

TESIS

WANITA DI SEKTOR PUBLIK YANG MASKULIN

**Makna Keberhasilan Karir dan Jabatan Bagi
Wanita Sebagai Pemimpin di
Perusahaan**



KK
TS. 31/97
Bud
10

S. Prang Budiati

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1997**

WANITA DI SEKTOR PUBLIK YANG MASKULIN

Makna Keberhasilan Karir dan Jabatan Bagi
Wanita Sebagai Rimbawan di
Perum Perhutani

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu-ilmu Sosial
pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga

Oleh :

S. Prang Budiati
NIM 099411762 - M

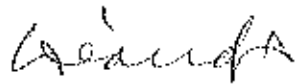
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1997**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI

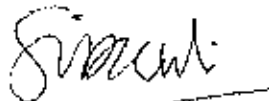
Tanggal : 3 Januari 1997

**Oleh
Pembimbing Ketua**




**Prof. Soetandyo Wigjosoebroto, MPA
NIP. 130. 178. 043**

Pembimbing



**Dra. Emy Susanti M.A.
NIP. 131. 406. 097**

**Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial
Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga**



**DR. A. Ramlan Surbakti, MA.
NIP 130. 701. 133**

Telah diuji
Tanggal : 18 Januari 1997

PANTIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. A. Ramlan Surbakti M.A.
Anggota : 1. Prof. H. Soetandyo Wignjosebroto, MPA
2. Dr. Dede Octomo
3. Dr. L. Dyson P. M.A.
4. Dra. Emy Susanti H. M.A.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena sesungguhnya dengan kuasa dan karuniaNya, penulis bisa menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini. Tesis ini disusun berdasarkan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui, apa makna keberhasilan karir dan jabatan bagi wanita yang bekerja di sektor publik, yang oleh masyarakat dianggap “hanya untuk pria”.

Penelitian dan penulisan tesis ini tidak mungkin bisa diwujudkan tanpa bimbingan, pengarahan, dorongan, saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak. Untuk itu dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Soetandyo Wignjosoebroto MPA, sebagai pembimbing utama dalam penulisan tesis ini, yang telah banyak meluangkan waktu dari kesibukan beliau, untuk memberikan bobot dalam penyelesaian tesis ini, melalui perhatian, bimbingan, kecermatan dan berbagai saran yang sangat berguna.
2. Ibu Dra. Emy Susanti H. MA. sebagai pembimbing dalam penulisan tesis ini, yang telah banyak meluangkan waktu memberi bobot dalam penyusunan tesis ini, melalui perhatian, saran dan kritik yang sangat bermanfaat.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan pula terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Airlangga Prof. dr. H. Bambang Rahino Setokoesoemo, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Prof. Dr. H. Soedijono, dr., beserta seluruh Staf, serta kepada seluruh karyawan Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga
3. Ketua Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Dr. Ramlan Surbakti MA., atas petunjuk dan saran yang sangat berguna selama penulis menyelesaikan studi
4. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial, yang telah banyak memberikan tambahan bekal ilmu kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan studi
5. Direktur Utama Perum Perhutani beserta seluruh Staf, yang telah memberikan ijin, bantuan dan fasilitas penelitian selama berlangsungnya penelitian hingga selesai

Akhirnya dengan tulus, penulis menyampaikan terima kasih kepada suami tercinta Ir. Heribertus Soekarno, dan ketiga putera-puteri penulis, V. Prima Transiana Adibiuntani, E. Prida Ariani Ambarastuti dan St. Priyatama Untung Yanwaradhy, yang merupakan sumber semangat dan kebahagiaan. Merekalah yang

paling mendorong, memberikan dukungan dan pengertian yang dalam serta doa, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan tesis dan studi. Kepada mereka yang sangat tercinta ini, tesis ini penulis persembahkan.

Surabaya, 24 Januari 1997

Penulis

RINGKASAN

Studi tentang wanita di sektor publik yang maskulin, meneliti bagaimana wanita mengatur peran ganda yang harus dihadapi, serta kegiatan-kegiatan mereka baik di sektor publik maupun di sektor domestik. Nampak adanya fenomena bahwa wanita karir menghadapi kendala serta hambatan yang lebih berat, bila mereka giat di sektor publik, apalagi bila bekerja di sektor publik yang dianggap "milik pria". Dikemukakan asumsi bahwa nilai-nilai budaya nampaknya menyebabkan terhambatnya karir wanita, misalnya adanya nilai-nilai jender yang menyebabkan munculnya pembagian kerja dan diskriminasi, pola budaya *male chauvinism*, nilai ganda di dalam pekerjaan, serta ideal budaya yang menyebabkan timbulnya peran ganda wanita. Hambatan yang ditimbulkan oleh adanya nilai-nilai budaya semacam ini, merupakan hambatan yang nampak secara transparan, yang disebut *glass ceiling*, dan hambatan ini menghalang-halangi wanita untuk mengembangkan karir dan meraih jabatan di atas jenjang tingkat menengah atau *top position*.

Penelitian ini merupakan studi kasus, dengan subyek karyawan BUMN yang berhasil meraih jenjang jabatan di eselon III. Mereka adalah para wanita profesional dengan latar pendidikan sarjana kehutanan, dan telah bekerja selama lebih dari dua puluh tahun. Karena masalah yang dikaji berkaitan dengan proses pemahaman dan makna, maka digunakan metoda penelitian kualitatif yang berupa studi kasus, dan untuk memahami perilaku wanita karir tersebut, serta untuk menggali secara mendalam makna karir dan jabatan bagi mereka, digunakan pendekatan *verstehen* dari Max Weber, serta interaksi simbolik. Di samping itu teori strukturasi juga mempunyai relevansi dengan permasalahan yang ada.

Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara secara mendalam, serta meminta subyek untuk memberikan *life history*. Data dikumpulkan melalui informasi-informasi yang diperoleh secara *snow balling*, kemudian dianalisis dengan memakai teknik triangulasi. Analisis berpusat pada hubungan karir dan tugas rumah tangga, serta hambatan-hambatan yang dihadapi di dalam berkarir. Komponen analisis yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan dianalisis secara interaktif, dan analisis data tersebut dilakukan secara bersamaan pada setiap tahap pengumpulan data. Untuk memahami makna yang ada diadakan dialog antara pemahaman subyek, dan pemahaman peneliti sehingga terjadi *dialogical interpretation*, sehingga diperoleh pemahaman yang jelas terhadap perilaku wanita karir tersebut.

Basil penelitian menemukan bahwa hambatan yang dihadapi oleh wanita karir yang bekerja di Perum Perhutani disebabkan adanya nilai-nilai budaya yang masih berkembang. Hal ini terlihat dari kecilnya jumlah wanita yang berkarir di sektor tersebut, serta sedikitnya wanita yang berhasil meraih jabatan sebagai pengambil keputusan, yaitu jabatan di eselon III. Persaingan yang ketat dengan rekan sekerja pria memperbesar hambatan yang dihadapi wanita di dalam mengembangkan karir. Di samping itu belum ada wanita yang bisa menembus jabatan eselon II, menampakkan adanya *glass ceiling* yang menghalangi wanita karir meraih jabatan di atas tingkat menengah.

Meskipun wanita karir menghadapi kendala dan rintangan di dalam mengembangkan karir, khususnya perlakuan yang tidak seimbang antara pria dan wanita, wanita dinomorduakan dan belum memperoleh peluang-peluang yang sama dengan pria, tetapi mereka tetap bekerja dengan penuh dedikasi dan tekun. Dengan perilaku wanita ini, maka nampak bahwa ada makna-makna tertentu dari keberhasilan karir dan jabatan para wanita tersebut, dalam interaksinya dengan pria. Makna-makna tersebut muncul karena pengalaman-pengalaman yang lalu, dalam interaksi sosial mereka.

ABSTRACT

Key words : Meaning
 Division of labor
 Man's world
 Gender typing of jobs
 Cultural's influence
 Men's sexualization

The objective of this research is to study the position of the professional woman who is working in man's world labor, focuses on how men's sexualization of work relations and the workplace contributes to job-level gender segregation. Sexualization of work relations and the workplace reinforce the assumption that men and women are inherently different terms of their physical and mechanical abilities. Accepting these differences as natural implies that their consequences such as job-level gender segregation, are beyond organizational control.

Primary data in methodology were collected from in-depth interviews, on site observation, and self history. Interviews with women and men were solicited in their house and the office. In-depth interviews were conducted with 4 subjects, their families, their superintendent and other foresters, in order to gather in-depth informations.

Sexualization and the resulting stigmatization of women as inferior to men maintains the potency of sex stereotypes that negatively affect their employment outcomes through the application of organizational procedures. The strength of job-level gender segregation rests upon the endurance of men's stereotypical beliefs about women's capabilities for doing men's work. These beliefs, behaviors, and corresponding organizational consequences constitute the preservation of men's privilege.

Gender segregation in the jobs makes obstructions to women in developing their career. Women are also facing glass ceiling when they try to reach the top position, and this situation makes only some women become the "boss", especially in the man's world labor.

Facing the difficulties in developing their career does not make women despair and quit their job. Still they do their job patiently and diligently, and it is caused by the presense of the meanings behind their jobs which struck them up to the job. Studying the difficulties which are faced by the women in developing their career, makes people understand what is the meaning of the career and the level of the job to the women in connection with the presence of the men in the man's world job.

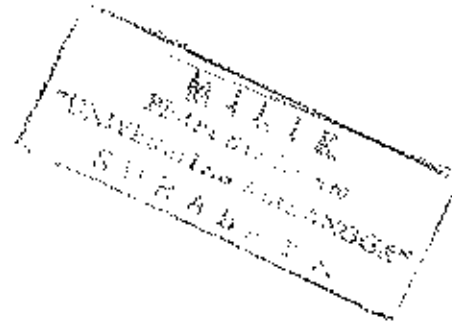
DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
	ii
I Pendahuluan	1
Latar Belakang Masalah	1
Perumusan Masalah	20
Tujuan Penelitian	21
Manfaat Penelitian	21
Metodologi Penelitian	22
II Tinjauan Teoretis dan Konsep yang Digunakan	35
Tinjauan Teoretis	35
Konsep yang Digunakan	66
III Penjelasan Umum Organisasi dan Kasus-Kasus Rimbawan Wanita Perum Perhutani	70
Penjelasan Umum	70
Kasus-Kasus Rimbawan Wanita	82
Kasus A	82
Kasus B	94
Kasus C	103
Kasus D	110
IV Analisis	120
Keluarga Orientasi	122
Perjalanan Karir	127
Masalah-Masalah yang Dihadapi	136
Dampak Karir bagi Keluarga	144
Konflik Peran dan Cara Mengatasi	146
Faktor-Faktor Penunjang Peran Ganda	151
Nilai-Nilai yang Dijadikan Pedoman di Dalam Mengatur Peran Ganda	153
Jawaban Pertanyaan Dalam Perumusan Masalah	159

V Kesimpulan	163
Makna yang ada	167
Temuan-Temuan	173
Daftar Pustaka	176

Lampiran

BAB I PENDAHULUAN



Latar Belakang Masalah

Peran wanita pada saat ini merupakan permasalahan yang masih hangat untuk dibicarakan, baik secara politis maupun sosial, khususnya di alam pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan di Indonesia. Perubahan sosial-budaya yang terjadi dalam masyarakat Indonesia, telah menyebabkan wanita tidak lagi hanya berperan di sekitar kegiatan kerumah tangga saja, tetapi terbuka kesempatan bagi mereka untuk memasuki bidang-bidang kegiatan di sektor publik, yaitu sebagai wanita yang giat bekerja di luar rumah, baik sebagai wanita karir maupun sebagai tenaga-tenaga yang profesional. Dengan demikian terjadilah perubahan dalam kedudukan dan peran wanita, yang merupakan salah satu akibat perkembangan industrialisasi dengan membawa dampak dalam sistem okupasi wanita, sehingga memberikan kesempatan yang lebih luas bagi wanita untuk bekerja di luar rumah, turut berintegrasi di dalam pembangunan.

Hak, kewajiban serta kedudukan wanita dalam pembangunan secara normatif telah diatur dalam GBHN, dengan meletakkan prinsip-prinsip dasar tentang wanita. Salah satu prinsip dasar tersebut adalah prinsip peran ganda, yaitu tugas dan kewajiban wanita yang harus bisa menciptakan keseimbangan, keserasian dan

keselarasan antara peran dalam keluarga (peran domestik) dan perannya sebagai pelaku pembangunan (peran publik). Di dalam melaksanakan pembangunan, masyarakat dan negara berusaha menginteraksikan secara aktif pembangunan di satu pihak, dan kebudayaan di lain pihak. Tradisi masyarakat Indonesia menganggap peran wanita hanya berupa peran domestik, tetapi dengan bergesernya anggapan tersebut, maka terbukalah kesempatan bagi wanita untuk melakukan peran publiknya, dan hal ini memunculkan peran ganda wanita.

Salah satu faktor yang mendorong wanita untuk bekerja di sektor publik dan mengembangkan karir, adalah terbukanya kesempatan bagi wanita untuk meraih jenjang pendidikan setinggi mungkin. Hal ini dimungkinkan, karena nilai-nilai mengenai pendidikan bagi pria dan wanita yang dianut oleh masyarakat sudah berubah, wanita bukan lagi hanya disiapkan untuk ke dapur saja, tetapi mereka berhak untuk meraih pendidikan setinggi-tingginya.

Dengan pendidikan yang dicapai oleh wanita, maka wawasan mereka semakin luas, dan hal tersebut memberikan kesempatan bagi wanita untuk menerapkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya. Di samping itu pendidikan juga menumbuhkan kesadaran pada wanita bahwa sebenarnya mereka mampu berbuat lebih banyak, apabila terbuka kesempatan bagi mereka untuk memperolehnya. Hal ini ditunjang dengan pendapat bahwa pendidikan menimbulkan keinginan untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari, serta

menimbulkan kesadaran bahwa manusia wajib mengembangkan bakat-bakatnya.¹ Dengan pendidikan maka wanita mempunyai kualifikasi pengetahuan secara akademis, yang memberikan peluang-peluang untuk menjadi tenaga-tenaga profesional yang mempunyai karir. Di samping itu wanita juga memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi dan peluang untuk mengembangkan karir sesuai dengan pendidikan mereka. Tetapi nampaknya perkembangan karir wanita banyak mengalami hambatan. Banyak kendala yang harus dihadapi oleh wanita karir, sehingga peluang-peluang yang tersedia belum bisa dimanfaatkan secara maksimal. Kenyataan ini bisa dilihat dari sedikitnya wanita yang bisa menduduki posisi-posisi sebagai pengambil keputusan maupun eksekutif di sektor publik. Sedikitnya wanita yang berhasil menduduki jabatan penting, sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa sejak tahun 1960-an, wanita sudah mulai memasuki dunia profesi dan karir secara luas, tetapi pada kenyataannya hanya sedikit yang bisa menduduki posisi-posisi puncak di pemerintahan, di bidang manajemen dan sektor-sektor kunci.²

Berkaitan dengan pendapat ini, nampaknya wanita mempunyai peluang untuk berkarir, tetapi peluang untuk mengembangkan karir tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan peluang yang dimiliki pria. Wanita menghadapi tantangan

¹ S.Sukanti Suryotjondro, *Wanita dan Kerja dalam T.O. Ichromi : Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 1990) h. 158.

² Terjemahan bebas peneliti dari Julia Evetts, *Women and Career, Themes and Issues in Advanced Industrial Societies*, (New York : Longman, 1994), h. 1.

dan hambatan yang lebih berat jika dibandingkan dengan pria dalam meraih jenjang-jenjang jabatan yang lebih tinggi, hal ini nampaknya merupakan suatu fenomena yang ada di masyarakat, bukan hanya di Indonesia saja, tetapi juga di negara-negara maju bahkan di seluruh dunia.

Peningkatan peran wanita di dalam kegiatan di luar rumah tangga, kelihatannya masih dipengaruhi oleh peran mereka sebagai isteri, ibu dan pengatur rumah tangga yaitu peran mereka di dalam dunia domestik. Wanita yang berkeluarga tidak mungkin melepaskan sepenuhnya peran domestik tersebut, apabila wanita tersebut mempunyai peran pula di sektor publik. Sistem budaya masyarakat masih menuntut para wanita untuk memenuhi kegiatan-kegiatan di sektor domestik, karena sektor ini secara alamiah dianggap merupakan tugas dan kewajiban wanita. Nilai-nilai budaya yang masih ada dalam masyarakat cenderung menyatakan bahwa pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, adalah tanggung jawab wanita, yang harus tetap dilaksanakan meskipun wanita bekerja di luar rumah, bahkan seandainya wanita tersebut mempunyai karir yang berhasil dan meraih jenjang jabatan yang tinggi, mereka tetap terikat dengan tugas-tugasnya di sektor domestik.

Di dalam usaha mengembangkan karir, wanita akan menghadapi peran ganda, yang disebabkan oleh perannya sebagai wanita karir dan peran sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda yang harus dijalani, menyebabkan wanita menghadapi tugas-

tugas yang lebih berat jika dibandingkan dengan kaum pria. Di dalam memilih bidang pekerjaan yang ingin ditekuni, pilihan bagi wanita juga lebih terbatas dari pria, yang disebabkan wanita juga menghadapi kendala pembagian kerja secara seksual (*sex segregation on the job*).³ Pendapat ini dikuatkan oleh Julia Evetts yang menyatakan bahwa wanita masih menghadapi kendala dalam posisi pekerjaannya yang disebabkan adanya segregasi yang nyata, yaitu pemisahan antara kedudukan secara vertikal dan kedudukan secara horisontal.⁴ Dengan adanya pembagian kerja secara seksual maka muncullah perbedaan kedudukan antara pria dan wanita yang merupakan segregasi horisontal. Segregasi semacam ini terjadi di dalam masyarakat industri, tetapi dengan keberadaan undang-undang persamaan hak antara pria dan wanita, nampaknya segregasi ini semakin lama semakin menghilang. Hal tersebut memberikan kesempatan pada wanita untuk memasuki semua bidang pekerjaan yang tersedia di sektor publik. Sedangkan segregasi vertikal terjadi karena pria lebih mungkin untuk menduduki jabatan-jabatan puncak, lebih mudah mengembangkan karir, sedangkan wanita tersubordinasi di jenjang - jenjang jabatan bawah, sehingga menampakkan adanya diskriminasi atau ketidak samaan di dalam pekerjaan. Tantangan dan hambatan ini pada kenyataannya ada dan ini disebabkan oleh kultur, yaitu adanya ideologi jender yang

³Barbara R.Bergman, *The Economic Emergence of Woman*, (New York : Basic Book, Inc., 1986), h. 87.

⁴Evetts, *Women and Career* h. 5.

merebak di kalangan masyarakat. Di samping itu adanya hambatan bagi wanita karir berkaitan pula dengan adanya kebudayaan *male chauvinism* di masyarakat.

Pola kebudayaan *male chauvinism* merupakan refleksi sikap superior pada pria, yang menganggap bahwa pria selalu lebih dari wanita, pria menganggap wanita selalu kurang dari pria. Wanita adalah pelengkap pria, sehingga prialah yang selalu mendapat kesempatan pertama.⁵ Dengan demikian maka pendidikan yang tinggi, jabatan-jabatan yang penting, peran-peran yang menentukan di dalam masyarakat selalu diberikan kepada pria.

Posisi wanita di sektor publik nampaknya termarginalisasi pula oleh norma-norma kultural, yaitu adanya dualitas yang bersumber pada peran jender dan kedudukan wanita sebagai anggota masyarakat. Kecilnya peran wanita di sektor publik bisa dikarenakan sedikitnya jumlah wanita yang berkarir, dan terbatasnya jenis-jenis pekerjaan yang terbuka bagi mereka. Hal ini disebabkan wanita menghadapi apa yang disebut pemisahan karena jenis kelamin, yaitu pemisahan bidang-bidang pekerjaan mana yang pantas dan mana yang tidak pantas untuk wanita. Wanita masih dianggap makhluk yang lemah, emosional, harus dilindungi secara alamiah, sehingga wanita hanya pantas untuk bekerja di sektor publik yang berkaitan dengan kewanitaan saja (*feminin jobs*), misalnya sebagai perawat,

⁵ Sarlito Wirawan Sarwono, "Citra Diri dan Peran Ganda Wanita dalam Masyarakat Sebagaimana Dicitakan Kartini". Makalah pada sarasehan "Citra Wanita Masa Kini" diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Cikini, Jakarta; 2 April 1984.

sekretaris, guru, bidan dan sebagainya. Wanita dianggap tidak layak untuk bekerja di bidang-bidang yang secara konsisten disediakan “hanya bagi pria”, misalnya penerbang, kehutanan, ABRI, teknisi dan sebagainya. Bidang-bidang ini dianggap merupakan pekerjaan yang memerlukan fisik yang lebih kuat, tingkat resiko dan bahaya yang tinggi, penanganan yang tidak emosional, serta memerlukan tingkat kerjasama yang besar, sehingga wanita dianggap tidak akan mampu untuk menangani hal-hal semacam ini. Kenyataan ini sangat tidak menguntungkan wanita, karena menghambat langkah wanita untuk mengembangkan karir mereka.

Banyak macam pekerjaan yang dianggap sebagai “pekerjaan pria saja” dan bidang-bidang lainnya dianggap “pekerjaan wanita saja”. Hal ini rupanya menjadi kunci untuk mengetahui rendahnya posisi wanita dalam pasaran kerja.⁶ Dengan demikian, pendapat semacam ini merupakan suatu alasan yang terpenting yang menyebabkan timbulnya pemisahan jenis pekerjaan bagi wanita dan pria, serta tersubordinasinya wanita di jabatan-jabatan tertentu. Tempat kerja tidak “seluruhnya bisnis” tetapi ada semacam sosialisasi yang terbentuk di dalam jaringan bisnis tersebut. Orang-orang yang terlibat di dalamnya harus berinteraksi dan bisa bekerja sama. Jika interaksi sosial menimbulkan masalah, maka produktivitas akan terganggu. Di dalam interaksi sering para pekerja pria mempunyai masalah, khususnya di sektor publik yang dianggap milik pria, misalnya karena mereka harus

⁶ Bergman, *The Economic* h. 87.

bekerjasama dengan wanita, mereka harus menerima perintah dari wanita, hal ini mengganggu ego mereka sebagai seorang pria. Di samping itu pria sering merasa keberatan untuk bersaing dengan wanita, mereka menganggap wanita mempersempit kesempatan yang seharusnya diperoleh pria dalam pekerjaan tersebut.

Kedua keadaan semacam ini menyebabkan wanita menghadapi hambatan yang transparan di dalam mencapai kemajuan karir dan promosi, yang merupakan suatu *glass ceiling* yang menghalang-halangi wanita untuk mencapai jenjang di atas tingkat menengah. Kondisi semacam ini menyebabkan wanita sukar untuk menembus posisi atas (*top position*), meskipun secara struktural rintangan ini tidak ada, namun eksistensinya nampak secara nyata.⁷ Peran wanita di dalam melaksanakan pembangunan, dinyatakan tidak berbeda dengan peran pria di segala bidang. Semua peraturan dan undang-undang menyatakan tidak ada perbedaan antara pria dan wanita untuk meraih kesempatan dalam pendidikan, pekerjaan maupun di dalam politik. Tetapi pada kenyataannya masih banyak hal yang belum sesuai antara *das sein* dan *das sollen*.⁸ Di dalam kehidupan masyarakat, wanita mempunyai kedudukan yang asimetris dengan pria, ada dikotomi antara dua jenis kelamin. Selain itu wanita karir yang profesional juga mengalami perlakuan

⁷ Evetts, *Women and Career* h. 6.

⁸ Ciptaningsih Utaryo, *Permasalahan Petenapan di Negara-negara Berkembang*, dalam *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana, 1993), h. 76.

diskriminatif dari para eksekutif pria, meskipun para wanita ini nyata-nyata secara jelas merupakan tenaga profesional dan berkualitas. Pernyataan ini diperoleh dari suatu survey yang telah dilaksanakan.⁹

Ascan Institute of Management pernah meneliti secara khusus tentang manajer-manajer Indonesia untuk mengidentifikasi manajer-manajer wanita yang berhasil di Asean.¹⁰ Untuk kasus di Indonesia penelitian dilakukan terhadap lima puluh dua responden yang tinggal di Jakarta. Dalam kesimpulan dikemukakan bahwa keberhasilan seorang manajer wanita dalam organisasi bisnis tidak diperoleh dengan mudah. Kerja keras dan tantangan untuk menjalankan peran ganda dihadapi oleh wanita, baik sebagai wanita karir, maupun sebagai ibu dan isteri, di samping pula kegiatan-kegiatan sosial lainnya dalam masyarakat selalu dituntut dari mereka.

Hambatan yang dihadapi oleh wanita karir karena adanya ideologi jender, digunakan untuk menunjukkan pembagian kerja secara seksual, sehingga terkonstruksi polaritas femininitas dan maskulinitas. Hal tersebut menimbulkan kedudukan yang subordinatif bagi wanita, sehingga jumlah wanita yang berkarir sangat sedikit jika dibandingkan dengan pria, khususnya di bidang yang dianggap "milik pria". Fakta menunjukkan bahwa wanita hampir tidak nampak dalam jabatan-jabatan puncak, baik sebagai pegawai negeri maupun di BUMN. Jumlah

⁹ Warta Ekonomi, Jakarta 20 Juli 1992.

