menyerah. Ditempatkan dimana aja pokoknya dia yang penting kerja</p>	<p>“Saya S1 nya pertanian. S2 nya.. bisnis manajemen. berkarir. Kalo melihat itu ya ada sih sosok-sosok misalnya ibu saya, tante saya, itu semua ada yang jadi dosen, ada yang jadi dokter, gitu kan melihatnya seneng gitu aja dulu waktu masih muda ya melihatnya kok seneng.. tapi mungkin itu hanya kesekian ya, kesekian yang mungkin menambak kaman tepan. Kalo sekarang sih saya mungkin karena <i>enjoy</i> ya berkarir. Semakin <i>enjoy</i>, dengan kehidupan berumah tangga dan kehidupan berkarirnya bisa bersinergi akhirnya <i>enjoy</i>. Pilihan saya</p>	<p>“Saya S1 ekonomi STIE YKPN mbak. Akuntansi, he’em. Kalo untuk alasan nya kenapa saya pengen jadi wanita karir sih mbak pertamanya dulu memang.. itu ya mungkin dari apa namanya memang sudah cita-cita, sudah punya motivasi untuk pengen di perbankan a... kemudian apa ada lowongan dari BNI kemudian dari BNI juga memberikan fasilitas yang menurut saya sudah melebihi cukup. Dasar ingin berkarir. Untuk yang pertama kan untuk kesejahteraan yang apa namanya mbak keluarga. Kalo yang ini dari kesejahte</p>	<p>“Saya melanjutkan S1 akuntansi di widya wiwaha itu. Aku nggak pengen jenjang karir hehehehe ngalir aja mbak. Ngikuti aja. Aku nggak begitu.. maksudnya harus gini ngg. Ya mengalir itu aja mbak. Tapi aku rasa nanti semakin tinggi.. semakin ya.. meninggal keluarga terlalu. Terlalu berat. Jadi nggak jadi ngalir aja kalo disuruh coba disini oke aku jani selama aku mampu tapi aku nggak begitu ambis gitu lho mbak untuk sampek ke atas. He’em karena di kasih keper</p>	<p>Para karyawan baik dengan latar belakang pendidikan S1 maupun S2 memulai karir dari bawah yaitu teller. Alasan mereka ingin berkarir karena termotivasi dengan melihat lingkungan keluarga yang mayoritas wanita pekerja, dorongan dari orang tua, dan sebagai aktualisasi diri. Setengah dari karyawan memang menginginkan bekerja di sektor perbankan sehingga mereka cenderung menikmati pekerjaan mereka. Setengah dari karyawan merasa bahwa mereka hanya sekedar menunggu untuk mendapatkan posisi-posisi tertentu maka dapat dilihat mereka bekerja lebih kepada rutinitas sehari-hari yang harus dilakukan untuk mendapatkan upah dalam</p>

	<p>jujur, kerja ini, tegas, itu saya kepengen jadi seperti kakak.. waktu dia kerja saya baru SMA. Nah kebetulan kalo saya setiap pulang dari kuliah.. itu kan pasti lewat malioboro liat ada BNI wah saya harus kerja disini meskipun saya di biologi. Dan ternyata alhamdulillah jodoh saya disini hehe. Saya dari <i>teller</i> kemudian ke <i>customer service</i>, kemudian ke bagian luar negeri, kemudian ke cabang pembantu cabang pembantu, kemudian sekarang di <i>back officenya</i>. Sekarang a.. sebagai pengganti sementara penyelia dalam negeri. Penyelia itu seperti.. kepala unit ya. Saya sekedar menunggu aja.. entah yang lainnya ya. Tergantung dari ambi</p>	<p>dua-dunya. Karena itu merasa.. apa. mbak comfort ya dengan ini.. dengan pekerjaannya juga tidak mengganggu ini ya. Mengganggu kegiatan dirumah tangga. Sebetulnya sih ke mantepan sih. Kemantepannya dengan pasangan terutama ya. Dengan pasangan, bapak kan mungkin sudah melihat sejak dulu caranya itu sudah di BNI. Iya kan. Sebelum menikah kan sudah disini.. ya akhirnya ritmenya, apa nya, kan akhirnya dia juga mengikuti ritmenya ini.. nah ini sudah tidak Dasar berkarirnya itu sih salah satu itu, yang kedua ya apa ya a.. ya</p>	<p>raan maksudnya ekonomi ya jelas ya mbak karena dari penghasilan meningkat. Kemudian mungkin dari kesejahteraan nanti kesehatan kita juga ada fasilitas, seperti itu. Kemudian a.. mungkin dari a.. apa namanya mbak selain perekonomian mungkin image dari a.. saya keluar juga kan mungkin a.. beda ya mbak antara yang mungkin menurut saya antara yang wanita karir atau yang bekerja a.. sama dengan yang ibu rumah tangga mungkin juga menurut saya itu juga mendukung untuk ini he'e jadi dasarnya gitu. Awal dulu dapatnya saya di <i>teller</i> untuk</p>	<p>cayaan untuk mengelola.. adik-adik ya oke lah kita coba gitu. Waktu itu kan penerimaan <i>teller</i> jadinya ya di depan. Di <i>teller</i> sama <i>customer service</i> hampir.. sepuluh tahun sendiri. Baru ke belakang karena waktu itu emang sistemnya tiga unit baru bisa naik, nempati tiga unit dulu baru promosi bisa naik. Terus akhirnya saya di belakang di bagian administrasi kredit. Setelah dari administrasi kredit ke penyelia. Administrasi kredit kan asistennya dulu, baru pelaksanaan udah di administrasi kredit juga dua ribu tujuh sam</p>	<p>bentuk financial bukan dengan niat dasar ambisi untuk meniti karir. Sedangkan dua karyawan lainnya merasa bahwa mereka perlu berusaha dengan mengukur pencapaian diri, menunjukkan kemampuan, dan kompetensi diri untuk dapat menduduki posisi-posisi tertentu hingga pada saat ini. Walau bagaimanapun mereka semua memutuskan untuk bekerja dengan tujuan memperoleh kesejahteraan keluarga dan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin agar dapat diberi kepercayaan oleh atasan untuk menduduki posisi-posisi tertentu.</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>si masing-masing orang. Kalau saya sih <i>slow</i> aja, menunggu aja. Kalau emang itu rejeki saya yaudah. Pokoknya yang penting kalo kerja itu harus jujur, terus ikhlas. Jujur, ikhlas dan bisa dipercaya, itu aja. Faktor-faktor yang mendukung apa ya.. yang jelas suami. Itu suami. Terus yang kedua kita harus itu tadi untuk menunjang karir jujur, tadi seperti yang saya sebutkan. Ikhlas, a.. sama apa <i>welcome</i> ke semuanya. Itu tu, itu yang bisa bikin pemimpin itu bisa menilai orang ini gimana, orang ini gimana, itu aja. Jangan suka mengeluh. Iya.. jangan sampai menolak. Saya meninggalkan anak saya, suami yang ini</p>	<p>menjadi lebih bermanfaat kan sesuatu yang sangat membantu juga to mbak. Saya awalnya di <i>teller</i> empat tahun. Kemudian unit <i>customer servie</i>, unit transaksi luar negeri, itu kan. Setelah transaksi luar negeri di layanan khusus sih namanya pelayanan emerald. Iya, kemudian ini di KCP. Di KCP 2013 langsung posisi pemimpin. Kalo menunggu itu tidak akan terlihat. Kita kan klawo mau meraih sesuatu dalam tanpa kutip kan harus menjual diri ya. Harus menjual diri itu maksudnya apasih mbak? Ya melakukan sesuatu yang lebih. Biar a..ada</p>	<p><i>front liner</i> a.. saya dua ribu sembilan itu kita tiga bulan untuk training kemudian di angkat tetap mbak. <i>Teller</i> saya kurang lebih tiga tahunan mbak. Tiga tahun saya di KCP Kota gede. He'em, kemudian saya di <i>rolling</i> ke BNI Bantul itu sudah sebagai <i>customer service</i>. Kemudian ada apa namanya jenjang karir untuk <i>senior front liner</i> saya ikut tes, kemudian lolos OJT selama satu tahun kemudian baru diangkat kemarin.. desember dua ribu enam belas. Kalo di CS kurang lebih juga berarti empat tahunan ya mbak ya.</p>	<p>pek hampir sepuluh tahun juga ya. Dua ribu tujuh belas itu pindah ini baru kok. Kalo yang sekarang kan di <i>processing</i>. Ya mungkin bukan sekedar menunggu ya mbak kalo pemimpinan kan lihatnya dari hasil kerjanya, dari penilaiannya, mungkin kan gitu juga sih. Kalo aku ya sistemnya bukan menunggu terus menunggu diem gitu enggak, tapi kan kita juga berusaha semaksimal mungkin, sebaik mungkin, gitu. Kalo atasan memandang aku mampu untuk disitu ya tapi nggak pernah terus aku a.. apa</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>lebih fleksibel waktunya fleksibel. Yaudah yang ini suami saya. Itu kan juga mendukung. Terus saya kalo misalnya pulang malem, nggak papa. Kalo kerja ya nggak papa. Suami wira swasta. Lebih fleksibel. Cuma kalo untuk sabtu minggu memang kita komit untuk keluarga. Kecuali kalo hari sabtunya itu kita ada acara ya mau nggak mau kita harus, harus meniggalkan lagi. Makna kerja itu karena gini, saya kuliah di fakultas biologi itu kan a.. melulu hanya di sains ya. Kalo yang di ini kerja dengan di.. ini ya, berhubungan dengan keuangan saya ingin, ingin mencari ilmu-ilmu baru. Ilmu baru yang saya belum</p>	<p>sesuatu yang bisa di nilai. Dinilai oleh siapa? Ya dinilai oleh para pemutus SDM, para top manajemen, ya sesuatu yang lebih harus kita tampilkan tidak bisa kita simpan sendiri. Kita tampilkan dalam bentuk apa? Dalam bentuk hasil kinerja baik. Hasil kinerja baik berupa apa? Ya ada yang berupa laporan, ada yang berupa hasil rapat kita. Kita kan ada rapat setiap enam bulan sekali ya seperti anak sekolah enam bulan sekali, kita kan ada rapat tampilkan aja dsitu yang baik. Otomatis nanti kalo ada a.. pihak manajemen ingin mengisi posisi-posisi tertentu nggak mung</p>	<p>Saat ini saya menduduki senior front liner. Kalo itu saya rasa dari effort ya mbak. Effort yang memang saya berikan mak sudnya dalam arti dari memimpin me lihat oh ini si anak emang apa namanya si pegawai ini memang a.. sudah bisa menunjukkan memang kebihannya dari yang lainnya. Sudah bisa mewakili dari yanga teller, kemudian bisa mewakili dari CS. Menurut saya seperti itu. Jadi dari a.. kinerja kita yang baik, itu baru dilihat. Kalo kita hanya menunggu saja mungkin lama ya mbak ya untuk jadi a.. grade-nya yang lebih bagus. Menu rut saya seper</p>	<p>istilahnya.. terlalu bersi..kekeh untuk naik kesitu sih enggak. Biasa aja. Karena mungkin aku juga nggak ngeriti mungkin karena aku juga di AADC udah lama ya mungkin masih agak terkait sama unit prosesing ya mungkin aku diberi kepercayaan di unit itu. Faktor pendukung ya dari keluarga, terutama ya termasuk. Ya lingkungan kerja ya a.. lingkungan kantor ya mendukung juga sih. Ya suami mengijinkan karena sebelum punya suami kan saya sudah kerja juga. Yaitu komitmennya ka</p>	
--	---	---	--	---	--

