

# ATTANWIR

Jurnal Kajian Keislaman dan Pendidikan

**Attanwir : Jurnal Kajian Keislaman dan Pendidikan**

Volume 10 (1) Maret (2019)

e-ISSN: 2599-3062 p-ISSN: 2252-5238

Available at: <http://e-jurnal.staiattanwir.ac.id/index.php/attanwir/index>

## **Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi terhadap *Dual Career Family* di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro**

Arik Irawati<sup>1</sup>, Abd. Hafid<sup>2</sup>

Program Studi Bimbingan Konseling Islam

Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam (STAI) Attanwir Bojonegoro

**Abstrak:** Penelitian kualitatif fenomenologi ini bertujuan untuk mengetahui makna karir bagi ibu yang bekerja (berkarir). Penelitian ini berusaha melihat makna karir dari sudut pandang ibu sebagai individu dengan berbagai variabel yang melekat dalam diri ibu. Ibu dengan dual-career family mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu dan sebagai pekerja, karena itu dengan mengetahui makna karir bagi ibu yang bekerja (berkarir) akan membantu memahami apa yang membuat ibu tetap melakukan peran ganda tersebut meskipun membawa mereka dalam dilema antara kepentingan keluarga dan kepentingan karir. Penelitian ini menggunakan wawancara yang mendalam untuk mengumpulkan data dari 12 orang responden. Pengumpulan responden dengan menggunakan teknik snow-ball dan pemilihan responden menggunakan theoretical sampling. Dalam melakukan penelitian kualitatif fenomenologi ada empat proses yang dilalui epoche, phenomenological reduction, imaginative variation, dan synthesis of meaning. Proses analisis dan interpretasi data meliputi braketung, horizontalizing, meaning units untuk mendapatkan deskripsi textural, imaginative variation untuk mendapatkan deskripsi struktural, dan memadukan deskripsi textural dan structural menjadi suatu makna yang universal dan mewakili responden secara keseluruhan. Validitas hasil penelitian dengan menggunakan intersubjective validity. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ibu yang bekerja (berkarir) menghadapi dilema dalam usahanya untuk menyeimbangkan karir dan keluarga, tetapi bagi ibu sendiri karir merupakan perwujudan dari kebutuhan aktualisasi dirinya untuk memperkuat eksistensinya. Adanya role model, ijin dari suami dan keadaan anak-anak, potensi yang dimiliki dan keinginan untuk meningkatkan perekonomian keluarga, dan adanya kesempatan untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi di tempat kerjanya membuat ibu yang bekerja (berkarir) merasa perlu untuk bekerja tetapi tetap mempertahankan perannya sebagai ibu (dan istri).

**Kata Kunci:** Ibu Karir, Dual-career Family.

## PENDAHULUAN

Perempuan dan permasalahannya selalu berkaitan dengan gender dan gerakan feminisme. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah telah terjadi ketidakadilan gender dalam berbagai bidang kehidupan, baik ketidakadilan yang dialami perempuan dalam dunia kerja maupun dalam keluarga. Makin lama makin banyak perempuan yang bekerja diluar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarir. Perempuan yang menjadi ibu dan istri bila bekerja di luar rumah dianggap mempunyai peran ganda, yaitu sebagai ibu dan istri sekaligus sebagai pekerja.

Adanya asumsi ini membuat banyak peneliti berusaha memahami karir perempuan termasuk perempuan yang menjadi ibu. Dalam satu tingkat jabatan yang sama pada tempat kerja (organisasi) yang sama, perempuan cenderung kurang mempunyai otoritas dibandingkan dengan rekan kerja yang laki-laki. Hal ini nampak dari jumlah bawahan yang harus diatur (*manage*). Selain itu perempuan juga mengindikasikan bahwa mereka mengalami lebih banyak hambatan dalam karirnya. Hasil ini sesuai dengan prediksi sebelumnya bahwa perempuan pada tingkat eksekutif yang tinggi menunjukkan banyaknya halangan yang harus dihadapi, seperti kurangnya dukungan personal dan kurangnya kesesuaian dengan budaya organisasi (*less culture fit*) daripada perempuan ditingkat eksekutif yang lebih rendah.<sup>1</sup>

Meskipun perkembangan pengalaman (*developmental experiences*) dan perjalanan karir (*career history*) eksekutif laki-laki dan perempuan sama dalam menaiki jenjang karir tetapi perempuan menemui halangan yang lebih besar dan mereka bergantung pada strategi yang berbeda untuk peningkatan diri (*advancement*) daripada rekannya yang laki-laki.<sup>2</sup> Perjalanan karir perempuan (ibu) menunjukkan adanya kecenderungan melakukan interupsi karir daripada laki-laki, terutama berkaitan dengan mempunyai anak.<sup>3</sup>

Ibu dengan *younger children* cenderung mengalami interupsi karir daripada perempuan yang berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan *older children*, dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan *young children* keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja full time. Jumlah tersebut lebih besar daripada laki-laki (dengan *young children*) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan (ibu) dengan *young children* yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian.<sup>4</sup>

Baik manajer laki-laki dan perempuan yang melakukan *family leaves* mempunyai rata-rata *turn over* yang tinggi daripada manajer yang mengambil

---

<sup>1</sup> Karen S. Lyness & Donna E. Thompson, "Above the Glass Ceiling? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3 (1997), 366.