¹⁰ Veronica Tanumihardja, "Manajer Wanita dalam Organisasi Bisnis", makalah pada seminar sehari studi wanita, oleh Pusat Studi Wanita Fisip UI, Jakarta 1 Oktober 1988.

wanita sebagai angkatan kerja yang mempunyai karir, dinyatakan sangat tertinggal dari kaum pria. Di dalam lingkungan pegawai negeri, hanya terdapat 1174 wanita yang menduduki jabatan di eselon III ke atas, yaitu sebagai pengambil keputusan dan pimpinan. Jumlah tersebut hanya merupakan 6,5 % dari jumlah seluruh pejabat di eselon III sampai dengan I, baik di semua Departemen maupun pada Badan Usaha Milik Negara.¹¹

Dengan melihat pada fenomena yaitu adanya kendala-kendala dan rintangan yang lebih berat bagi wanita, di dalam mengembangkan karir, serta fakta sedikitnya wanita yang bisa meraih jabatan di jenjang eselon yang cukup tinggi, maka bisa dikemukakan konsep-konsep yang mendasari, yaitu konsep jender dan konsep peran ganda pada wanita. Kedua konsep ini muncul karena adanya nilai-nilai budaya mengenai wanita di dalam masyarakat. Konsep jender mengacu pada pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan berdasarkan pada jenis kelamin, yang digunakan untuk menunjukkan suatu usaha pemberdayaan peran pekerja wanita dalam mengaktualisasikan diri di sektor publik. Bila wanita tersubordinasi pada jabatan-jabatan tertentu saja, maka mereka hanya bisa berkiperah di dalam pekerjaan yang dianggap pantas bagi mereka, hal ini menyebabkan sempitnya peluang-peluang yang mereka miliki.

¹¹ Sri Sanituti Hariadi, "Kepemimpinan Wanita", makalah pada seminar oleh Senat Mahasiswa Fakultas Kedokteran Hewan Unair, 28 April 1992.

Pola budaya *male chauvinism*, serta adanya ideal budaya (*cultural ideal*) yang menyatakan bahwa peran wanita adalah sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik, sedangkan di lain pihak wanita dianggap sebagai sumber daya manusia, menimbulkan dualitas kultural yang memunculkan konflik peran, dan menyebabkan wanita harus menghadapi hambatan yang cukup berat untuk mengembangkan karir mereka. Antropolog Ernestine F. menyatakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang tidak memberikan kekuasaan pada para wanita atas sumber-sumber daya yang berharga, hanya akan memberikan sedikit kemajuan bagi kedudukan umum mereka. Dikatakan pula bahwa hanya sebagai manajer, eksekutif, dan profesional saja wanita berada dalam suatu posisi untuk dapat melakukan tukar-menukar barang dan jasa, untuk melakukan bantuan-bantuan bagi orang lain yang membuat orang lain mempunyai kewajiban terhadap wanita tersebut. Hanya sebagai penguasa dari sumber-sumber daya yang berharga saja wanita dapat mencapai kekuasaan dan persamaan hak, serta gengsi.¹² Mengacu pada pendapat ini, bisa dikemukakan jika wanita ingin memperoleh kekuasaan, persamaan hak dan gengsi, mereka harus bisa menjadi pimpinan yang mempunyai kekuasaan tersebut, dan untuk itu dibutuhkan perjuangan yang ulet, dukungan dari

¹² Ernestine Friedl, "Society and Sex Roles" dalam James Spradley dan David Mc.Curdy, ed : *Conformity and Conflict. Reading in Cultural Anthropology*, (Boston : Little Brown and Company, 1984), h. 157.

keluarga, mempunyai kebijaksanaan dalam penanganan peran ganda mereka, ditunjang dengan tersedianya peluang-peluang bagi mereka.

Jabatan sebagai pengambil keputusan merupakan jabatan manajer yang menurut pandangan masyarakat merupakan jabatan "khusus untuk pria". Hal ini diperkuat oleh data dari Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat tahun 1979 yang menunjukkan hanya 6% wanita yang menduduki jabatan kepemimpinan jika dibandingkan dengan pria.¹³ Pada tahun 1990-an ternyata data perbandingan ini tidak banyak berubah, pria tetap mendominasi jabatan kepemimpinan dalam struktur manajemen organisasi bisnis. Di Indonesia sendiri berdasar pada angka absolut, lebih banyak pria yang bekerja pada jenis pekerjaan tersebut daripada wanita.¹⁴ Hal ini menunjukkan bahwa di dalam bidang kepemimpinan atau *managerial* dan bidang ketatalaksanaan, terjadi pemisahan karena adanya perbedaan jenis kelamin dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh pendapat Robert K. Merton : *occupations can be described as "sex type" when a very large majority of those in them are one sex and when there is an associated normative expectation that this is as it should be.*¹⁵ Anggapan ini bisa menyulitkan wanita di dalam mengembangkan karir, karena pekerjaan didominasi oleh satu jenis kelamin,



¹³ Linda Keller Brown, *Women and Business* dalam *Signs : Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 5, No. 2, 1979, h. 267 - 287.

¹⁴ Pusat Biro Statistik, *Indikator Sosial Wanita Indonesia*, (Jakarta : Pusat Biro Statistik, 1991), h. 16.

¹⁵ Cynthia Fuchs Epstein, *Women's Role. Options and Limits in Professional Careers*, (Berkeley, Ca. : University of Kalifornia Press, 1970), h. 152.

dan adanya harapan-harapan normatif yang ada, nampaknya hal ini berhubungan dengan pola budaya *male chauvinism* dan ideologi jender yang ada.

Struktur organisasi bisnis itu sendiri pada hakekatnya tidak membedakan peran antara pria dan wanita, tetapi pada kenyataannya yang memegang jabatan sebagai pimpinan tertinggi adalah pria.¹⁶ Dari hasil penelitian Harvard Business Review terhadap 2000 pria pemegang jabatan puncak, ditemukan 51 % dari pria ini masih mempercayai kalau wanita "secara emosional tidak cocok untuk manajemen". Dalam dekade terakhir memang pria lebih berhati-hati di dalam mengemukakan pendapat tersebut, tetapi hal ini tetap ada.¹⁷ Pendapat semacam ini muncul karena adanya gambaran tentang manajer ideal, yaitu yang merupakan pria dengan memiliki sifat-sifat agresif, mampu bersaing, tegas, giat, dominan dan rasional. Dengan gambaran manajer semacam ini, maka wanita dipandang tidak mampu untuk menjadi manajer, karena mereka dianggap tidak mampu bersaing, tidak mempunyai kemampuan penilaian sosial, berorientasi pada individu, emosional, berdasar pada intuisi, tidak ambisius dan bergantung.¹⁸ Jika jabatan manajer dikaitkan dengan stereotipi sifat-sifat manajer ideal, maka wanita akan menemui hambatan dalam mengarungi karir untuk bisa berperan di posisi

¹⁶ Shanti L. Poesposoejipto, *Perempuan Manager Peluang dan Tantangan*, dalam Mely G. Tan, ed., *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta : Sinar Harapan, 1991), h. 86 - 89.

¹⁷ Brown, "Women and" h. 267 - 287.

¹⁸ idem, h. 275.

pemimpin, akan tetap terjadi pemisahan jenis-jenis pekerjaan yang menyebabkan wanita tersubordinasi di jenjang jabatan di tingkat bawah.

Dari penelitian Tim Peneliti Fisip UI¹⁹ memperkuat pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan di atas. Dinyatakan bahwa sikap suami wanita karir tetap menghendaki isteri lebih mementingkan rumah tangga dan peran publik suami, dari pada pekerjaan mereka. Isteri diharapkan mampu melakukan tugas-tugas domestik dan publik dengan baik, tanpa menimbulkan masalah pada rumah tangga, dan tidak mengganggu karir suami. Dengan kesimpulan ini, bisa dikemukakan bahwa tugas isteri yang berkarir menjadi semakin berat dibandingkan dengan tugas suami. Isteri berhak mempunyai karir, tetapi harus sesuai dengan nilai-nilai normatif yang ada dalam masyarakat.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sharon K. Houseknecht dari Universitas Ohio,²⁰ mengemukakan hubungan antara pendidikan yang diraih wanita, karir dan keadaan rumah tangga. Dinyatakan bahwa kekacauan di dalam rumah tangga dikarenakan wanita ingin memadukan peran domestik dan peran publik mereka. Disertasi Pujiwati Sayogya²¹ mendukung adanya nilai-nilai dalam masyarakat mengenai peran wanita di dalam rumah tangga yang harus diutamakan, serta adanya pembagian kerja menurut jenis kelamin yang sangat mempengaruhi

¹⁹ Tim Peneliti Fisip UI, *Wanita Sebagai Penghasil Pendapatan*, (Jakarta: UI Pers, 1980).

²⁰ Sharon K. Houseknecht, Suzanne V, *Marital Disruption Among Professional Women: The Timing of Career and Family Events*. *Social Problems*, Vol. 31, No. 3, February 1984.

²¹ Pujiwati Sayogya, *Peranan Wanita Dalam Keluarga, Rumah Tangga dan Masyarakat yang Lebih Luas di Pedesaan Jawa*, Jakarta 1981, Disertasi di UI.

kedudukan wanita, sehingga mereka tidak bebas dalam melakukan aspirasinya di sektor publik.

Sedangkan Margery M. Ambrosius dari Universitas Nebraska-Lincoln USA, meneliti tentang wanita dan politik.²² Meskipun wanita didiskriminasikan, dianggap tidak berpengalaman di bidang politik, tidak memperoleh dukungan sepenuhnya dari partai serta memperoleh sentimen dari para pemilih, ternyata jumlah wanita yang dicalonkan untuk menduduki jabatan di pemerintahan semakin meningkat meskipun masih tertinggal jauh dari pria. Studi tentang polisi wanita yang bertugas di penjara pria dilakukan oleh Nancy C. Jurik dari Arizona State University.²³ Pekerjaan ini dianggap oleh masyarakat tidak pantas dilakukan oleh wanita, sehingga mereka menemui kesulitan dan hambatan dalam mengembangkan karir. Selanjutnya Suzanne E. Tallichet dari Morehead State University, meneliti tentang wanita yang bekerja di pertambangan batubara.²⁴ Dinyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin di dalam jaringan kerja dan tempat kerja, memperbesar segregasi yang ada diantara para pekerja tambang wanita dan pria. Wanita dianggap lebih rendah kemampuannya daripada pria, apalagi mereka bekerja pada bidang publik yang diidentifikasi pekerjaan "hanya untuk pria".

²² Margery M. Ambrosius dan Susan W., *Women and Politics at The Grassroots: Women Candidates For State Office in Three States, 1950-1978*. The Social Science Journal, Vol. 21, No. 1, January 1984.

²³ Nancy C. Jurik, *An Officer and A Lady: Organizational Barriers To Women Working as Correctional Officers in Men's Prisons*. Social Problems, Vol. 32, No. 4, April 1985.

²⁴ Suzanne E. Tallichet, *Gendered Relations in The Mines and The Division of Labor Underground*. Gender & Society, Vol. 9, No. 6, December 1995.

Beranjak dari penelitian-penelitian yang sudah dilaksanakan mengenai wanita yang berkaitan dengan peran jender dan sektor publik, nampaknya studi tentang wanita di sektor publik yang dianggap "milik pria", dengan pusat kajian pada makna keberhasilan wanita dalam karir dan jabatan yang diraih, belum pernah dilaksanakan. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis, mencocokkan apa yang diketahui, dilihat dan didengar, dari perilaku manusia, sehingga untuk itu digunakan paradigma definisi sosial. Dengan paradigma ini peneliti berusaha untuk memahami makna yang diberikan oleh para wanita karir tersebut, dengan demikian penelitian ini lebih bersifat emik.

Sebagai anggapan dasar atau asumsi dari penelitian ini, bisa dikemukakan bahwa budaya mempunyai peran yang sangat penting di dalam pembentukan perilaku kerja para wanita karir. Meskipun telah terjadi perubahan sosial-budaya yang memungkinkan terbukanya peluang bagi wanita untuk berperan di sektor publik, dan peluang untuk mengembangkan karir, tetapi nampaknya hanya sedikit wanita yang berhasil meraih jabatan pimpinan, mereka lebih banyak menghadapi hambatan dan kendala jika dibandingkan dengan pria, hambatan ini disebabkan adanya sistem budaya yang masih berkembang dalam masyarakat. Keberhasilan wanita dalam karir tidak akan terlepas dari dukungan dan pengertian keluarga. Dukungan dan pengertian ini sangat diperlukan karena adanya peran-peran yang

harus ditangani secara bersamaan. Dengan demikian bila wanita berhasil meraih jenjang jabatan yang tinggi, apalagi di dalam persaingan karir di sektor publik "milik pria", keberhasilan tersebut pasti mempunyai makna-makna tertentu bagi wanita itu sendiri. Di samping hambatan yang dihadapi, wanita menghadapi ketatnya persaingan dengan pria yang "seharusnya memiliki jabatan-jabatan tersebut". Pria merasa tersaingi, dan mereka merasakan semakin sempitnya peluang di dalam mengembangkan karir, karena masuknya wanita ke dalam "bidang kekuasaan pria". Dengan memperhatikan kesulitan-kesulitan yang cukup mendasar, serta hambatan-hambatan yang harus dihadapi oleh wanita di dalam mengembangkan karir, maka keberhasilan mereka mencapai jenjang jabatan yang tinggi, akan mempunyai makna-makna yang sangat dalam bagi wanita tersebut dalam interaksi mereka dengan pria.

Organisasi bisnis milik pemerintah pada hakekatnya mempunyai struktur organisasi, pola manajemen, budaya perusahaan (*corporate culture*) yang berbeda dengan organisasi bisnis yang dimiliki keluarga atau perorangan. Dengan demikian seluruh pekerja harus mengikuti sistem yang ada. Meskipun ada tuntutan untuk dipunyainya sifat-sifat khas manajer ideal, namun hal ini tidak menyurutkan jumlah profesional wanita yang berkarir. Pada kenyataannya wanita mampu meraih jenjang jabatan yang tinggi, menduduki jabatan sebagai pengambil keputusan, baik di sektor pemerintahan, BUMN, terutama di dalam bisnis swasta. Posisi ini

nampaknya bukan sesuatu yang diwariskan, tetapi wanita meraihnya dengan melalui jenjang-jenjang karir yang ada di dalam sistem organisasi, yang harus mereka jalani dengan penuh ketekunan, keuletan dan dedikasi yang tinggi.

Para profesional wanita bidang kehutanan yang berkarir di Perum Perhutani, merupakan tenaga-tenaga yang sudah cukup lama menekuni karir mereka. Jabatan mereka diperoleh pada seting pekerjaan yang non tradisional, dalam bidang yang dianggap maskulin yaitu “pekerjaan yang hanya untuk pria saja”. Keberhasilan dalam meraih jenjang jabatan yang tinggi di sektor publik yang dianggap milik pria ini menarik untuk dikaji, mengingat semakin banyaknya kendala yang harus dihadapi oleh wanita-wanita tersebut, serta ketekunan dan kemampuan yang harus mereka miliki untuk bersaing dengan pria.

Berbeda dengan sektor publik maskulin lainnya, Perum Perhutani menuntut dedikasi yang tinggi dari para pekerjanya, sehubungan dengan pentingnya arti hutan dan kehutanan bagi pelestarian lingkungan, serta kepedulian terhadap penduduk di sekitar hutan. Sebagai karyawan di suatu perusahaan milik negara, etos kerja para Rimbawan berbeda dengan pegawai negeri lain, karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada manajemen yang baik, dedikasi dan kedisiplinan para pekerjanya. Karyawan perusahaan sangat bertanggung jawab terhadap hidup-matinya perusahaan tersebut, sedangkan kebijaksanaan yang

direncanakan dan dijalankan di lapangan, serta cara kerja seluruh jajaran, sangat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut.

Bila wanita meraih peningkatan karir, maka akan meningkat pula tanggung jawab mereka di dalam menangani tugas-tugas publiknya, sedangkan tugas-tugas sebagai ibu rumah tangga harus tetap dilaksanakan. Tanggung jawab sebagai pengambil keputusan tidak hanya terbatas pada pekerjaan mereka saja, tetapi mereka harus bekerja sama untuk menentukan tujuan organisasi, membuat rencana, memimpin dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan, di samping itu wanita tersebut juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan anak buah.

Meskipun banyak kendala yang harus dihadapi, serta jalan panjang yang berliku yang harus dilalui oleh para wanita karir ini, nampaknya mereka dengan tekun dan telaten melaksanakan tugas-tugas tersebut. Tidak banyak wanita karir yang bisa mencapai keberhasilan meraih jabatan sebagai pengambil keputusan. Persaingan di sektor publik yang maskulin lebih berat dihadapi oleh wanita, apalagi mereka harus menghadapi pula pola budaya yang masih berkembang di masyarakat, yang menimbulkan hambatan-hambatan, tetapi wanita karir tersebut tetap bertahan bekerja di sektor tersebut, bahkan memperoleh kesuksesan dalam berkarir, meraih jenjang jabatan di eselon III. Di dalam penelitian ini ingin diungkap beberapa hal yang menarik, yang berkaitan dengan keberhasilan karir

tersebut. Hal ini akan dikemukakan di dalam perumusan masalah, yang menyetengahkan permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Perumusan Masalah

Berkaitan dengan keberhasilan karir wanita di dalam meraih jenjang jabatan yang tinggi di sektor publik yang maskulin, ada beberapa permasalahan yang ingin diungkap dalam penelitian ini. Apapun kendala yang dihadapi oleh wanita karir tersebut, ternyata eksistensi mereka tetap ada, dan keberadaan ini harus dipertimbangkan sebagai sumber daya manusia yang potensial. Ingin diungkapkan pula bagaimana cara mereka mengatasi permasalahan yang timbul karena usaha mereka untuk menggabungkan peran mereka di sektor publik dengan peran mereka di sektor domestik. Adapun permasalahan tersebut bisa dirumuskan sebagai berikut :

- Bagaimana bentuk kehidupan yang dijalani oleh para wanita karir, serta bagaimana mereka mengatur peran ganda yang harus dihadapi ?
- Apa makna karir bagi mereka, dan apa makna kesuksesan yang berhasil diraih di jenjang jabatan yang tinggi ?
- Nilai-nilai apa yang dijadikan pedoman oleh wanita karir di dalam mengatur dan melaksanakan kegiatan-kegiatan mereka ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah dirumuskan, perlu dikemukakan pula tujuan-tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini, sehingga permasalahan bisa diungkapkan secara jelas di dalam analisis. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mendeskripsikan kehidupan wanita karir di kantor maupun di rumah, dan menganalisis cara-cara wanita karir mengatur peran ganda mereka
- Mengetahui makna-makna apa yang terkandung dalam karir, keberhasilan, dan jabatan yang bisa diraih, bagi wanita karir itu sendiri dalam interaksi mereka
- Mengungkapkan nilai - nilai yang dijadikan pedoman oleh wanita karir dalam mengatur kegiatan-kegiatan mereka

Manfaat Penelitian

Dapat pula dikemukakan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

- Bisa memberikan masukan yang lebih dalam mengenai masalah wanita, tentang nilai keadilan dan kesejajaran antara wanita dan pria, di samping itu penghapusan ketidakseimbangan jender akan menyebabkan keberhasilan di dalam pembangunan sumber daya manusia
- Bisa memberikan analisis yang lebih tajam tentang posisi wanita dalam perannya,

sehubungan dengan adanya ideologi jender mengenai perbedaan jenis kelamin.

Metodologi Penelitian

Langkah-langkah yang digunakan di dalam penelitian ini, meliputi metoda-metoda yang mempunyai relevansi dengan studi kasus. Langkah-langkah tersebut bisa dijabarkan ke dalam beberapa poin yang meliputi : lokasi penelitian, bentuk penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* yaitu di Jakarta, dengan alasan bahwa wanita yang berprofesi sebagai rimbawan dengan jabatan sebagai pengambil keputusan (eselon III ke atas), hanya terdapat di kantor Departemen Kehutanan maupun di Direksi BULWIND yang berlokasi di Jakarta. Meskipun para wanita profesional ini berkedudukan di Jakarta, namun tanggung jawab mereka meliputi daerah hutan dan kehutanan di seluruh pulau Jawa kecuali DKI dan DIY. Wilayah kerja Perum Perhutani masih ditambah dengan daerah hutan Madura, NTB, NTT, Timor Timur dan Sopen, sedangkan sektor-sektor kehutanan di propinsi-propinsi lainnya merupakan daerah dan tanggung jawab Dinas-Dinas Kehutanan setempat.

Perum Perhutani dipilih sebagai lokasi penelitian, dengan pertimbangan bahwa Perum Perhutani merupakan lembaga kerja modern yang dianggap wilayah kerja khusus untuk pria. Perum Perhutani memiliki kompleksitas organisasi yang tinggi, serta memiliki diferensiasi vertikal berupa jenjang-jenjang jabatan yang

cukup kompleks, sehingga memungkinkan anggotanya untuk menduduki jabatan-jabatan yang cukup tinggi dalam struktur okupasi. Di samping itu, Perum Perhutani mempunyai budaya perusahaan atau kultur organisasi tertentu, yaitu nilai-nilai, keyakinan, sikap, norma bersama yang membentuk perilaku dan harapan-harapan dari setiap anggota organisasi. Budaya yang nampak adalah adanya rasa kekeluargaan yang erat, yang muncul karena persamaan nasib sebagai rimbawan yang sering hidup di tempat-tempat terpencil. Sistem kekeluargaan ini nampaknya terbawa pula di dalam hirarkhis jabatan, sesuai dengan motto tidak dikenal maka tidak disayang. Pengaturan posisi, pengisian lowongan jabatan, promosi, nampaknya dipengaruhi oleh motto tersebut, siapa yang sedang berkuasa akan memilih pembantu-pembantu yang sudah dikenal dengan baik.



Tugas-tugas wanita karir ini tidak bisa hanya ditangani dari balik meja kerja, tetapi secara rutin wanita-wanita karir ini harus meninggalkan keluarga selama sehari-hari, untuk mengadakan pengecekan di lapangan, rapat-rapat koordinasi dengan pejabat setempat, mengadakan pelatihan dan sebagainya. Fisik dan kemampuan kerja mereka harus selalu dijaga, mengingat medan hutan luas yang harus ditangani, mengadakan pemeriksaan dan pengawasan antara perencanaan dan pelaksanaan baik reboisasi, penebangan, produksi, industri dan penanganan kayu untuk ekspor.

Bila mereka mengadakan pengawasan dan pengecekan ke lapangan, waktu mereka tersita dengan pekerjaan yang dilakukan dari pagi hingga malam, selama sehari-hari. Setelah menyelesaikan sarapan pagi, diadakan diskusi dengan pejabat setempat, kemudian mereka menuju lokasi-lokasi hutan yang sudah ditentukan. Di hutan-hutan tersebut mereka bekerja, berjalan dari satu tempat ke tempat lain, menegur, memberi pujian, membetulkan yang masih salah, memberikan pengarahan, kepada petugas-petugas ujung tombak Perum Perhutani yang berada di hutan-hutan, yaitu para mandor, KRPH, Asper, yang di dampingi oleh Ajun atau Administratur setempat. Pulang kehotel sudah sore, dan malamnya diadakan pertemuan dengan pejabat-pejabat setempat, untuk membuat evaluasi kerja dan menyusun strategi pekerjaan yang memungkinkan, kemudian mereka harus membuat laporan perjalanan kerja tersebut. Pekerjaan semacam ini memang sangat melelahkan, tetapi dengan menganggap sebagai perjalanan nostalgia, dan senangnya bertemu dengan rekan-rekan yang berada di daerah, tugas-tugas tersebut bisa terselesaikan dengan baik.

Keunikan wanita karir tersebut, mereka mempunyai tanggung jawab terhadap hidup matinya perusahaan. Di samping itu mereka ternyata bisa mengatasi kendala-kendala yang ada yang menghalangi langkah mereka di dalam mengembangkan karir di sektor publik yang maskulin, bisa mengatasi budaya yang masih berkembang dalam masyarakat yang menyebabkan munculnya peran ganda,

pembagian kerja dan ketidaksamaan pada wanita. Bahkan mereka berhasil di dalam persaingan karir dengan pria, sehingga mampu meraih jabatan yang tinggi, dan mereka berhasil menembus dominasi pria di bidang kehutanan. Dengan melihat keunikan-keunikan tersebut, maka penelitian ini merupakan suatu studi kasus.

Karena masalah yang dikaji di dalam penelitian ini berkaitan dengan proses pemahaman dan makna, maka digunakan metoda kualitatif yang memfokus pada analisis pemahaman dan pemaknaan. Dengan studi kasus diperoleh pengamatan secara mendalam, tentang mengapa seorang individu bertindak dengan suatu cara tertentu, dan bagaimana dia akan bertindak di masa yang akan datang.²⁵ Upaya-upaya yang dilaksanakan adalah berusaha menelaah esensi, mencari makna di balik perilaku kerja wanita karir tersebut, yang nantinya akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan maupun yang tertulis dari subyek yang diteliti.²⁶ Penelitian dilakukan secara menyeluruh, dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan untuk bisa memahami perilaku individu yang menjadi subyek. Titik berat penelitian adalah pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasan, bahasa dan peristilahan mereka sendiri.

²⁵ Aida Vitalaya S. Hubeis, "Studi Kasus", makalah pada Penataran Metodologi Penelitian Sosial di Cisarua, Oktober 1994.

²⁶ Lihat Norman K. Denzin dan Ivonna S. Lincoln, *Hand Book of Qualitative Research*, (London : Sage Publications, 1994), h. 4, 11, 12. Lihat pula Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1994), h. 4-8.