	<p>pernah tau. Itu wanita karir pandangan saya, saya bisa a.. mencari apa yang saya mau, terus jangan dipandang sepele diremehkan, mempunyai status, itu aja. Kalo di lingkungan kalo wanita karir dipandang lebih tinggi ya.. terus yaitu tadi diakui lah diakui.. oh iya, ibunya lelah udah kerja.. wah.. itu kan. Ya hehe, (Dewi, 26/04/17, 16.30)”</p>	<p>kin dong mereka kita urut yang pal Makanya lakukan yang terbaik dan semua itu dalam tanda kutip terlihat. Dalam tanda kutip terlihat itu a.. terdokumentasi ya. Menunjukkan bahwa kita mau ya, mau. Mampu dan mau, gitu. Usaha dan itu kan a.. yang dicapai itu harus terukur ya mbak ya. Semuanya terukur, kalo asal-asalan dan nggak terukur itu nggak akan tau pencapaiannya soal nya. Seremeh apapun itu pekerjaannya. Jangan lakukan asal-asalan a.. jangan emansip ya jangan emansip menumpahkan kebiasaan kita ya. Soalnya itu masalah hasil ya mbak ya,</p>	<p>ti itu karena senior saya yang banyak yang memang sudah usianya di a.. diatas saya banyak, itu memang masih dibawah saya itu juga banyak. Mungkin dari untuk mana jemen atau dari apa na manya mbak pemimpin itu melakukan ini ya apa na manya penialaian walau pun diluar dari tes ya mbak memang tes kan memang wajib untuk kita lakukan. Cuma dari pemimpin itu melihat dari penilaian a.. sebelum-sebelumnya. Kita kayak ada rapotan ya mbak kalo mungkin istilahnya untuk sekolah ya kita ada penilaian untuk setiap nanti semes</p>	<p>lo tapi ya karena mungkin sampek sekarang yang namanya orang ya nggak cukup ya. Ya masih membantu gitu lah untuk anak-anak. Suami bekerja di rumah sih mbak wira swasta. Apa ya makna kerja ya untuk mencari nafkah hehe.. ya to mencari nafkah, menghidupi sendiri ya untuk sekitarnya. Menurutku wanita karir ya selama dia masih bisa membagi waktu dengan keluarga ya nggak masalah sih menurutku. Itu baik juga. Soalnya tanpa kita punya penghasilan sendiri, ka</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>masalah hasil, penilaian, penghargaan, itu kan tidak semata-mata yang kita cari. Itu adalah yang kita lakukan nanti kita dapatkan sendiri. Nanti pasti hasilnya akan mengikuti, mengikuti apa yang dikerjakan. ... jangan asal mengerjakan sesuai itu. Harus a.. apa <i>totally</i> gitu. Faktor nasib semua orang juga memiliki. Semua di kita terukur ya. Kinerjanya semua terukur mbak. Terukur dalam angka, dalam angka. Tapi di luar itu kalo menurut saya ada juga ya hal-hal yang pasti dinilai juga sama atasan kita demikian juga saya menilai bawahan saya. Perilakunya juga kita</p>	<p>ter tau akhir tahun kita ada penilaian ya mungkin diambil dari penilaian itu. Nah, nanti kemudian selain itu dulu saya juga pernah menjadi duta layanan untuk dari <i>teller</i> juga pernah dari CS juga pernah. Mungkin dilihat dari itu mbak he'e untuk <i>senior frontlinernya</i>. Untuk yang mendukung? Untuk yang pertama memang dari keluarga ya mbak. Dari suami, dari orang tua. Kemudian yang kedua dari lingkungan kerja. Kemudian dari pemimpin sendiri itu yang menentu faktor pendukung buat saya. Dukungan suami kalo untuk <i>supportnya</i> ya tentunya</p>	<p>dang kita bergantung pada orang lain kan lebih sulit untuk kita berkembang. Harus a.. apa namanya istilahnya sangat bergantung. Tapi kalo kita punya penghasilan sendiri kan mungkin lebih fleksibel istilahnya ya. Tapi kalo suami sudah cukup ya saya kira lebih baik ya ngurus rumah tangga ya, (Henny, 08/05/17, 09.00)"</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>nilai, cara dia cara dia ber sikap juga kita nilai. Itu kan tidak terukur itu mbak. Kalo dukungan sih ya mungkin yang pertama ya ijinnya ya ijin dari suami itu ya. Ya kalo bekerja mungkin.. kalo secara idealis menya sih ya mungkin mengaktualisasikan ini ya, meng aktualisasi kan apa ya a.. cita-cita.. gitu ya cita-cita juga a.. mungkin bukan cita-cita kita sendiri, tapi.. mungkin keluarga, ya keluarga dalam macam pertama orang tua ya. Sebagai pe laku ya wanita karir itu dia di saat dia sedang ber tugas. Berarti kalo dia sedang tidak bertugas, ya dia harus apa a.. sebagai</p>	<p>a.. apa ya mbak ya untuk support dari apa na manya sering apa namanya kita dikusi, kemudian dia juga selalu misal saya pulang ma lem atau ini juga suka selalu <i>support</i> maksudnya kita antar jemput, gitu kan walaupun dari apa di sela-sela kesi bukannya suami, yang rasa mereka juga tidak a.. menyalahkan maksudnya dalam arti tidak a.. mengeluh dengan pekerjaan rumah mungkin yang apa namanya terbagi karna dengan pekerjaan saya, gitu yang saya rasakan gitu Mbak Nafie sa. Kita be kerja untuk memberikan yang terbaik.</p>		
--	--	---	---	--	--

		<p>wanita apa adanya. Artinya kalo dia menikah ya dia punya tanggungjawab terhadap anak dan suami dan lingkungan sosial sekitarnya, tapi kalo dia tidak berkeluarga ya dia bertanggungjawab terhadap lingkungan sekitarnya, kegiatan sosial, tetep seperti itu. Jadi ketika berkarir dia ya harus total, munculkan apa yang menjadi tanggungjawab dia, (Arini,02/05/17, 11.30)”</p>	<p>A.. selalu antusias dan memberikan yang maksimal. Itu aja. Wanita karir itu bekerja, profesionalisme, dia tidak apa namanya dengan menuntut karir yang sebaik-baiknya, se tinggi-tingginya, tanpa mengurangi kewajiban yang diluar dari pekerjaan tersebut. Itu menurut saya wanita karir seperti itu. Menurut saya seperti itu Mbak Nafiesa. (Dhora, 05/05/17, 11.30)”</p>		
<p>Sikap dalam mengatasi masalah karir dan keluarga</p>	<p>“Emm.. ya nggak seimbang sih. Tidak seimbang. Nggak, nggak seimbang sama sekali karena emang waktunya kita lebih ke..pekerjaan. Jarang menciptakan keseimbangan. Hmm karena setelah, setelah</p>	<p>“Ya saya sih beruntungnya satu kota dengan mertuaya, jadinya yaitu walau pun ada yang megang anak tapi.. karena kan anak dua bulan udah ditinggal ya mbak ya. ASInya ya sudah dua bulan se</p>	<p>“A.. selama ini yang saya rasakan masih seimbang-saja mbak. Masih mak sudnya dalam arti masih sesuai dengan porsi saya bisa membagi untuk antara keluarga dan</p>	<p>“Ya jelas yang keluarga masih tetep kurangnya mbak ya. Yanya kan kita dari pagi sampe sore. A.. kita untuk keluarga nggak begitu banyak ya paling enggak ma</p>	<p>Para karyawan merasa bahwa tidak adanya keseimbangan antara karir dan keluarga disebabkan oleh lebih banyaknya waktu yang dihabiskan di pekerjaan. Tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan lebih banyak</p>