<sup>2</sup> Karen S. Lyness & Donna E. Thompson, "Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route?" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 1 (2000), 96.

<sup>3</sup> Karen S. Lyness & Donna E. Thompson, "Above the Glass Ceiling?.....", 365.

<sup>4</sup> C.E. Miree & I. H. Frieze, *Children and Careers : A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs. Sex Roles: A Journal of Research*, (1999), <http://www.looksmart.com>.

## Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi Terhadap *Dual Career Family* Di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro

sick leaves atau no leaves. Manajer laki-laki dan perempuan yang sudah berkeluarga mempunyai rerata yang sama dalam melakukan *family leaves*. Hal ini dianggap sebagai sesuatu yang wajar dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan usaha untuk menyeimbangkan tanggungjawab keluarga dengan tuntutan karir sebagai manajer.<sup>1</sup>

Berbagai peran (*multiple role*) perempuan tersebut menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karir perempuan, terutama ibu, dimana pada kenyataannya disatu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarir sementara disisi lain mereka tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, belum lagi bila dikaitkan dengan pembagian kerja domestik rumah tangga dimana ibu yang masih lebih banyak mengerjakannya.<sup>2</sup> Banyaknya beban yang ditanggung oleh ibu yang berkarir tersebut menarik perhatian saya sebagai peneliti untuk mempertanyakan makna karir bagi ibu yang berkarir.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ibu berkarir: kajian fenomenologi terhadap *dual career family* di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Ibu Karir

Perempuan akan menekankan pentingnya akomodasi pekerjaan (*job accommodations*) terhadap urusan keluarga dan kondisi tempat kerja yang menyenangkan. Mereka juga menekankan pentingnya perjalanan, hubungan interpersonal, keuntungan, dan kontribusi masyarakat. Mereka justru tidak menganggap penting gaji dan promosi.<sup>4</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi *career salience* perempuan yaitu kehadiran anak. Kelahiran seorang anak meningkatkan *masculinity* laki-laki, tetapi tidak meningkatkan *femininity* perempuan. Peran tradisional pada ayah sebagai *provider* dan pelindung keluarga berlanjut dalam kehidupan modern laki-laki. Berbeda dengan perempuan, beberapa aspek peran tradisional perempuan, seperti tergantung dan patuh pada orang lain, nampaknya tidak dapat diterima begitu saja bagi *professional women*.<sup>5</sup> Hal ini menunjukkan bahwa *traditional parenting behavior* dan dampaknya terhadap *self-perception* nampaknya saat ini cenderung muncul pada laki-laki (*new father*) daripada perempuan (*new mother*), terutama ibu dengan *nontraditional work roles*.

---

<sup>1</sup> Karen S. Lyness & Michael K. Judiesch, "Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotions, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6, (2001), 1169.

<sup>2</sup> L.S. Dancer, "Spouses' Family Work Participations and Its Relation to Wives' Occupational Level. Sex Roles", *A Journal of Research*, (1993), <http://www.looksmart.com>.

<sup>3</sup> A. P. Jackson & J. S. Schaman, "Constructing Family-Friendly Careers: Mother's Experiences. *Journal of Counseling and Development*", Vol. 80, (2002), 182.

<sup>4</sup> T.M Heckert, H.E Droste, dan G.W. Farmer, *Effect of Gender and Work Experience on Importance of Job Characteristics When Considering Job Offers*. *Sex Roles: A Journal of Research*, (2002), <http://www.looksmart.com>.

<sup>5</sup> C. Kirchmeyer, "Change and Stability in Managers' Gender Roles", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 5, (2002), 931.

Perempuan dengan *young children* cenderung melakukan pekerjaan *non-full time* dan cenderung keluar dari pekerjaan. Perempuan dengan *young children* yang tetap bekerja tidak mengalami keuntungan pendapatan (*salary benefit*) berdasarkan keputusan yang diambil tersebut. Interupsi pekerjaan hingga *full-time work* merugikan bagi perempuan yang tidak memiliki anak atau perempuan dengan *older children*.<sup>1</sup> Mempunyai anak nampaknya berkorelasi dengan rendahnya pendapatan bagi perempuan dan meningkatkan pendapatan bagi laki-laki.

