

DAMPAK KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KOMITMEN DOSEN WANITA PEJABAT STRUKTURAL

ALIFIULAHTIN UTAMININGSIH

Universitas Brawijaya Malang

Email. alifmaskan@gmail.com

ABSTRACT

The aims of research is to know multiple role conflict and work stress structural woman lecturer at Islamic State University of Malang. The study analysed of gender and feminism theory and multiple role conflict, motivation and organizational commitment. The research methode is use kualitatif deskriptif. The informan are all of structural woman lecturer at Islamic University of Malang at top, midle and lower management. The main data is collected by interview. Data analysis use kualitatif method to explain and answer research problem to describe comprehenshifly to explain about problem of multiple role conflict and works stress them. The effect from those problem caused work stress because presure at along time at office in order to family timeless, but the motivation highly because they asumption work is religiusly and those effect highly of affective commitment.

Key words: *multiple role conflict, work stress, motivation and organizational commitment.*

Pendahuluan

Fenomena wanita karier terjadi baik di negara maju maupun negara berkembang. Wanita karir dituntut berperan dalam dua ranah sekaligus (domestik dan publik). Hal ini menimbulkan keterkaitan antara pekerjaan dengan keluarga sehingga menimbulkan terjadinya peran ganda, karena terjadinya tekanan antara pekerjaan dengan keluarga yang disebut konflik kerja-keluarga (Kinnunen *et al.* 2010). Namun, peran ganda perempuan belum sepenuhnya dapat diterima di masyarakat yang sebagian besar mempunyai pola pemikiran patriarkhi, karena hal tersebut akan mampu menciptakan terjadinya pergeseran nilai peran dan fungsi dalam keluarga, yaitu berupa perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga, seperti: pola pembagian tugas dalam keluarga, yang meliputi: penggunaan waktu dan kegiatan untuk keluarga, urusan rumah tangga, pekerjaan di masing-masing ranah, kegiatan sosial ekonomi, pengembangan diri, dan pemanfaatan waktu luang dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungannya (Sukri dkk, 2002).

Peran ganda di dua ranah tersebut menentukan tingkat komitmen dan *value* terkait pekerjaan guna aktualisasi diri dan secara bersamaan dituntut peran dalam keluarga, sehingga tekanan peran pekerjaan pada peran dalam keluarga pada wanita karier yang menduduki jabatan struktural seringkali menimbulkan stres kerja (Utaminingsih, 2017).

Stres kerja pada wanita karier yang sudah berkeluarga sangat mempengaruhi keputusan yang berkenaan dengan kelangsungan kariernya. Hal tersebut dapat disebabkan konflik peran ganda karena seringkali dihadapkan pada pilihan untuk berkarier sebagai salah satu tujuan hidupnya atau menjadi ibu rumah tangga yang baik, yang selalu siap membimbing, mengasuh anak dan melayani serta mendampingi suami (Setyowati & Gusnardi, 2005). Oleh sebab itu salah satu tantangan terbesar bagi wanita karier adalah bagaimana menghadapi persepsi tentang kekurangan waktu untuk keluarga karena besarnya alokasi waktu dalam penyelesaian pekerjaan kantor.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa merupakan pilihan yang sulit bagi wanita karier untuk menentukan langkah dalam mengambil keputusan tentang kariernya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Setiyawati dkk (2005) yang menyatakan bahwa wanita yang telah berkeluarga dan mempunyai anak menghindari jabatan struktural yang membutuhkan waktu yang lama dalam bertanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaannya. Sebagaimana hasil penelitian Dewayani (2013) yang menjelaskan bahwa pekerja di bidang manajerial dan professional lebih rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang non manajerial dan professional. Hal ini disebabkan jam kerja yang lebih panjang,

Wanita bekerja dihadapkan pada posisi dilematis antara dua peran sekaligus di waktu yang bersamaan, yaitu peran dalam keluarga dan karier (peran pekerjaan), yang secara tradisional sentralitas domain peran wanita tetap ada pada peran keluarga (Cinamon, 2002). Tuntutan peran dalam keluarga menyebabkan wanita harus lebih banyak memberikan perhatian pada suami, anak dan orang tua, Namun di sisi lain, tuntutan karier memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi atau kedudukan) dengan pendapatan yang lebih besar (Apollo dan Cahyadi, 2018).