	<p>saya bekerja dua puluh dua tahun itu kadang kepi kiran ya ke anak juga. Anak saya dari kecil jadi anak pembantu. Pembantu itu kan yang mengasuh, itu saya tinggal. Kalo.. seka rang kalo saya bekerja ini saya kepingin nya juga jadi ibu rumah tang ga karena sudah terlalu panjang saya kerja itu kan. Caranya ya.. saling pengertian aja. Sama suami dan anak. Itu sejak kecil harus di kasih tahu, harus di.. kondisikan. Oh ini lho ibunya itu kerja sampek sekian.. sampe malem.. nah itu lama-lama kan terbiasa. Tapi kalo untuk hari libur emang udah harus itu untuk mencip takan. Main kemana.. ma kan kemana.. untuk biar</p>	<p>lesai hehe. Sebetulnya ada yang momong, tapi kan anu ya mertua nggak ini nggak tega ya anak e masih bayi sama yang momong jadi ya melibat kan masih melibatkan ibu hehe. Ya maka nya kan ada waktu-waktu ya. Ada waktu-waktu yang a.. me mang kita tumpahkan semuanya ya untuk keluarga ya. Terutama kalo sabtu minggu itu lho mbak. Jadi kalo disini ya sabtu minggu atau pulang.. pulang kantor, pulang kantor ya gimana kita a.. anak itu full dengan kita udah begitu pulang kantor sampek pagi.. pagi itu saya ketika anak sampek apa itu berusaha</p>	<p>pekerjaan. Jadi komu nikasi itu kalo pekerjaan kan memang sudah ada a.. pakemnya mbak atau sudah ada prosedurnya seperti ini. Ha kita komunikasi nih dengan keluarga atau suami a.. pekerjaan saya seperti ini jadi kita komunikasi untuk memberikan pengertian mungkin yang lebih. Seperti itu aja Membagi waktunya mbak me mang kalau untuk di hari kerja senin sampai dengan jum'at kita memang a.. banyak waktunya tersita di kerjaan ya atau dikantor. Cuman a.. ketika nanti di malam hari saya sempat kan untuk a.. waktu me</p>	<p>lem, atau pagi hari tapi kan dengan de ngan waktu yang sedikit itu kita memaksi malkannya, gitu. Kalo untuk porsinya masih tetep banyak yang pekerjaan ya.. tapi gimana caranya kita untuk me maksimal kan waktu yang ada dengan keluarga. Ya komunikasi itu mbak. Komunikasi kan yang penting he'em. Saling terbuka.. sama suami, sama anak kan gitu. Dengan gitu kan mungkin kita bisa menyelesaikan semua masalahnya ya. Lebih kita jadinya lebih bisa membagi waktu. Kalo</p>	<p>waktu untuk keluarga yang tercuri di pekerjaan, meninggalkan anak bekerja disaat masih terlalu kecil, ASI yang tidak tercukupi, sehingga mereka tidak mempunyai pilihan selain bekerja dan menimbulkan rasa bersalah pada diri mereka. Tingkat kesibukan mereka lebih tinggi dan jam kerja mereka lebih panjang dibandingkan dengan suami tetapi mereka tetap mendapat dukungan suami untuk bekerja. Mereka cenderung melibatkan orang tua, keluarga inti, dan pengasuh untuk mengurus dan menjaga anak selama mereka bekerja. Waktu yang dimaksimalkan untuk kebersamaan dengan keluarga yaitu ketika pagi sebelum berangkat kerja, malam setelah pulang kerja, dan di akhir pekan</p>
--	---	--	--	--	--

	<p>anaknya juga nggak jenuh kan dirumah terus, saya juga nggak jenuh disini terus. Itu aja caranya mbak. Lebih banyak ke.. ke karir ya. Selaras tapi lebih banyak nggak bisanya kan. Selaras dan seimbang, kalo misalnya nggak bisa ya sekarang nggak bisa apa yang ini dulu karirnya nanti kalo suatu saat ini dulu yang didulukan. Caranya ya.. kita buat <i>happy</i> aja kan mbak istilahnya kalo kita pulang dari rumah eh pulang dari kantor ya kita a.. ada, ada kita biasanya kalo saya, kalo makan malem, makan malem kita pulang, udah cerita ngobrol-ngobrol, gitu. Kan kita jadi itu permasalahan di kantor kan ilang.. nah kalo misalnya kita bikin</p>	<p>setiap pagi itu dia makan bersama sa ya. Jadi dari subuh sampek nanti mau beragkat yo bareng-bareng terus. Jadi.. setelah besar malah nggak masalah ya. Waktu kecil, kalo waktu kecil dia seharian bersama orang lain ya. Saya kira cukup kok. Saya merasa sih, saya merasa karena kan a.. saya ngalami sendiri saya juga a.. merasa dekat dengan anak-anak secara kualitas, se cara kualitas. Mungkin se cara kuantitas kalah ya dengan ibu-ibu yang rumah tangga ya. Tapi saya secara kualitas saya masih merasa kan hal yang baik. Itu saja sih. Karena kualitas tidak</p>	<p>mang bener-bener dari keluarga entah itu nanti makan malam bersama atau keluar kema na dan nanti di weekend itu nanti kita full dengan keluarga. Kadang kalo untuk kesulitan sih nggak ya mungkin cuman bentrokan kalo misal waktu harus a.. apa namanya piket, atau apa harus pulang nya agak malem gitu. Suka dukanya. Sukanya kalo memang dapet nasa bah yang memang enak ya mbak diajak komunikasi kemudian banyak yang closing juga maksudnya buka rekening dan sebagainya. Kalo untuk sukanya mungkin pas ada nasabah</p>	<p>di front mungkin kan a.. terpancang dengan karena kita layanannya ya jadi lebih ada jamnya sampek jam sekian dan itu kalo ada nasabah kan harus diselesaikan gitu. Tapi kalo di back office kan kita bisa bagi waktu antara nasa bah satu dengan nasa bah lain.. kita juga masih bisa membagi waktu sedi kit kalo misalkan ada keperluan keluarga kita bisa. Tapi kalo di front kan memang agak susah mbak. Iya.. kalo beban kerja banyak. Kalo di front kan sebatas dia a.. nasabah</p>	<p>apabila tidak ada kegiatan kantor yang bersifat insidental. Dalam menjaga kedekatan dengan keluarga dan anak mereka menerapkan untuk menjaga komunikasi yang efektif.</p>
--	--	--	--	---	--

	<p>suasana yang <i>happy</i>.. cerita-cerita, ya kita enjoy ya kita rileks, bisa nyaman kita kerja. Gitu aja. Hmm ya kita cara mencipta kannya kayak gitu aja sederhana ya kayak <i>quality time</i> nya aja. Kalo kita di kan.. di kantor itu ya sering komunikasi, jadi jangan sampek kita tu jangan langsung nggak.. ya tetap memikirkan anak. Jadi kalo lagi makan ya kita telfon, udah makan apa belom.. ya cuma gitu perhatian aja jadi jangan sampek a.. mereka dilupakan. Tabrakan itu kita sudah ada rencana acara misalnya keluar kota, ternyata jadwalnya pas masuk <i>weekend banking</i>, (Dewi,26/04/17, 16.30)”</p>	<p>bisa diukur oleh a.. anu ya frekuensi yang tinggi.. itu menjamin kualitasnya bagus kede katan dengan anak juga enggak ya. Saya tidak ada pilihan a.. saya tidak ada pilihan misalnya kayak ibu rumah tangga. Karena begitu magrib saya sudah pasti begitu magrib saya sudah di rumah dengan anak sampek dia belajar, sampek dia tidur. Terus pagi, pagi subuh sampek kita sama-sama berangkat itu juga kita masih ketemu kecuali saya lagi dinas di luar. Waktu yang fifty-fifty? Jelas tidak terpenuhi. Karena waktu saya kan lebih banyak disini, mere</p>	<p>yang bisanya marah-marah nggak bisa mengerti dengan kita, seperti itu. kalo untuk tabrakan pernah sih mbak cuman memang a.. kita tidak sampek dengan menimbulkan untuk rasa.. ini ya apa namanya rasa a.. persaingan apa bukan persaingan. Rasa.. ini dengan perusahaan atau enggak. Masih tetep bisa didiskusikan dan saya masih bisa a.. misalnya untuk contohnya dengan ijin adek saya nikah nih. Saya dengan cuti saya ternyata nggak ada pengganti atau yang lainnya tapi a.. dari perusahaan oh boleh ijin aja sesuai dengan tanggalnya</p>	<p>itu selesai dilayani, kan udah. Kalo di back office kan lebih panjang ya. Cuma memang lebih enak di back office kita lebih lebih fleksibel. tabrakan ya mungkin ada ya mbak ya.. tapi bisa diatasi lah dengan kita komunikasi dengan suami kan he'e. Kalo itu ya jelas ada ya mbak ya karena aku bekerja kadang mungkin anak butuh apa ada undangan ini, ada itu kan gitu. (Henny, 8/05/17, 09.00)”</p>	
--	--	---	--	--	--

		<p>ka juga lebih banyak di sekolah. Makanya waktu bersama mereka itu bagaimana a.. bagai mana saya membudi daya a.. komunikasi yang efektif lah ya. Tapi ketika dia dirumah, ketika ada ibunya dalam kondisi capek pun ibunya masih mau, ditanyain pr, masih mau ditanyain pekerjaan karya, apa prakaryanya dia. Dampak negatifnya kalo bagi saya kan ada rasa bersalah to mbak. Terutama kalo <i>weekend</i> saya ada acara mbak. Terjadi itu tanggal dua puluh enam anak saya masuk rumah sakit. Yasudah, nggak bisa aku lempar ke orang lain ini, ini,</p>	<p>tapi tidak boleh terlalu lama. Jadi nanti kalo pagi berangkat bareng-bareng mbak kalo pas saya dianter ya kita berangkat bertiga nanti saya anter ke rumah kakak saya dulu, kemudian nanti sore dijemput papahnya, nanti baru saya a.. kalo untuk kede katan nanti full time-nya ya kalo saya sudah pulang ke rumah nanti mungkin sampai de ngan pagi nanti baru a.. kalo untuk membaginya mungkin di weekend ya. Weekend nanti memang saya full untuk anak. (Dhora, 5/5/17, 11.30)”</p>		
--	--	---	---	--	--

		ini. Tanggung jawabku terlalu besar ini nanti kalo lempar ke orang lain malah nggak, nggak jalan, jalan tapi nggak optimal, (Arini, 2/05/17, 11.30)”			
--	--	--	--	--	--

C. BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik)

Masalah yang diteliti	Ivon	Endang	Retno	Hayah	Farida	Analisis
Umur Pekerja	50 Tahun	57 Tahun	54 Tahun	55 Tahun	55 Tahun	Usia produktif dengan lulusan S1, S2, dan S3
Lama bekerja	25 Tahun	34 Tahun	28 Tahun	29 Tahun	19 Tahun	Rata-rata bekerja lebih dari 18 tahun
Jabatan	KASI (Kepala Seksi Kerjasama)	Kepala Bidang Penelitian Sarana Riset dan Standarisasi	Kepala Bidang Pengujian Sertifikasi Kalibrasi	Kepala Seksi Konsultasi	Kepala Seksi Saluran Riset dan Batik	Eselon 3 dan eselon 4
Dinamika karir	“S1 saya teknik kimia. S1 kemudian 4 tahun kemudian saya dapat beasiswa untuk melanjutkan S2, sesudah selesai S2 6 tahun eh 5 tahun sesudah	“Saya sarjana teknologi pertanian UGM. Jadi waktu itu saya sekolah di UI itu tahun 2002. Saya dapat beasiswa	“Pendidikan terakhir saya S3 kehutanan UGM. Beasiswa saya dari kementerian keuangan untuk S2 nya, untuk S3 nya sa	“Saya sarjana ekonomi, manajemen S1 di UPN. Kalo karir secara ini sebenarnya enggak juga mbak asal kita itu bekerja de	“Saya sarjana tekstil. Sekolah Tinggi Teknologi Tekstil Bandung. Tetapi yang S2 itu saya mendapat juga ten	Salah satu karyawan yang menduduki jabatan eselon 4 mengajukan pengunduran diri karena merasa tidak cocok menduduki jabatan

	<p>dah selesai S2 saya di promosikan di eselon 4. 10 tahun di eselon 4, kemudian saya memutuskan untuk <i>resign</i>. Nah saya sudah jadi pada bulan januari, saya mengajukan <i>resign</i> dari jabatan struktural. Dari awalnya jabatan struktural kemudian saya <i>resign</i> januari dan kemaren sudah eh posisi saya sudah digantikan tapi belum serah terima. Nah sekarang saya lagi diusulkan untuk jabatan fungsional eh.. assessor, auditor, auditor tapi untuk sistem mana jemen mutu. jadi nanti kalo saya sudah ada serah terima</p>	<p>S2 ke UI. Jadi saya lulus..lulus sarjana..sebetulnya waktu itu saya apa ya asisten dosen ya kalo waktu jaman itu. Tapi kemudian disini ada pembukaan waktu itu masih kuliah, saya honororer itu. belum peneliti, kalo meneliti itu ada jenjangnya yang harus di itu tadi persyaratan tadi. Jadi ada persyaratan menjadi kepala seksi itu ada ini ini, nanti disini dari luar. Tapi kalo persyaratan peneliti, ketika dia ikut diklat sudah bisa menjadi</p>	<p>ya dari kementerian perindustrian sendiri. Saya itu sudah sejak umur 6 bulan tidak memiliki ayah, tapi ibu saya itu a.. seorang perempuan yang demokratis tidak membedakan anak laki dan perempuan. Sehingga saya tetap saya berusaha untuk a.. bagaimana mengembalikannya atau membahagiakan dari apa yang telah saya peroleh itu dengan saya tetep a.. berkarir, supaya ibu saya merasa bahwa yang apa di telah be</p>	<p>ngan baik ya. Sehingga akan kita itu menilai ini lho pantas untuk diangkat jadi pejabat. Saya tidak pernah menginginkan kepada saya. Saya bekerja dengan baik aja. Tapi saya tidak pernah ini aturan, melonggar aturan. Nah kita tunjukkan aja bahwa kita itu bekerja dengan baik dan dapat dipercaya jujur itu kunci utama bekerja. Jadi kita sudah lama sekali mengurus koperasi sudah sampai besok pensiun itu pun masih ada waktu dua tahun masih jadi penguji. Itu kepercayaan</p>	<p>tang kewirausahaan. Disitu sekolahan saya ambil S2 manajemen agro bisnis UGM. Jadi kan ketika a.. ada tamu.. datang ke rumah saya, saudara, saya kan ada tanya "siapa itu bu?". Gitya. oh itu tante dari ini, ini, ini. Biasanya kan kalo apa ya orang jaman dulu kalo bekerja itu kan penampilannya udah kelihatan ya kalo oh ini orang yang bekerja, kerja dikantor jadi pejabat, gitu kan? Nah disitu saya melihat, melihat ternyata a.. apa nama</p>	<p>struktural karena faktor diri yang lebih individualis dan merasa lebih cocok apabila menduduki posisi fungsional yang dimana dalam bekerja cenderung lebih individual. Selain itu ia merasa kurang mendapat kepedulian dari pihak kepegawaian terkait permasalahannya. Sebagian karyawan memulai karir dari bawah seperti staff, sebagian lagi memulai karir dari menduduki jabatan fungsional, dan terdapat karyawan yang memulai karir dari eselon 4. Karyawan dengan latar</p>
--	--	--	---	--	---	--

	<p>saya masuk ke sertifikasi, sertifikasi itu bagian untuk men sertifikasi sistem mana jemen mutu jadi saya akan bergabung disana. 10 tahun saya di tiga.. di tiga tempat. Pertama tuh saya di bagian program, yang kedua seksi kerajinan, dan yang terakhir di seksi kerja sama ini. Saya S1. Masuk pake S1. Kemudian dapat kesempatan beasiswa S2, sesudah beberapa tahun selesai S2 dipromosikan... jadi, ketika ada rotasi kita bisa menempatkan pendidikan kalau memang tidak memungkinkan kita bisa ambil</p>	<p>peneliti bahkan mengajukan angka kredit seperti dosen itu jadi sama aja kalo menjabat PD misalkan ke pala seksi kalo kesanya kan dekan strukturalnya itu itu kan kepercayaan ya kita untuk menentukannya untuk meraih itu kan nggak bisa. Jadi saya masuk disini ketika lulus terus langsung disini. Jadi masa kerja saya tiga puluh.. hampir tiga puluh empat tahun. Awalnya sebelum eselon 3 saya peneliti, terus itu tadi dikasih tugas di</p>	<p>liau lakukan itu berguna bagi saya sendiri, bagi keluarga, membahagiakan keluarga, terus menjadi inspirasi bagi orang lain dan bermanfaat bagi masyarakat, negara, dan agama, gitu. Saya pertamanya di a.. penelitian waktu itu RBBI rancang bangun ke RBBI kemudian, di tekno ekonomi, terus habis tekno ekonomi saya diangkat jadi KASI a.. percobaan pengembangan desain kerajinan, terus saya diangkat lagi ke program. Jadi saya pindah</p>	<p>anggota sehingga kepercayaan itulah yang kita gunakan untuk menjadi kita baik. Kita pertahankan kebaikan itu. Saya dulu awal di bagian kepegawaian. Setelah itu di bagian umum. Administrasi juga. Iya. Dulu di TU baru yang pindah ini baru. Sekedar menunggu. Tapi tetap kita bekerja dengan baik. Apapun. Tapi kalau saya orang tipe yang tipe enggak terlalu ambisi promosi jabatan. Yang penting saya bekerja dengan baik kalau memang itu nyampek pada saya amanah buat saya. Sehingga</p>	<p>nya jadi perempuan enggak hanya mengikuti suami aja, jadi harus tampil mandiri juga gitu. Ketika kerjakan pada waktu masih SMA melihat saudara seperti itu figurnya kan? Wah a.. seneng ya jadi a.. pejabat, bekerja, seperti itu. Kemudian a.. saudara-saudara juga ada yang jadi dosen juga kan ketika saya kuliah di a.. apa Bandung, kebetulan ada dosen juga disitu. Jadi a.. seneng lah untuk menjadi wanita karir. Jadi a.. apa sa</p>	<p>belakang pendidikan S2 memiliki cenderung memiliki target karir, banyaknya deretan usaha yang dikeluarkan sehingga mereka memiliki jenjang karir yang cukup baik, dan menduduki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang latar belakang pendidikan S1. Karyawan dengan pendidikan S1 tidak terlalu memikirkan jenjang karirnya karena memiliki mindset bekerja dengan sebaik mungkin untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga dari segi finansial karena</p>
--	---	--	---	---	--	--