Adapun tiga nilai normatif yang menjadi tantangan dalam karir ibu yang berkarir : (1) perasaan cemas dan bersalah mengenai pengaturan keluarga (*family arrangement*); (2) negosiasi ulang gender *expectation* dalam hubungan suami-istri; dan (3) konflik dalam menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan. Keluarga (suami dan anak-anak), nampaknya mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan karir ibu yang berkarir.<sup>2</sup>

### **Dual-Career Family**

Meskipun pasangan *dual-career* setara dalam kemampuan dan bekerja pada *professional jobs*, *work identity* lebih kuat berkembang pada diri laki-laki, sementara *homemake identity* lebih berkembang pada perempuan.<sup>3</sup> Ibu rumah tangga (*homeworkers*) cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik (*physically demanding*). Ibu yang bekerja diluar rumah cenderung memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang memerlukan kekuatan mental. Hal ini tidak berarti bahwa bekerja di luar rumah tidak memerlukan kekuatan fisik, atau ibu rumah tangga memandang pekerjaan mereka tidak menantang secara intelektual, namun menunjukkan bahwa konteks pekerjaan berbeda dari rumah ke tempat kerja dan antar sektor pendapatan. Nampaknya perempuan dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan dimana ia bekerja, oleh tipe dan banyaknya pekerjaan, dan tuntutan yang berkaitan dalam pekerjaan.<sup>4</sup>

Struktur keluarga juga mempengaruhi perempuan dalam memandang perannya. Dancer (1993) dalam penelitiannya membedakan 3 kelompok keluarga, yaitu *single- wage traditional* (TR) dan 2 tipe *dual-wage families*, *dual-earner* (DE) dimana istri bekerja dan suami juga bekerja atau berkarir, dan *dual-career* (DC). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik suami dan istri dalam keluarga TR memandang dirinya dan pasangannya telah melakukan pembagian peran yang adil, kebanyakan dikarenakan tanggung

---

<sup>1</sup> C.E. Miree & I. H. Frieze, *Children and Careers*, (1999).

<sup>2</sup> S.A. Haddock, "Ten Adaptive Strategies for Family and Work Balance: Advice from Successful Families" *Journal of Marital and Family Therapy* (2001), <http://www.looksmart.com>

<sup>3</sup> D. Bhatnagar, "Attitudes Towards Work and Family Roles and Their Implications for Career Growth of Women: A Report from India. Sex Roles", *A Journal of Research* (2001), <http://www.looksmart.com>.

<sup>4</sup> S.J. Grana, "The Contexts of Housework and The Paid Labor Force: Women's Perceptions of The Demand Levels of Their Work. Sex Roles," *A Journal of Research* (1993), <http://www.looksmart.com>

## Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi Terhadap *Dual Career Family* Di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro

jawab aktivitas peran mereka sebagai sesuatu yang normatif bagi istri yang sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga dan suami yang berkarir. Dalam keluarga DC dan DE, menunjukkan bahwa mereka tidak melakukan pembagian yang adil terhadap pekerjaan rumah. Para istri memandang dirinya lebih banyak melakukan tugas pekerjaan rumah dan para suami menyetujui keadaan tersebut. Keadaan ini sedikit berbeda bila dikaitkan dengan kegiatan orang tua. Semua tipe keluarga menunjukkan bahwa suami istri memandang dirinya terlibat dalam parenting dan mereka berbagi peran dalam hal ini.<sup>1</sup>

Gender dan struktur keluarga juga mempengaruhi persepsi pegawai dalam mengejar kesempatan karir, termasuk mengantisipasi penolakan keluarga untuk menunda kepindahan. Perempuan dalam keluarga *dual-earner* maupun *single-earner* mempunyai komitmen yang sama. Sedangkan laki-laki dalam keluarga *dual-earner* mempunyai komitmen yang rendah daripada *single-earner*.<sup>2</sup>

Berkembangnya peran perempuan (ibu) yang tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga bekerja (berkarir) menyebabkan terjadinya pergeseran cara pandang anak-anak mereka terhadap peran gender dan struktur keluarga. Anak-anak dari keluarga *dual-earner* umumnya berpendapat bahwa dengan dua orang tua yang bekerja meningkatkan ekonomi keluarga dan menjadi model keluarga yang berbagi tanggungjawab.<sup>3</sup> Selain itu, kondisi pekerjaan sama pentingnya dengan mempunyai pekerjaan, dan proses keluarga lebih penting dari bentuk keluarga. Anak-anak menyukai situasi orang tua mereka dimana kedua orang tuanya mempunyai pekerjaan yang memadai tetapi tidak membuat mereka menjauhi keluarganya. Mereka juga merasa berkembang ketika mereka merasa didukung oleh kepuasan pengasuhan orang tua, baik dalam keluarga yang lengkap atau *single parent*. Adanya pergeseran cara pandang mengenai peran gender pada anak-anak keluarga *dual-career* juga ditunjukkan hasil penelitian Tuck (1994), bahwa ibu yang komitmen utamanya adalah mengasuh anak mempunyai anak yang lebih konservatif sikapnya terhadap peran gender daripada ibu yang berkarir, baik yang mempunyai usaha sendiri maupun yang bekerja pada suatu organisasi. Ibu yang berkarir akan membuat komitmen dan investasi pada karir. Bisa jadi salah satu komitmennya mengarah pada restrukturisasi pekerjaan rumah pada anak-anaknya dan partner laki-lakinya. Hal ini membuat anak-anak mempunyai pandangan yang berbeda terhadap aturan kerja apa yang sesuai untuk perempuan dalam keluarga dan pekerjaan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> L.S. Dancer, "Spouses' Family Work Participations, (1993).