Mayoritas masyarakat kita menganut pola pemikiran patriarkhis yang berdampak dilema antara karir dan keluarga. Mufidah (2009) menjelaskan terkait dengan ajaran Islam, salah satu dampaknya akan memunculkan berbagai pendapat tentang Islam yang “bias gender”, yang pada akhirnya menimbulkan persepsi salah tentang ajaran Islam yang dapat mendeskreditkan perempuan (pembatasan ruang gerak perempuan di ranah publik). Sehingga hal ini membutuhkan dekonstruksi pemikiran melalui upaya kritis secara komprehensif (tidak adanya pemahaman yang bersifat kontradiktif dan distingtif antara Islam dan pemahaman penafsiran para ulama) mengenai konsep kesetaraan

gender secara proporsional (Arivia, 2016). Khususnya tentang konsep wanita karier, hal ini pada prinsipnya mampu menggerakkan pemikiran guna membentuk perilaku berupa dukungan sosial (keluarga maupun organisasi) pada wanita karier (Afifah, 2004).

Istilah *gender* dalam dua pengertian, antara lain: (1) *gender* sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu, yang tidak banyak dipahami, sehingga menimbulkan perbedaan dalam memandang gender, yang disamakan dengan perbedaan jenis kelamin; (2) *gender* sebagai suatu fenomena sosial budaya, jadi *gender* sebagai suatu kesadaran sosial yang dikonstruksi oleh sosial budaya masyarakatnya.

Wacana *gender* sebagai fenomena sosial dan berbagai persoalan sosial mulai dikenal dan dikembangkan di Indonesia pada era 80-an dan memasuki isu keagamaan di era 90-an, yaitu sejalan dengan masuknya beberapa karya terjemahan berperspektif gender dalam mengkaji kesetaraan gender, seperti buku-buku yang ditulis oleh Aminah Wadud Muhsin, Fatima Mernissi & Riffat Hasan dan Zafrullah Khan.

Mernissi dan Riffat (2010) menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan dihadapan Allah SWT sama, walaupun “belum sepenuhnya” sama di dalam budaya patriarkhi, sehingga untuk memahami istilah gender dapat dikaji dalam beberapa pengertian, antara lain: (1) gender sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu, yang tidak banyak dipahami, sehingga menimbulkan perbedaan dalam memaknai gender; (2) gender sebagai suatu fenomena sosial budaya, (3) gender sebagai suatu kesadaran sosial, (4) gender sebagai suatu persoalan sosial budaya, (5) gender sebagai sebuah konsep untuk analisis, dan (6) gender sebagai sebuah perspektif untuk memandang kenyataan atau realitas di masyarakat.

Secara etimologis, kata *gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Secara umum, pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan perilakunya. Sedangkan dalam *Women*

Studies Ensiklopedia dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural, yang berupaya untuk membuat perbedaan (*distinction*) atau pembedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Secara alamiah setiap individu selalu mempunyai kebutuhan dalam kehidupannya, dan sebagian besar kebutuhan itu mampu untuk mendorong (menjadi motif) seseorang untuk berbuat sesuatu pada saat dan waktu tertentu. Oleh sebab itu, kebutuhan mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan tersebut muncul hingga mencapai taraf intensitas tertentu, yang disebut dengan motivasi, yang mendasari perilaku individu.

Penelitian ini menggunakan indikator dari David C., McClelland (1987) seorang psikolog yang terkenal dari Harvard, sejak akhir tahun 1940-an telah mempelajari hubungan antara kebutuhan dengan perilaku dalam bekerja, yang dikenal dengan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement atau n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation atau n Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power atau n Pow*).

Komitmen pada organisasi peningkatan individu pada organisasi (Utaminingsih, 2014). Komitmen dikaji dari model tiga komponen dari komitmen organisasi (Meyer *et.al* (2001), meliputi: *affective*, *continuence*, dan *normative* sebagai tiga dimensi komitmen organisasi secara lengkap adalah sebagai berikut; Komitmen afektif sebagai pengaturan emosional pegawai, diidentifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi.