	<p>minat, minat dia kemana. Kalo saya melihatnya seperti itu ehmm.. untuk karir ya bisa berdasarkan latar belakang pendidikan bisa berdasarkan minat dan menurut saya pendidikan itu lebih kepada butuh pola pikir. Jadi menurut saya itu fakta, jadi tidak harus di pendidikan ya syukur kalo dia itu pendidikan itu minatnya itu ya tapi kalo pendidikan bukan itu tapi minat nya bisa dipertanggungjawabkan maksudnya orang-orang mengakui nah itu lo maksudnya orang-orang mengakui dari kinerja orang</p>	<p>amanahi di eselon 4 dan saya masih meneliti, kemudian karena ada yang pensiun ada yang apa, atasan mempercayakan saya menjadi eselon 3 yang tidak bisa saya upayakan ya menjadi istilahnya upaya sendiri itu saya menjadi eselon 3 dengan segala resiko nek eselon 3 berarti beban saya akan lebih banyak yang struktural, peneliti saya keteter. Jadi kalo yang jabatan struktural itu ya kalo yang berkarir struktural itu saya</p>	<p>dari teknis saya pindah ke TU. Terus saya dari program saya ditugaskan ke sertifikasi di bidang PASKAL seksi sertifikasi Terus waktu itu saya bebas tugas masuk S3 terus setelah selesai S3 saya kembali ke program, kembali ke program 2 tahun kalau nggak salah, kembali ke program terus saya kesini. Kalau bidang PASKAL sendiri mulai Oktober kemarin, tapi waktu itu dari program 2013 saya a..apa itu mulai peneliti, rangkap</p>	<p>saya bekerja dengan baik ternyata yaitu tadi ada penilaian baik untuk saya. Mungkin seperti itu kan. Tapi saya tidak pernah ini aturan, melanggar aturan. Mungkin saya ternyata dinilai baik sehingga saya diajarkan untuk menduduki jabatan. Faktor-faktor yang mendukung karir ya yang terutama dorongan dari orang tua ya. Dorongan dari orang tua itu sampek sekarang bapak saya itu figur yang kayak Gus Dur. Artinya bapak saya orang yang tau agama. Tau agama</p>	<p>ya melihat dari lingkungan sekitarnya. Itu berpengaruh. Awalnya calon PNS dulu. Kemudian jadi PNS, jadi PNS jadi staf dulu, a.. kemudian setelah jadi staff saya masuk ke fungsional instruktur, tadinya mau ke peneliti tapi sudah diarahkan instruktur saja.. jadi umur nanti setelah pensiun masih bisa a.. mengajar.. gitu akhirnya sudah saya masuk fungsional instruktur sampai golongan 4A. Kan disitu kemudian di a.. minta</p>	<p>menjadi single parent yang dimana mengalami kegagalan dalam rumah tangga sehingga menjadi tulang punggung bagi keluarga. Para karyawan menganggap bekerja sebagai aktualisasi diri dan dapat bermanfaat bagi orang-orang sekitarnya.</p>
--	--	--	---	--	--	---

	<p>tau bahwa minatnya itu berkembang. Itu yang pemikiran saya dan faktaS1 saya teknik kimia, saya sekarang berada di kerjasama menurut saya juga bukan ehmm.. bukan sesuatu yang sinkron tetapi pengalaman teknis itu membantu untuk kerjasama karena kerjasama disini yang dinilai adalah kerjasama litbang. Ya kalo saya sejauh ini dimana di tiga tempat itu menurut saya semua saya minati kalo yang disarankan harus segera jadi saya memang meminta tapi setelah disana saya merasa bah</p>	<p>harus mencapai eselon 3 itu kita upayakan persyaratan untuk menjadi eselon 3 itu. Saya disini bidang penelitian jadi sarana riset dan standarisasi. Ya jelas perlu usaha. Iya, berarti kembali ke yang saya tadi itu gimana atasan itu menilai kita. Kan kepercayaan, dipercayai, dipandang mampu. Jadi tetep ada penilaian yang karir karir dibidang fungsional itu bukan penilaian tapi dari diri sendiri kita menilai menganjurkan. Kalo struktural</p>	<p>jabatan, karena kalo di TU kan kurang sesuai, saya dipindah ke riset sarana kerajinan, saya menjadi peneliti kembali. Gitu. Nah, sekarang masih rangkap tapi nggak tau nanti saya suruh milih mau ke.. struktural atau fungsional nanti mau sih timbang-timbang mana yang a.. dimana saya yang a.. lebih berkembang mau ke penelitian dulu atau menyele saikan tugas saya di kepala bidang dulu. Lihat, sesuai dengan kebu</p>	<p>tetapi tidak anu.. tapi bebas mbak. Artinya a.. anak sudah tau prinsip mana yang baik mana yang buruk. Saya kebetulan gagal bersuami. Sehingga saya katakan saya wanita tangguh. Saya kebetulan bercerai, jadi karena sebenarnya bukan sebenarnya enggak ada masalah juga sih awalnya. Awalnya tu hanya suamiku di Jakarta saya di Jogja. Itu ditempat yang jauh. Komunikasi menjadi tidak lancar. Ya sehingga terus kebetulan faktor nya banyak sih ketidakharmonisan keluarga itu banyak. Saya ber</p>	<p>untuk membantu di struktural. Kemudian saya membantu di struktural sarana riset kalo dulu namanya istilahnya emm.. ada penelitian batik, pengembangan batik. Nah saya yang di pengembangan batik. Di seksi pengembangan batik. Nah saya disitu kemudian dijadikan kepala seksinya sekarang namanya menjadi kepala seksi sarana riset batik, begitu. Kemudian ya tentunya a.. tentunya kita ya ada promosi-promosi</p>	
--	---	---	---	---	--	--

	<p>wa bekal ilmu saya tidak cukup. Saya bilang kalo kalo tahun ketiga ini saya juga belum bisa maksimal saya bilang mungkin perlu personal yang lain. Karena ada pertanyaan dalam diri saya, apakah saya cocok di struktural apa tidak. Ketika pertanyaan itu muncul saya test di psikologi UGM dan setelah mengerjakan tes itu saya merasa bukan orang struktural dan ternyata benar. Dan konselornya bilang memang saya bukan orang struktural jadi saya merasa saya bukan tipe yang bisa</p>	<p>dipilih. Faktor yang mendukung yang jelas itu tadi hmm di keluarga mendukung itu. Suami ya pengertian kalo misalnya saya ada pekerjaan yang mengharuskan saya pergi dinas, atau apa, bisa bimbingan dan bisa mengambil tugas saya di terhadap anak-anak bisa memberi pengertian tapi kalo misalnya suami pasah kok lu ngo terus ya kita ya nggak. Jadi kita pandai-pandai mengatur sendiri. Ketika saya sudah pergi pergi</p>	<p>tuhan orgninisasi Harus ada usaha. Saya waktu itu a.. diatas saya itu kan sudah ngantri banyak ya. Kalo saya hanya apa mengandalkan ijazah saya S1 tentu saya tidak bisa mencapai itu. Terus kemudian kesempatan itu juga dorongan dari pimpinan bahwa semua sarjana yang memenuhi persyaratan harus mengikuti tes S2 waktu itu. Jadi a.. saya waktu itu masih a.. menyusui anak saya yang kedua saya a.. tetep berangkat terus a.. Alhamdu</p>	<p>usaha saya punya usaha, saya begini, itu saya. Makanya saya setuju banget sama anak yang bekerja. Anak saya ininya saya figurinya kan. Anak saya juga kerja. Berpisah sebenarnya sejak anak saya kecil berpisah belum bercerai. Berpisah tempat itu lama. Berpisahanya resmi itu baru dua ribu sebelas. Kerja menunaikan kewajiban itu ya dengan mendapatkan hasil yang ini, mendapatkan upahlah istilahnya. Tapi kita dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab kita.</p>	<p>jadi kalo sudah di seksi nanti akan naik jadi kepala bidang, kayak gitu. Karena memang tahun depan itu ada beberapa yang pensiun juga. Nah tentunya bisa menggantikan mereka. Jadi masih ada lah a.. apa target-target yang harus saya capai.. gitu. kalo.. prinsip saya apa yang di hadapan saya a.. bisa saya raih dan itu bermanfaat lebih baik daripada sekarang ya. Itu kan penialaian dari atasan. Jabatan kan enggak bisa kita</p>	
--	---	--	--	--	--	--

	<p>memotivasi orang. Kedua, saya lebih senang bekerja sendiri karena saya merasa misalnya kayak gini lagi sepi gini saya lebih menikmati lebih bisa konsentrasi lebih bisa bekerja ehmm.. kemudian ketika hasilnya saya merasa lebih cocok di fungsional saya mengundurkan diri. Jadi kalo fungsional itu hanya mengurus diri sendiri dan tidak terikat dalam sistem jadi saya memang merasa saya orang yang senang pembaruan sementara pembaruan itu dalam satu sistem tidak mu</p>	<p>wah aku besok lagi aja. Jadi keluarga mendukung saya. Awalnya saya kerja itu istilahnya pertama karena membantu keluarga karena waktu itu saya belum ngerti saya dapat suami seperti apa istilahnya saya pertama saya pengen bekerja itu sebagai perempuan itu saya mempunyai rasa apa ya saya bisa ber...berpikir bahwa, perempuan harus bekerja karena untuk diri sendiri juga dan keluarga. Itu tadi, pertama. Kalo saya toh nanti berkeluar</p>	<p>lillah dari sepuluh orang itu yang dari sini, saya sendiri yang yang a.. apa masuk, masuk ke.. apa itu memenuhi persyaratan untuk memenuhi S2 itu terus dipanggil itu yang sebenarnya antara berat dan a.. itu saya udah di.. dari keluarga saya ada kakak saya yang siap untuk membantu pendidikan, pendidikan, pendidikan anak-anak saya. Terus saya, kakak saya yang satu yang bidan itu pokoknya untuk kesehatan anak-anak saya dia siap. Terus ibu sama</p>	<p>Ya, kerja. Kita mengerjakan sesuatu dengan niat, amal, dan ibadah tapi dengan rasa tanggungjawab. Wanita karir? Saya mendukung untuk wanita karir mbak karena apapun yang terjadi kalau kita sebagai wanita karir tentunya tidak terlalu bergantung pada suami dan bisa mandiri. Apalagi kita tidak menginginkan artinya nasib seseorang tidak pernah tau. Perjalanan hidup seseorang tidak pernah tau. Kemudian kita bekerja kita akan lebih eksis dari pada kita tidak bekerja. Untuk safety kita</p>	<p>istilahnya kita raih dengan dengan tidak berusaha ya karena cuman saya memang tidak ambisius orangnya. Biar biar atasan menilai sendiri, gitu. Cuman kita harus berbuat yang baik, gitu. Saya mendapatkan ini ya karena saya mendapatkan kepercayaan dari atasan kepada saya. Dari perilaku saya, dari kinerja saya, seperti itu. Disini banyak tantangan karena kita harus kreatif, inovasi. Jadi ya suami su</p>	
--	--	--	---	--	---	--