<sup>2</sup> T.D. Allen, "Applicant Gender and Family Structure: Effects on Perceived Relocation Commitment and Spouse Resistance. *Sex Roles*", A Journal of Research, (2002), <http://www.looksmart.com>.

<sup>3</sup> K. Gerson, "Understanding Work and Family Through a Gender Lens. *Journal of Community, Work, and Family*", (2004) <http://sociology.fas.nyu.edu/docs/IO/220/genderlensforfamilyandwork.pdf>.

<sup>4</sup> B. Tuck, "Adolescents' Attitude Toward Gender Roles within Work and Its Relationship to Gender, Personality Type, and Parental Occupation. *Sex Roles*", A Journal of Research (1994), <http://www.looksmart.com>.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif fenomenologi dengan beberapa pertimbangan, pertama, dengan fenomenologi memungkinkan untuk mengetahui esensi karir bagi ibu yang bekerja (berkarir) tanpa tercampuri oleh prasangka-prasangka atau opini-opini yang ada sebelumnya sehingga lebih fokus pada diri ibu, meliputi apa yang dipikirkan, dirasakan dan diperbuat ibu yang bekerja (berkarir).

Responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan *dual-career family* (suami-istri bekerja atau berkarir) dan mempunyai anak. Pemilihan responden ini berdasarkan asumsi bahwa ibu yang berkarir tetap melakukan pekerjaan domestik rumah tangga dan mengasuh anak, sehingga ibu yang berkarir mempunyai dua beban pekerjaan (di kantor dan di rumah). Responden bekerja (berkarir) pada organisasi yang memiliki struktur jenjang karir yang jelas dan, setidaknya saat penelitian dilakukan, menduduki posisi staf atau dilevel atasnya, antara lain : empat orang responden bekerja pada instansi pemerintah (pegawai negeri sipil) pada posisi staf keuangann, satu orang kepala cabang bank BUMN, empat orang bekerja di bank swasta (satu orang customer service, satu orang teller, satu orang administrasi kredit, satu orang staf HRD), satu orang kepala cabang dealer sepeda motor, dan dua orang Pembantu Dekan (Pembantu Dekan I dan II) pada sebuah universitas swasta.

Para responden dikumpulkan dengan cara *snow-ball*”, yaitu melalui referensi dari seorang teman atau responden ke responden yang lain, dan seterusnya. Pengumpulan data menggunakan interview mendalam. Interview yang dilakukan mungkin bisa lebih dari satu kali pada satu orang partisipan. Proses pengumpulan data menurut Creswell (1998) mengikuti pola “zig-zag”, peneliti ke lapangan mencari informasi, kemudian menganalisis data yang diperoleh, kembali ke lapangan lagi untuk mendapatkan lebih banyak informasi, menganalisis data, dan seterusnya.

Teknik sampling yang digunakan adalah *theoretical sampling*, yaitu mencari individu yang dapat memberikan kontribusi dalam penelitian hingga individu ke-n dimana informasi yang bisa digunakan untuk menjawab pertanyaan secara jelas sudah tidak diketemukan lagi, sudah tidak ada keterangan-keterangan baru yang dihasilkan partisipan yang dapat memberikan kontribusi bagi penelitian (saturated). Setidaknya membutuhkan 10 orang partisipan untuk diinterview (Creswell, 1998). metode analisis dan interpretasi data yang paling sering digunakan adalah modifikasi metode Stevick-Colaizzi-Keen dari Moustakas (1994)

### Hasil Penelitian

Berbagai hal yang mempengaruhi perkembangan karir ibu yang berkarir, nampaknya perlu untuk dieksplorasi lebih jauh lagi mengenai karir dari sudut pandang ibu yang berkarir dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif fenomenologi. Dari berbagai model teoritis di atas, perkembangan karir ibu dalam *dual-career family* diwarnai oleh *work-family conflict* (berkaitan dengan pembagian peran dalam keluarga dan struktur

## **Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi Terhadap *Dual Career Family* Di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro**

keluarga), *career salience*, dan peran gender ibu yang berkarir dalam keluarga (berkaitan dengan *role expectation*). Berbagai hal yang cenderung menjadi penghambat karir ibu yang berkarir tersebut justru membuat karir mempunyai makna tertentu bagi ibu yang berkarir sehingga mereka tetap mempertahankan karirnya.