Pengurusan ijin penelitian memakan waktu yang cukup lama, karena harus melalui beberapa kantor, yaitu Direktorat Sosial Politik Jawa Timur, Direktorat Jendral Sosial Politik Departemen Dalam Negeri, Direktorat Sosial Politik DKI Jakarta, kemudian Perum Perhutani Direksi Jakarta. Setelah menanti sejak tanggal 24 Mei 1996, surat ijin tersebut keluar pada tanggal 26 Juni 1996, dengan ijin penelitian dari Direktorat Sosial Politik DKI Jakarta mulai tanggal 24 Juni sampai dengan 24 September 1996. Waktu yang diberikan hanya tiga bulan, yang terasa sangat pendek untuk bisa mengumpulkan data-data yang diperlukan, sehingga peneliti meminta ijin Perum Perhutani untuk memperpanjang waktu penelitian tersebut. Secara luwes Perum Perhutani mengabulkan, sehingga penelitian bisa dilakukan sampai tuntas, bahkan sebelum surat ijin dari Perum Perhutani keluar, penelitian sudah boleh dilaksanakan. Maka pada saat menyerahkan surat ijin dari Direktorat Sosial Politik DKI pada tanggal 26 Juni 1996, sekaligus diadakan pendekatan ulang pada subyek-subyek penelitian yang kebetulan ada di kantor. Pendekatan pertama telah dilaksanakan pada bulan April 1996, dengan tujuan meminta kesediaan para subyek untuk diteliti. Sebelum penelitian dilaksanakan, diadakan pengamatan awal yang dilakukan sejak bulan Desember 1995, tanpa memberitahu subyek yang diteliti, sehingga merupakan pengamatan secara tertutup. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data, apakah subyek bisa dimasukkan ke dalam kriteria yang bisa diteliti. Kemudian pengamatan ini

dilanjutkan secara terbuka dengan intensif sejak 26 Juni 1996, guna memperoleh data-data yang diperlukan.

Pengamatan secara terbuka tersebut dilaksanakan bersama-sama dengan wawancara secara mendalam yang dilakukan secara berulang-ulang, baik di kantor, di rumah, maupun di tempat-tempat lain bila memungkinkan. Wawancara dilakukan pula terhadap suami dan putera-puteri subyek, rekan sekerja, atasan dan bawahan, dan khususnya terhadap subyek sendiri. Sedangkan pengamatan terbuka dilakukan dengan meminta izin kepada subyek untuk mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh subyek, baik kegiatan di kantor maupun di rumah dengan tidak mengganggu aktivitas subyek tersebut, sehingga pemahaman terhadap perilaku subyek bisa diperoleh secara mendalam. Pemahaman ini diharapkan bisa menelaah subyek secara menyeluruh sebagaimana adanya, sehingga telaah terhadap subyek bisa dilakukan secara holistik.

Dari hasil pengamatan dan wawancara secara mendalam, bisa dikonstruksi teori yang mempunyai relevansi dengan penelitian, hal ini dilakukan selama di lapangan. Telah terjadi perubahan budaya di dalam sistem okupasi sehingga membuka peluang bagi wanita untuk bekerja di sektor publik, bahkan di sektor publik yang dianggap "hanya untuk pria" telah dimasuki oleh wanita. Tetapi bidang pekerjaan ini memberikan kendala-kendala dan rintangan yang lebih berat bagi wanita jika dibandingkan dengan yang dihadapi oleh pria. Hal ini bukan disebabkan

oleh struktur yang ada, tetapi karena adanya pola budaya yang berkembang dalam masyarakat yang berkaitan dengan norma dan ideologi jender, sehingga hanya sedikit wanita yang berkarir di bidang tersebut, dan yang bisa mengembangkan karir, meraih jabatan yang tinggi. Keberhasilan semacam ini tentunya mempunyai makna-makna yang khusus mengingat kendala dan rintangan yang harus dihadapi para wanita tersebut.

Selama penelitian terlihat bahwa para subyek mempunyai ekstremitas tertentu, mereka bisa mengungkapkan secara jelas dan terinci tentang tugas-tugas mereka, tanggung jawab dan kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi di dalam melaksanakan peran mereka di sektor publik maupun di sektor domestik, pengertian tentang peran ganda mereka. Dengan demikian bisa diperoleh hal-hal yang esensial yang dikemukakan subyek berdasarkan pada konseptualisasi mereka sendiri. Di dalam analisis akan dikemukakan dalam bentuk kalimat-kalimat yang diucapkan oleh subyek, dengan demikian bisa dilakukan pengecekan hasil analisis dengan persepsi-persepsi dari subyek.

Penerapan jadwal waktu tidak bisa dilaksanakan secara ketat, karena kesibukan subyek. Misalnya wawancara terpaksa ditunda karena subyek harus ke daerah, bahkan wawancara dengan ibu D harus menunggu lama karena beliau ditugaskan ke luar negeri. Begitu pula jadwal wawancara dengan suami subyek tidak bisa ditentukan karena kesibukan-kesibukan mereka. Kesulitan lain muncul

karena ada beberapa putera-puteri subyek yang bekerja ataupun kuliah di kota lain, sehingga wawancara dilakukan secara tertulis dalam bentuk tidak terstruktur, khususnya pengungkapan pendapat mereka terhadap ibu mereka yang berkarir dan kehidupan keluarga, serta aktifitas mereka sendiri. Hal penentuan jadwal wawancara sering menemui kesulitan, tetapi secara luwes diadakan penyesuaian, dengan langsung mengadakan wawancara dengan subyek, rekan sekerja, bawahan maupun atasan subyek yang ditemui pada saat itu, ataupun mengadakan perjanjian ulang melalui telepon pada setiap kesempatan.

Langkah-langkah tersebut dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang subyek. Pusat perhatian penelitian bukan pada individu wanita karir itu sendiri, tetapi pada apa yang mereka lakukan dan apa yang tidak dilakukan, termasuk kata-kata dan perilaku mereka. Di samping itu dilakukan pula studi pustaka untuk memperoleh konsep-konsep dan analisa tentang wanita. Pengumpulan data-data mengenai Perum Perhutani sebagai data sekunder, dibantu oleh Divisi Organisasi dan Kepegawaian, sehingga diperoleh data mengenai jumlah karyawan dan karyawan secara lengkap beserta pangkat dan jabatan mereka, struktur organisasi serta kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan oleh Perum Perhutani, yang dikemukakan dalam Bab III. Selanjutnya dilakukan penelitian dan observasi di lapangan, dengan wanita karir yang berprofesi sebagai rimbawan di Perum Perhutani, dengan menduduki jabatan di eselon III sebagai

subyek penelitian. Jabatan tersebut merupakan jabatan yang tertinggi yang bisa diraih pada saat ini oleh wanita karir di Perum Perhutani. Ada lima wanita yang menduduki jabatan di eselon tiga, namun yang seorang bukan wanita karir yang berprofesi sebagai rimbawan lulusan Fakultas Kehutanan, tetapi merupakan tenaga lulusan Fakultas Ekonomi, dengan demikian tidak dimasukkan sebagai subyek penelitian, maka diperoleh empat subyek yang diteliti. Sedangkan sumber-sumber data yang lain adalah suami dan putra-putri subyek, atasan dan bawahan di kantor, rekan sekerja dan orang-orang yang dekat dengan subyek.

Di dalam usaha untuk mengumpulkan data, diambil langkah-langkah sebagai berikut :

- a) mengadakan pengamatan dan partisipasi terbatas, yang dilakukan pada saat berlangsungnya wawancara mendalam. Partisipasi terbatas dilakukan di kantor maupun di lingkungan rumah subyek. Hal-hal yang diamati antara lain interaksi subyek dengan rekan sekerja, bawahan, keluarga, kebiasaan-kebiasaan dan kegiatan rutin subyek. Dengan partisipasi terbatas peneliti tidak mengganggu kegiatan subyek, tetapi mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan baik di kantor maupun di rumah, sehingga peneliti dapat mendeskripsikan sikap, dan mengartikan tindakan subyek pada saat-saat tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

- b) melakukan wawancara tidak berstruktur untuk mengetahui kehidupan subyek sesuai permasalahan dan tujuan penelitian, melalui orang-orang di sekitar subyek, yaitu suami, anak-anak, pembantu rumah tangga, sekretaris, rekan sekerja dan sebagainya.
- c) melakukan wawancara secara mendalam yang dilaksanakan untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai bentuk hubungan subyek dengan suami, anak-anak dan lain-lain, peran sektor publik mereka, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana subyek memberi makna terhadap karir, kepemimpinan, keberhasilan, keluarga, dan bagaimana subyek memberikan persepsinya terhadap peran domestik, cara membuat keputusan, pengaturan waktu, penyelesaian konflik peran, faktor-faktor pendukung peran ganda, masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan peran ganda, dampak peningkatan karir bagi dirinya dan bagi keluarga.
- d) mengumpulkan data pengalaman hidup individu (*individual life history*).

Data yang diperoleh dituangkan dalam bentuk catatan lapangan, dan peneliti merupakan instrumen penelitian, dengan berusaha mengembangkan pertanyaan-pertanyaan selama di lapangan. Wawancara dilakukan secara terbuka, dengan semakin memfokus pada masalah yang diperlukan, sehingga informasi yang diperoleh semakin lengkap dan mendalam. Hal ini dilakukan untuk mengorek kejujuran subyek, terutama yang berkaitan dengan sikap, perasaan dan pandangan

mereka. Pengumpulan data dikembangkan secara *snowballing*, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi tentang subyek dari berbagai sumber, sehingga informasi tersebut semakin lama semakin membesar seperti bola salju yang menggelinding, sampai informasi yang dikumpulkan tersebut sudah jenuh (informasi yang diulang-ulang atau *saturated*), dengan demikian penelitian tersebut dapat diakhiri.

Peneliti memperoleh dan mengetahui secara langsung dari subyek tentang latar belakang keluarga sebelum menikah (keluarga orientasi), pengalaman sosialisasi mengenai dunia publik, riwayat pendidikan, perjalanan karir, peristiwa-peristiwa penting yang mempengaruhi kehidupan subyek, dan latar belakang keluarga subyek setelah menikah (keluarga prokreasi). Digunakan pengumpulan data dengan meminta subyek untuk menuliskan riwayat hidupnya (*life history*), yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis dan meminta pendapat-pendapat mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pengumpulan data bisa melalui *life history* atau membuat tulisan-tulisan yang menunjuk pada opininya terhadap permasalahan atau obyek-obyek yang dikaji.²⁷

Di dalam analisis digunakan pendekatan *dialogical interpretation*, yaitu suatu dialog antara pemahaman subyek (emik) dengan pemahaman peneliti (etik), untuk memahami suatu gejala di lapangan. Dari dialog tersebut dihasilkan *negotiate*.

²⁷ Hubeis, "Studi Kasus"

meaning. Analisis data dilakukan secara bersamaan pada setiap tahap pengumpulan data.

Teknik triangulasi yaitu teknik pengumpulan data sejenis dengan menggunakan sumber data yang berbeda yang tersedia di lokasi, digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan. Dengan demikian maka kebenaran data dari sumber yang satu diuji dengan data yang sama yang diperoleh dari sumber data yang lain, kemudian didiskusikan dengan yang lebih mengetahui permasalahan tersebut, misalnya atasan subyek dan sebagainya. Teknik analisis data dilakukan dalam bentuk interaktif, yaitu tiga komponen analisis yang berupa reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan dilakukan dalam bentuk interaktif, dengan proses pengumpulan data sebagai proses siklus.²⁸

Dari pengamatan dan wawancara, disusun catatan lapangan, yang kemudian dikemukakan dalam bentuk sajian data dengan meninggalkan data-data yang tidak ada relevansinya dengan penelitian. Dalam analisis data, sajian data mengemukakan data kasus per kasus, dan dari kasus-kasus tersebut dianalisis mengenai masalah-masalah yang dihadapi subyek, dampak karir, konflik peran dan cara mengatasi, faktor penunjang peran, nilai yang dijadikan pedoman, serta penarikan kesimpulan yang dilakukan secara interaktif dengan reduksi data dan sajian data.

²⁸ Lihat H.B. Sutopo, *Pengantar Penelitian Kualitatif*, (Surakarta : Pusat Penelitian, 1988), h. 49 - 53.

Dengan model ini peneliti tetap bergerak di antara tiga komponen analisis, di mana kegiatan pengumpulan data dilakukan selama proses pengumpulan berlangsung. Apabila masih dibutuhkan data untuk memantapkan data pendukung, ataupun untuk menyusun kesimpulan, maka peneliti masih bisa kembali ke lokasi penelitian. Data-data yang sejenis digali dari hasil wawancara terhadap para subyek, misalnya data tentang sikap suami terhadap isteri yang berkarir, kemudian data tersebut dibandingkan dengan data yang diperoleh dari para suami. Demikian pula data-data sejenis yang lain, bisa diperoleh dari informasi yang diberikan oleh putra-putri subyek, rekan sekantor, atasan dan bawahan, orang yang dekat dengan subyek, sehingga informasi yang diperoleh semakin lama semakin banyak. Bila informasi tersebut hanya diulang-ulang saja dari informasi-informasi terdahulu, maka pengumpulan data dihentikan.

BAB II TINJAUAN TEORETIS DAN KONSEP YANG DIGUNAKAN

Tinjauan Teoretis

Berbicara mengenai masalah wanita khususnya wanita Indonesia, tidak akan terlepas dari masalah budaya yang mengelilinginya. Sejak lahir manusia sudah dikelilingi oleh tatanan-tatanan, aturan-aturan, nilai-nilai dan adat istiadat yang ada di dalam masyarakat. Mereka harus menerima, mempelajari dan menerapkannya dalam diri masing-masing sebagai anggota masyarakat tersebut. Dengan demikian, tatanan, aturan, nilai dan adat istiadat yang membentuk pola kebudayaan tertentu, berpengaruh pada kehidupan dan perilaku para anggotanya, hal ini sesuai dengan pendapat bahwa manusia tidak bisa lepas dari budaya, dan membawa budaya itu dalam diri manusia itu sendiri kemanapun mereka pergi. Budaya sudah diwariskan sejak anak-anak oleh orang tua, pendidikan dan lingkungan.²⁹ Berkaitan dengan hal tersebut, maka wanita yang mempunyai karir dengan jabatan setinggi apapun, akan tetap membawa kemana saja kebudayaan yang telah tertanam dalam dirinya sejak mereka masih kecil. Budaya yang khususnya berkaitan dengan nilai-nilai jender, akan selalu berperan didalam kehidupan mereka, dan akan mempengaruhi perilaku kerja para wanita karir tersebut.

²⁹ Edward T. Hall, *Beyond Culture*, dalam Franz-Josef Eilers *Berkomunikasi Antara Budaya*. Diterjemahkan oleh John Tondowidjojo, (Ende : Nusa Indah, 1987), h. 5.

Kajian-kajian tentang wanita yang berkembang sejak tahun 1960-an menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan yang mendasar mengenai kedudukan dan peran wanita dalam berbagai masyarakat. Wanita diberi tanggung jawab di sektor domestik termasuk di dalamnya pengasuhan anak, juga diharapkan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kehidupan keluarga sehari-hari, kesejahteraan anak, serta mempunyai kewajiban sebagai isteri yang bisa selalu memberikan dukungan emosional bagi suami, suatu ideal budaya yang tumbuh dalam masyarakat. Tugas ini diberikan kepada wanita secara alamiah, sudah diwarisi dari generasi ke generasi, melalui budaya yang ada di dalam masyarakat.

Dengan demikian wanita menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan domestik karena perannya sebagai ibu, isteri dan pengelola rumah tangga, seperti yang dinyatakan bahwa kegiatan-kegiatan ekonomis dan politis pada wanita diisi oleh tanggung jawabnya atas pengasuhan anak, di samping itu pemusatan emosi dan perhatian wanitapun ditujukan istimewa pada anak-anak dan rumah tangga.³⁰ Peran wanita di sektor domestik ini mengikat mereka pada pekerjaan-pekerjaan di sekitar kerumahtanggaan saja, sedangkan pria mempunyai kesempatan yang lebih luas dan kebebasan untuk bergerak di dunia luar, yang memberikan kemungkinan untuk meraih kepemimpinan. Sektor domestik tidak memberikan kesempatan bagi wanita untuk berkembang, bahkan kegiatan tersebut sering tidak dihargai,

³⁰ Michalle Z. Rosaldo ed., *Women, Culture and Society*, (California : Stanford University Press 1983), h. 24.

sedangkan kegiatan pria di sektor publik, memungkinkan pria untuk berkembang dan memperoleh kekuasaan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa kegiatan-kegiatan pria selalu diakui sebagai yang mempunyai kekuasaan terpenting, sistem-sistem budaya memberikan wibawa dan nilai lebih untuk peran dan kegiatan-kegiatan pria dari pada yang dilakukan oleh wanita di sektor domestik.³¹ Perbedaan pria dan wanita tersebut disebabkan juga adanya kerangka pemikiran tentang perbedaan jenis kelamin atau ideologi jender, sehingga muncul stereotipi maskulinitas dan femininitas secara diskriminatif.

Dengan terjadinya perubahan dalam kedudukan dan peran wanita yang disebabkan oleh adanya perkembangan industrialisasi, membawa dampak bagi sistem okupasi, juga membuka kesempatan yang lebih luas bagi wanita untuk bekerja di luar rumah. Industrialisasi membawa dampak pada bentuk dan tatanan kehidupan masyarakat, dari masyarakat yang semula sederhana menjadi masyarakat yang kompleks dengan perbedaan pada organisasi dan kekerabatan. Masyarakat kompleks tersebut merupakan masyarakat industri (*industrial society*), sedangkan masyarakat yang sederhana disebut masyarakat kesukuan (*tribal society*). Dalam masyarakat kompleks, terjadi pemisahan yang sangat jelas antara tempat kerja dan "rumah". Keluarga bukan lingkungan untuk memperoleh mata pencaharian, juga pekerjaan rumah tangga tidak dibayar, dan dalam

³¹ *idem*, h. 19.

masyarakat luas sebagian besar tidak dihargai.³² Selubungan dengan pendapat tersebut, terlihat bahwa pengetahuan kebudayaan menganggap sektor domestik terpisah dengan sektor publik, dan pekerjaan di sektor domestik ini tidak memberikan kemungkinan pada wanita untuk berkembang.

Perkembangan industrialisasi membuka peluang bagi wanita untuk giat di sektor publik, namun nampaknya peluang yang harus dimanfaatkan oleh wanita ini, mempunyai kendala-kendala dan hambatan yang merintangki kegiatan mereka. Adanya ideal budaya di satu pihak, dan terbukanya kesempatan bagi wanita untuk berperan di sektor publik, memunculkan konsep peran ganda bagi wanita, yang menyebabkan dualitas kultural sehingga menimbulkan konflik peran bagi wanita.

Di dalam berkarir, wanita juga menghadapi permasalahan pemisahan karena jenis kelamin. Hal ini disebabkan adanya ideologi jender yang masih dianut oleh masyarakat. Jender merupakan suatu interpretasi mental dan kultural terhadap perbedaan jenis kelamin, hubungan antara pria dan wanita yang menyebabkan timbulnya pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan karena jenis kelamin.³³

Nilai-nilai jender yang disosialisasikan terhadap wanita melalui keluarga dan masyarakat, kurang mendukung kesempatan dan kemajuan wanita untuk berperan

³² Roger M. Keesing, *Antropologi Budaya. Suatu Perspektif Kontemporer*. Edisi 2 diterjemahkan oleh R.G. Sockadyo, (Jakarta : Erlangga, 1992), h. 272.

³³ Arief Budiman, *Pembagian Kerja Secara Seksual*, (Jakarta : PT Gramedia, 1985) h. 1-5.

aktif dalam masyarakat, hal ini menyebabkan wanita cenderung untuk membatasi aspirasi mereka di sektor publik. Wanita yang mencoba menggabungkan suatu karir yang profesional dengan suatu kehidupan rumah tangga, akan menghadapi lebih dari satu peran, karena mereka tidak bisa meninggalkan tugas-tugas di sektor domestik. Peran semacam ini dikenal dengan peran ganda wanita, dan peran ini merupakan solusi yang dicanangkan oleh pemerintah serta diterima oleh masyarakat. Dengan kegiatan wanita di sektor publik, maka wanita harus melaksanakan peran ganda tersebut, yang merupakan tugas dan tanggung jawab di sektor publik maupun di sektor domestik. Di samping harus melaksanakan peran ganda tersebut, wanita yang berkarir harus menghadapi pula norma-norma yang ada dalam masyarakat terhadap wanita karir.

Seorang wanita yang bekerja di luar rumah, akan mendapat penilaian normatif dari masyarakat. Wanita membutuhkan dukungan dari lingkungan sosial dan dari keluarga, sehingga tidak akan muncul perasaan bersalah karena tidak bisa membagi waktu sebanyak mungkin untuk keluarga. Keberhasilan di dalam karir harus selalu diimbangi dengan keadaan rumah tangga yang baik, sehingga karir mereka bisa memenuhi nilai-nilai normatif yang ada dalam masyarakat dan mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Peran ganda wanita merupakan resiko yang harus dihadapi oleh wanita bila mereka ingin bekerja di sektor publik. Keinginan ini muncul karena terbukanya

kesempatan bagi wanita untuk berkarir, dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi, misalnya karena faktor ekonomi, mengabdikan ilmu, mengisi waktu, mengaktualisasikan diri dan sebagainya. Hal ini didukung dengan pendapat bahwa wanita masa kini giat di sektor publik disebabkan adanya beberapa pilihan. Pilihan itu bisa disebabkan karena keinginannya untuk memenuhi kebutuhan akan rasa bahagia dengan bekerja, karena untuk mencari imbalan dalam bentuk uang, barang maupun jasa, atau karena rasa bangga akan keberhasilan prestasi obyektif mereka di sektor publik.³⁴ Mereka bisa melakukan kegiatan di sektor publik, tetapi tetap harus memperhatikan nilai-nilai yang ada.

Nilai-nilai normatif yang ada dalam masyarakat menganggap wanita berhasil dalam karir, bila mereka berhasil pula di dalam membina rumah tangga, bisa menciptakan suasana bahagia, selalu menjaga kesehatan dan kesejahteraan di dalam keluarga. Terlihat bahwa masyarakat menuntut para wanita karir untuk selalu menjaga terciptanya keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara karir dan keluarga. Pemenuhan nilai-nilai normatif ini nampaknya merupakan suatu tugas yang tidak ringan bagi wanita. Setinggi apapun jenjang jabatan yang diraih oleh wanita, tetapi bila rumah tangganya berantakan, anak-anak nakal, suami terlantar, maka mereka tidak dinilai sebagai wanita karir yang berhasil.

34

Sayogya, *Peranan Wanita*

Nilai-nilai semacam ini memperberat langkah wanita dalam mengembangkan karir, apalagi bagi wanita yang mempunyai jabatan. Sebagai wanita yang berhasil dalam karir dan berpendidikan tinggi, mereka akan berusaha memenuhi nilai-nilai tersebut, berusaha menampilkan tuntutan masyarakat terhadap keberhasilan karir mereka, dengan menciptakan keluarga yang bahagia.

Nilai-nilai normatif yang ada dalam masyarakat terhadap wanita karir, bisa menyebabkan timbulnya konflik terhadap peran ganda wanita, yang menyebabkan mereka melangkah dengan ragu-ragu dalam kegiatan mengembangkan karir, sesuai dengan pernyataan tentang wanita yang mencoba untuk menggabungkan peran karir profesionalnya dengan suatu kehidupan berumah tangga, dalam prosesnya sering menghadapi konflik di dalam usaha menyetaraskan rumah, perkawinan, anak-anak dan pekerjaan.³⁵ Hal ini bisa menjadi kendala bagi wanita karir yang terpaksa menolak tugas-tugas pekerjaannya seperti dinas ke luar kota, kenaikan jabatan yang mengharuskan mereka pindah ke kota lain dan sebagainya, karena tanggung jawabnya pada keluarga. Akibatnya wanita dapat mengalami hambatan-hambatan yang menghalangi kemajuan karir dan pribadi mereka. Konflik semakin pelik apabila suami dan anak-anak kurang mendukung peran ganda mereka.

Dengan tugas-tugas wanita di sektor publik, mereka dibebani pula dengan seperangkat harapan, baik dari perusahaan maupun dari dirinya sendiri terhadap

³⁵ Russel Fitzgibbons dkk., *Career and Conflict. A woman's Guide to Making Life Choices*, (Engelwood Cliffs New York : Prentice Hall Inc., 1982), h. 124.

peran mereka, sehingga di dalam melaksanakan peran, wanita harus menampilkan perilaku kerja yang sesuai dengan hak dan kewajiban yang ada. Di samping itu wanita juga mempunyai peran domestik yang tentunya dibebani pula oleh seperangkat harapan lain, yaitu dari masyarakat maupun penyandang peran itu sendiri. Pada kenyataannya kedua harapan ini bertolak belakang, masing-masing mempunyai seperangkat harapan yang berbeda, sehingga bisa menimbulkan kesulitan apabila wanita tidak bisa melakukan penyesuaian dalam mengatasi konflik peran tersebut.

Ideologi jender berbasas pada determinisme biologis dan kultural, sehingga untuk memahami posisi wanita dalam masyarakat, khususnya yang menduduki jenjang jabatan yang tinggi, harus melihat pada jender yang terbentuk setelah kelahiran, diinternalisasikan, disosialisasikan dan dikembangkan oleh lingkungan di dalam pranata sosial seperti adat istiadat, diferensiasi jender, struktur dan kekuasaan.³⁶ Hal ini tentunya berpengaruh pada perilaku wanita karir, sehingga perlu dilihat bagaimana hubungannya dengan keadaan keluarga orientasi, yang ditunjang dengan pernyataan bahwa peran jenis kelamin erat hubungannya dengan infra struktur yang melandasinya.³⁷

Mengkaji jender dengan berbasas pada determinisme sosial-budaya, tidak akan terlepas dari stereotipi maskulin dan feminin, dimana wanita secara kontekstual

³⁶ Budiman, *Pembagian Kerja* , h. 62.