	<p>dah. Jadi kita pun tidak jarang misal nya rapat gitu misal nya kamu masalahmu apa misal nya gini misalnya kan kepega waian itu kan tugas nya mem bina jarang kita dikum pulkan mem pertanyakan ditanyai ka mu menurut kamu kamu butuh per hatian apa kamu butuh perhatian apa untuk menunjang struktural kamu, ja rang jadi care nya belum se jauh itu. Nah hara pan saya karyawan disini ini bisa menja di spesialis nah itu yang kita harapkan ehmm.. supaya nilai jual kantor ini semakin tinggi ka</p>	<p>ga saya tidak sera tus persen menggan tungkan ekonomi ke suami. Kemudian, kita juga berpikir begini..ba hwa kalo saya be kerja saya juga bisa memberi kan istilah nya.. lha wong saya sekolah, saya bisa memberi kan ke mampuan saya..di.. tempat sa ya bekerja ngamalke istilahnya gitu ya. Kalo saya yang di sebut w anita karir menurut saya itu yang dia itu yang karirnya di keluarga dan karir nya disini bisa maju bareng. Jadi kalo saya me</p>	<p>pembantu a..siap un tuk mem bereskan dikeluarga saya jadi saya jadi orang-orang terdekat saya itu siap untuk membantu saya, saya tidak mengkha watirkan tentang a.. permasala han di ru mah. Jadi memang dorongan dari diri itu memang yang paling uta ma baru yang lain-lain nya. Di ling kungan sini juga menduku ng. Suami memberi kan kesem patan saya, mem berikan saya untuk memilih, membiar kan saya untuk me</p>	<p>sendiri gitu. Kalo terjadi sesuatu kalo terjadi apa-apa kita tetep siap. Wanita tangguh kita jadi wanita tangguh, (Hayah, 04/05/17, 09.30)”</p>	<p>dah memperla kukan sa ya ya se perti mung kin kayak lingkun gan di teman-temannya itu. Jadi mendu kung aja. Membantu seperti itu dukungan nya dan a.. terutama ya diper bolehkan itu sudah termasuk dukungan. Ya.. saya berpikir yang nama nya beker ja kalo.. apa itu kan termasuk ibadah juga ya. Sehingga ya di kehi dupan sa ya ini saya ingin ber manfaat to. Selain ibadah kita juga bisa ini ya men dharma baktikan tadi. Jadi ilmu yang sudah saya</p>	
--	---	--	--	--	---	--

	<p>ren oh spesialis batik tuh dari balai batik. Saya menjaga diri saya agar tidak negatif nah itu menurut saya usaha tidak langsung saya tidak punya catatan negatif sehingga ketika orang melihat tidak ada alasan untuk menolak jadi usaha secara tidak langsung menurut saya. Suami tidak pernah melarang saya kemana-mana karena kita kan instansi pusat jadi misalnya kayak pelantikan, atau kordinasi dan beliau tidak ada masalah. Walaupun konsekuensi kan mengurus anak-anak</p>	<p>maknai wanita karir yang sukses itu kalo keduanya seimbang gitu, (Endang, 18/14/17, 09.30)”</p>	<p>entukan pilihan, a.. bagaimana saya maju, bagaimana saya tidak itu tergantung saya. Makna kerja ya pengembangan karir, untuk aktualisasi diri, mendapatkan nafkah tentunya bisa membantu dari.. apa.. keluarga, lebih ke kesejahteraan keluarga, gitu. Wanita karir itu harus.. yaitu tadi, yang pertama dia harus aktualisasi diri, yang kedua dia juga a.. menjadi.. menjadi apa ya, <i>trendsetter</i> bagi keluarganya, bagi lingkungannya dan membawa a.. angin</p>		<p>peroleh itu supaya bermanfaat. Dinamika nya bagaimana kita mengatur anak buah. Yang namanya anak muda jaman sekarang tu kalo enggak di.. di apa ya namanya dikasih perhatian terus di buat kita harus bijak sana, adil, dengan anak buah ya nanti bergejolak kalo bergejolak nanti pekerjaannya kan enggak beres. Nah disitu dinamika harus a.. harus nguasain anak buah, gitu. Terus dengan atasan juga kita harus berbaik- baik, tidak</p>	
--	---	--	---	--	---	--

	<p>tapi tidak ada masalah jadi menurut saya itu bentuk dukungan. Menurut saya wanita karir itu tadi kembali ibu rumah tangga. Kalau dia bisa menghasilkan anak yang sukses ya itulah dia. Kalau kemarin saya tidak berfikir dan hanya udah bagaimana mengalir saja tapi ketika di ujung-ujung ini saya merasa kok spesialisasi saya nggak ada ya, jadi dinamika nya luar biasa, (Ivon, 17/04/17, 11.30)”</p>		<p>kebaikan bagi lingkungan kemudian dia juga punya tanggungjawab bagi masyarakat. Wanita karir itu sebetulnya tidak harus berkarir diluar, dirumah pun sekarang sudah banyak kesempatan, supaya wanita itu tidak bergantung pada suami, wanita itu harus mandiri, wanita itu harus punya jati diri, (Retno, 19/04/17, 13.00)”</p>		<p>bisa a.. saklek. Harus bisa ya a.. menyeimbangi dengan diskusi-diskusi (Farida, 5/05/17, 10.00)”</p>	
<p>Sikap dalam mengatasi masalah karir dan keluarga</p>	<p>“Menurut saya tidak seimbang, waktu efektif itu kan pagi ya saya juga</p>	<p>“Iya urusan rumah dan komunikasi dengan anak-anak yorodonga</p>	<p>“Jadi kita harus seimbang. Makanya saya tadi akan memang ini misa</p>	<p>“Pekerjaan dan keluarga. Kita bisa bagi waktu mbak yang jelas kita bagi waktu, kita</p>	<p>“kalo saya sendiri karena a.. merasa enggak ada ken</p>	<p>Dalam hal pembagian waktu cenderung tidak seimbang karena secara kuantitas</p>

	<p>merasakan kok rasanya lebih mudah ya mengurus kerja daripada rumah terus tak pikir-pikir iya ya pagi masih segar itu kita udah di kantor itu kan <i>fresh</i> saya jadi bisa ngurusin pekerjaan, tapi di rumah itu kan udah capek udah tidak <i>fresh</i> gitu merasa kok mengurus keluarga lebih susah ya dan juga mungkin karena di kantor lebih banyak makanya lebih mudah. Saya berusaha tidak membawa pekerjaan kerumah, jadi nek kalaupun lembur itu saya itu dah pilihan terakhir dan saya tidak membawa</p>	<p>lah sek kita jadi sering bertanya apa yang bisa ini saya ikut apa, paling ndak saya terlibat di temen-temennya anak-anak saya. Walaupun cuma ber sedikit <i>say hello</i> ada temen-temennya bu ini oh ya tapi kontrol, sekarang lebih mudah ada WA, jadi saya sering komunikasi tiap hari. Sehingga jangan sampai nggak ada komunikasi sehari walaupun pertanyaan nya podo. Kebetulan pekerjaan saya yang disini tidak seperti yang saya sampaikan</p>	<p>Inya rapat sampe malem kan dulu pernah juga ya rapat sampe malem atau harus nemeni a.. tamu sampe malem. Itu kan saya harus ijin suami sepanjang anak-anak saya sehat, a.. anak-anak tidak ada hambatan saya jalan saya dan saya dapat ijin dari keluarga saya ndak masalah. Kalo itu misalnya dari keluarga misal nya ada hambatan misalnya sakit dan sebagainya tentu saya a.. pimpinan ndak pernah ndak pernah membiarkan saya a.. meng</p>	<p>komunikasi yang baik, sehingga kita dua-duanya jalan itu tadi supaya enggak ini enggak mis-mis ya tidak begitu. Bah kan saya sabtu aja lembur mbak. Karena begini, di PNS itu pekerjaan koperasi enggak boleh istilah e bukan pekerjaan umum. Karena tanggung jawab nya disitu, kita membe rikan pengertian kepada anak, kita mau dapat pendapatan yang lebih, kita punya tanggung jawab, yaitu lah ibu harus melu angkan waktu untuk koperasi. Ya kita cuma be kerja lem</p>	<p>dala ya enggak ada ken dala apa-apa. Si anak nya malah bilang “udah enggak papa.. saya sudah bisa belajar sendiri” seperti itu. Kan jadi kan a.. kayak kita pengennya menyeimbangkan ya, kowe tak tunggoni dulu mau ujin malah dia nya sendiri udah sadar. Ya cara mem baginya yaitu tadi a.. kan kalo me mang jam-jam pagi seperti ini semua keluarga kan me mang ber tebaran yang se kolah se kolah, yang suami kerja ya kerja. Ya kita</p>	<p>waktu lebih banyak dihabiskan di kantor tetapi mereka menjaga agar tetap dirasa ada keseimbangan antar keduanya dengan mencari solusi mengatasi kendala yang ada. Dukungan serta kerjasama keluarga dan suami sangat berperan penting didalamnya seperti pembagian waktu untuk mengurus anak, menjaga anak, dan saling pengertian. Mereka mengutamakan komunikasi sebagai hal utama yang dianggap penting supaya tetap dapat berhubungan dengan anak meskipun tidak secara</p>
--	--	--	---	--	--	---