Dari hasil wawancara saya dengan 12 orang responden, diperoleh beberapa tema yang mengarah pada jawaban dari pertanyaan penelitian ini, yaitu apa makna karir bagi ibu yang berkarir. Untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut ada tiga proses analisis yang dilakukan, pertama, mengetahui apa yang dialami oleh ibu yang berkarir; kedua, bagaimana hal-hal tersebut dialami oleh ibu yang berkarir; ketiga, sintesis dari apa yang dialami dan bagaimana hal tersebut dialami oleh ibu yang berkarir. Sebelum masuk ke dalam proses analisis, dibawah ini ada rangkuman cerita dari tiga orang responden : Ibu Ani, Ibu Betty, dan Ibu Cindy.

Ibu Ani adalah seorang Pembantu Dekan di sebuah universitas. Sebelum terjun ke dunia pendidikan, ibu Ani sempat bekerja di sebuah apotik menangani manajemen di apotik tersebut. Ketika masih bekerja di apotik, beberapa saat kemudian ibu Ani menikah dan mempunyai 3 orang anak. Setelah kelahiran anak ketiganya, suami ibu Ani meminta ibu Ani untuk berhenti dari pekerjaannya. Ibu Ani sempat “kaget” karena ia tidak pernah berencana untuk berhenti bekerja. Setelah didiskusikan dengan keluarganya, ibu Ani menerima kenyataan bahwa anak-anaknya masih sangat memerlukan perhatiannya dan akhirnya ibu Ani menerima permintaan suaminya untuk berhenti dari pekerjaannya di apotik. Ibu Ani merencanakan akan kembali bekerja setelah anak-anaknya dirasa sudah tidak lagi terlalu tergantung pada dirinya. Setelah ibu Ani merasa anak-anaknya sudah bisa dilepas dan atas ijin suaminya ibu Ani kembali bekerja, walaupun ia kemudian alih profesi ke dunia pendidikan.

Ibu Betty adalah seorang kepala cabang di sebuah bank BUMN. Suaminya bekerja di sebuah perusahaan milik pemerintah. Pekerjaan suaminya yang sering berpindah-pindah tempat, membuat ibu Betty pernah dihadapkan pada situasi dimana suaminya memintanya untuk berhenti dari pekerjaannya. Suaminya ketika itu ditempatkan di Surabaya, sedangkan saat itu ibu Betty bekerja di Jakarta. Ibu Betty diminta berhenti bukan hanya karena untuk mengikuti suami saja tapi juga mempertimbangkan usia ke tiga orang anaknya yang masih kecil-kecil, ibu Betty dan suaminya ingin mereka selalu dapat bersama anak-anak mereka. Ibu Betty tidak bisa mengikuti suaminya ke Surabaya karena tidak ada posisi yang kosong di bank BUMN cabang Surabaya. Pada akhirnya setelah berusaha sana-sini ibu Betty akhirnya dapat ditempatkan di bank BUMN cabang surabaya sehingga ia dapat mengikuti suaminya dan tidak jadi keluar dari pekerjaannya.

Lain lagi dengan kisah ibu Cindy. Sebelum bekerja di sebuah bank swasta, ia menjadi pegawai kontrakan di sebuah instansi keuangan. Beberapa saat kemudian ia merencanakan untuk mengandung anak yang ke dua, karena itu ia tidak memperpanjang masa kontraknya. Sekitar satu tahun lamanya ibu Cindy tidak bekerja. Ia hanya mengurus ke dua orang anaknya yang masih kecil-kecil. Ketika anak pertamanya sakit dan harus di bawa ke laboratorium

untuk diperiksa lebih lanjut, ibu Cindy mulai menyadari bahwa ia tidak bisa hanya bergantung dari penghasilan suaminya saja. Disaat- saat genting seperti itulah, ibu Cindy benar-benar merasa perlu untuk mempunyai tabungan sendiri sehingga ia tidak perlu merasa khawatir tidak dapat memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Ketika ia mendapatkan pekerjaan baru, atas ijin suaminya ia mulai bekerja lagi.

Dari hasil wawancara secara keseluruhan terungkap bahwa para responden (ibu yang berkarir) mengalami dilema. Dilema ini muncul, disatu sisi, dikarenakan adanya kesadaran berupa dorongan hati untuk berkarir. Mereka merasa perlu untuk bekerja. Mereka menyadari bahwa diri mereka punya potensi (yang diperoleh dari pendidikan formal). Hal ini diperkuat dengan banyaknya role model (perempuan yang berkeluarga sekaligus bekerja) disekitar mereka dan banyaknya manfaat dari bekerja baik untuk diri mereka sendiri, untuk suami maupun untuk anak-anak mereka. Bagi mereka yang sempat berhenti dari pekerjaannya, perasaan jenuh, stres, dan tidak bisa diam membuat mereka makin ingin melakukan sesuatu selain mengurus rumah tangga.