Komitmen afektif melibatkan tiga aspek yaitu: pembentukan, pengaturan emosi terhadap organisasi, identifikasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Sehingga identifikasi dengan organisasi terjadi ketika nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi sesuai dengan nilai yang dimiliki karyawan. Dengan demikian terdapat identifikasi psikologis yang merupakan kebanggaan masuk dalam organisasi. Komitmen keberlanjutan, yang merupakan keinginan individu pada suatu

pegawaian dalam organisasi untuk waktu yang lama, sebagai bentuk pengikatan psikologis pada organisasi yang direfleksikan sebagai persepsi pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Komitmen normatif, yang merefleksikan perasaan wajib untuk melanjutkan pekerjaan. Para pegawai dengan tingkat komitmen normatif tinggi merasa sejalan dengan organisasi. Komitmen nomatif sebagai kewajiban moral pegawai pada organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa ketika pegawai mulai merasa terjadi pengembangan diri oleh organisasi maka merasa wajib untuk tetap bekerja pada organisasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian deskriptif kualitatif. Subyek sekaligus informannya seluruh dosen wanita yang menduduki jabatan struktural pada level Rektorat, Dekanat, Jurusan maupun Program Studi secara *purposive sampling* yang bersedia diwawancarai. Metode pengumpulan data dengan studi pustaka, observasi dan dokumentasi, serta wawancara sebagai instrumen pokok, yang pengumpulan datanya dibantu oleh beberapa *enumerator* yang telah diberikan pengarahan.

Analisis data menggunakan analisis kualitatif dari Miles dan Huberman, untuk mendeskripsikan data primer yang terkumpul guna menjelaskan dan menjawab permasalahan dengan kondisi informan sesuai dengan tujuan penelitian, guna memberikan gambaran secara komprehensif, yang pada akhirnya mampu untuk mengetahui dampak konflik peran ganda dan stres kerja dosen wanita pejabat structural.

Temua Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 60 orang informan penelitian, sebagian besar berusia produktif yaitu sejumlah 44 orang (73,3%), yang mempunyai jabatan fungsional Lektor dan Lektor Kepala 58 orang (96,7%) dengan golongan IV

sejumlah 47 orang (78,3%). Masa kerja mayoritas antara 10 sampai 20 tahun sejumlah 55 orang (91,7%), berpendidikan S2 (53,3%) dan S3 (46,7%). Mayoritas mempunyai 2 sampai 3 orang anak, dan sejumlah 49 orang (81,7%), dan menduduki jabatan struktural sebagai Kajur/Sekjur atau Kaprodi/Sekprodi sejumlah 38 orang (63,3%) dengan jumlah gaji atau penghasilan per bulan sebesar 10 juta sampai 20 juta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja dosen wanita pejabat struktural cukup tinggi (didominasi oleh konflik karena tekanan waktu yang cukup lama di kantor sehingga waktu bagi keluarga berkurang). Namun motivasi kerjanya tetap tinggi pula, terutama motivasi berprestasi, karena didukung pemaknaan jabatan adalah amanah yang harus dijalankan sebaik mungkin, sehingga mampu untuk membentuk komitmen afektif yang tinggi, yaitu komitmen karena adanya kesamaan pada visi dan misi organisasi di mana mereka mengabdikan diri untuk kemajuan lembaga sehingga mampu bersaing di era globalisasi.

Peran ganda di ranah publik dan domestik seringkali memicu terjadinya stres kerja. Dosen wanita pejabat struktural secara umum menyatakan bahwa memang sering memunculkan timbulnya stres kerja apabila suatu saat yang bersamaan dua aktifitas menuntut untuk segera diselesaikan. Hasil wawancara dengan Dr Ilfi Nurdiana, SAg., MSi selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Ekonomi UIN Malang, seperti pernyataan berikut ini:

Memang sering timbul stres kerja apabila anak tiba-tiba badannya panas atau sakit kepala, sehingga timbul dilema apakah harus masuk kerja atau menunggu anak sakit di rumah. Apalagi waktu anak-anak masih kecil dulu. Sehingga pada saat bekerja perasaan tidak tenang karena pikiran terus saja memikirkan kondisi di rumah.

Stressor yang masih terus aktif dan tidak bisa ditanggulangi akan membuat sindrom penyesuaian umum meningkat ke fase kedua,

yaitu fase perlawanan. Gejala-gejala peralihan dari fase sinyal ke fase perlawanan adalah munculnya keletihan, ketakutan, ketegangan, atau kemarahan. Individu yang berada dalam fase ini sedang berupaya untuk melakukan perlawanan terhadap stressor yang mengenyainya.