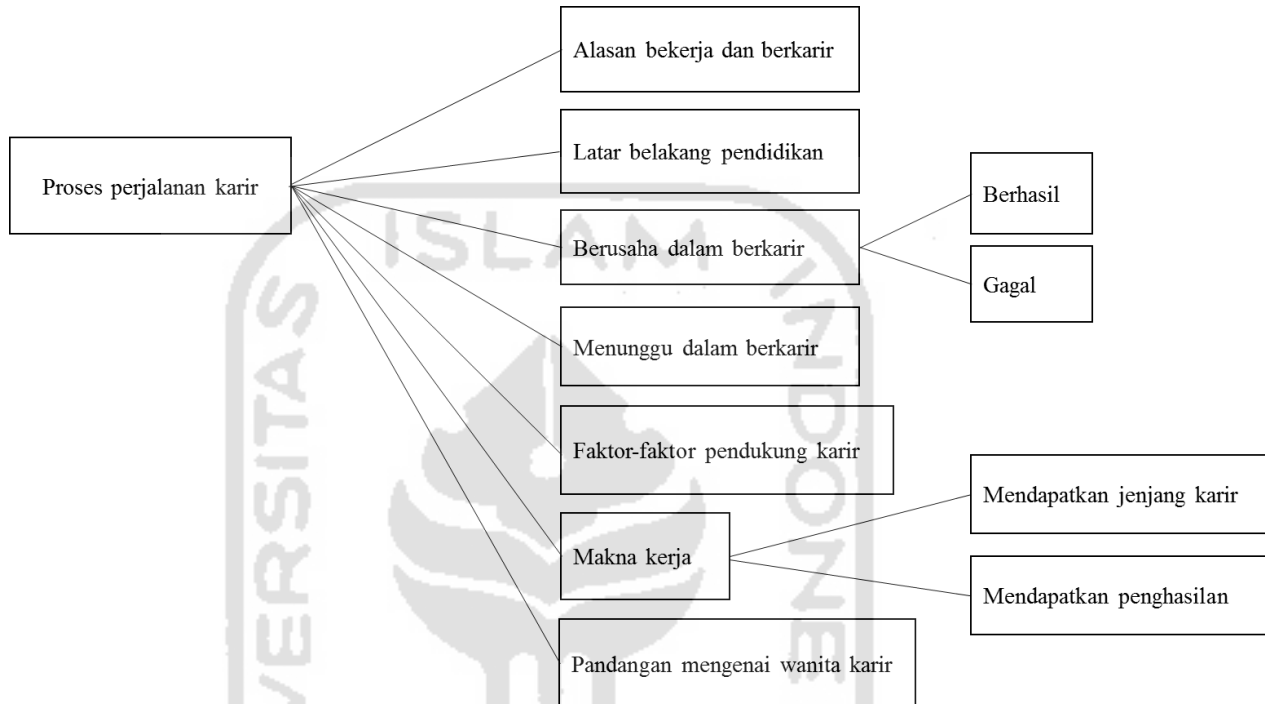
	<p>pekerjaan dirumah. Dan kalau pun pekerjaan harus diselesaikan ya kita selesaikan di kantor. Kalo menu rut saya sih mencipta kan <i>work-life harmony</i> dengan mengajak mereka bekerja. Saya melihatnya ketika dia diajak bekerja dia akan tau bagaimana bekerja itu. Karena harapan saya kan memang punya penghasilan ya jadi dengan me lihat orang bekerja berarti saya harus begini biasanya orang bekerja tuh karena pendidikan atau kete rampilan. Berarti saya harus punya pendidikan atau kete</p>	<p>yang tadi masih bisa saya atur, sehingga kenapa saya selalu bilang ke anak saya itulah perempuan kamu jangan cari pekerjaan yang kamu tidak bisa yang tidak ada jadwal ehmm istilahnya rutinnnya tidak bisa diprediksi saya takutnya nanti terjadi seperti itu. Kalo ini kan sebetulnya beda saya bisa prediksi kapan saya mau dinas, itu juga sudah ngeriti paling dinas berapa kali setahun. Tentunya tidak bisa ideal 100% itu tadi. Pasti ada kendala.</p>	<p>ambil itu tentu diizinkan. Selama ini kita diizinkan. Saya itu a.. meskipun perempuan, tapi a.. apa pagi, pagi itu selalu berusaha anak-anak sudah dalam kondisi sudah bersih, sudah saya kasih makan, kemudian baru saya kasih pembantu atau apa yang momong itu ya. Kemudian sore begitu saya datang langsung saya pegang. Sampek malem, sampek pagi hari berikutnya pada saat anak-anak kecil. Nah kalo sudah anak-anak</p>	<p>bur kalo saya sabtu enggak sampe sore paling ya sampek jam dua, gitu. Kayaknya enggak sulit karena gini, keluarga kan kepingin keluarga rutin ya. Artinya kalo misalnya saya punya kewajiban melayani bapak saya pagi, ya sudah kita bangun pagidong. Sebelum berangkat sudah ini. Nanti kira-kira pembantu udah nyiapin makanan untuk bapak saya. Pembantu sudah mana pekerjaan semuanya jalan. Anak-anak sudah berangkat sekolah sendiri-sendiri. Jadi enggak</p>	<p>ngaturnya disitu di situ ada waktu di sini ada waktu pu langnya harus jam a.. empat ya mengaturnya seperti itu. Kebetulan memang ya sudah anu ya sudah ter jadwal seperti itu to. Saya enggak ada kepinginan di rumah dari pagi sampek sore. Jadi saya mengaturnya pagi bekerja, sore di rumah, malam nemenin anak suami, pagi pergi lagi seperti itu. Kecuali a.. apa a.. kalo dinas keluar ko ta gitu ya mengatur</p>	<p>langsung. Mereka memanfaatkan waktu kebersamaan keluarga di pagi hari sebelum berangkat bekerja, di malam hari ketika sudah selesai bekerja, dan di akhir pekan. Mereka membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga sebisa mungkin tidak membawa permasalahan pekerjaan kedalam rumah, segala sesuatunya dilihat dari tingkat urgensitas. Terdapat salah satu karyawan mengalami kasus yang dimana anak tidak ingin sekolah yang disebabkan karena ibunya bekerja, namun ia</p>
--	---	---	---	--	--	---

	<p>rampilan. Beberapa tahun belakangan saya sudah menomor satukan keluarga jadi ketika ketika ehmm ada tabrakan saya sudah jelas memilih keluarga dan saya mulai tertib menyampai ke suami saya ditugaskan boleh berangkat nggak. Jadi kalo dulu saya pernah tabrakan dengan keluarga tapi kalo sekarang sudah saya tempatkan di ehmm ketika harus memilih saya udah jelas milih keluarga. (Ivon, 17/04/17, 11.30)”</p>	<p>Saya harus pandai-pandai mengkon disikan keluarga tetap saya inikan saya kondisi sikan semua pekerjaan yang bisa saya alihkan itu saya berikan ke pada yang lain, itu sering makanya kadang-kadang saya juga dukungan dari pimpinan dan temen-temen itu penting sekali, pimpinan saya kan memahaminya, itu. Waktu itu masih tk sampe kelas 3 SD. Jadi anak saya bawa ke kantor sebentar. “Oh ibu kerjanya begini”..</p>	<p>besar saya yang di tinggal, gitu hehe. Saya kira juga keseimbangan itu yang saling pengertian itu sangat dibutuhkan. Yaitu kadang-kadang apa kalo kita sempat nganter ya ayah nya pas nggak ke luar kota ya dianter kalo nggak mereka naek sepeda. Jadi sudah a.. terbiasa anak-anak itu bisa di kondisikan itu. Maka nya biasa saya mengambal cuti itu untuk alasan-alasan yang penting dan tidak bisa ditinggalkan. Kalo saya kan harus bisa</p>	<p>enggak sulit. Kalo kerja saya rasa ya kerja itu kita mengharga masing-masing ya. Saling terbuka. Terutama di bidang kita anggaran kita berapa, kita juga enggak terlalu amat atasan juga. Kita sama-sama mitra kerja, mengangap status bawahan semata itu kalo saya enggak. Justru saya akan memperhatikan orang lain daripada saya. Kalau dirumah ya kita komunikasi kemali dengan komunikasi aja. Pekerjaan tabrakan? Itu kendala yang ini tabrakan sih pernah tapi enggak se</p>	<p>nya ya kan memang enggak pulang komunikasi lewat hp, yang penting ada komunikasi dengan anak suami. Jadi dengan komunikasi itu akan menjaga menjaga a.. kehidupan di keluarga dan kehidupan di kantor, gitu Sehingga saya yang harus komunikasi hal seperti itu demikian juga suami saya mengkomunikasikan apa yang ada di kantor pekerjaan apa yang a.. masih harus dia selesaikan gitu yang paling pen</p>	<p>mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut dengan melakukan konseling kemudian membawa anak ke kantor supaya anak dapat melihat, memahami apa yang dinamakan bekerja. Mereka menyadari adanya kendala bahwa wanita yang bekerja diluar rumah banyak mengalami benturan tetapi semua itu tergantung dari bagaimana menyikapi hal tersebut.</p>
--	---	--	---	--	---	---