Di sisi yang lain muncul kesadaran akan tugas utama mereka sebagai ibu. Dimana untuk memenuhi tugas utama tersebut para ibu yang bekerja berusaha membagi waktu, membuat komitmen terhadap keluarga dan pekerjaannya, membatasi diri dengan mengorbankan kepentingan-kepentingan pribadi yang lain, menekan ambisi dan bersikap “pasif” terhadap karir mereka. Tak jarang mereka merasa terbantu dengan hadirnya orang-orang dekat seperti saudara, orang tua atau mertua untuk membantu meringankan tugas pengasuhan anak. Dua sisi kehidupan inilah yang menjadi sumber dilema para responden (ibu yang berkarir). Disinilah makna karir bagi ibu yang berkarir dipertanyakan.

### **Pembahasan**

Ada beberapa kejadian yang mencerminkan terjadinya dilema dalam diri para responden (ibu yang berkarir), yaitu para ibu yang berkarir merasa perlu untuk bekerja atau para ibu yang berkarir mempertahankan perannya sebagai ibu. Pada rangkuman cerita tiga orang ibu yang berkarir diberbagai profesi pekerjaan menunjukkan bahwa mereka mengalami hal yang sama yaitu dilema. Dilema yang mungkin juga pernah, sedang, bahkan selalu terjadi dalam perjalanan karir ibu yang bekerja. Penyebab dan dampak dilema pada tiap orang mungkin tidak ada yang sama persis, tetapi semuanya bersumber pada keinginan untuk menyeimbangkan karir dengan keluarga sehingga yang muncul kepermukaan kesadaran penulis adalah “karir adalah dilema”. Di satu sisi, menggambarkan keinginan ibu sebagai perempuan untuk mengaktualisasikan dirinya dengan bekerja.

Ada empat faktor yang membuat para responden tetap mempertahankan karirnya, yaitu 1) Mereka merasa sanggup menjalankan keduanya, karir dan keluarga, 2) Bekerja banyak manfaatnya, jadi

## **Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi Terhadap *Dual Career Family* Di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro**

pengorbanan yang dilakukan masih dapat ditoleransi, 3) Tidak dihalangi oleh keluarga, 4) Tidak bisa menolak dorongan untuk bekerja.

Dari empat orang responden yang terlibat dalam proses *intersubjective validity* diperoleh hasil sebagai berikut : pertama, mereka memberi penekanan kembali bahwa memang ibu yang berkarir mengalami dilema tetapi bagi mereka keluarga adalah yang utama. Mereka menganggap karir menjadi tidak bermakna apa-apa bila keluarga mereka “berantakan”. Bagi mereka, semuanya tergantung dari bagaimana melakukan pembagian antara peran ibu dan istri dengan pekerjaan di tempat kerja. Kedua, mereka juga menekankan kembali bahwa bekerja (berkarir) membawa kepuasan sendiri bagi diri mereka. Ketiga, mereka menambahkan bahwa dengan membantu perekonomian keluarga, mereka berharap bahwa nantinya anak-anak mereka tidak perlu mengalami perjuangan hidup yang keras seperti mereka. Keempat, mereka menyadari bahwa salah satu cara agar mereka dapat terus berkarir tergantung pada ijin suami, karena itu meskipun pendapatan mereka lebih besar dari pendapatan suami dan bahkan mempunyai peran yang vital dalam perekonomian keluarga, mereka tetap beranggapan bahwa pendapatan mereka adalah sumber pendapatan kedua. Hal ini mereka lakukan untuk menjaga agar suami tidak merasa diabaikan atau digantikan perannya sebagai pemberi nafkah keluarga yang utama. Hasil penelitian secara keseluruhan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang mendasar antara hasil penelitian sebelum dan sesudah *intersubjective validity*. Proses *intersubjective validity* justru makin menguatkan hasil penelitian sebelum proses *intersubjective validity*, yaitu berkarir adalah perwujudan dari keinginan ibu untuk mengaktualisasikan dirinya. Keinginan untuk aktualisasi diri merupakan fenomena pusat yang membuat ibu ingin terus berkarir.

Dalam berbagai diskusi yang terjadi (saat wawancara dalam pengumpulan data dan proses *intersubjective validity*) para responden selalu mengungkapkan keinginan untuk terus berkarir dan menunjukkan berbagai hal yang mereka dapatkan dari bekerja (berkarir), meskipun kemudian diskusi diakhiri dengan menekankan pada pentingnya keluarga bagi mereka. Dari sudut pandang para responden, sebetulnya karir dan keluarga merupakan sesuatu yang penting bagi mereka, itu sebabnya mereka mengambil resiko dengan menjalankan keduanya. Bila dalam keadaan “terpaksa” mereka menyadari bahwa mereka harus memilih keluarga. Bagaimanapun juga bagi mereka tugas utama perempuan (ibu) adalah bersama keluarga. Karir atau bekerja diluar rumah hanyalah hal “ekstra” yang mereka miliki dalam hidup mereka. Merupakan sesuatu yang ekstra karena ada beberapa syarat, selain potensi (sumber daya) yang mereka miliki, yang harus dipenuhi untuk mendapatkannya.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa para responden memberikan bobot kepentingan yang sama pada karir dan keluarga, hal ini membuat mereka selalu berusaha menjaga keseimbangan antara keduanya (Thompson dan Bunderson, 2001). Usaha menyeimbangkan inilah yang seringkali membuat para responden menghadapi dilema dalam melakukan perannya sebagai ibu dan sebagai perempuan karir. Di satu sisi tugas utama mereka adalah menjadi ibu dan istri tetapi di sisi yang lain mereka melihat