³⁷ idem, h. 64

ditempatkan pada karakteristik yang dianggap khas wanita, hanya pantas melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan sifat kewanitaan saja. Determinisme sosial-budaya ini menyebabkan wanita merasa canggung, karena mereka dinilai secara berlebihan bila mereka bekerja di sektor publik yang maskulin, dan mereka dianggap menyimpang dari tugas dan kewajibannya sebagai wanita. Hal ini menyebabkan wanita lebih banyak mengalami hambatan, termasuk di dalamnya hambatan secara psikologis, yang disebabkan oleh keterpaksaan mereka untuk menerima penilaian tersebut, dipaksa untuk menyamakan langkah dengan pria di dalam mengembangkan karir. Tuntutan ini tentu saja tidak mudah dilaksanakan oleh wanita, sebab mereka masih harus menangani peran lainnya, yaitu peran domestiknya untuk memenuhi nilai-nilai normatif yang diberikan masyarakat terhadap keberadaan mereka sebagai wanita karir.

Kendala yang dihadapi oleh wanita akan bertambah dengan masih adanya pola budaya *male chauvinism* di dalam masyarakat, yaitu suatu sikap superior pada pria yang menganggap pria selalu lebih dari wanita, wanita selalu kurang dari pria, wanita hanya merupakan pelengkap pria saja (lihat halaman 6). Sikap superior pria terhadap wanita menghambat perkembangan karir, sebab wanita tidak dinilai dari kemampuannya, tetapi sejak awal wanita sudah dinilai dari perbedaan jenis kelamin, dinilai karena mereka wanita, hal ini berkaitan dengan konsep jender yang ada di masyarakat.

Konsep jender mencakup dua aspek yaitu *gender identity* dan *gender role*.

Gender identity merupakan pengenalan individu terhadap dirinya sendiri, apakah dia pria atau wanita, sedangkan *gender role* tidak semata-mata alamiah tetapi menyangkut seperangkat perilaku yang sudah ditentukan oleh lingkungan sosialnya, merupakan suatu kesepakatan sosial yang ditentukan oleh budaya, norma-norma yang ada, yang mengatur pembagian kerja secara seksual.³⁸ Dengan *gender role*, masyarakat membagi pekerjaan secara seksual, yang nampaknya tidak menguntungkan posisi wanita di sektor publik, karena adanya hubungan antara hambatan yang dihadapi oleh wanita didalam mengembangkan karir dengan pembagian kerja secara seksual. Sejak awal nampaknya wanita telah tersosialisasi di dalam posisi-posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pria, di dalam persaingan memperoleh kesempatan-kesempatan yang ada. Dalam persaingan kerja, wanita tidak dinilai karena kemampuan dan prestasi kerja mereka, tetapi ada faktor-faktor lain yang menjadi bahan pertimbangan. Faktor-faktor tersebut nampaknya menjadi kendala bagi wanita untuk bersaing dengan pria di sektor publik yang dianggap milik pria. Hambatan-hambatan ini terlihat secara transparan, apalagi bila wanita tersebut ingin menembus jabatan-jabatan yang tinggi. Hal ini

³⁸ Saparinah Sadli, "Strategi Pengembangan Kesadaran tentang Isu Gender sebagai Upaya Meningkatkan Kesertaan Wanita dalam Wajib Belajar", makalah pada Penataran Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Cisarua Oktober 1994, h. 8-14.

bisa dibuktikan dengan sedikitnya wanita yang berhasil meraih jenjang jabatan yang tinggi.

Pola budaya yang ada dalam masyarakat nampaknya mendorong keadaan semacam ini. Pernyataan bahwa dalam semua masyarakat terdapat pembagian kerja secara seksual, bentuk-bentuk ketidaksamaan berdasarkan pada jenis kelamin yang terstruktur serta adanya konsepsi-konsepsi ideologi mengenai pria dan wanita,³⁹ menguatkan kenyataan yang ada. Begitu pula *male chauvinism* bisa menyebabkan wanita selalu tersubordinasi dan memperoleh tindakan diskriminatif, karena dianggap tidak bisa menandingi pria. Dengan melihat data di Perum Perhutani mengenai kepegawaian, ada jabatan-jabatan yang selama ini belum pernah diberikan kepada wanita, dengan alasan yang tidak jelas. Jabatan-jabatan sebagai Asisten Perum Perhutani (Asper), Ajun Administratur, Administratur, atau jabatan Kepala Biro (setara dengan Kepala Sub Divisi), dan jenjang-jenjang di atasnya, belum pernah dijabat oleh wanita.⁴⁰ Secara struktural wanita tetap diberi kesempatan untuk menduduki jabatan-jabatan tersebut, tetapi secara kultural jabatan-jabatan tersebut kelihatannya jauh dari jangkauan wanita.

Peran wanita dinyatakan tidak berbeda dengan peran pria di segala bidang.

Semua peraturan dan undang-undang menyatakan tidak ada perbedaan antara pria

³⁹ Stephen K. Sanderson, *Sosiologi Makro, Sebuah pendekatan Terhadap Realitas Sosial*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1993), h. 395.

⁴⁰ Kesimpulan yang diambil setelah diadakan penelitian terhadap data kepegawaian Perum Perhutani 1996, yang diperoleh dari Divisi Organisasi dan Kepegawaian 17 September 1996.

dan wanita untuk meraih kesempatan dalam pendidikan, pekerjaan, maupun bidang politik. Tetapi pada kenyataannya masih banyak hal yang belum sesuai antara yang tertulis dan kenyataan yang ada. Parker dan Parker dalam Sanderson juga menyatakan bahwa kegiatan yang diperuntukkan bagi pria, secara konsisten adalah kegiatan yang memerlukan kekuatan fisik yang besar, dengan tingkat resiko dan bahaya yang tinggi, tingkat kerja sama kelompok yang tinggi. Adapun kerja wanita yang feminin kurang berbahaya, cenderung bersifat mengulang, tidak memerlukan konsentrasi yang intens, kurang memerlukan latihan yang intensif, dan hanya membutuhkan ketrampilan yang rendah.⁴¹ Dalam pernyataan ini nampak bahwa nilai-nilai jender memisahkan pekerjaan-pekerjaan mana yang pantas untuk dilakukan oleh wanita, dan mana yang hanya patut dikerjakan oleh pria saja, dan yang dilakukan oleh wanita hanyalah pekerjaan yang dianggap lebih rendah dari pada yang dilakukan oleh pria, sehingga wanita dianggap tidak akan mampu bila memasuki bidang pekerjaan yang "hanya untuk pria".

Pendapat ini ditunjang oleh sosialisasi tentang adanya perbedaan fisik dan psikis antara pria dan wanita, yang menentukan pula fungsi masing-masing di dalam masyarakat. Pembagian fungsi semacam ini pada akhirnya mengarah ke pembagian kerja secara seksual. Dalam kenyataannya kendala ini dihadapi oleh wanita, dengan melihat sedikitnya wanita yang memasuki sektor publik yang

⁴¹ Sanderson, *Sosiologi Makro*, h. 396.

maskulin, dan sedikitnya wanita yang berhasil meraih jenjang pengambil keputusan. Hambatan yang disebabkan *glass ceiling* harus dihadapi oleh wanita, yaitu suatu hambatan yang terlihat secara nyata yang dihadapi oleh wanita karir, sehingga menghalang-halangi langkah wanita untuk mencapai jenjang di atas tingkat menengah, wanita sukar menembus posisi atas atau *top position* (lihat halaman 8).

Umumnya kedudukan posisi tawar-menawar wanita di pasar kerja lebih lemah dari pria. Hal ini menyebabkan wanita cenderung menempati kedudukan dan melakukan pekerjaan yang kurang dihargai, wanita masih kurang terwakili dalam jenis pekerjaan manajemen yang berkuasa dan pengambil keputusan.⁴² Perubahan struktural dalam pasar kerja yang terus berkembang, membuka kesempatan bagi wanita untuk giat di sektor publik, bahkan di sektor publik yang dianggap milik pria. Tetapi perubahan tersebut nampaknya masih kurang berarti bagi wanita, karena mereka hanya terkonsentrasi di beberapa sektor tertentu. Nilai-nilai jender menghalangi wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan pria, ada jabatan-jabatan yang belum pernah diberikan kepada wanita. Serta adanya nilai ganda dalam pekerjaan yaitu pria boleh menjadi "bos" sedangkan wanita tidak, menyebabkan wanita dinilai tidak mampu menjadi pimpinan.

Pemerintah sebenarnya telah berusaha meniadakan perbedaan dan diskriminasi terhadap wanita, dengan ratifikasi tentang Konvensi Penghapusan

⁴² Mayling Oey Gardiner, "Gender dan Pasar Kerja", makalah pada Penataran Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Cisarua 16 - 22 Oktober 1994.

Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita tahun 1984, dengan melalui UU. No. 7 tahun 1984. Bila hal ini berhasil, akan memungkinkan wanita untuk membenahi posisinya di dalam masyarakat, dengan meningkatkan peran mereka di segala bidang melalui rekonstruksi sosial yang akan menghilangkan stereotipi atau hirarki yang kaku dan membaku. Bila terjadi demikian, maka wanita tidak lagi menghadapi kendala-kendala di dalam meraih posisi di sektor publik, serta terbukanya kesempatan-kesempatan bagi wanita untuk bersaing secara jujur dengan kaum pria di sektor publik di dalam mengembangkan karir mereka.

Tetapi pada kenyataannya posisi wanita secara tertulis berbeda dengan yang ada, hampir disetiap jenis pekerjaan wanita memperoleh kedudukan yang tidak seimbang dengan pria. Rendahnya tingkat pendidikan wanita bila dibandingkan dengan pria merupakan salah satu penyebabnya, hal ini nampaknya berhubungan dengan anggapan yang hidup dalam masyarakat, bahwa pada dasarnya wanita adalah "ratu" rumah tangga, karena itu untuk apa wanita sekolah setinggi mungkin kalau pada akhirnya mereka harus masuk ke dapur juga. Dengan anggapan tersebut maka wanita akan tertinggal di dalam mengisi kesempatan-kesempatan yang terbuka, peluang-peluang yang tersedia, sebab mereka kalah bersaing dengan pria. Tetapi seandainya pendidikan dan kemampuan wanita itu setara dengan pria, nampaknya wanita masih akan tetap tertinggal dan kalah bersaing, karena adanya

hambatan-hambatan sosial-budaya yang menyebabkan adanya pembagian kerja secara seksual, diskriminasi, dan peran ganda pada wanita.

Didalam menganalisis wanita karir tidak bisa terlepas dari nilai-nilai yang ada.

Bila dilihat dari kecenderungan orang tua untuk menyekolahkan puterinya ke jurusan sosial, atau yang bersifat kerumahtanggaan seperti guru, perawat, bidan, sekretaris dan sebagainya, maka terlihat bahwa wanita telah tersosialisasikan sebagai pemegang peran di sektor yang feminin sesuai dengan kewanitaannya. Bila dilihat dari pembagian kerja secara seksual, maka wanita sebagai tenaga kerja di luar rumah, tersosialisasi agar: a) tidak mengabaikan pekerjaan dan kewajiban rumah tangga, b) bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang sesuai dengan sifat dan kepribadian kewanitaannya. Dengan demikian nampak bahwa wanita tidak bisa lepas dari peran ganda dan ideologi jender yang ada. Didalam sosialisasi tentang nilai pada keluarga orientasi, dianggap bahwa pria dan wanita mempunyai kemampuan yang sama. Perbedaan yang ada pada pria dan wanita hanya terletak pada faktor biologis saja. Tetapi di dalam perjalanan karir, wanita menyadari bahwa nilai-nilai yang berkembang dalam dunia publik tidaklah demikian, pada kenyataannya peran pria dinilai lebih tinggi dari peran wanita.

Meskipun apabila wanita mempunyai peran yang lebih tinggi dari pria, mereka tidak menganggap bahwa diri mereka menjadi orang pertama dalam rumah tangga. Pengetahuan budaya tentang wanita Indonesia khususnya suku Jawa yang ada

dalam masyarakat, menganggap pria menghendaki untuk dinomor satukan dalam kehidupan rumah tangga. Dengan demikian isteri yang berkarir harus dapat mengendalikan diri untuk tidak menonjolkan diri dihadapan suami. Kehidupan karir dan kehidupan rumah tangga harus dapat dipisahkan. Meskipun wanita adalah "orang pertama" di dalam berkarir, tetapi di dalam kehidupan keluarga dia tetap "orang kedua".⁴³

Sebagai seorang isteri, wanita Jawa umumnya memiliki kedudukan yang kuat dalam keluarga. Ia menguasai sepenuhnya urusan rumah tangga, menautuskan sebagian besar masalah-masalah dalam keluarga, mengendalikan keuangan keluarga,⁴⁴ tetapi wanita tetap menghormati suaminya secara formal, dan dalam soal-soal besar selalu mendengarkan pertumbuhannya. Menurut norma-norma keluarga inti, isteri harus menunjukkan rasa hormat (*ngajeni*) terhadap suami, karena suami dianggap lebih tua umurnya, seorang isteri berkewajiban terutama mengurus rumah tangganya.⁴⁵

Di dalam keluarga orientasi nilai yang disosialisasikan ialah, meskipun sang ibu sebagai wanita Jawa mendominasi kehidupan keluarga, mereka tetap menempatkan suami sebagai kepala rumah tangga yang harus dihormati. Dinyatakan pula bahwa dalam keluarga Jawa, isterilah yang memberikan kata

⁴³ Tim Peneliti Fisip UI, *Wanita Sebagai* h. 72-73.

⁴⁴ Lihat Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa*, (Jakarta : P.N. Balai Pustaka, 1984). Hilderd Geertz, *Keluarga Jawa*, (Jakarta : PT Grafiti Pers 1985), h. 48.

⁴⁵ Koentjaraningrat, *Kebudayaan*..... h. 14.

putus terhadap sebagian besar masalah, mengendalikan semua keuangan keluarga, memberi penghormatan pada suami, meminta pertimbangan suami dalam soal-soal besar.⁴⁶ Norma-norma yang menyatakan wanita mendominasi kehidupan rumah tangga, nampaknya tidak lagi sepenuhnya terdapat dalam keluarga masa kini. Suami masa kini tidak hanya berperan sebagai pencari nafkah di luar rumah, tetapi mereka juga turut menangani pekerjaan kerumahtanggaan, misalnya pembayaran rekening listrik, bahkan ikut membantu pekerjaan rumah tangga terutama bila pembantu sedang cuti pulang kekampung. Suami ikut terlibat dalam masalah rumah tangga dan kehidupan keluarga sehari-hari. Keputusan-keputusan yang diambil dibicarakan bersama, misalnya permintaan anak, pembelian barang-barang dan pengeluaran rumah tangga.

Untuk menjelaskan identitas jender berdasarkan konsep *nature-nurture*, dan melihat bahwa perbedaan peran jender merupakan hasil tuntutan dan harapan lingkungan, bisa dilihat dari sosialisasi yang berdasarkan pada teori strukturasi.⁴⁷ Perilaku kerja wanita karir nampaknya merupakan suatu perilaku yang rasional, refleksi dari struktur yang disebut budaya, ekonomi maupun politik. Perilaku ini lahir karena adanya pantauan dan refleksi agen atau individu yang mempunyai pengetahuan, tujuan, dalam konteks ruang dan waktu, sehingga perilaku kerja ini mempunyai relevansi dengan teori strukturasi.

⁴⁶ Geertz, *Keluarga* h.48.

⁴⁷ Budiman, *Pembagian Kerja* h. 2.

Strukturasi adalah merupakan tindakan-tindakan yang menghasilkan struktur-struktur, dan struktur itu sendiri, yang merupakan struktur dari aturan-aturan untuk mengatur tindakan tersebut. Giddens melihat agen sebagai partisipan yang aktif di dalam merekonstruksi kehidupan sosial, dan setiap tindakan manusia sebagai agen, selalu mempunyai tujuan, yang berhubungan dengan adanya dualitas struktur, dualisme subyek dan obyek, perilaku yang terjadi pada konteks ruang dan waktu, serta adanya pemahaman ganda.⁴⁸ Bila dikaitkan dengan strukturasi, budaya yang ada dalam masyarakat mereproduksi perilaku wanita karir, sehingga menyebabkan munculnya peran ganda dan ideologi jender yang harus dihadapi oleh wanita.

Dualitas struktur menyatakan bahwa struktur dan agen berinteraksi dalam hubungan produksi dan reproduksi. Perilaku agen adalah reproduksi struktur, sedangkan struktur diproduksi oleh agen. Dualitas struktur ini melahirkan kendala dan peluang, serta berinteraksi dengan agen. Sebagai agen, wanita karir bisa menggunakan peluang dan kemudahan, tetapi mereka juga harus menghadapi kendala-kendala yang ada. Wanita karir mempunyai peluang dan kemudahan yang nampaknya membawa hasil, tetapi rintangan dan hambatan yang ada menyebabkan keberhasilan tersebut belum seperti yang diharapkan. Hal ini bisa dilihat dari sedikitnya wanita karir yang bisa mencapai posisi sebagai pengambil keputusan.

⁴⁸ Anthony Giddens dan Jonathan H. Turner, *Social Theory Today*, (California : University of California Press, 1987), h. 195 - 221 dan 273 - 306.

Nampaknya wanita harus berjuang dan mempunyai kiat-kiat tertentu untuk mencapai keberhasilan, di dalam penanganan peran ganda dan adanya pemisahan serta diskriminasi yang distruktur oleh masyarakat.

Adanya sosialisasi nilai-nilai jender yang terbentuk sejak kecil, maka wanita lebih memilih bidang-bidang pekerjaan yang sesuai dengan ciri-ciri kewanitaan, sehingga hanya sedikit yang memasuki bidang pekerjaan yang dianggap hanya untuk pria, hal ini bisa dilihat dari perbandingan jumlah karyawan dan karyawan yang ada. Pemahaman ganda tentang wanita yaitu wanita sebagai ibu rumah tangga dan wanita sebagai agen pembangunan, memunculkan adanya peran ganda. Wanita sebagai agen menerima ideologi jender dan peran ganda yang distruktur oleh masyarakat, sehingga mereka merespon apa yang dibebankan struktur pada diri mereka.

Dari hasil pengamatan terlihat bahwa, perilaku wanita yang memasuki bidang kehumasan menampilkan perilaku agen yang bersifat strategik, mereka tetap menghargai budaya yang ada dengan menjalankan peran ganda mereka. Meskipun mereka menghadapi kendala yang tidak ringan, tetapi mereka bisa merespon apa yang dibebankan oleh struktur, sehingga bisa meraih jenjang jabatan yang cukup tinggi. Wanita karir tersebut mempunyai pemahaman yang jelas tentang dunia publik mereka, bisa menempatkan diri sebagai wanita yang berkarir di bidang yang

sebenarnya bukan milik mereka, dan hal ini berkaitan dengan dualisme subyek dan obyek.

Dualisme subyek dan obyek menyangkut orientasi agen terhadap struktur. Perilaku agen bersifat rutin, bila agen mencari rasa aman atau untuk menghindari resiko, tetapi bila agen cenderung meminimalkan resiko, maka tidak ada dualisme subyek dan obyek. Selain itu bisa bersifat teoretik bila perilaku agen membuat jarak antara dirinya dengan struktur masyarakat, sehingga mempunyai pemahaman lebih jelas tentang struktur tersebut, dan agen bisa merespon apa yang dibebankan oleh struktur kepada agen. Di samping itu bisa pula bersifat strategik apabila agen mempunyai kepentingan tertentu terhadap struktur, sehingga agen dapat memantau apa saja tindakan struktur. Dari perilaku teoretik dan strategik terdapat dualisme subyek-obyek.⁴⁹ Di dalam berkarir wanita bisa bersifat hanya mencari rasa aman saja, mereka menghindari akibat dari tindakan-tindakan mereka. Dengan demikian wanita hanya akan berperan sebagai penanggung beban struktur, tetapi mereka tidak mempersoalkan struktur tersebut.

Hal ini akan menempatkan wanita sebagai obyek dari struktur, mereka sudah puas dengan apa yang mereka peroleh, dan nampaknya hal ini akan mempengaruhi karir mereka. Sebenarnya wanita tidaklah statis, mereka mempunyai potensi untuk

⁴⁹ Dikemukakan oleh Ramlan Surbakti, "Pemilihan Pada Pemilu 1992 : Antara Kendala dan Peluang", di dalam makalah untuk Seminar Nasional IX Asosiasi Ilmu Politik Indonesia, yang mengemukakan tulisan Nicos Mouzelis, Restructuring Structuration Theory, dalam *Sociological Review*, Vol. 37 No.4, 1989, h. 616- 620.

memperoleh kesetaraan hak, kewajiban disegala bidang akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya bila mereka diberi kesempatan, dan bila wanita mau merespon apa yang dikehendaki oleh struktur, serta bila mereka bisa mengatasi peran ganda. Meskipun demikian tetap ada sosialisasi tentang pembagian kerja dan adanya budaya tertentu dalam masyarakat, yang menimbulkan kendala bagi wanita.

Sosialisasi semacam ini sudah tertanam sejak anak-anak, maka hal ini membawa akibat pada sikap dan perilaku wanita di dalam menentukan peran yang akan mereka tekuni. Suatu langkah yang cukup berani bila wanita memilih bekerja dan berprofesi di sektor publik yang maskulin, mengingat budaya yang ada dalam masyarakat, meskipun sebenarnya wanita tersebut masih bisa memilih bidang-bidang yang lain untuk memenuhi nilai-nilai normatif yang berkembang di masyarakat, pekerjaan yang sesuai dengan kewanitaan mereka.

Peran ganda dan ideologi jender terjadi dalam konteks ruang dan waktu tertentu, hal ini nampaknya mempengaruhi perilaku para wanita karir. Meskipun telah terjadi perubahan budaya sehingga terbuka kesempatan bagi mereka untuk berperan di sektor publik, tetapi sampai saat ini wanita masih harus menghadapi kendala-kendala yang menghambat langkah dan perkembangan karir mereka. Interaksi sosial antara wanita karir dengan masyarakat sebagai lingkungan internal, serta antara wanita karir dan sektor publik sebagai lingkungan eksternal, membentuk perilaku wanita karir pada saat ini.

Wanita masa kini aktif di sektor publik karena adanya beberapa pilihan. Pilihan itu bisa disebabkan karena keinginannya untuk memenuhi kebutuhan akan rasa bahagia dengan bekerja, karena untuk mencari imbalan dalam bentuk uang, jasa, dan barang, atau karena rasa bangga akan keberhasilan dan prestasi obyektif mereka di sektor publik.⁵⁰ Kelihatannya keberhasilan wanita karir di sektor publik yang maskulin seharusnya memberikan suatu kebanggaan bagi wanita, karena mereka mampu bersaing dengan pria dalam lapangan kerja "milik pria", hal ini memberikan tingkat kekuasaan dan status pada wanita.

Faktor kunci yang menentukan status wanita dalam masyarakat adalah tingkat kekuasaan mereka, yaitu kekuasaan ekonomi, sistem kekerabatan, dan sifat sistem stratifikasi. Wanita karir yang bisa meraih jabatan sebagai pengambil keputusan akan mempunyai tingkat kekuasaan ekonomi yang tinggi pula, karena gaji yang mereka terima cukup besar, sehingga keberhasilan mereka bisa mempengaruhi struktur keluarga dan nilai-nilai yang ada. Hal ini dikuatkan dengan pendapat bahwa kekuasaan ekonomi bisa memberikan pilihan hidup pada wanita, sehingga wanita bisa mengontrol reproduksi, seksualitas, perceraian, masalah-masalah rumah tangga, akses pendidikan serta kebebasan untuk bergerak.⁵¹

Untuk memperoleh kekuasaan tersebut, wanita harus mempunyai sifat-sifat kepemimpinan tertentu yang tidak lepas dari adanya dualitas struktur, dan

⁵⁰ Sayogya, *Peranan* h. 172

⁵¹ idem., h. 97.

nampaknya akan berkembang dengan meningkatnya pendidikan dan kedudukan wanita dalam masyarakat. Pemerintah melalui landasan idil yaitu Pancasila dan landasan konstitusional berupa UUD 1945, serta dijabarkan dalam GBHN, sebenarnya memberikan peluang pada wanita untuk menggunakan hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria, dalam segala bidang. Namun wanita nampaknya memerlukan *achievement of motivation*, agar mereka berhasil untuk mengangkat kedudukannya yang dianggap lebih rendah jika dibanding pria. Motivasi ini akan menghilangkan *fear of failure* yang menimbulkan sikap ragu-ragu terhadap posisi wanita, dan bisa menghapus anggapan ketidakmampuan wanita untuk menjadi pemimpin. Kelihatannya dukungan dari keluarga, masyarakat dan struktur organisasi dibutuhkan oleh wanita untuk mencapai hal ini.

Apabila di dalam melaksanakan pekerjaan publiknya wanita juga menampilkan ciri-ciri kewanitaannya, maka akan berkembang suatu kepemimpinan yang utuh, yang bersifat androgini, yaitu penggabungan antara sifat-sifat maskulin dengan ciri-ciri feminin yang peka, lembut dan penuh empati. Dengan sifat-sifat tersebut maka wanita sebagai pejabat, akan merupakan sumber daya manusia yang lebih berpotensi, untuk berperan aktif sebagai pengambil keputusan di dalam struktur masyarakat. Namun demikian, potensi tersebut baru bisa tersalurkan apabila ada peningkatan kesetaraan antara wanita dengan pria, yang akan menghilangkan subordinasi pada wanita, sehingga terbuka peluang-peluang untuk

bersaing dengan pria dalam mengisi kesempatan, dan menghilangkan diskriminasi yang ada.