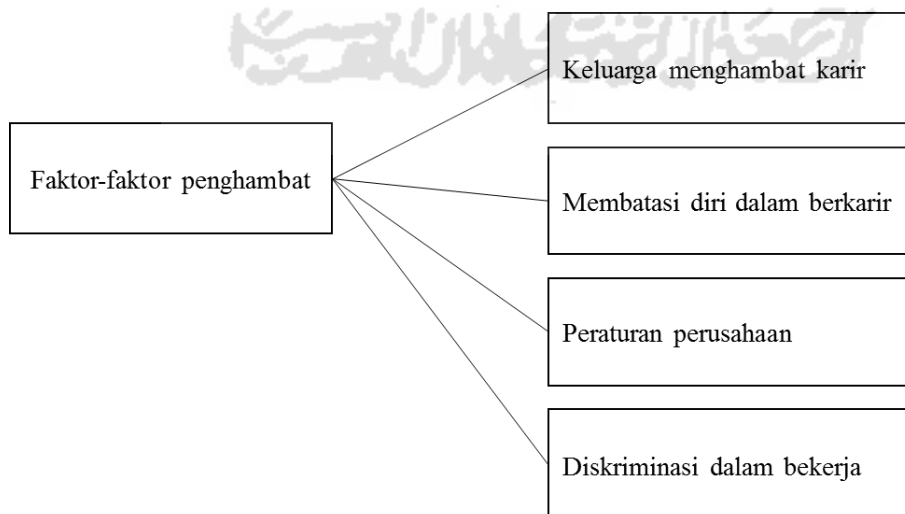
		<p>akhirnya anak saya mengerti paham. Tapi yo itu tadi kita ketika benturan juga ketika kita tidak bisa menyikapi anak lebih dekat ke pembantu nah itu itu banyak pokoknya wanita kerja yang bekerja diluar rumah itu banyak benturan, lebih sulit wanita daripada bapak-bapak (Endang, 18/14/17, 09.30)”</p>	<p>menakar bahwa oh.. kantor ini pekerjaan ini lebih penting daripada saya misalnya nengok, mungkin nengok itu bisa saya tunda mungkin pada saat saya a.. apa itu sudah hari sabtu minggu atau apa. Ter masuk misalnya anak saya sakit atau apa itu kan ndak bisa ditunda, itu kan kita bisa ijin oleh atasan. (Retno, 19/04/17, 13.00)”</p>	<p>ring. Tapi kalo kita wajib ya kita juga punya tau diri lah ini kan wajib berarti kan saya harus berangkat. Ya bagai mana dengan kondisi rumah ya bagai mana caranya supaya anak kita kasih tau, orang tua kita kasih tau, ini memang wajib enggak bisa ditinggalin. (Hayah, 04/05/17, 09.30)”</p>	<p>ting adalah komunikasi itu. Kalo enggak ada komunikasi enggak akan harmonis, kadang-kadang harmonis itu kadang-kadang ada ininya lho a.. te tep ada yang namanya ujian-ujian itu tetep ada tapi bagai mana kita menyikapi bagaimana kita bisa a.. menyelesaikan solusi itu, gitu. Tabrakan ya pernah. Tinggal lihat keurgennya kan susnya apa dulu. (Farida, 5/05/17, 10.00)”</p>	
--	--	---	--	--	--	--

LAMPIRAN III DISPLAY DATA

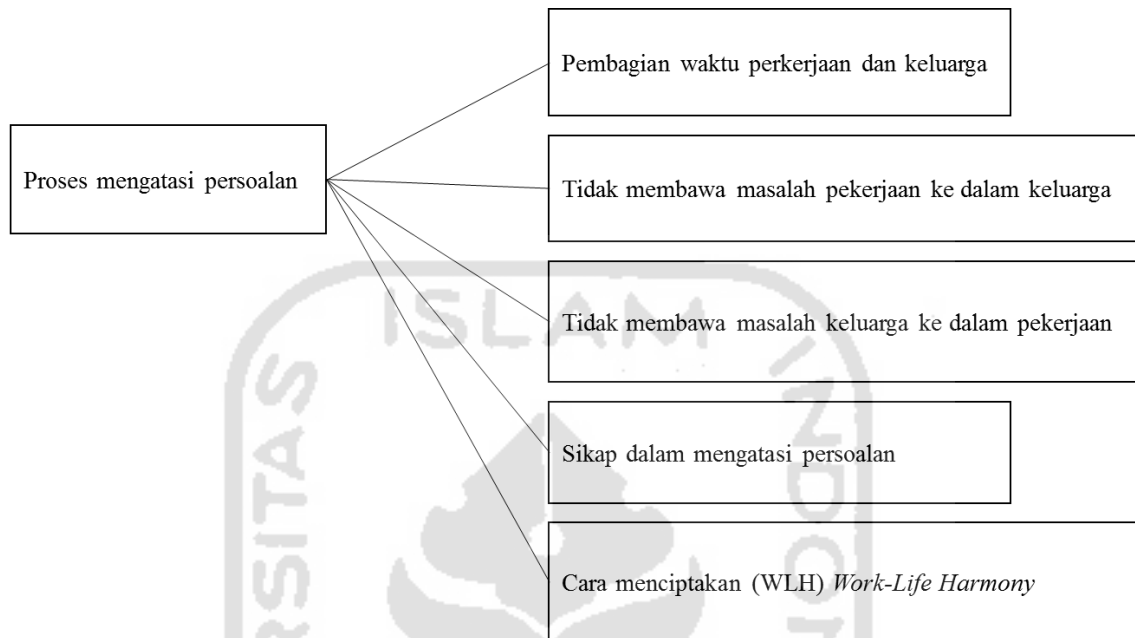
1. Dinamika Karir



2. Hambatan Bekerja dan Berkarir



3. Sikap Dalam Menghadapi Persoalan Karir dan Keluarga



LAMPIRAN IV DOUKUMENTASI FOTO



4.1 Wawancara dengan Mbak Elsa di BRI Jl. Cik Di Tiro No.3, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta



4.2 Wawancara dengan Mbak Yunita di BRI Jl. Cik Di Tiro No.3, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta



4.3 Selesai wawancara dengan Mbak Elsa dan Mbak Yunita



**4.4 Selesai wawancara dengan Mbak Esti di BRI Jl. Cik Di Tiro No.3, Terban,
Gondokusuman, Kota Yogyakarta**



**4.5 Wawancara dengan Mas Iwan (Wakil Kepala Bagian/Manajer SDM) di BRI
Jl. Cik**

Di Tiro No.3, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta



4.6 Selesai wawancara dengan Mas Iwan (Wakil Kepala Bagian/Manajer SDM)



**4.7 Selesai wawancara dengan Ibu Dewi di BNI Jl. Trikora No.1, Ngupasan,
Gondomanan, Kota Yogyakarta**



**4.8 Selesai wawancara dengan Ibu Arini di BNI Kantor Cabang Pembantu (KCP),
JL. Adisucipto, No.137**



4.9 Selesai wawancara dengan Mbak Dhora di BNI Jl. Magelang, Sinduadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta



4.10 Selesai wawancara dengan Ibu Henny di BNI Jl. Trikora No.1, Ngupasan, Gondomanan, Kota Yogyakarta



**4.11 Selesai wawancara dengan Ibu Widia (Bagian SDM) di BNI Jl. Trikora No.1,
Ngupasan, Gondomanan, Kota Yogyakarta**



**4.12 Selesai wawancara dengan Ibu Ivon di BBKB (Balai Besar Kerajinan dan
Batik) Jl. Kusumanegara No.7, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta**



4.13 Selesai wawancara dengan Ibu Endang di BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) Jl. Kusumanegara No.7, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta



4.14 Selesai wawancara dengan Ibu Retno di BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) Jl. Kusumanegara No.7, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta



4.15 Selesai wawancara dengan Ibu Hayah di BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) Jl. Kusumanegara No.7, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta

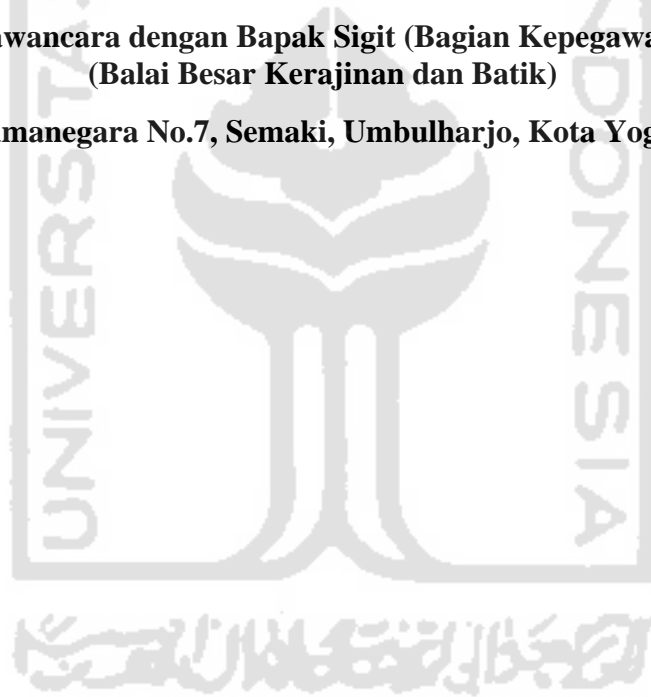


4.16 Selesai wawancara dengan Ibu Farida di BBKB (Balai Besar Kerajinan dan Batik) Jl. Kusumanegara No.7, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta



**4.16 Selesai wawancara dengan Bapak Sigit (Bagian Kepegawaian) di BBKB
(Balai Besar Kerajinan dan Batik)**

Jl. Kusumanegara No.7, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta



LAMPIRAN V BIODATA PENULIS



Nama : Nafiesa Lauza Mernisa Hilman
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : 15 April 1995
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 13311557
Universitas : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Telepon : 081270206413
Email : nafiesalauzamh95@gmail.com