adanya kebutuhan untuk melakukan aktualisasi diri. Mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan, karir yang mereka raih, adalah untuk mempertegas eksistensi mereka sebagai individu, memberikan nilai lebih dari sekedar ibu rumah tangga biasa.

### **KESIMPULAN**

Semakin banyaknya ibu yang berkarir dalam masyarakat yang masih dipengaruhi budaya paternalistik, dimana ibu yang berkarir dianggap mempunyai beban ganda, penelitian ini mencoba untuk mengetahui makna karir bagi ibu yang berkarir dengan struktur keluarga dual-career dan mempunyai anak. Dari 12 orang responden (ibu yang berkarir dengan struktur keluarga dual-career dan mempunyai anak) diperoleh hasil bahwa ibu yang berkarir memaknai karirnya sebagai perwujudan dari kebutuhannya untuk mengaktualisasikan dirinya. Ada beberapa hal yang membuat para responden tetap menjadi ibu yang berkarir, antara lain : kesadaran bahwa mereka mempunyai potensi untuk berkarir, adanya keinginan untuk meningkatkan perekonomian keluarga, mendapat dukungan dari keluarga (ijin dari suami dan anak-anak yang sudah mandiri), adanya role model, dan adanya kesempatan di tempat kerja.

Untuk mewujudkan dan mempertahankan karirnya, para responden melakukan hal-hal sebagai berikut : membagi waktu antara karir dan keluarga, membatasi diri dalam pengembangan karir, berkomitmen bahwa keluarga adalah yang utama, menekan ambisi dan bersikap pasif terhadap peningkatan karir, menyadari banyaknya manfaat yang diperoleh dengan bekerja atau berkarir sehingga pengorbanan (tidak bisa sepenuhnya mengeluarkan potensi dalam karir dan tidak bisa setiap saat mendampingi anak-anaknya) yang dilakukan masih dapat ditoleransi. Keadaan tersebut membawa para responden ke dalam dilema, dimana mereka ingin menjalankan perannya sebagai ibu sekaligus mengaktualisasikan dirinya melalui karir. Pengalaman yang dialami oleh ibu yang berkarir dalam dual-career family tidak selalu sama pada masing-masing individu tetapi dari sharing pengalaman yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi refleksi bagi ibu-ibu berkarir yang lain, karena fenomenologi merefleksikan apa yang esensial dari seluruh pengalaman hidup individu dan dengan cara apa pengalaman hidup tersebut dapat mendasari pemahaman terhadap makna baru yang muncul.

## **Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi Terhadap *Dual Career Family* Di Sidorejo Kedungadem Bojonegoro**

### **Daftar Pustaka**

- Adler, M.A. 2002. *German Unification as a Turning Point in East German Woman's Life Course : Biographical Changes in Work and Family Roles. Sex Roles: A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>
- Allen, T.D. 2002. *Applicant Gender and Family Structure : Effects on Perceived Relocation Commitment and Spouse Resistance. Sex Roles : A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>
- Avery, Derek R. & Quiñones, Miguel A. 2002. *Disentangling the Effects of Voice : The Incremental Roles of Opportunity, Behaviour, and Instrumentality in Predicting Procedural Fairness.* *Journal of Applied Psychology*, 87, 1, 81-86.
- Bhatnagar, D. 2001. *Attitudes Towards Work and Family Roles and Their Implications for Career Growth of Women : A Report from India. Sex Roles: A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>
- Burch, R. 1989. *Phenomenology and Its Practices.* *Phenomenology + Pedagogy*, 7, 187-217. <http://www.phenomenologyonline.com>
- Burch, R. 1990. *Phenomenology, Lived Experience : Taking a Measure of the Topic.* *Phenomenology + Pedagogy*, 8, 130-160. <http://www.phenomenologyonline.com>
- Broadbridge, A., Swarson, V., dan Taylor, C. (1999). *The Implications of Retail Changes on Employees' Job Demands, Satisfaction, and The Work/Home Interface.* *Institute for Retail Studies.* <http://www.marketing.stir.ac.uk/irs/9903.pdf>.
- Cinamon, R.G., dan Rich, Y. 2002. *Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles : Implications for Work-Family Conflict. Sex Roles : A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>
- Creswell, John W. 1998. *Qualitative Inquiry and Rearch Design : Choosing Among Five Traditions.* SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California.
- Dancer, L.S. 1993. *Spouses' Family Work Participations and Its Relation to Wives' Occupational Level. Sex Roles : A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. 1996. *The Experience of Work and Turnover Intentions : Interactive Effects of Value attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood.* *Journal of Applied Psychology*, 81, 3, 318-325.
- Gerson, K. 2004. *Understanding Work and Family Through a Gender Lens. Journal of Community, Work, and Family.* <http://sociology.fas.nyu.edu/docs/IO/220/genderlensforfamilyandwork.pdf>.
- Gowan, M. 1998. *An Examination of Gender Differences in Mexican-American Attitudes Toward Family and Career Roles. Sex Roles : A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>
- Grana, S.J. 1993. *The Contexts of Housework and The Paid Labor Force : Women's Perceptions of The Demand Levels of Their Work. Sex Roles : A Journal of Research.* <http://www.looksmart.com>