Hal ini nampaknya belum tercapai seperti yang diharapkan karena adanya proses sosialisasi yang sesuai dengan peran seksual wanita, yang menyebabkan adanya hambatan yang harus dihadapi oleh wanita di dalam mengembangkan karir mereka. Hambatan tersebut nampaknya bisa muncul dari diri wanita itu sendiri misalnya a) wanita mempunyai harapan yang rendah untuk dihargai terutama bila dihadapkan pada tugas-tugas yang maskulin, b) wanita takut bila berhasil, karena dengan keberhasilan tersebut akan semakin berat tugas dan tanggung jawab yang dihadapi, dan hal ini bisa mempengaruhi kehidupan keluarga, maka dengan demikian wanita merasa tidak perlu berkompetisi c) sifat pengambil keputusan disosialisasikan sebagai agresif, menonjol, berkompetisi, yaitu ciri-ciri pemimpin ideal, bila wanita mempunyai ciri-ciri semacam ini mereka takut dinilai sebagai wanita yang terlalu berkuasa, tidak bisa menyesuaikan diri, tetapi bila mereka tidak mempunyai sifat demikian mereka dianggap tidak efektif d) anggapan wanita sebagai makhluk yang tergantung, emosional, sebagai ibu rumah tangga yang bersifat mengasuh, menimbulkan rasa kurang percaya diri pada wanita, sehingga bisa menyebabkan wanita kurang berani mengambil resiko.⁵² Sosialisasi semacam ini menimbulkan rasa kurang percaya diri, kurang mempunyai harga diri, sehingga

⁵² Disarikan dari hasil penelitian Tim Peneliti Fisip UI tentang *Wanita Sebagai Penghasil Pendapatan*, Jakarta 1980.

berakibat wanita kurang berani mengambil resiko, serta membuat rendahnya motivasi yang dipunyai oleh wanita dalam berkarir. Dengan melihat keempat poin tersebut, terlihat bahwa dualisme subyek- obyek mempunyai relevansi yang kuat dengan keadaan wanita karir. Dualisme ini menimbulkan kendala pada wanita bila mereka ingin berkarir, karena mereka selalu berorientasi pada struktur, dan hal ini sangat berperan terhadap perilaku kerja para wanita karir tersebut. Meskipun wanita mulai berada dalam medan yang sama di dalam berkarir, mulai belajar untuk melatih, memberikan inspirasi, mendapatkan komitmen dari anak buah, dan memberi contoh keunggulan pribadi,⁵³ hal ini belum terlaksana sepenuhnya, karena masih adanya diskriminasi terhadap wanita yang disebabkan oleh ideologi jender, di samping itu mereka harus menjalankan peran ganda, sehingga nampaknya wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih besar dari pria, jika mereka bekerja disektor publik. Meskipun demikian wanita tetap terpacu untuk berkarir, bahkan mau bersaing dengan pria di sektor publik yang maskulin, dan mereka mampu meraih jenjang jabatan yang cukup tinggi. Keberhasilan ini tentunya sangat berarti bagi wanita tersebut, karena membutuhkan perjuangan yang keras dan ulet, ketekunan, serta membutuhkan waktu yang lama.

Berbicara mengenai makna, diperlukan pendekatan yang bisa mengungkap makna yang ada di balik perilaku wanita karir dalam menangani peran ganda, serta

⁵³ John Naisbitt dan Patriccia Aburdene, *Megatrends 2000, Sepuluh Arah Untuk Tahun 1990-an*. (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1990), h. 203.

usaha-usaha mereka untuk mengembangkan karir dengan tetap berpedoman pada nilai-nilai normatif yang ada dalam masyarakat. Pendekatan ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai subyek penelitian.⁵⁴

Pendekatan *verstehen* dari Max Weber bisa digunakan untuk memahami tindakan-tindakan sosial dan sebab-sebab terjadinya tindakan-tindakan tersebut, yang merupakan suatu usaha untuk bisa mengerti makna yang mendasari dan mengelilingi peristiwa sosial dan historis. Pendekatan ini bertolak dari gagasan bahwa setiap situasi sosial didukung oleh jaringan makna yang dibuat oleh para agen atau aktor yang terlibat di dalamnya.⁵⁵

Banyak faktor yang diperlukan untuk mendukung tercapainya keberhasilan karir pada wanita, misalnya faktor lingkungan kerja, kesempatan, kemampuan bersaing, sifat, perilaku kerja, keluarga dan sebagainya. Usaha untuk memahami perilaku kerja wanita karir ini, bisa dilihat dari tindakan-tindakan mereka yang bertujuan rasional (*zweckrational*), yaitu suatu perilaku yang mencakup perhitungan yang tepat, dan pengambilan sarana-sarana yang paling efektif, untuk tujuan-tujuan yang dipilih dan dipertimbangkan dengan jelas. Di samping itu wanita karir tetap menghormati nilai-nilai yang ada, tindakan ini tentunya bersandar pada suatu keyakinan pada nilai-nilai tersebut, yang oleh Weber disebut *wert*

⁵⁴ Jacob Vredenberg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, PT Gramedia, 1983), h. 38.

⁵⁵ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, diterjemahkan oleh A.M. Henderson dan Talcot Parson, (New York : Free Press, 1964), h. 88-117.

rational atau rasional nilai. Perilaku wanita bisa pula merupakan perilaku yang dilandasi dorongan motivasi yang bersifat emosional atau *affectual*, sehingga secara emosional mereka menghadapi hambatan karir, tanpa adanya perhitungan yang tepat dan matang. Di samping ketiga tindakan tersebut, masih bisa dilihat pula bagaimana wanita menghadapi tindakan sosial yang berorientasi pada tradisi atau *traditional*, serta pola pandangan masyarakat terhadap hubungan stereotipi seks dan karir mereka. Wanita dianggap mempunyai sifat kealamiaban, menjadi citra obyek pasif dengan tugas reproduksi, yang berbeda dengan anggapan bahwa pria mempunyai sifat memasyarakat, berperan sebagai subyek, dan dengan sarana tubuhnya pria melakukan kegiatan di sektor publik, mempengaruhi perilaku wanita. Perilaku wanita yang berkaitan dengan anggapan tersebut merupakan suatu perilaku yang oleh Weber disebut tindakan *traditional*. Tindakan ini mencakup perilaku berdasarkan pada kebiasaan-kebiasaan yang muncul dari praktek-praktek yang mapan dan menghormati otoritas yang ada. Wanita berpegang pada ideal budaya yang ada pada masyarakat, mengenai tugas dan kewajibannya sebagai isteri dan ibu rumah tangga, nilai ini muncul dan merupakan otoritas yang ada di dalam masyarakat. Dengan nilai tersebut muncul peran ganda wanita yang menyebabkan wanita menemui hambatan di dalam mengembangkan karir. Pencirian wanita yang dianggap tergantung pada pria, perlu dilindungi, tidak mampu bekerja keras, kurang bisa membedakan mana yang baik dan mana yang buruk dalam politik,

dianggap emosional, serta adanya sifat-sifat kewanitaannya lainnya, menjadi kendala bagi wanita karir. Keadaan semacam ini sebenarnya dikarenakan kondisi situasi yang dihadapi oleh wanita, bukan karena wanita kurang cerdas ataupun tidak mampu.

Wanita kelihatannya mempunyai alternatif-alternatif di dalam menangani peran-peran mereka, sebagai contohnya adanya kesepakatan di dalam keluarga, bisa dibantu oleh *extended family* karena hadirnya sanak keluarga dalam keluarga batih mereka, adanya pembantu, adanya peningkatan efisiensi, mendapat perlindungan dari peraturan-peraturan khusus bagi pekerja wanita dan sebagainya. Wanita karir nampaknya tidak mau berkorban hanya dengan memperoleh imbalan dalam bentuk rasa puas dan bahagia karena keberhasilan karir suami, hanya puas dengan peran mereka di sektor domestik, tetapi ada makna-makna tertentu, makna yang disebabkan adanya tujuan dan dorongan di dalam melakukan peran wanita di sektor publik. Apakah keberhasilan mereka merupakan suatu kebanggaan, kepuasan, harga diri, suatu kewajiban, ataukah karena keinginan mereka untuk memanfaatkan ilmu, pengabdian, adanya obsesi dalam diri mereka.

Analisis mengenai makna berpusat pada hubungan karir dan tugas rumah tangga pada wanita. Apakah wanita menganggap peran di sektor publik memang sebagai karir, bukan hanya sebagai pelengkap saja, dan bagaimana sikap mereka terhadap peran domestik. Bila peran publik hanya dianggap sebagai pelengkap,

maka hal ini akan menimbulkan jiwa yang tidak kompetitif pada wanita karir, mereka akan bekerja seadanya tanpa memikirkan perkembangan karir. Bila hal ini terjadi, maka wanita akan tertinggal dari rekan pria dalam memasuki kesempatan-kesempatan yang sedang terbuka, dengan alasan yang non akademis yang merugikan mereka. Hambatan dalam perkembangan karir wanita bisa disebabkan pula oleh alasan-alasan :⁵⁶

- a) kemungkinan mengikuti pindah suami
- b) terbatasnya dinas luar yang dilakukan wanita
- c) cuti melahirkan, ijin mengurus balita, anak ataupun suami yang sakit
- d) terbatasnya waktu untuk mengikuti pelatihan, penataran, penjenjangan, *degree program*, dan sebagainya.

Dengan alasan-alasan tersebut, wanita akan menghadapi kendala, karena terbuangnya kesempatan-kesempatan yang seharusnya bisa diperoleh oleh wanita untuk menunjang keberhasilan karir.

Untuk memahami makna karir dan keberhasilan meraih jabatan yang tinggi, di dalam perjalanan karir wanita, digunakan pula teori interaksi simbolis. Dengan teori ini peneliti berusaha untuk menangkap proses interpretasi mengenai makna. Interaksi simbolis bertumpu pada tiga premis yaitu :⁵⁷ (a) manusia bertindak

⁵⁶ Tim Peneliti Fisip UI, *Wanita Sebagai*

⁵⁷ Herbert Blumer, *Symbolic Interactionism : Perspective and Method*, (Englewood Cliffs, New York : Prentice Hall, Inc., 1969), h. 2.

terhadap sesuatu, berdasarkan makna-makna yang ada pada sesuatu itu bagi mereka, (b) makna tersebut berasal dari interaksi sosial seseorang dengan orang lain, (c) makna-makna tersebut disempurnakan pada saat proses interaksi sosial berlangsung.

Wanita karir merupakan aktor yang sadar dan reflektif, yang menyatukan obyek-obyek yang diketahui melalui proses *self indication*, yaitu proses komunikasi yang sedang berjalan di mana individu mengetahui sesuatu, menilainya, memberinya makna, dan memutuskan untuk bertindak berdasarkan makna tersebut. Proses ini terjadi dalam konteks sosial di mana individu mencoba mengantisipasi tindakan-tindakan orang lain dan menyesuaikan tindakannya sebagaimana dia menafsirkan tindakan itu.⁵⁸ Tindakan wanita karir di dalam menghadapi hambatan yang ada, berkaitan dengan pengalaman sebelumnya, yang membuat wanita karir tersebut bisa menilai masalah yang dihadapi, memberi makna dan merespon pengalaman - pengalaman tersebut dengan melakukan strategi-strategi tertentu.

Masyarakat terdiri dari realitas obyektif dan subyektif, merupakan produk kegiatan manusia yang secara obyektif dapat dilihat sebagai suatu interaksi di dalam struktur sosial, maka untuk memahami perilaku individu ini diperlukan proses dialektis, yaitu eksternalisasi, obyektivasi dan internalisasi.⁵⁹ Melalui

⁵⁸ Margaret M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Press, 1994), h. 264.

⁵⁹ Peter L. Berger seperti yang dikemukakan oleh George Ritzer, *Contemporary Sociological Theory*, (New York : Alfred A.Knof Inc., 1988), h. 230.

eksternalisasi, masyarakat menjadi suatu kenyataan yang dibuat oleh manusia, Keberhasilan wanita karir adalah suatu kenyataan buatan manusia, suatu interaksi antara perilaku kerja wanita karir dengan struktur yang ada. Keberhasilan ini bisa dilihat, karena merupakan suatu proses eksternal, sesuatu yang terjadi dengan melalui tahap-tahap yang bisa dilihat, yang harus dilalui oleh para wanita karir tersebut dalam usahanya untuk mengembangkan karir. Hal ini kemudian menjadi realitas yang obyektif, yaitu merupakan suatu kenyataan yang terpisah dari subyek, tetapi tetap dihadapi oleh subyek. Sedangkan dalam proses internalisasi keberhasilan tersebut diserap kembali, terinternalisasi di dalam subyek, membentuk subyek menjadi kenyataan yang diciptakan oleh keberhasilan karir mereka, membentuk perilaku wanita karir yang berbeda dengan perilaku wanita lainnya. Adanya realitas mengenai jender yang dikemukakan dalam simbol-simbol yang bisa dilihat dari perspektif sosialisasi mengenai eksternalisasi, obyektivasi dan internalisasi, menyebabkan wanita menempatkan diri sebagai wanita karir yang profesional. Jabatan yang diraih, serta masa kerja yang lama di bidang yang "hanya untuk pria", membentuk perilaku yang khas pada wanita karir tersebut, serta menimbulkan makna-makna tertentu yang ada dibalik keberhasilan mereka.

Konsep yang digunakan

Pemilihan penggunaan wanita dari pada perempuan dengan pertimbangan bahwa subyek penelitian adalah dari golongan kelas menengah ke atas, sehingga nampaknya lebih etis bila digunakan istilah wanita dari pada perempuan. Sedangkan penggunaan istilah rimbawan wanita bukan rimbawati, bisa dikemukakan alasan, karena di lingkungan keluasan belum digunakan istilah rimbawati, tetapi umumnya digunakan istilah rimbawan baik untuk pria dan wanita, sehingga untuk membedakan dengan rimbawan yang pria, maka di dalam penelitian ini digunakan istilah rimbawan wanita.

Konsep keluarga orientasi digunakan berpasangan dengan konsep keluarga prokreasi, konsep ini diambil dari disertasi Pudjiwati Sayogyo.⁶⁰ Keluarga orientasi adalah keluarga di mana subyek dilahirkan, dibesarkan dan dididik, keluarga yang terdiri dari ayah dan ibu serta saudara kandung subyek. Adapun keluarga prokreasi merupakan keluarga yang dibangun oleh subyek bersama-sama dengan suami, tempat mereka membesarkan dan mendidik anak, dan menjalani hidup berkeluarga bersama-sama.

Di samping itu, konsep peran, karir dan makna mempunyai arti yang penting dalam penelitian ini. Seorang individu memiliki dan melakukan peran, yang merupakan suatu pola perilaku yang tersusun dari sekitar hak-hak dan kewajiban

⁶⁰ Sayogyo, *Peranan Wanita*

khusus, dan berhubungan dengan kedudukan tertentu dalam suatu kelompok masyarakat.⁶¹ Peran ditegaskan oleh seperangkat harapan yang dimiliki oleh orang lain dan oleh diri sendiri bagi perilakunya. Seseorang membawakan peran dalam kehidupan sosial, berarti dia menduduki suatu posisi sosial dalam masyarakat. Dalam hal ini maka individu tersebut harus patuh pada skenario yang berupa norma-norma sosial, tuntutan-tuntutan sosial dan kaidah-kaidah yang ada. Dia harus memperhatikan peran orang lain yang menduduki posisi sosial yang sama, dan masyarakat. Seorang wanita yang berperan disektor publik sebagai wanita karir, akan menghadapi dua peran yang berbeda yaitu perannya di sektor publik itu sendiri, dan peran di sektor domestik yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai warisan budaya. Kedua peran yang harus dilakukan oleh wanita secara bersamaan ini disebut peran ganda wanita.

Dengan adanya peran ganda tersebut, maka sering terjadi konflik peran karena ketidaksesuaian antara dua peran atau lebih, yang diharapkan dapat dilakukan oleh individu dalam suatu situasi.⁶² Individu yang mempunyai bermacam-macam peran dan melakukannya secara bersamaan akan menghadapi kesulitan, karena ia harus mengatur waktu dan tenaga serta melakukan penyesuaian-penyesuaian tertentu agar tidak terjadi konflik peran. Hal ini

⁶¹ George A. Theodorson dan Achilles G. T., *A Modern Dictionary of Sociology*, (New York : Thomas J. Crowell Company , 1969), h. 352.

⁶² idem., h. 354.

disebabkan ia harus menghadapi kenyataan pelaksanaan suatu peran yang berlawanan dengan peran yang lain. Kejadian ini bisa terjadi dalam waktu yang singkat, tetapi bisa pula memakan waktu seumur hidup pelakunya.

Di dalam menjalankan peran masing-masing, individu selalu mendapat pengaruh dari kebudayaan yang dimiliki, yang dianut oleh masyarakat di sekelilingnya. Kebudayaan merupakan seperangkat pengetahuan yang digunakan manusia untuk mengartikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial.⁶³ Kebudayaan adalah seluruh gagasan dan karya manusia yang arus dibiasakan dengan belajar, beserta keseluruhan hasil budi dan karyanya itu. Kebudayaan merupakan keseluruhan yang total dari apa yang pernah dihasilkan oleh manusia.⁶⁴

Perbedaan peran wanita dan pria dalam suatu masyarakat, bisa dilihat lebih jauh dengan menggunakan konsep dunia domestik dan dunia publik. Dengan konsep tersebut maka suatu kerangka universal untuk mengkosepkan kegiatan wanita dan pria tersebut bisa dilihat, dengan melihat perbedaan peran yang ada.⁶⁵ Sedangkan konsep karir menunjukkan bahwa karir merupakan rangkaian dari sikap-sikap dan perilaku-perilaku, yang dirasakan secara pribadi, mempunyai kaitan dengan pengalaman dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, di sepanjang masa dari kehidupan seseorang.⁶⁶ Dalam perjalanan karir,

⁶³ Spradley, *Comformity*h. 5.

⁶⁴ Koentjaraningrat, *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*, (Jakarta : Jambatan, 1990), h. 180.

⁶⁵ Rosaldo, *Women* h. 23.

⁶⁶ Douglas T. Hall dalam Ivancevich et al., *Management. Principles and Functions*, (Homewood Illinois : Richard D. Irwin, Inc. : 1989), edisi ke empat, h. 672.

terlihat pentingnya arti peranan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir. Lingkungan kerja yang tidak membedakan perilaku terhadap pekerja pria dan wanita, menunjang perkembangan karir seorang pekerja wanita.

Interaksi antara pria dan wanita di dalam melakukan kerja mereka di sektor publik, dipengaruhi oleh pola budaya dan nilai-nilai normatif yang ada dalam masyarakat, apalagi bila wanita berhasil menombus dominasi pria di sektor publik yang maskulin. Perjuangan wanita di dalam menghadapi kendala dan rintangan dalam usaha mengembangkan karir tersebut, pasti mempunyai makna-makna tertentu bagi mereka. Makna yang merupakan gejala sentral dalam kehidupan masyarakat, dan tidak ada segi kehidupan masyarakat yang dapat dimengerti tanpa memperhatikan tentang apa maknanya itu bagi anggota masyarakat, dan manusia harus mengetahui apa adanya dan apa yang seharusnya,⁶⁷ selalu ada di belakang setiap sikap, tindakan dan perilaku wanita karir tersebut.

⁶⁷ Peter L. Berger, *Piramida Korban Manusia. Etika Politik dan Perubahan Sosial*, (Jakarta : LP3ES, 1982), h. 168.

BAB III PENJELASAN UMUM ORGANISASI DAN KASUS RIMBAWAN WANITA PERUM PERHUTANI

Penjelasan Umara

Bidang kehutanan merupakan salah satu sektor publik yang dianggap mempunyai tingkat resiko dan bahaya yang tinggi, sehingga masyarakat menganggap bidang tersebut merupakan bidang yang "khusus untuk pria". Pengelolaan hutan dan kehutanan sangat memerlukan kebijakan-kebijakan dan penanganan yang terencana dengan baik, karena di samping hutan sebagai sumber devisa negara, hutan juga sangat berperan dalam pelestarian lingkungan yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

Perum Perhutani adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam lingkup Departemen Kehutanan, yang mengelola hutan negara di Jawa, tidak termasuk kawasan hutan di wilayah DKI Jakarta dan DI Yogyakarta serta kawasan hutan suaka alam. Luas kawasan hutan yang dikelola oleh Perum Perhutani sejumlah 2.215.226 hektar, terdiri dari 1.956.775 hektar hutan produksi dan 558.451 hektar hutan lindung.⁶⁸ Di samping itu Perum Perhutani masih menangani proyek-proyek hutan tanaman industri di wilayah Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur dan Timor Timur, serta proyek persuteraan alam di Sulawesi Selatan.

⁶⁸ Direksi Perum Perhutani, *Perum Perhutani Selintas Kilas*, Jakarta, Desember 1995, h.iii.

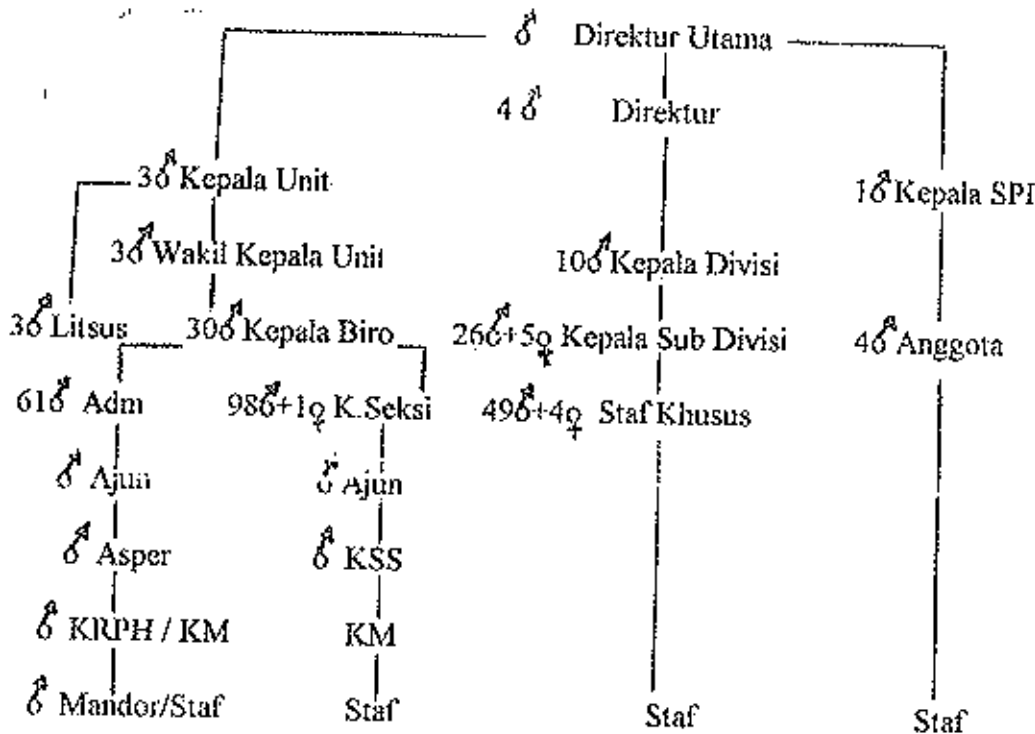
Sebagai suatu BUMN terbesar di Departemen Kehutanan, Perum Perhutani harus mampu menghimpun dana bagi pemerintah melalui Departemen Kehutanan, di samping itu Perum Perhutani harus mencukupi kebutuhan biaya perusahaan itu sendiri dengan produksi yang dihasilkan dari hutan yang dikelola, dengan selalu memperhatikan pelestarian hutan dan ekosistem yang sangat berperan di dalam pelestarian lingkungan hidup. Dengan tingkat kepadatan penduduk yang semakin tinggi, sedangkan daya dukung lahan pertanian semakin terbatas, maka hutan dan kehutanan merupakan faktor yang penting dalam menunjang usaha peningkatan kesejahteraan masyarakat. Tanggung jawab ini merupakan tugas yang cukup berat bagi para karyawan dan karyawan Perum Perhutani.

Perum Perhutani didirikan dengan tugas untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya. Di samping itu juga menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum, serta sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.⁶⁹ Misi Perum Perhutani berdasar pada falsafah : pembangunan kehutanan melalui pengusahaan hutan yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan, serta kelestarian sumber daya hutan, keuntungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan serta masyarakat, dengan kegiatan yang meliputi : perencanaan pengelolaan hutan, reboisasi, pemeliharaan hutan, pemungutan dan

⁶⁹ idcm, h. 2.

pemasaran hasil hutan, pendekatan sosial- ekonomi, pengelolaan wana wisata serta pembinaan usaha kecil dan koperasi atau Uskop.⁷⁰

Jenjang kepegawaian dikemukakan seperti yang tercantum dalam bagan organisasi Perum Perhutani⁷¹



Keterangan : SPI adalah Satuan Pengawas Intern, sedangkan Asper: Asisten Perhutani, dulu disebut Sinder, KSS : Kepala Sub Seksi, KRPH : Kepala Resort Pemangku Hutan, dulu disebut Mantri, KM : Kepala Meja

⁷⁰ idem, h. 2 - 33
⁷¹ Diambil dari Direksi Perum Perhutani, "Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Kehutanan Negara", No. 313/KPTS/Dir/1989 tanggal 24-2-1989, dengan ditambahkan berapa jumlah pria dan berapa wanitanya yang memegang jabatan tersebut.

Jumlah karyawan dan karyawan Perum Perhutani sebanyak 17.224 orang, yang terdiri dari 16.486 karyawan dan 738 karyawan. Mereka berstatus sebagai PNS yang diperbantukan sebanyak 7544 orang dan pegawai perusahaan sebanyak 9680 orang. Direktur Utama merupakan pejabat eselon I b, sedangkan para Direktur menduduki jabatan jenjang eselon II a. Eselon II b meliputi jabatan-jabatan Kepala SPI, Kepala Unit, Wakil Kepala Unit dan Kepala Divisi, sedangkan Kepala Biro dan Kepala Sub Divisi adalah di jenjang jabatan eselon III. Di bawah jabatan-jabatan ini, yaitu eselon IV diduduki oleh Administratur, Kepala Seksi dan Ajun yang merupakan tenaga-tenaga lapangan, serta Staf Khusus yang berkedudukan di Direksi Jakarta. Jenjang jabatan eselon V ditempati oleh para Asper dan KSS, sedangkan jabatan di bawahnya belum masuk dalam eselonisasi.