Dalam fase ini dimungkinkan stressor khusus mendapat perlawanan yang lebih tinggi dibandingkan stressor lain. Hal ini diakibatkan karena individu hanya mempunyai sumber energi yang terbatas, konsentrasi yang terbatas, dan keterbatasan kemampuan untuk menghadapi stressor. Individu dalam fase ini akan lebih mudah terserang sakit selama periode terjadinya stres. Contoh fase ini adalah menjadi marah pada suatu pertemuan karena anggaran masih belum dapat dicairkan namun kegiatan sudah harus dilakukan untuk diselesaikan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah ditentukan. Hal ini didukung pernyataan dari Hasil wawancara dengan Dr Istiadah, MA selaku Dekan Fakultas Humaniora UIN Malang berikut ini:

“Stres kerja sering muncul apabila anggaran program belum turun-turun namun kita sudah disuruh untuk melakukan aktifitas atau kegiatan sebagaimana di dokumen kegiatan yang harus dilakukan supaya dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”.

Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Kholifah Holil selaku Sekretaris Jurusan Biologi, Fakultas Saintek UIN Malang sebagai berikut:

“ Motivasi dan efikasi diri penting bagi saya, karena keyakinan pada kemampuan diri sendiri menjadikan saya terus maju untuk meraih prestasi dengan kepercayaan yang tinggi untuk berani menghadapi segala tantangan tugas yang diamahkan pada diri saya”.

Tingkat stres dosen wanita pejabat struktural pada PT Islam terkait dengan tekanan waktu kerja terhadap waktu untuk keluarga cukup tinggi, namun bekerja dimaknai sebagai ibadah karena adanya kesamaan visi individu dengan visi dan misi

organisasi menyebabkan tingkat komitmennya tetap tinggi. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Hasil wawancara dengan Nurlaili Sag. MSi selaku Sekretaris Jurusan Tarbiyah UIN Malang berikut ini:

“ Bagi saya pekerjaan dan keluarga sama-sama penting. Oleh sebab itu dukungan keluarga mengurangi stres kerja. Jabatan Sekretaris Jurusan adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik karena dipertanggung jawabkan kepada atasan juga di akherat kelak. Keterikatan pada visi dan misi organisasi karena pembentukan nilai dan karakter Islam bagi generasi muda.”

Komitmen organisasi dosen wanita pejabat struktural juga tinggi, hal tersebut didukung pernyataan dari Ibu Mamluatul Hasanah yang menegaskan bahwa:

“Saya yakin mampu menjalankan amanah yang diberikan pada saya dengan sebaik-baiknya, karena saya mampu serta merasa mendapat tantangan untuk bekerja dengan segala risikonya dalam membawa kemajuan lembaga ke depan. Saya juga mendapat dukungan penuh dari keluarga dan pimpinan institusi dalam proses pengambilan keputusan. Apabila terjadi persoalan di kantor berusaha untuk menyelesaikan di kantor dan tidak mencampuradukkan dengan keluarga. Namun ada kalanya kita ‘curhat’ pada keluarga sebagai bentuk kebersamaan dalam mencari solusi setiap persoalan dengan sebaik-baiknya,”

Berdasarkan hasil penelitian, maka dukungan sosial keluarga terutama suami dan anak sangat menentukan keberhasilan karir dan memaknai bekerja sebagai mencerdaskan generasi muda berbasis nilai-nilai Islami.

Simpulan

Perguruan Tinggi Islam selain sebagai arena transfer ilmu, transfer nilai dan penanaman karakter keIslaman yang kuat bagi generasi muda pemimpin masa depan, sehingga bekerja sebagai dosen wanita yang dipercaya sebagai pejabat struktural mampu

memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan generasi mendatang yang berkarakter kebangsaan dan ke Islaman yang kuat.

Di sisi lain, dosen wanita yang menduduki jabatan struktural sebagai salah satu bentuk pengabdian, dan bisa menjadi media untuk bisa berbuat lebih banyak bagi institusi karena posisi tersebut sebagai pembuat keputusan. Apapun tugas dijalankan secara maksimal sesuai kemampuan, dengan didukung keluarga (suami dan anak) dengan saling mengisi dan melengkapi secara ikhlas. Setiap permasalahan pekerjaan dan rumah tangga didiskusikan dan dikomunikasikan dengan baik, sehingga mampu dicari jalan keluarnya dengan tepat. Di mana persoalan kantor persoalan ditempat kerja yang tidak dicampuradukkan dengan masalah keluarga, saling mencurahkan permasalahan yang timbul dan mencari solusinya bersama-sama sebagai bentuk kebersamaan dalam mencari solusi yang terbaik.