- Haddock, S.A. 2001. *Ten Adaptive Strategies for Family and Work Balance : Advice from Successful Families*. Journal of Marital and Family Therapy. <http://www.looksmart.com>
- Heckert, T.M, Droste, H.E., dan Farmer, G.W. 2002. *Effect of Gender and Work Experience on Importance of Job Characteristics when Considering Job Offers*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Helms-Erikson, H., Tanner, J.L., Crouter, A.C., McHale, S.M. 2000. *Do Women's Provide-Role Attitudes Moderate the Links Between Work and Family?*. Journal of Family Psychology, 14, 4, 658-670. [http://www.uncg.edu/hdf/hdfs\\_faculty/h\\_helms/JFP%202000.pdf](http://www.uncg.edu/hdf/hdfs_faculty/h_helms/JFP%202000.pdf).
- Jackson, A.P. dan Scharman, J.S. 2002. *Constructing Family-Friendly Careers : Mother's Experiences*. Journal of Counseling and Development, 80, 180-187
- Kirchmeyer, C. 2002. *Change and Stability in Managers' Gender Roles*. Journal of Applied Psychology, 87, 5, 929-939.
- Lemons, M. A. 2003. *Contextual and Cognitive Determinants of Procedural Justice Perceptions in Promotion Barriers for Women*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Lester, Stan.1999. *An Introduction to Phenomenological Research*. Stan Lester Developments, <http://www.devmts.demon.co.uk/resmethy.htm>
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. 1997. *Above the Glass Ceiling ? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives*. Journal of Applied Psychology, 82, 3, 359-375.
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. 2000. *Climbing the Corporate Ladder : Do Female and Male Executives Follow the Same Route ?*. Journal of Applied Psychology, 85, 1, 86-101
- Lyness, Karen S. & Judiesch, Michael K. 2001. *Are Female Managers Quitters ? The Relationships of Gender, Promotions, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover*. Journal of Applied Psychology, 86, 6, 1167-1178
- Margolin, G., Fernandez, V., Talovic, S., dan Onorato, R. 1983. *Sex Role Considerations and Behavioral Marital Therapy : Equal Does Not Mean Identical*. Journal of Marital and Family Therapy, 9, 2, 131-145
- Mintz, R.D. 1996. *Gender Role Orientation and Conflict as Predictors of Family Roles for Men*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Miree, C.E. dan Frieze, I.H. 1999. *Children and Careers : A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Moustakas, Clark. 1994. *Phenomenological Research Methods*. SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California.
- Moya, M., Exposito, F., dan Ruiz, J. 2000. *Close Relationships, Gender, and Career Salience*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Thompson, Jeffery A. & Bunderson, J.Stuart. 2001. *Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time*. Work and Occupations, 28, 1, 17-39.

**Ibu Berkarir: Kajian Fenomenologi Terhadap *Dual Career Family* Di  
Sidorejo Kedungadem Bojonegoro**

- Olson-Buchanan, Julie B. & Boswell, Wendy R. 2002. *The Role of Employee Loyalty and Formality in Voicing Discontent*. Journal of Applied Psychology, 87, 6, 1167- 1174
- Parker, Louise E. 1993. *When to Fix It and When to Leave : Relationship Among Perceived Control, Self-Efficacy, Dissent, and Exit*. Journal of Applied Psychology, 78, 6, 949-959.
- Porter Jr., D.M. 2001. *Gender Differences in Managers' Conceptions and Perceptions of Commitment to The Organization*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Tuck, B. 1994. *Adolescents' Attitude Toward Gender Roles within Work and Its Relationship to Gender, Personality Type, and Parental Occupation*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>
- Van Willigen, M. Benefits of Equitable Relationships : *The Impact of Sense of Fairness, Household Division of Labor, and Decision Making Power on Perceived Social Support*. Sex Roles : A Journal of Research. <http://www.looksmart.com>