Jumlah pejabat yang menduduki jenjang-jenjang eselonisasi di Perum Perhutani adalah sebagai berikut :

Eselon I : 1 orang pria, Eselon II (a+b) : 21 orang pria, Eselon III (a+b) : 63 orang, lima orang adalah pejabat wanita, Eselon IV : 368 orang, lima orang adalah pejabat wanita, Eselon V : 3900 orang, dengan wanitanya sejumlah 30 orang, Tenaga staf : 12.133 orang dengan karyawatnya sebanyak 699 orang.

Berdasarkan pada pendidikannya jumlah karyawan dan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 474 orang dengan sarjana wanitanya sebanyak 33 orang, S2 sebanyak 11 orang dua diantaranya wanita. Sedangkan sarjana

Kehutanau wanita berjumlah 6 orang, empat menduduki jabatan di jenjang eselon III sebagai Kepala Sub Divisi dan dua orang di eselon IV sebagai Staf Khusus dan Kepala Seksi.⁷²

Dari data yang diperoleh bisa dikemukakan pula posisi pria dan wanita yang menduduki jabatan-jabatan yang dianggap sektor publik yang maskulin dan yang dianggap feminin. Sektor publik yang dianggap maskulin dengan kriteria mempunyai tingkat resiko, tantangan dan bahaya yang tinggi, menangani secara langsung medan hutan yang ada, memerlukan tingkat kerja sama yang besar, memerlukan fisik yang kuat, dan tanggung jawab yang besar. Dengan posisi-posisi tersebut bisa dibandingkan bagaimana perjalanan karir rimbawan wanita ini dibandingkan dengan rekan sekerja prianya.

Direksi Perum Perhutani terdiri dari empat Direktorat yaitu :

1). Direktorat Produksi (maskulin) dengan 1 pria sebagai direktur, terdiri dari :

Divisi Perencanaan dan Pengembangan (maskulin) yang dipimpin 1 pria, dengan membawahi :

Sub Divisi Perencanaan hutan (maskulin) dipimpin 1 pria, dengan 2 staf khusus pria. Sub Divisi Pengembangan dan Kerja sama Luar Negeri (feminin) dipimpin oleh wanita yang membawahi 1 staf khusus wanita. Sub Divisi Kawasan Hutan (maskulin) dipimpin 1 pria membawahi 1 staf khusus pria

⁷² Data diperoleh dari Divisi Organisasi dan Kepegawaian Perum Perhutani tanggal 17 September 1996, berdasarkan pada jurnal kepegawaian yang ada di Kantor Direksi Perum Perhutani Jakarta.

Divisi Pembinaan Hutan (maskulin) dengan pimpinan pria, membawahi :

Sub Divisi Reboisasi, Rehabilitasi dan Pemeliharaan (maskulin) dipimpin pria, dengan membawahi 4 pria sebagai staf khusus. Sub Divisi Pembinaan Lingkungan (maskulin) dipimpin pria, dengan staf khusus 2 pria.

Divisi Produksi Hutan (maskulin) dengan Kepala Divisi pria membawahi :

Sub Divisi Eksploitasi Hutan (maskulin) dipimpin pria, dengan 1 staf khusus pria.

Sub Divisi Usaha Lain (feminin) dipimpin pria, membawahi 3 staf khusus pria.

2). Direktorat Pemasaran (maskulin) dengan pria sebagai direktur, membawahi

Divisi Industri (maskulin) - Kepala Divisi pria, membawahi :

Sub Divisi Industri Kayu (maskulin), dipimpin pria, dengan staf khusus 1 pria. Sub

Divisi non Kayu (feminin) dipimpin wanita, membawahi 1 staf khusus pria.

Divisi Pemasaran (feminin) - Kepala Divisi pria, membawahi :

Sub Divisi Penjualan Dalam Negeri (feminin) dipimpin pria, dengan 2 staf khusus

pria. Sub Divisi Penjualan Luar Negeri (maskulin) dipimpin pria, dengan 1 staf

khusus pria. Sub Divisi Promosi dan Pengembangan Pasar (feminin) dipimpin

wanita dengan 1 staf khusus pria.

3) Direktorat Keuangan (maskulin) dengan pria sebagai direktur, membawahi :

Divisi Anggaran dan Belanja (maskulin) dipimpin pria dengan membawahi :

Sub Divisi Anggaran (maskulin) dikepalai oleh pria dengan 1 staf khusus pria. Sub

Divisi Pembelanjaan (feminin) dikepalai pria dengan 3 staf khusus pria.

Divisi Data dan Akutansi (maskulin) dipimpin pria membawahi :

Sub Divisi Data (maskulin) dipimpin pria dengan 3 staf khusus pria. Sub Divisi Akutansi (feminin) dipimpin wanita dengan 1 wanita dan 2 pria sebagai staf khusus.

4) Direktorat Umum (maskulin) dengan pria sebagai direktur, membawahi:

Divisi Perkantoran dan Perlengkapan (maskulin) dipimpin pria, membawahi : Sekretaris Direksi (feminin) - pria. Sub Divisi Perkantoran (maskulin) - pria, dengan 4 staf khusus pria. Sub Divisi Perlengkapan (feminin) - pria.

Divisi Hukum, Keamanan, Humas (maskulin), dipimpin pria, membawahi :

Sub Divisi Hukum dan Agraria (feminin) - pria, dengan 1 staf khusus pria. Sub Divisi Keamanan (maskulin) - pria, dengan 1 staf khusus pria. Sub Divisi Humas (feminin) - pria, dengan 2 staf khusus pria.

Divisi Organisasi dan Kepegawaian (maskulin) dengan Kepala Divisi pria, membawahi :

Sub Divisi Organisasi dan Tatalaksana (feminin) - wanita, dengan 1 wanita dan 1 pria sebagai staf khusus. Sub Divisi Kepegawaian (feminin) - pria, dengan 2 staf khusus pria.

Di samping itu ada Satuan Pengawasan Intern (maskulin) dipimpin pria, membawahi bidang-bidang Pengawasan Khusus/Evaluasi (maskulin) dipimpin pria, Pengawasan Pemasaran/Industri (maskulin) dipimpin pria, Pengawasan

Keuangan/Umum (maskulin) dipimpin pria dan Pengawasan Produksi (maskulin) dipimpin pria dengan 2 staf khusus pria.

Dari data yang tersaji, terlihat bahwa jumlah sarjana kehutanan wanita yang berhasil masuk ke Perum Perhutani hanya sedikit. Sektor publik yang dianggap pantas untuk wanita sangat terbatas jika dibandingkan dengan diferensiasi jabatan yang tersedia. Belum ada rimbawan wanita yang diberi kepercayaan menjabat di jenjang jabatan yang dianggap maskulin, bahkan untuk jabatan-jabatan yang dianggap pantas untuk wanita masih diisi dengan tenaga pria. Para profesional wanita di Perum Perhutani ini merupakan tenaga-tenaga yang sudah lama menekuni karir mereka, dimulai sejak mereka menyelesaikan studi di Fakultas Kehutanan baik dari Gajah Mada maupun Institut Pertanian Bogor, dan paling sedikit mereka telah bekerja selama 20 tahun di Perum Perhutani. Mereka pernah ditempatkan sebagai tenaga-tenaga staf, Kepala Seksi di kantor Unit ataupun Staf Khusus di Jakarta, dan sekarang mereka menjabat sebagai Kepala Sub Divisi.

Bekerja menjadi karyawan di suatu perusahaan milik negara, mempunyai etos kerja yang berbeda dengan pegawai negeri lain. Hal ini disebabkan hidup matinya perusahaan sangat tergantung pada dedikasi dan hasil kerja para karyawannya. Jiwa korsa para rimbawan, yaitu jiwa persaudaraan, kesatuan dan persatuan, sangat erat, sehingga menimbulkan suasana kerja yang tidak kaku, namun tetap menghargai jabatan-jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Keberhasilan wanita dalam mencapai jenjang eselon yang cukup tinggi di Perum Perhutani, tentu mempunyai makna tersendiri bagi mereka. Melihat sedikitnya wanita yang berhasil mengembangkan karir di Perum Perhutani, nampaknya wanita menghadapi kendala dalam kiprah mereka di sektor publik ini. Instruksi Menteri Kehutanan mewajibkan isteri rimbawan harus selalu mendampingi suami di manapun ditempatkan, dan bagi yang melanggar dikenakan sanksi yang cukup berat, yaitu dibebaskan dari jabatan terakhir yang dipangku, dan hukuman disiplin PNS.⁷³ Instruksi ini ditekankan kembali oleh Direktur Utama Perum Perhutani melalui Surat Edaran No. 25/012.5/Up/Dir/Rhs tanggal 28 Juni 1996. Tentu saja hal ini akan mempersulit wanita yang berkarir bila mereka bersuamikan rimbawan, terhambatnya perjalanan karir mereka bila harus mengikuti suami kemanapun di pindahkan. Mereka harus mengurus kepindahan kerja bila ingin meneruskan karir, sedangkan belum tentu terbuka kesempatan kerja dan jabatan bagi mereka di tempat suaminya dialih tugaskan.

Nampaknya wanita juga belum memperoleh kesamaan hak di dalam mengembangkan karir. Tidak semua jabatan bisa diperoleh oleh wanita di Perum Perhutani, misalnya jabatan sebagai Asper, Ajun, Administratur, Kepala Biro dan jabatan-jabatan di eselon yang lebih tinggi, belum pernah dijabat oleh wanita, dengan alasan yang tidak jelas, dianggap tidak pantas bagi wanita, karena

⁷³ Departemen Kehutanan, "Instruksi Menteri Kehutanan" No. 014/Kpts/Um/7/1989, Jakarta, 15 Juli 1989

merupakan jabatan yang langsung menangani lapangan, sehingga tingkat resiko dan bahayanya tinggi, oleh karena itu wanita tidak tepat bila menangani pekerjaan tersebut. Begitu pula dalam kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dengan mengikuti kursus penjenjangan, studi ke luar negeri, wanita kalah bersaing dengan pria, karena adanya pertimbangan-pertimbangan lain di luar penilaian tentang kemampuan yang ada pada wanita, seperti pertimbangan terlalu lama meninggalkan keluarga, ataupun wanita kurang aman untuk hidup seorang diri di luar negeri. Dengan demikian kesempatan semacam ini terpusat pada pria untuk mengikutinya, sedangkan wanita cukup mengikuti studi-studi banding dan *short course*, yang hanya mengambil waktu singkat.

Di dalam rapat, sering masukan-masukan dari wanita kurang didengarkan, serta usaha-usaha untuk membuat prestasi tidak dihargai, sehingga bisa menyebabkan berkurangnya semangat dan gairah kerja. Kenyataan ini sesuai dengan pendapat bahwa masuknya wanita di sektor publik yang maskulin, masih hanya merupakan pelengkap saja, misalnya dalam struktur ABRI, sedangkan di BUMN wanita masih didiskriminasikan, ditentukan sebagai bujangan sehingga tidak mendapat fasilitas yang sama dengan rekan kerja prianya.⁷⁴ Namun hambatan ini tidak terlihat mempengaruhi langkah-langkah kerja rimbawan wanita di Perum Perhutani. Nampaknya mereka mengatasinya dengan strategi-strategi tertentu,

⁷⁴ Sadli, "Strategi" h. 17.

misalnya menerapkan kebijaksanaan pada bawahan, menampilkan cara kerja yang baik, disiplin dan penuh dedikasi, berusaha untuk menempatkan diri sebagai pihak yang selalu dibutuhkan, serta bisa membuktikan kemampuannya. Sebagai seorang Kepala Sub Divisi, wanita membawahi Staf Khusus yaitu pejabat setingkat Kepala Seksi dan staf-staf lain di bawah wewenangnya. Adapun tugas-tugas Kepala Sub Divisi meliputi : memimpin, mengurus dan mengelola Sub Divisi, menyediakan bahan dan membantu perumusan pengarahannya di bidang kawasan hutan, menyediakan bahan dan membantu penyusunan konsep pedoman kerja, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis di bidang kawasan hutan, membantu menyusun rencana operasional dan anggaran belanja Divisi, melaksanakan pemantauan dan pemeriksaan kegiatan pengurusan kawasan hutan, membantu menyusun laporan dan melaksanakan dokumentasi, melaksanakan tugas-tugas lain dari Kepala Divisi, serta mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok kepada Kepala Divisi.⁷⁵

Tugas-tugas tersebut memang cukup berat, tetapi bila didalam pelaksanaannya dihargai oleh pimpinan, akan memberikan semangat kerja yang baik. Tanggung jawab sebagai Kepala Sub Divisi tidak hanya terbatas pada pekerjaannya saja, misalnya mengatur pekerjaan, bekerjasama untuk menentukan tujuan-tujuan organisasi, membuat rencana, mengendalikan pelaksanaan pekerjaan, tetapi mereka juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan. Sebagai

⁷⁵ Perum Perhutani, *Susunan Organisasi, Pimpinan, Tugas Pokok dan Tata Kerja*, (Jakarta : Direksi Perum Perhutani, 1988), h. 7 - 27.

pejabat di eselon III, keputusan-keputusan dan rencana-rencana yang mereka buat harus disetujui oleh pimpinan, dengan melalui meja-meja Kepala Divisi, Direktur dan Direktur Utama, baru bisa dilaksanakan. Disini terlihat bahwa pengambilan keputusan tidak seratus persen berada di tangan mereka, meskipun dari tangan merekalah ide-ide dan perencanaan-perencanaan itu muncul dan dijabarkan di lapangan.

Perjalanan karir seorang wanita untuk mencapai posisi dalam organisasi bukan hal yang mudah, apalagi bila lingkungan kerja kurang mendukung. Hal semacam ini dirasakan pula oleh para wanita karir di Perum Perhutani, sehingga menjebak perjalanan karir yang tidak lancar. Meskipun demikian mereka tidak putus asa, tetapi tetap melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi dengan tekun dan penuh dedikasi, tidak meninggalkan pekerjaannya di Perum Perhutani sebagai protes, karena di pihak lain mereka memperoleh imbalan yang memadai dalam bentuk gaji yang cukup untuk setiap bulannya, fasilitas-fasilitas yang tersedia seperti biaya kontrak rumah, pembayaran telepon, bensin, sopir, bantuan pembelian kendaraan, dan diterimanya bonus yang berupa jasa produksi setiap tahunnya, yang jumlahnya berkisar antara Rp 10 - 15 juta, yaitu empat kali gaji kotor yang diterima setiap bulannya. Fasilitas-fasilitas yang diterima tersebut, bisa memberikan kehidupan keluarga yang lebih baik, dan mendukung kegiatan-kegiatan keluarga yang ingin dilaksanakan.

Kasus Rimbawan Wanita di Peran Perhutani

Untuk menganalisis makna keberhasilan karir dan jabatan bagi rimbawan wanita, terlebih dahulu dikemukakan deskripsi dari kasus-kasus berdasarkan pada data-data yang diperoleh selama di lapangan. Deskripsi tersebut mengemukakan tentang latar belakang kasus, riwayat pendidikan, keluarga prokreasi, keluarga orientasi, riwayat dan tantangan karir, strategi karir, konflik peran ganda dan cara mengatasi. Data yang ada dianalisis berdasarkan pada pandangan-pandangan subyek penelitian, yang dilakukan terhadap empat kasus yang ditemukan. Deskripsi kasus dikemukakan secara rinci satu per satu, tanpa menyebutkan identitas subyek. Untuk mengganti identitas tersebut digunakan istilah kasus A, B, C dan D sesuai dengan kasus yang ada.

Kasus A

Ibu A dilahirkan di Pamekasan-Madura pada tanggal 15 April 1946, dari seorang ibu yang berdarah Jawa dan ayah dari Madura. Eyangnya dari pihak ibu adalah Bupati di Sumenep, sedangkan ayahnya seorang pejabat di Pemda juga. Ibu A mempunyai saudara lima orang, tetapi hanya beliau yang berkarir sebagai rimbawan. Ibu A sendiri menyatakan bahwa beliau menjadi rimbawan secara tidak sengaja, dan tidak pernah membayangkan bekerja di kehutanan, sehingga latar belakang keluarga tidak berpengaruh pada pemilihan karir tersebut.

Pada tahun 1964 ibu A menyelesaikan studinya di SMA Malang, dan ingin melanjutkan studi ke Universitas Cendrawasih agar tidak berpisah dengan orang tua, karena pada saat itu ayahnya bertugas di Irian Jaya. Tetapi ternyata ibu A mendapat panggilan untuk kuliah di Institut Pertanian Bogor tanpa mengikuti ujian saringan masuk perguruan tinggi negeri. Karena dorongan dari ayah dengan alasan tidak usah bersusah payah lagi mencari sekolah, panggilan itu pun diterima, dan ibu A kuliah di Fakultas Kehutanan IPB yang pada waktu itu menerima mahasiswa sebanyak 70 orang, dua di antaranya wanita, yaitu ibu A dengan seorang temannya.

Rupa-rupanya ibu A belum mapan untuk kuliah di Kehutanan, maka pada tahun berikutnya mengikuti lagi tes masuk perguruan tinggi dengan memilih ITS sebagai tempat studi. Tetapi sebelum penerimaan mahasiswa baru diumumkan, ibu A dinyatakan naik tingkat tanpa mengulang satupun mata kuliah, sehingga mendorong ibu A untuk melanjutkan kuliahnya di IPB. Karena merasa belum puas juga, ibu A mengikuti ujian saringan masuk perguruan tinggi lagi pada tahun berikutnya, dan kembali terulang, ibu A dinyatakan naik ke tingkat III tanpa her. Maka ibu A memutuskan bahwa di IPB-lah beliau harus menuntut ilmu, meskipun selama tiga tahun berturut-turut berusaha untuk merubah bidangnya, serta ibu A menetapkan hati untuk menyelesaikan studi di IPB tersebut. Ibu A membutuhkan waktu selama lebih kurang delapan tahun untuk menyelesaikan studi tersebut, siap menjadi seorang rimbawan untuk diterjunkan ke lapangan.

Setelah menyelesaikan studinya pada tahun 1972, pada tahun itu juga ibu A diterima bekerja di Perum Perhutani sebagai tenaga staf, dan ditempatkan di Perum Perhutani Unit II Jawa Timur. Pilihan tempat di Jawa Timur karena rupa-rupanya ibu A rindu daerahnya, setelah meninggalkannya selama delapan tahun. Tetapi ternyata penempatan tersebut tidak bisa dinikmati terlalu lama, karena pada tahun 1976 dipindahkan ke Jakarta tetap sebagai staf. Kepindahan ini mempunyai kaitan dengan pernikahannya dengan seorang dosen IPB pada tahun itu juga. Dengan kepindahan tersebut ibu A bisa berkumpul dengan suami di Bogor, karena jarak tempuh Jakarta-Bogor tidak terlalu jauh, sedangkan suami ibu A sudah mempunyai rumah di Bogor.

Kemudian pada tahun 1981 ibu A memasuki jabatan eselonisasi, dengan diangkat sebagai staf khusus (eselon IV) di Biro Perencanaan. Jabatan ini dilaksanakan hanya lebih kurang selama dua tahun, dan pada tahun 1983 ibu A mendapat promosi kembali sebagai Kepala Sub Divisi Organisasi dan Tata Laksana. Pada saat menjabat sebagai Kepala Sub Divisi tersebut, ibu A selalu berusaha untuk memperjuangkan nasib wanita rekan sekerjanya. Ibu A mengajukan tuntutan agar karyawati yang bersuamikan karyawan tidak didiskriminasikan, diberi hak yang sama dengan karyawan lain dengan diberi tunjangan natura, yang selama ini belum pernah diterima oleh karyawati tersebut. Di samping itu ibu A berjuang pula untuk mendapatkan fasilitas rumah yang

diwujudkan dalam bentuk uang kontrak, bagi karyawan dan karyawan yang sudah mempunyai rumah sendiri, atau tinggal di rumah dinas suami. Perjuangan ibu A tidak sia-sia, dan akhirnya kedua usaha tersebut dikabulkan dan dilaksanakan sampai sekarang, suatu kenangan manis bagi ibu A. Ibu A selalu bersyukur bahwa perjuangan untuk kaumnya yang tidak seberapa ini bisa berhasil, meskipun membutuhkan waktu yang lama dan perjuangan yang gigih. Beliau merasa senang dengan keberhasilan untuk memperjuangkan nasib kaum wanita ini, meskipun ibu A menganggap perjuangan itu bukan apa-apa, tetapi memberikan kepuasan tersendiri. Masih banyak yang ingin diperjuangkan melalui jabatan ini, tetapi pada tahun 1985 ibu A dipindahkan ke lain Direktorat, yaitu sebagai Kepala Sub Divisi Pengembangan dan Kerja Sama Luar Negeri, yang diembannya sampai saat ini.

Dua puluh empat tahun sudah ibu A bekerja di Perum Perhutani, suatu rentang waktu yang cukup lama, dan tiga belas tahun dari waktu tersebut dilewati sebagai Kepala Sub Divisi. Ibu A merasa bahwa selama ini baik dan lancar-lancar saja di dalam melaksanakan peran publiknya, sedangkan peran ganda sudah dihadapi selama tujuh belas tahun juga tanpa halangan yang berarti. Ibu A berusaha menjalankan peran tersebut dengan sebaik-baiknya, untuk menjaga kebahagiaan keluarga dan memenuhi tugas-tugas kantornya. Ibu A menyatakan bahwa karir dan keluarga harus berjalan secara seimbang, dan keberhasilan di dalam menjalankan

peran ganda ini sangat dipengaruhi oleh suami dan anak-anak. Bagi ibu A, keluarga lebih penting dari karir, beliau ingin selalu dekat dengan keluarga.

“Saya sudah memilih keduanya, menikah dan berkarir, jadi saya mempunyai tanggung jawab pada keduanya. Keluarga penting bagi saya. Saya mau dipindahkan misalnya sebagai Kepala Biro yang harus di daerah, tetapi di tempat yang dekat dengan anak-anak sekolah dan suami bekerja. Bila saya harus berpisah lebih baik tidak. Karir bukan segalanya bagi saya.”

Ibu A yang bersuamikan seorang dosen senior di IPB, dikaruniai putera dua orang. Yang sulung puteri kelahiran tahun 1977, saat ini kuliah di Fakultas Kedokteran Trisakti Jakarta, semester I. Adiknya putra lahir tahun 1980, masih studi di kelas I SMU di Bogor. Ibu A selalu berusaha memberikan perhatian yang besar pada putra-putrinya, terutama pada kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan dan kemajuan studi mereka. Karena merasa bahwa waktu untuk keluarga berkurang dengan kegiatannya di sektor publik, ibu A tetap berusaha membagi waktu dengan sebaik-baiknya, tetapi nampaknya waktu untuk keluarga tidak menjadi masalah, karena menurut ibu A, beliau selalu sudah berada di rumah pada jam 16.00, kecuali kalau kebetulan tugas ke luar kota. Ibu A berprinsip bahwa pembagian waktu harus seimbang, jam kantor untuk keperluan kantor, sedangkan di luar jam kantor sepenuhnya untuk keperluan keluarga.

Ibu A merasa sangat bersyukur, karena keluarga sangat mengerti dan mendorong karirnya, hal ini didukung oleh suami ibu A yang menyatakan :

“Saya bercita-cita mempunyai isteri yang berkarir yang sesuai dengan pendidikannya, supaya berperan dalam pembangunan negara dan bangsa, saya berusaha untuk selalu mendorong dan membantu dengan sepenuh hati. Saya

mendukung sekali wanita yang berkarir sepanjang sesuai dengan pendidikannya, tanpa mengabaikan tugas-tugas (kewajibannya) sebagai ibu rumah tangga yang baik.”

Sedangkan putera-puteri ibu A menyatakan :

“Saya bangga dengan peran ibu sebagai wanita karir karena tidak semua ibu teman-teman saya bekerja. Karir tersebut menandakan mama adalah wanita yang mandiri, mama tergolong wanita karir yang sukses.”

Si bungsu menyatakan bangga dengan karir ibu, karena jabatan ibu yang cukup tinggi. Mereka juga merasa tetap memperoleh perhatian yang berlimpah, ibu selalu memberikan masukan dan menanyakan setiap kegiatan mereka.

“Mama tidak pernah luput dengan segala yang saya lakukan, selalu mendorong kegiatan-kegiatan saya.”

Mereka menyatakan bahwa mereka selalu didorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan di luar sekolah seperti : musik, berenang, tenis, *soft ball*, les bahasa Inggris, sedangkan kegiatan sekolah tetap berjalan dengan baik, selalu naik kelas bahkan puteranya selalu menduduki rengking teratas.

Dengan kesibukan ibu yang berkarir, bagi mereka tidak menjadi masalah, bahkan memberikan pengaruh yang positif. Dalam belajar dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, mereka banyak belajar dari ibu, dan mereka dapat melakukan semua kegiatan yang diinginkan, karena fasilitas-fasilitas yang tersedia. Sejak kecil mereka sudah diajarkan untuk mandiri, bepergian dengan kendaraan umum atau memakai jasa antar-jemput, dalam kegiatan ke sekolah ataupun kegiatan-kegiatan yang lain. Mereka bangga dengan perkembangan karir ibu, mereka berpendapat ibu tergolong

wanita karir yang sukses, jabatannya cukup tinggi. Dengan kesuksesan yang dicapai ibu mereka, dan kesibukan yang harus dihadapi, ibu mereka tetap memperhatikan keluarga, tetap seimbang dalam membagi waktu untuk rumah tangga dan pekerjaan kantor.

Di dalam penanganan tugas rumah tangga keputusan diambil setelah musyawarah dengan suami. Ada pembagian tugas kerumahtanggaan secara jelas, namun selalu saling membantu apalagi bila pembantu pulang ke kampung.

“Saya mengurus keperluan rumah tangga dan anak-anak, suami mengurus perbaikan rumah, mobil, pembayaran rekening listrik, telepon dan lain-lain, serta pembayaran rumah. Suami membantu pekerjaan rumah tangga pada saat pembantu pulang kampung, karena pembantu saya tiga orang.”