Saran yang direkomendasikan pada manajemen PT Islam di Kota Malang adalah untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dosen wanita pejabat struktural agar mampu meningkatkan kualitas SDM dengan efikasi diri yang tinggi, guna peningkatan akreditasi lembaga, serta menaikkan peringkat lembaga secara nasional maupun internasional. Peneliti selanjutnya supaya menggunakan variabel kepuasan kerja guna memotret lebih dalam aspek terkait konflik peran ganda dan stres kerja, sehingga jangka panjang mampu meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan komitmen afektif pada organisasi.

Daftar Referensi

- Afifah, A.D., 2004, Hubungan Antara Orientasi Religiusitas dengan Konflik Peran Ganda Wanita Bekerja, *Skripsi*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta
- McClelland, Daviv.,C., 1987, *Human Motivation*, Chambrige University, New York

- Mernissi, Fatima dan Riffat Hassan, 2010, *Setara di Hadapan Allah, Relasi Laki-laki dan Perempuan dalam Tradisi Islam Pasca Patriarkhi*, Terjemahan Tim LSPPA, Yogyakarta, LSPPA Yayasan Prakarsa
- Meyer, J.P., and Allen N.J., 1997, *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, Thousand Oakes, C.A.
- Mufidah, 2009, *Pengarusutamaan Gender pada Basis Keagamaan: Pendekatan Islam, Strukturasi & Konstruksi Sosial*, UIN-Malang Press
- Setiyawati, T. Syamsudin, M. Widjan, A., Gusniarti, U., 2005, *Profil Kedudukan dan Peran Pegawai Edukatif Universitas Islam Indonesia dalam Perspektif Gender, Laporan Penelitian*, Yogyakarta: Pusat Studi Wanita Lembaga Penelitian Universitas Islam Indonesia.
- Setyawan, A. D, 2015, *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebab Variable Intervening: Survey di Kantor Akuntan Publik di Karasidenan Surakarta dan Yogyakarta, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sukri, Sri Suhandjati (Editor), 2002, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, Gama Media, Yogyakarta
- Utaminingsih, 2013, *Model Struktural Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Guna Membentuk Komitmen dan Kinerja Dosen Polinema Malang*, Penelitian Fundamental, DIKTI, Jakarta
-, 2014, *Perilaku Organisasi*: UB Press, Malang
-, 2015, *Dukungan Sosial dan Kesuksesan Wanita Karier*, Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi (PUPT), Universitas Brawijaya, Malang
-, 2017, *Gender dan Wanita Karir*, UB PRESS, Malang
- JURNAL:**
- Almasitoh, Ummu Hany, 2011, *Stres Kerja ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial*, *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, Vol 8, No1: 10-19
- Apollo dan Cahyadi, Adi, 2012, *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*, *Widya Warta*, No 2 Tahun XXXVI, Juli 2012, ISSN 0854-1981
- Arivia, Gadis, 2016, *Pedagogi Feminis: Membongkar Budaya Patriarkhis*, *Jurnal Perempuan*, ISSN:1410-153X, 90:6-23
- Cinnamon, R.G., & Rich Y, 2002, *Gender Differences in the important of work and Family Roles: Implications for work-family conflict*, *Sex Roles : A Journal of Reseach*, 47: 531-541
- Dewayani, S., T., Noor Edwina, 2013, *Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Suami*, *Jurnal Sosial Humaniora*, Volume 4, No 5, 2013, ISSN: 2087-1899, p: 29-39
- Kinnunen, U., Geurts S. & Mauna S., 2010, *Work-to-Family Conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one year longitudinal study on gender differences*, *Work & Strees*, 83:119-137
- Meyer, J.P., & Hercowitz.L. Potolnytsky, 2001, *Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A meta analysis of Antecedent, Correlaties and Consequences*, *Journal of Vocational Behaviour*, 61 (1):20-52
- Sukri, Suhandjati, 2002, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, Gama Media, Yogyakarta
- Utaminingsih, Alifulahtin, 2008, *Analisis Gender tentang Dimensi Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen (Studi Kritis Perilaku Dosen Wanita Pejabat Struktural PTS di Kota Malang)*, *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol. 9, Nomor 2, Desember 2008, ISSN 1411-6375:121-144