Di dalam kehidupan rumah tangga ibu A, suami tetap merupakan kepala keluarga, dan pengeluaran sehari-hari menggunakan gaji suami, meskipun menurut ibu A gaji yang diterimanya sebagai pegawai BUMN lebih besar dibandingkan dengan gaji suami yang pegawai negeri. Suami tidak pernah peduli dengan pendapatan ibu A, struk gaji selalu disimpan di kantor, dan dengan penerimaan gaji melalui tabungan di BDN, lebih memudahkan bagi ibu A, karena hanya mengambil uang secukupnya saja bila memerlukan. Tidak ada masalah mengenai gaji, karena bisa disimpan untuk cadangan biaya sekolah anak-anak ataupun pemenuhan kebutuhan keluarga yang lain.

Dalam pembagian tugas rumah tangga ada semacam konsensus, bahwa salah satu harus ada di rumah. Jadi bila ibu A harus bertugas ke daerah, maka suami

tidak bertugas ke luar kota, begitu pula sebaliknya. Meskipun demikian pernah terjadi konflik, karena tiba-tiba ibu A ditugaskan ke daerah pada saat putera-puterinya menghadapi ulangan, sedangkan jauh sebelumnya suami sudah memberitahu kalau akan bertugas ke luar kota, dengan demikian mereka harus meninggalkan rumah secara bersamaan. Karena ibu A tidak bisa mengatur pekerjaan sendiri, tetapi masih diatur oleh pimpinan, maka kepergiannya terpaksa tidak bisa ditunda, dan akhirnya suaminya yang mengalah menunda kepergiannya.

Agar tidak terlalu sering meninggalkan rumah, ibu A jarang turne ke daerah, hal ini dibenarkan oleh rekan-rekan beliau, ibu A memang terkenal paling jarang bertugas ke daerah. Untuk mengatasi konflik peran dalam memilih peran mana yang harus didahulukan, ibu A selalu berkonsultasi dan meminta saran suami, dengan melihat situasi atau urgensinya dan jenis tugasnya. Kadang-kadang tugas kantor yang didahulukan, kadang-kadang keluarga yang diutamakan. Menurut ibu A karir memberikan dampak positif bagi keluarga, karena bisa memberikan contoh pada anak-anak bagaimana bekerja dengan baik, sehingga memperoleh imbalan dapat menikmati fasilitas dari kantor. Tetapi ada juga dampak negatifnya, yaitu anak-anak merasa sering ditinggal pergi.

Pengasuhan anak pada waktu mereka masih kecil, ditangani oleh pembantu yang sudah tua dan sudah lama ikut keluarga tersebut, jadi di dalam penanganan peran ganda, ibu A dibantu oleh pihak ketiga. Meskipun demikian ibu A berusaha

untuk lebih dekat dengan anak-anak. Walaupun ibu A dibantu oleh pihak ke tiga di dalam melaksanakan peran gandanya, yaitu pembantu rumah tangga, tetapi komando tetap di tangannya, pengaturan menu dan belanja, belanja bulanan dan keperluan-keperluan lainnya, dikerjakan sendiri bersama-sama anak-anak dan suami sebagai selingan dan rekreasi dengan keluarga.

"Saya harus konsekuen karena telah memilih sebagai wanita karir, tetapi saya tidak lupa akan kodrat saya",

maksud ibu A dengan kodrat di sini adalah tugas dan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga.

Ibu A memilih berkarir di Perum Perhutani karena sesuai dengan bidangnya, serta memperoleh fasilitas yang lebih baik. Dalam berkarir ibu A menyatakan bahwa secara struktural tidak ada perbedaan antara karyawan dengan karyawan, di dalam kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, dan untuk fasilitas-fasilitas yang seharusnya diterima. Tetapi pada kenyataannya semua tergantung pada pimpinan, ada faktor x di luar prestasi kerja. Menurut ibu A, bila seseorang dikenal dengan baik oleh pimpinan dan mempunyai cara kerja yang sama dengan pimpinan tersebut, kemungkinan memperoleh promosi kelihatannya lebih terbuka. Namun demikian untuk karyawan kemungkinan ini lebih kecil lagi karena sering ada pandangan yang merugikan bagi wanita. Mereka sering dinilai bukan dari kemampuannya, tetapi terlebih dahulu dilihat karena mereka wanita.

Ibu A juga sering merasakan pandangan yang merugikan terhadap wanita karir ini, karena sikap rekan-rekan sekerja maupun atasan, bila wanita memperoleh promosi :

“Saya heran, mereka lebih senior dari pada saya, baik dalam segi usia maupun lamanya bekerja di Perhutani. Ternyata pria itu tidak mempunyai pandangan kalau si anu itu mampu meskipun dia wanita. Tidak pernah berpikir tentang promosi yang terlepas dari jenis kelamin maupun umur, tetapi berpikir bahwa promosi tersebut diberikan karena memang wanita mampu dan pantas mendapatkannya. Menurut mereka, kaum pria terutama yang senior harus didahulukan untuk memperoleh kenaikan jabatan.”

Dalam melaksanakan tugas, ibu A tidak menemukan kesulitan yang berarti. Ibu A dikenal sebagai karyawati yang disiplin mengenai waktu, dan tekun di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, rasa kekeluargaan dan perhatian pada bawahan cukup besar, dan mau mengerti kebutuhan mereka. Dalam pekerjaan publiknya, ibu A pernah menemui kesulitan dengan bawahan pria, yang menganggap *enteng* seorang atasan wanita. Hal itu teratasi dengan memperlihatkan kedisiplinan dan cara kerja yang baik, serta pendekatan kekeluargaan. Strategi karir yang diterapkan oleh ibu A ialah : tugas dan wewenang di kantor dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Semua tugas yang diterima, didiskusikan dengan pejabat staf khusus dan para staf, baru diambil keputusan. Ibu A selalu melaksanakan pembinaan terhadap staf, agar mereka dapat meningkatkan karir dan mengadakan pendekatan secara kekeluargaan, dengan tidak meninggalkan kaidah-kaidah yang ada. Prestasi kerjanya diakui oleh pimpinan cukup baik, dengan dedikasi yang

tinggi. Tingkat persaingan di antara para profesional rimbawan di Perum Perhutani, diakui sangat ketat, serta adanya kebijakan-kebijakan yang tidak tertulis, menyebabkan terbatasnya kesempatan dan peluang yang ada bagi wanita di Perum Perhutani, untuk mengembangkan karir mereka.

Dengan melihat kenyataan yang ada di Departemen Kehutanan pada saat ini, khususnya di Perum Perhutani, ibu A tidak begitu mengharapkan lagi untuk bisa lebih mengembangkan karir, serta memperoleh peluang promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Ibu A merasa sulit untuk menembus jenjang eselon yang lebih atas, meskipun melihat usia ibu A, dan lamanya ibu A menduduki jabatan sebagai Kepala Sub Divisi, kemungkinan itu masih terbuka. Menurut ibu A, meskipun prestasi baik, tetapi harus ada faktor x di luar kemampuan dan prestasi tersebut, sesuatu yang bisa membukakan jalan menuju jenjang yang lebih tinggi. Ibu A sudah puas dan merasa bangga dengan posisi yang bisa diraih pada saat ini, karena pada kenyataannya hanya sedikit wanita yang bisa memperoleh kesempatan semacam ini, khususnya jabatan di suatu perusahaan yang terbesar di lingkungan Departemen Kehutanan.

Kesempatan bekerja di Perum Perhutani memang sangat diharapkan oleh setiap rimbawan, karena dengan bekerja di Perum Perhutani berarti mereka tidak ditempatkan untuk bekerja di luar Jawa. Di samping itu, Perum Perhutani memberikan gaji yang cukup tinggi, fasilitas-fasilitas yang memadai, ditambah

pemberian jasa produksi setiap tahun, yang bisa memberikan ketenangan hidup pada setiap karyawan Perum Perhutani. Sebagai Kepala Sub Divisi, ibu A berhak menerima di samping gaji dan tunjangan-tunjangan, bantuan pembelian mobil sebesar Rp. 12 juta yang diterima setiap enam tahun sekali, uang kontrak rumah sebesar Rp. 15 juta untuk jangka waktu dua tahun, tunjangan sopir, biaya operasional mobil, telepon, dokter dan penggantian biaya rumah sakit, serta jasa produksi. Kursus penjenjangan yang pernah diikuti oleh ibu A ialah *Forest Tree Improvement* selama satu setengah bulan di North Carolina State Universty - USA pada tahun 1990, dan Sepadya selama empat bulan di Bogor pada tahun 1992.

Ibu A setiap harinya bekerja selama delapan setengah jam, dan rata-rata dalam satu bulan meninggalkan keluarga untuk mengadakan perjalanan dinas ke daerah-daerah selama tiga hari. Dengan bertempat tinggal di Bogor, ibu A ke Jakarta setiap hari menggunakan jasa antar jemput untuk para pejabat Departemen Kehutanan yang tinggal di Bogor. Memang disediakan bis-bis milik Departemen untuk para karyawan, tetapi waktunya harus tepat, sedangkan pekerjaan kantor sering tidak bisa ditinggalkan begitu saja pada saat jam kantor berakhir, sehingga ibu A memilih jasa antar jemput tersebut. Dengan menggunakan jasa tersebut, ibu A tidak harus berkumpul di tempat tertentu, melainkan dijemput dan diantar sampai ke rumah.

Kasus B

Ibu B dilahirkan di Purworejo-Jawa Tengah pada tanggal 7 Juli 1948, dari ayah dan ibu Jawa, dengan jumlah saudara empat orang. Pekerjaan orang tua di swasta, dan ibu B tidak mempunyai sanak saudara yang bekerja di Kehutanan, hanya ibu B sendiri yang mempunyai profesi sebagai rimbawan. Di samping mempunyai gelar sarjana kehutanan, ibu B mempunyai gelar keserjanaan lainnya, seperti SH, MBA dan MM. Ibu B menyatakan bahwa belajar merupakan obat stres dan terapi yang baik dalam menghadapi peran.

Setelah menyelesaikan studinya di salah satu SLTA di Yogyakarta, ibu B diterima di Fakultas Kehutanan dan Fakultas Teknik Arsitektur Gajah Mada pada tahun 1965. Pada awalnya ibu B mencoba untuk mengikuti kuliah di kedua Fakultas tersebut, namun tanpa alasan apapun ibu B meninggalkan kuliahnya di Fakultas Teknik setelah satu tahun, dan berkonsentrasi di bidang kehutanan. Oleh sebab itu ibu B menyatakan pilihan profesi sebagai rimbawan bukan cita-citanya, tetapi secara kebetulan saja. Pada waktu diterima sebagai mahasiswa Fakultas Kehutanan Gajah Mada, teman seangkatan ibu B berjumlah 90 orang, dengan mahasiswinya hanya tiga orang, tiga mahasiswi ini semuanya bisa menyelesaikan studi, tetapi hanya ibu B yang berkarir. Studi ibu B diselesaikan pada tahun 1974 setelah menempuh masa kuliah selama sembilan tahun. Ibu B baru sekali mengikuti kursus

penjejaran selama karirnya, yaitu Sepala pada tahun 1979 di Semarang, selama tiga bulan.

Ibu B menikah sebelum menyelesaikan studinya pada tahun 1971, dengan seorang dokter yang sekarang menjabat sebagai Kepala Unit Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pusat Dokter Karyadi Semarang, dan dosen Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. Suami ibu B adalah seorang super spesialis bedah plastik dan rekonstruksi, tamatan dari Showa University Jepang. Pasangan ini dikaruniai dua orang putera, yang sulung laki-laki seorang insinyur tamatan Universitas Diponegoro yang sedang melanjutkan studi pasca sarjananya untuk meraih gelar MM, sedangkan yang bungsu seorang puteri masih kuliah di Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro semester VII.

Ibu B memulai karirnya dengan diterima bekerja di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah, sesaat setelah menyelesaikan studinya pada tahun 1974, sebagai tenaga staf di Biro Produksi. Pada tahun 1978 ibu B mendapat promosi sebagai Kepala Seksi Industri non Kayu, tetap di Unit I. Jabatan di eselon IV ini, dihadapi oleh ibu B selama 18 tahun. Pada saat-saat inilah ibu B menyatakan mengalami sedikit kebosanan, sehingga ibu B belajar dan belajar terus untuk mengatasi stres tersebut. Gelar-gelar yang disandang oleh ibu B ialah : SH yang diraih pada tahun 1991, MBA pada tahun 1993 dan MM, diraih setelah ibu B di pindahkan ke Jakarta tahun 1996.

Ibu B menyatakan bahwa dalam kegiatannya di sektor publik, beliau menghadapi hambatan di dalam mengembangkan karir, maka untuk mengatasi permasalahan yang timbul karena keterlambatan karir ini, ibu B memilih untuk studi kembali dengan mengambil program-program studi yang berbeda. Kelambatan karir ibu B juga disebabkan karena penolakan untuk dipindahkan ke Jakarta pada tahun 1982. Untuk itu menyebabkan ibu B tidak lagi menjabat sebagai Kepala Seksi, tetapi dipindahkan sebagai Staf Khusus yang diperbantukan di Perum Perhutani Unit I, tentu saja dengan fasilitas-fasilitas yang berbeda. Akhirnya pada tahun 1987 kembali ibu B diangkat menjadi Kepala Seksi Industri non Kayu, yang dijabat sampai tahun 1995. Kemudian baru pada tahun 1995 ibu B mendapat promosi sebagai Kepala Sub Divisi Promosi dan Pengembangan Pasar, dengan demikian ibu B menjabat Kepala Seksi dan Staf Khusus (eselon IV), selama delapan belas tahun.

Dalam mengembangkan karir ibu B mendapat dorongan dari keluarga, terutama suami dan anak-anak, hal ini dikuatkan oleh suami yang menyatakan bahwa beliau mendorong dan membantu karir isteri dengan sepenuh hati.

“Saya memang bercita-cita mempunyai seorang isteri yang mempunyai karir, biar dapat mandiri (tidak tergantung pada suami).”

Selanjutnya dikatakan oleh suami ibu B :

“Saya tidak apa-apa mempunyai isteri yang berkarir bahkan bisa meraih jenjang jabatan yang cukup tinggi, asal tahu tugas sebagai isteri. Isteri yang berkarir lebih enak diajak bicara, bisa diajak berdiskusi dalam segala bidang.”

Sedangkan putera-puteri ibu B menyatakan, bahwa mereka merasa biasa-biasa saja mempunyai ibu yang berkarir dan menduduki jabatan yang cukup tinggi. Alasan mereka bahwa kebanyakan ibu teman-teman mereka juga bekerja, bahkan yang sulung menambahkan karena ketika dia lahir ibunya sudah bekerja, jadi ya biasa-biasa saja.

Di dalam pembagian tugas rumah tangga, ibu B dan suami mempunyai konsensus yang jelas, urusan kewanitaannya menjadi tanggung jawab ibu, sedangkan suami kadang-kadang membantu pekerjaan rumah tangga tersebut. Hal ini ditunjang oleh pendapat suami bahwa hal-hal yang kecil yang menyangkut wanita biar ibu, sedangkan yang besar dimusyawarahkan, misalnya keputusan liburan, pembelian mobil dan lain-lainnya. Sedangkan dalam hal perawatan anak-anak pada waktu mereka masih kecil, dibantu oleh orang tua kandung, dan perawat bila ibu B harus bertugas dan meninggalkan rumah.

Di dalam penanganan peran ganda, ibu B dibantu oleh pihak ketiga tetapi komando tetap ditangani sendiri, meskipun menu dan belanja sering diserahkan pada pihak ke tiga untuk menanganinya. Ibu B menyatakan :

“Tidak ada masalah bagi saya dengan adanya peran ganda, karena suami dan anak-anak menunjang peran saya, dan ada keluarga serta pembantu rumah tangga, yang turut menanganinya di rumah. Meskipun saya berkarir, tetapi di tengah keluarga tetap sebagai ibu rumah tangga. Keluarga bagi saya lebih utama karena tidak bisa diwakilkan, sedangkan kalau urusan dinas bisa diwakilkan kalau tidak terlalu penting.”

Ibu B pernah menghadapi konflik yang cukup berat pada waktu akan dipindahkan ke Jakarta tahun 1982, karena suami keberatan dengan mengajukan surat ke Perum Perbutani. Suami ibu A menyatakan :

“Pernah menghadapi konflik karena beristerikan wanita karir, pada saat anak-anak masih kecil dan isteri akan dipindahkan.”

Sedangkan ibu B menyatakan :

“Konflik yang saya hadapi adalah bila saya dimutasikan yang harus jauh dari keluarga. Tetapi apakah saya harus terus-menerus menolak untuk dipindahkan karena suami dan anak-anak di Semarang. Inilah mungkin salah satu sebab yang menghambat karir saya. Tetapi melalui musyawarah dan pertimbangan bahwa anak-anak sudah besar, maka saat ini saya terpaksa berpisah dengan keluarga demi karir saya.”

Pada saat ini ibu B tinggal di Jakarta dan berpisah dengan keluarga yang tetap berada di Semarang. Ibu B membagi waktu dengan tinggal di Jakarta selama empat malam, dan di Semarang tiga malam yaitu dari malam Sabtu hingga Senin pagi. Apabila kebetulan mengadakan perjalanan dinas ke daerah, maka waktu untuk bersama keluarga di Semarang menjadi lebih lama lagi, karena bisa menyempatkan diri untuk pulang, apalagi bila turne ke Jawa Tengah. Konsekuensi peran ganda semacam ini yang harus dihadapi oleh ibu B kadang-kadang merupakan konflik yang tidak bisa dihindari, karena waktu bagi keluarga menjadi sangat berkurang. Hal ini menyebabkan ibu B sering merasa bersalah, apalagi bila tidak bisa mendampingi suami dalam acara-acara yang penting.

Di dalam penanganan peran ganda untuk memilih mana yang harus di dahulukan antara kepentingan keluarga dan tugas kantor, ibu B menyatakan tergantung pada keperluannya, namun bila tugas kantor bisa diwakilkan maka kepentingan keluarga lebih di dahulukan. Meskipun ibu B jarang berada di rumah, tetapi tidak menjadi masalah bagi putera-puteri ibu B, perhatian ibu tetap dirasakan besar terhadap mereka, suasana rumah tetap riang gembira. Karir ibu memacu mereka, dan dirasakan mempunyai dampak yang positif dalam berprestasi, karena mereka akan malu pada teman-teman dan dosen bila mereka bodoh. Meskipun ibu bekerja dan sekarang sering di Jakarta, putera-puteri ibu B merasakan bahwa ibu B bisa membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan dengan cukup seimbang. Mereka tetap bisa berkomunikasi dengan baik, melalui telepon misalnya, sehingga semua permasalahan dan kegiatan dibicarakan dengan ibu serta mendapat perhatian sepenuhnya. Mereka juga bangga karena ibu masih mau sekolah meskipun sudah bekerja.

Pada waktu anak-anak masih kecil sampai SLTA, mereka ke sekolah dan melakukan semua kegiatan di luar kegiatan sekolah dengan diantar-jemput oleh ibu atau ayah, siapa saja yang kebetulan sempat. Hal ini sangat diperhatikan oleh ibu B, dengan alasan untuk menghindari kenakalan anak-anak dan keinginan untuk sering meninggalkan rumah, maka anak-anak belum boleh membawa kendaraan sendiri. Pada saat mereka sudah di semester IV, baru mereka diperbolehkan

membawa mobil sendiri untuk melakukan kegiatan-kegiatan mereka, karena dianggap sudah dewasa dan bisa menentukan mana yang baik dan mana yang salah.

Untuk kegiatan-kegiatan di luar rumah, menurut putera-puteri ibu B, mereka selalu didorong oleh orang tua khususnya ibu, misalnya mengikuti kegiatan olah raga, musik, menari dan les bahasa, dan ibu selalu berusaha menyisihkan waktu untuk mengantar dan menjemput mereka. Di bidang studi mereka selalu masuk ke rengking atas, bahkan putera sulung ibu B menyelesaikan kuliahnya di Fakultas Teknik kurang dari lima tahun.

Bagi suami ibu B perkembangan karir isteri juga tidak menjadi masalah meskipun mereka harus berpisah.

“Bagi saya karir isteri tidak menjadi masalah, asal bisa membagi waktu. Karir dan jabatan isteri dampak positifnya banyak bagi keluarga. Bahkan dalam penampilan dalam masyarakat tidak mengecewakan. Tetapi saya kecewa bila dalam suatu acara tidak bisa datang berdua, karena kesibukan isteri.”

Sedangkan ibu B menyatakan selalu berusaha untuk mendampingi suami bila ada acara-acara yang penting. Di dalam melakukan kegiatan kemasyarakatan dan sebagai Ketua Dharma Wanita, ibu B menggunakan hari Sabtu dan Minggu untuk melakukan kegiatan dengan persetujuan anggota.

Ibu B memilih bekerja di Perum Perhutani dengan alasan karena sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Beliau bertugas selama delapan jam setiap harinya. Strategi karir ibu B berprinsip pada jam kerja semua untuk keperluan

dinas, selebihnya untuk keperluan keluarga. Ibu B menyatakan bahwa di sektor publik ini ada diskriminasi, masih terasa adanya perbedaan antara pria dan wanita.

“Pekerjaan yang dilakukan oleh wanita sering dinilai hanya untuk *samben* saja. Sering keberhasilan para wanita tidak dihargai dengan semestinya. Contohnya apa yang telah saya lakukan dalam usaha memasarkan benang sutera. Benang tersebut telah lama tertumpuk di gudang karena tidak laku. Kemudian saya mengadakan pendekatan dengan Kanwil Perindustrian di daerah-daerah untuk melelang benang tersebut. Usaha saya berhasil, dan benang-benang tersebut bisa terjual. Tetapi di dalam rapat, pimpinan tidak menghargai usaha saya, karena dianggap hanya merupakan bagian kecil, bagian yang tidak menentukan hasil secara keseluruhan bagi pendapatan Perum Perhutani.”

Karena adanya diskriminasi di dalam pekerjaan, maka menurut ibu B dibutuhkan strategi dalam berkarir.

“Saya mencoba untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, menghadapi segala sesuatunya dengan kebijaksanaan. Pria dan wanita harus dihargai karena jenis pekerjaannya, bukan karena jenis kelaminnya. Manajer wanita harus dibicarakan tentang cara kerjanya dulu tanpa diikuti jenis kelaminnya, berarti yang harus dilihat adalah kemampuannya.”

Perjalanan karir ibu B dinyatakan agak seret, namun karir tersebut dirasakan oleh ibu membuat dirinya lebih mandiri. Sebagai pejabat di Perum Perhutani, tugas dan wewenang ibu B dilaksanakan sesuai dengan *job description*, dengan strategi *top down* dan *bottom up*. Selalu memperhatikan dan bermusyawarah dengan staf khusus serta para staf, di dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas, menampung dan menerima masukan-masukan yang positif. Ibu B selalu berusaha menyeimbangkan antara tugas kantor dan keperluan keluarga.

Ibu B baru satu tahun berdinasi di Jakarta, sehingga staf beliau belum bisa memberikan banyak masukan. Beliau cukup dikenal hanya sayangnya beliau sering tidak ada di tempat, mungkin karena tugas ke luar daerah, apalagi keluarga tidak berada di Jakarta. Tetapi ibu B dipandang cukup toleran terhadap bawahan, terutama yang menyangkut kesempatan-kesempatan yang ada bagi para staf untuk mengembangkan karir, dan keperluan-keperluan keluarga. Menurut pimpinan, ibu B berdedikasi tinggi dalam pekerjaannya, apalagi beliau pejabat yang masih baru, semangatnya masih tinggi untuk berprestasi. Pimpinan hanya mengatakan mudah-mudahan ibu B mempunyai kesempatan untuk lebih mengembangkan karirnya.

Jabatan sebagai Kepala Sub Divisi sangat disyukuri oleh ibu B, karena memang telah lama dinantikan sebagai suatu promosi, setelah selama delapan belas tahun menjabat di eselon IV secara terus menerus. Meskipun demikian, ibu B merasakan bahwa suasana kerja di Perum Perhutani cukup menyenangkan. Dengan tempatnya yang masih baru di Direksi Jakarta, maka ibu B harus menyesuaikan diri, mempelajari situasi kerja yang ada terlebih dahulu.

Ibu B tinggal di Jakarta hanya dengan pembantu, menempati rumah saudaranya dengan menanggung biaya perawatan rumah dan pemakaian telepon, listrik dan air. Untuk biaya pulang pergi ke Semarang setiap minggu tidak menjadi masalah bagi ibu B, karena suami yang dokter bedah plastik siap mencukupi semua dana yang diperlukan. Fasilitas dan gaji yang diterima dari Perum Perhutani

digunakan untuk keperluan sendiri, karena untuk semua keperluan keluarga sudah dicukupi secara menyeluruh oleh suami, sebagai kepala rumah tangga. Karir dan rumah tangga bagi ibu B merupakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dipilihnya, yang tidak bisa dilimpahkan pada orang lain.

Kasus C

Ibu C dilahirkan di Banyuwangi pada tanggal 10 Agustus 1942, dengan ayah dan ibu yang berdarah Jawa. Orang tua ibu C adalah petani yang cukup kaya dan modern, sehingga bisa membiayai kelima putera-puterinya untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi. Ibu C memasuki bidang kehutanan secara tidak sengaja, karena tidak ada seorangpun dari keluarga dan sanak saudaranya yang berkecimpung di bidang kehutanan, yang bisa mempengaruhi minat dan cita-cita ibu C. Ibu C menyatakan bahwa untuk menjadi seorang rimbawan adalah betul-betul tidak sengaja, hanya kebetulan saja, dan di antara saudara-saudaranya hanya ibu C yang memilih bidang kehutanan tersebut, kemudian adik wanitanya menikah dengan seorang rimbawan pula.

Ibu C memasuki Fakultas Kehutanan Gajah Mada pada tahun 1962, dan pada waktu itu yang diterima sebanyak 72 orang, dengan mahasiswinya sebanyak tiga orang. Ibu C berceritera bahwa mereka bertiga bisa menyelesaikan studi, dan ketiga-tiganya berkarir, satu di Departemen Kehutanan, satu di Pemerintah Daerah

Jawa Tengah tapi sudah meninggal, dan ibu C sendiri di Perum Perhutani. Ibu C lulus pada tahun 1969, jadi dibutuhkan waktu selama tujuh tahun untuk menyelesaikan studinya.

Pada bulan September tahun itu juga, ibu C diterima bekerja di Perum Perhutani Unit II Jawa Timur sebagai seorang tenaga staf. Kemudian pada tahun 1972 ibu C dipromosikan sebagai Kepala Seksi Industri non Kayu, tetap di Perum Perhutani Unit II Jawa Timur, dan pada tahun 1980 ibu C diberi kepercayaan dengan merangkap jabatan sebagai Kepala Pabrik Lak di Probolinggo. Ibu C menjabat sebagai Kepala Seksi selama tiga belas tahun pada satu jabatan, tanpa pernah dipindahkan ke bidang lainnya. Kemudian pada tahun 1985 ibu C dipromosikan sebagai Kepala Sub Divisi Industri non Kayu di Direksi Jakarta, yang dijabat hingga saat ini. Kursus penjenjangan yang pernah diikuti oleh ibu C ialah, pada tahun 1974 mengikuti *Serie Culture Management Course* di Tokyo selama tiga bulan, dan Sepadya di Bogor tahun 1991 selama empat bulan. Sepulangnya ibu C dari Tokyo, ternyata jabatannya telah diisi orang lain, dan hal ini membuat ibu C frustrasi.

Ibu C menyatakan bahwa karirnya di Perum Perhutani terutama dalam menghadapi kenaikan jabatan, tidak begitu lancar. Bila melihat perjalanan karir yang dilakukannya, beliau merasa tidak begitu optimis untuk pengembangan karir selanjutnya.

"Nampaknya masih ada kecenderungan memberikan peluang yang lebih besar terhadap pria. Hal ini menyebabkan mengapa wanita yang berkarir di Perum Perhutani kurang lancar, dan hanya diberi tempat yang nampaknya lebih feminin, padahal belum tentu lho kita tidak mampu jadi Adm."

Menurut ibu C wanita bila ingin menceburkan diri di dunia kerja harus *struggle more than men*, harus membuktikan dulu kemampuannya. Meskipun demikian belum tentu wanita bisa diterima sama dengan pria.

"Ada suatu kenyataan tentang nilai ganda, yaitu pria boleh tetapi wanita tidak, pria boleh berkarir menjadi bos, tetapi wanita tidak. Di Perum Perhutani sendiri terlihat adanya suatu diskriminasi, mana ada wanita yang diberi jabatan sebagai administratur, sebagai kepala biro? Wanita hanya diberi jabatan-jabatan tertentu saja, tersubordinasi di suatu jenjang jabatan tertentu, menangani administrasi dan jabatan yang tidak menentukan."

Ibu C menyatakan mengapa memilih bekerja di Perum Perhutani, karena pada saat melamar pekerjaan hanya diterima di Perhutani saja. Ibu C telah memilih karir sebagai kehidupannya, sehingga sampai saat ini ibu C masih hidup membujang, belum berumah tangga.

"Sebenarnya bukan maksud saya untuk hidup membujang, tetapi kelihatannya Tuhan belum mempertemukan saya dengan jodoh yang sesuai dan cocok, jadi biarlah saya mencurahkan tenaga dan pikiran saya untuk pekerjaan, mudah-mudahan memperoleh kesuksesan."

Dengan adanya hambatan dan ketidaklancaran di dalam mengembangkan karir, ibu C berpendapat bahwa perjalanan karir seorang wanita untuk mencapai posisi dalam suatu organisasi, memang bukanlah hal yang mudah. Hal ini sering disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya sikap atasan, peraturan perusahaan, ataupun masih adanya kebiasaan menomorduakan peran

wanita. Sebagai seorang Kepala Sub Divisi, wewenang yang dipunyainya belum sepenuhnya seperti wewenang sebagai pimpinan, yaitu *somehow time is your own* belum dimiliki sepenuhnya. Kegiatan untuk diri sendiri kadang-kadang masih ditentukan oleh pimpinan yang lebih berkuasa, dan hal ini bisa menimbulkan konflik peran bagi wanita.

Maka di dalam melaksanakan peran publik di Perum Perhutani tersebut, ibu C mempunyai strategi,

“Saya melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan *job description* yang ada, dengan konsep kepemimpinan antara *bottom up* dan *top down*, bekerja dengan baik, *happen to be the right person at the right time*, berusaha mencari peluang untuk maju, meskipun usaha tersebut belum tentu berhasil. Saya berusaha selalu menerapkan kebijaksanaan terhadap bawahan saya, dan memberikan peluang-peluang bagi mereka.”

Dibandingkan dengan rekan-rekan sekerja wanitanya yang berumah tangga, kehidupan ibu C tidak terlalu direpotkan dengan peran ganda, karena belum ada suami maupun anak-anak yang harus ditangani pula. Dengan demikian ibu C bisa mencurahkan seluruh perhatian dan kemampuannya pada peran publiknya untuk memperjuangkan perkembangan karir, dengan bekerja penuh dedikasi bagi keperluan perusahaan. Dalam pembagian waktu sehari-hari, ibu C menyatakan bahwa waktu di kantor adalah untuk pekerjaan, dan selebihnya untuk kegiatan lain serta di rumah saja.

Meskipun ibu C menyatakan bahwa karirnya agak terhambat, tetapi karir merupakan pengabdian baginya, juga untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang

pernah diterima selama menimba ilmu di Fakultas Kehutanan. Bekerja di Perum Perhutani cukup menyenangkan, penyesuaian diri memang diperlukan, pada mulanya yaitu dengan cara mempelajari situasi dan lingkungan kerja. Bekerja memberikan dampak yang positif, karena menyebabkan wanita menjadi bisa mandiri. Ibu C bekerja selama delapan jam setiap harinya, dan rata-rata dinas ke luar kota selama 3 hari setiap bulannya.

Ibu C tinggal di Jakarta dengan ditemani oleh kemenakan wanita yang masih kuliah, hal ini menyebabkan ibu C merasa mempunyai peran ganda karena tanggung jawabnya terhadap kemenakan tersebut dan tugas-tugasnya sebagai anggota masyarakat. Bahkan tanpa pendamping di rumah, ibu C harus berperan di semua bidang, memuluskan segala sesuatunya seorang diri, misalnya pembelian mobil, rumah, menangani kerusakan-kerusakan atau perbaikan perbaikan, di samping itu masih harus mengatur belanja dan pengaturan rumah tangga, dan kegiatan kemasyarakatan lainnya, seperti di RT, RW dan lain-lainnya.

Menurut ibu C peran ganda tetap dihadapi oleh wanita yang hidup membujang, meskipun tidak seberat wanita karir yang berkeluarga, karena tidak hadirnya suami dan anak-anak di dalam kehidupan berumah tangga. Tetapi justru nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dirasakan lebih berat bagi wanita karir yang tidak berkeluarga. Masyarakat menghendaki bahwa wanita mempunyai tugas utamanya sebagai ibu rumah tangga, bahkan ada yang menyatakan bahwa

pekerjaan bagi wanita hanya *samben* bukan *a matter of fact* seperti pada pria. Lalu bagaimana penilaian masyarakat terhadap wanita yang berkarir tetapi tidak berkeuarga? Justru inilah yang dirasakan sebagai konflik peran bagi ibu C.

Menurut ibu C tuntutan masyarakat adalah, wanita memang harus bekerja keras untuk mengembangkan karir, tetapi tidak boleh melupakan kodratnya sebagai wanita yaitu menjadi isteri dan ibu yang baik. Apakah nilai semacam ini sudah berubah di dalam masyarakat, sehingga mereka tidak lagi menggunjingkan wanita yang membujang karena karir dan kesibukan-kesibukan di dalam melaksanakan pekerjaannya, atau memang belum ketemu jodoh, ternyata hal ini belum hilang seluruhnya, masih ada dalam masyarakat. Misalnya bila pulang ke kampung halaman, bertemu dengan saudara-saudara, tetangga, kawan sepermainan, maka permasalahan membujang belum bisa diterima seutuhnya, masih terdengar pergunjangan mengenai hal tersebut.

Permasalah membujang ini juga sering mengganggu dalam pergaulan, misalnya bila pimpinan mempunyai hajad menikahkan puterinya, maka sesuai kondisi dan situasi yang terbiasa pada saat ini, seluruh karyawan dan karyawan dilibatkan dalam kesibukan tersebut, apalagi para pejabatnya. Pesta-pesta pernikahan semacam ini membutuhkan pejabat yang mempunyai pasangan, misalnya sebagai penerima tamu yang berdiri berderet dari pintu masuk gedung sampai ke pelaminan, karena tamu yang datang adalah para pejabat, bahkan kadang-kadang

Presiden atau Wakil Presiden dan pejabat tinggi negara. Sebagai pejabat Perhutani yang masih bujangan posisi ibu C menjadi kurang luwes, padahal kegiatan-kegiatan yang membutuhkan pasangan sering harus dihadapi, dan keikutsertaan sebagai pejabat sangat diharapkan.

Dengan hidup membujang, ibu C mencoba untuk mencurahkan kemampuan dan profesionalitasnya pada pekerjaan, dengan harapan bisa mengembangkan karir dengan sebaik-baiknya. Tetapi ibu C berpendapat bahwa promosi ke jenjang yang lebih tinggi baginya, tidak terlalu diharapkan lagi, dengan melihat kenyataan sukarnya wanita berkarir di sektor publik ini. Tetapi bagi ibu C, keberhasilan karir yang telah diraih pada saat ini, sangat disyukuri, karena merupakan karunia Tuhan. Prestasi ini memberikan suatu kepuasan dan kebanggaan tersendiri, memberikan kemandirian, rasa percaya diri, karena mampu mengaktualisasikan diri di Perum Perhutani. Tidak semua sarjana kehutanan memperoleh kesempatan semacam ini, apalagi bagi sarjana wanitanya, meskipun masih ada sedikit kekecewaan karena peluang yang terbatas bagi wanita. Hal ini dikarenakan wanita karir masih menghadapi kendala yang disebabkan perbedaan jenis kelamin, bukan karena kemampuan dan prestasi kerja yang menghambat langkah wanita untuk mengembangkan karir. Mengenai gaji dan fasilitas-fasilitas yang diterima dirasakan cukup memadai, ibu C tidak pernah merasa kekurangan, bahkan bisa menabung dan bisa membeli oleh-oleh untuk saudara-saudara apabila bertugas ke luar negeri.

Karena ibu C hidup membujang, maka karir tersebut bermakna ekonomis, yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidup pribadi ibu C.

Kasus D

Ibu D dilahirkan di Solo pada tanggal 20 Juni 1944, dari ayah dan ibu yang berdarah Jawa. Ayahnya adalah seorang pendidik, yaitu guru di SLTP, sedangkan kakek dan nenek maupun keluarga yang lain juga tidak ada yang bekerja di bidang kehutanan. Bersaudara enam orang, hanya ibu D yang memilih profesi sebagai rimbawan. Sosialisasi dalam keluarga orientasi ini tidak membedakan antara pria dan wanita. Meskipun ibu D seorang wanita, hak untuk memperoleh pendidikan setinggi mungkin, sama dengan saudara-saudaranya yang pria, dan ibu D berhak pula untuk memilih bidang studi manapun yang ingin ditekuni. Menurut ibu D, tidak seorangpun dari keluarganya yang mempengaruhi dan menumbuhkan minat sehingga ibu D tertarik untuk masuk ke Fakultas Kehutanan. Pilihan untuk menekuni studi bidang kehutanan, dan berkarir di bidang ini adalah secara tidak sengaja, tetapi berhasil dijalani dengan baik sampai saat ini.

Pada tahun 1962 ibu D diterima di Fakultas Kehutanan Institut Pertanian Bogor tanpa tes masuk. Tidak ingin bersusah payah mencari tempat lain di Perguruan Tinggi, maka ibu D menerima tawaran tersebut, dan masuk menjadi mahasiswi di IPB. Pada saat itu jumlah mahasiswa yang diterima hanya 21 orang,

dengan dua orang mahasiswi. Bidang kehutanan nampaknya belum begitu diminati, terlebih-lebih bagi siswi-siswi yang baru lulus SLTA, yang masih berpola pikir tradisional, yang menganggap wanita yang memilih kehutanan tidak feminin.

Ibu D menikah pada tahun 1966, sebelum menyelesaikan studinya, dengan seorang insinyur teknik sipil yang sudah bekerja. Kegiatan kerumahtanggaan memberikan kesibukan tersendiri bagi ibu D, sehingga kuliah agak terbengkalai. Tetapi suami ibu D bukan merupakan suami yang tradisional, sehingga memberikan kebebasan pada ibu D untuk mewujudkan cita-citanya. Dengan dorongan suami, ibu D bisa menyelesaikan studinya pada tahun 1973, dan pada tahun itu juga, ibu D diterima bekerja di Perum Perhutani sebagai staf Biro Teknik di Direksi Jakarta. Pilihan kerja di Perum Perhutani disebabkan karena penempatan dari Departemen Kehutanan.

Setelah delapan tahun menjadi tenaga staf, pada tahun 1981 ibu D memperoleh promosi sebagai Staf Khusus di Sekretaris Direksi. Selama dua tahun jabatan di eselon IV ini dipegang, kemudian pada tahun 1983 ibu D dipromosikan lagi menjadi Kepala Sub Divisi di jenjang eselon III, dengan tempat yang sama di Sekretaris Direksi. Pada tahun 1992, setelah beberapa kali pergantian Direksi, ibu D dipindahkan sebagai Kepala Sub Divisi Organisasi dan Tatalaksana, sampai saat ini. Ibu D menyatakan bahwa selama ini ilmu kehutanannya belum dimanfaatkan secara

maksimal, karena selama ini tugas-tugas yang ditangani hanya berkisar di bidang administrasi dan organisasi, bidang yang paling feminin di Perum Perhutani.

Ibu D mempunyai tiga orang putera, yang semuanya dilahirkan pada saat ibu D masih giat-giatnya menyelesaikan studi. Putri pertamanya lahir tahun 1967, sekarang menjadi seorang dokter gigi yang bekerja di Puskesmas Tebet-Jakarta, dan saat ini sudah berkeluarga. Puteri kedua lahir 1969, masih kuliah di Fakultas Teknik Atmajaya Yogyakarta, dan sudah berkeluarga pula. Sedangkan putera bungsuanya seorang sarjana Sosial Politik lahir tahun 1971, dan menjabat sebagai manajer personalia di salah satu PT di Jakarta. Di samping ke tiga putera-puteri ini, ibu D mempunyai dua orang anak asuh yang masih kuliah.

Peran ganda sudah dihadapi ibu D sejak di bangku kuliah, dan menurut ibu D bisa dilaksanakan secara seimbang.

“Bagi saya peran ganda yang saya jalani cukup seimbang, artinya saya dapat berkarir tanpa mengorbankan rumah tangga saya, baik mengenai perhatian dan cinta kasih kepada suami, anak dan cucu, maupun dalam hal kegiatan sehari-hari di rumah selaku ibu rumah tangga. Menjadi wanita sudah cukup berat, tetapi jangan diperberat lagi dengan melalaikan keluarga.”

Pendapat ibu D dibenarkan oleh suami, bahwa peran ganda ibu D dijalankan dengan baik, sedangkan putera-puteri ibu D menyatakan bahwa perhatian ibu tetap seimbang sekalipun waktunya terbagi untuk pekerjaan, mereka tidak menuntut ibu untuk memberikan perhatian yang berlebihan, tetapi ibu tetap memberikan perhatian sepenuhnya pada keluarga. Pendidikan anak sangat diperhatikan oleh ibu

D, dan pendidikan ini tidak hanya untuk putera dan puterinya saja, tetapi juga untuk orang lain yang memerlukan, sehingga ibu D mengambil dua anak asuh.

Dalam menjalankan peran ganda ibu B didukung oleh keluarga prokreasi, oleh orang tua pada saat anak-anak masih kecil, dan pembantu rumah tangga. Meskipun demikian semua tanggung jawab kerumahtanggaan tetap ditangani sendiri, misalnya membawa anak sakit ke dokter, mengambil rapor, menyusun menu keluarga, belanja bulanan dan sebagainya. Kegiatan ini dibantu oleh suami dan anak-anak. Pembagian tugas kerumahtanggaan tidak dilaksanakan secara jelas, tetapi urusan dalam rumah ditangani oleh ibu, yang kadang-kadang dibantu oleh suami terutama pada saat anak-anak masih kecil, urusan di luar rumah seperti membayar telepon, listrik, pajak, mobil, rumah dan lain-lainnya adalah tugas bapak. Pengambilan keputusan misalnya mengenai pembelian mobil atau rumah, pindah rumah, perbaikan-perbaikan rumah dan mobil dibicarakan dan diputuskan bersama.

Keberhasilan ibu D di dalam berkarir tidak terlepas dari pengertian dan dorongan keluarga, dinyatakan bahwa suami ibu D sejauh ini mendukung karirnya.

Suami ibu D sendiri menyatakan :

“Saya mendorong karir isteri saya, karena menurut pendapat saya isteri bukanlah sekedar melayani suami dan tunggu rumah saja. Karir ini juga merupakan salah satu penunjang rumah tangga, bahkan dalam masyarakat wanita karir memperoleh tempat yang layak dalam pergaulan.”

Sejak awal suami ibu D bercita-cita mempunyai isteri yang berkarir.

Sedangkan putera-puteri ibu D menyatakan bahwa mereka bangga mempunyai ibu yang berkarir, karena tidak semua ibu punya kesempatan bekerja di kantor, dan tidak seperti ibu-ibu kebanyakan lainnya yang hanya sibuk arisan dan lain-lain. Mereka menyatakan bahwa karir ibu sangat baik, dan sebagai ibu rumah tangga, ibu juga dapat menyumbangkan tenaga untuk bangsa dan negara. Puteri pertama ibu D menyatakan :

"Karir ibu saya sangat berpengaruh pada prestasi dan kegiatan kami putera-puterinya. Ibu dapat membantu kesulitan pelajaran, mendorong dan memotivasi kami untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Kami ingin meniru prestasi ibu dalam pekerjaan dan dalam kegiatan-kegiatan sosial serta keagamaan."

Putera-puteri ibu D pada saat ini sudah mandiri, mereka masih ingat bagaimana ibu mendorong mereka menggunakan waktu di luar jam sekolah dengan mengikuti les bahasa, kegiatan olah raga, bahkan si bungsu yang senang pada *otomotive*, mendapat dorongan dari ibu. Sejak kecil mereka sudah dibiasakan hidup mandiri, naik kendaraan umum untuk pergi dan pulang sekolah serta kegiatan-kegiatan lain. Prestasi belajar mereka sangat baik, selalu masuk rangking atas, bahkan putera bungsu nya lulus sebagai sarjana dalam waktu kurang dari lima tahun, dan saat ini memiliki karir yang menjanjikan.

Putera-puteri ibu D merasa senang bila bisa berkumpul dan pergi dengan keluarga orientasi, karena kuantitas pertemuan semacam ini tidak terlalu sering bisa diperoleh, sehingga harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Hal ini

berguna untuk saling membuka dan mendekatkan diri satu dengan yang lain, dan mereka bisa saling berbagi suka dan duka. Meskipun ibu D selalu mempunyai kesibukan tetapi perhatian terhadap keluarga terutama pada anak-anak tetap baik, semua permasalahan dan kegiatan dibicarakan dengan ibu dan mendapat perhatian seutuhnya, serta berusaha memberikan jalan keluarnya.

Ibu D bekerja di kantor kurang lebih selama sembilan jam sehari, dan bertugas ke luar kota rata-rata selama tiga hari setiap bulannya. Dengan suami yang bekerja di swasta menurut ibu D mengurangi konflik peran yang harus dihadapi, apalagi selama ini ibu D belum pernah dipindahtugaskan ke luar Jakarta. Konflik peran yang pernah dihadapi oleh ibu D adalah pada saat anak-anak masih kecil. Pada waktu anak-anak sakit sebagai ibu harus menunggu, mengantar-ke dokter, merawat, sementara pekerjaan di kantor banyak yang perlu penyelesaian segera. Salah satu harus dikorbankan, tetapi pekerjaan bisa diselesaikan dengan bantuan staf melalui komunikasi telepon dengan pengarahan-pengarahan, dan berusaha menyelesaikan sesegera mungkin. Sedangkan peran sebagai ibu tidak bisa digantikan oleh siapapun. Ibu D menyatakan :

“Bagi saya keluarga adalah segala-galanya. Perkawinan adalah untuk mewujudkan keluarga yang bahagia dan taat akan Allahnya. Meskipun ramai-ramainya emansipasi pada saat ini, tetapi jangan berlebihan di dalam menangani keluarga. Karir adalah salah satu penunjang rumah tangga tetapi bukan segala-galanya bagi saya, keluargalah yang harus didahulukan.”

Meskipun karir bukan segala-galanya bagi ibu D, tetapi karir ini membuat ibu D merasa dihargai baik di tengah keluarga dan masyarakat, bahkan dengan karir tersebut ibu D memperoleh tempat yang layak dalam pergaulan. Karir membuat keuangan keluarga lebih terjamin, memberikan pergaulan dan wawasan yang lebih luas, serta meningkatkan *self confidence*. Namun ada pula dampak negatifnya, karena kuantitas pertemuan dengan keluarga menjadi terbatas, begitu juga kuantitas untuk mengikuti kegiatan kemasyarakatan terutama yang dilakukan di pagi hari pada hari-hari kerja. Pendapat ini ditunjang oleh pernyataan suami ibu D bahwa karir tersebut mempunyai dampak negatif pula, karena tidak bisa aktif sepenuhnya dalam kegiatan kemasyarakatan dan saat-saat pertemuan dengan keluarga kurang, tetapi karir tersebut sangat menunjang dalam kehidupan keluarga. Budaya *swargo muat neraka katut* sudah berubah, wanita berusaha untuk bisa mandiri melalui karir yang dibinanya, agar neraka tidak menjadi tujuan keluarga.

Perjalanan karir ibu D sejauh ini lancar-lancar saja, dan terbentur sampai eselon III yang sudah dijalani selama tiga belas tahun. Kesempatan untuk meraih jabatan dirasakan sulit, meskipun suasana kerja di Perum Perhutani sangat baik, tetapi persaingan sangat ketat apalagi bagi para rimbawan wanitanya, yang kelihatannya menghadapi hambatan yang lebih berat dibandingkan dengan rekan prianya. Ibu D menurut rekan-rekannya merupakan pekerja yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi. Mempunyai rasa kekeluargaan yang erat, dan selalu

memperhatikan bawahan, meskipun ibu D kelihatannya memang sangat sibuk. Hal ini disebabkan tugas-tugas yang harus dihadapi sebagai sekretaris Direksi, kemudian sekarang menangani organisasi, yang berwewenang dalam penyusunan dan penyempurnaan serta pengembangan organisasi, serta dalam upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada. Ibu D sering melakukan perjalanan ke luar negeri untuk studi banding dan mengikuti ceramah begitu pula untuk kegiatan di dalam negeri, namun kursus penjenjangan yang diikuti baru dua kali, yaitu mengikuti Sepadya pada tahun 1991 di Bogor selama tiga bulan, serta mengikuti *Project Management Program* di Boston -USA pada tahun 1991, selama satu setengah bulan.

Dalam strategi karirnya, ibu D menerapkan konsep bekerja dengan sebaik-baiknya, serta mempunyai kebijakan terhadap bawahan. Selalu memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mengembangkan dan memutuskan suatu permasalahan, dengan diberi pengarahan-pengaraban yang diperlukan. Dalam hal ini dipakai kombinasi *bottom up* dan *top down*. Ibu D selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan ke padanya dengan sebaik-baiknya, bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi. Dalam membagi waktu untuk kegiatan domestik dan publiknya, ibu D melakukan kegiatan kantornya pada saat jam kantor di hari Senin sampai Jumat, sedangkan hari Sabtu dan Minggu serta hari-hari besar lainnya, untuk keluarga dan beribadah.

Untuk perkembangan karir selanjutnya, khususnya yang menyangkut promosi, ibu D tidak terlalu mengharapkan memperoleh kesempatan tersebut, apalagi dirasakan oleh ibu D bahwa waktu untuk memasuki masa pensiun tinggal dua tahun lagi, sedangkan kesempatan tersebut untuk wanita karir di Perum Perhutani nampaknya menghadapi kendala. Seharusnya memang penilaian prestasi dan kemampuan profesional, yang dimiliki oleh setiap pekerja yang dijadikan penilaian untuk perkembangan karir mereka, promosi seharusnya tidak dilakukan semata-mata karena seseorang dekat dengan "bos", atau adanya suatu pertimbangan karena dia wanita. Sebagai tenaga Sekretaris Direksi yang dijabat selama sebelas tahun, ibu D sebenarnya cukup dekat dengan pimpinan tertinggi di Perum Perhutani, karena semua keperluan dinas Direktur Utama, surat-surat, jadwal kegiatan dan sebagainya melalui ibu D, tetapi untuk perkembangan karir semuanya diserahkan ke tangan Yang Maha Kuasa. Manusia berusaha, Tuhanlah yang menentukan.

Ibu D menyatakan bahwa gaji dan fasilitas-fasilitas yang diperoleh tidak menjadi masalah dengan suami, karena pandangan suami cukup moderat tidak tradisional. Dengan suami yang bekerja di swasta, suami tetap merupakan kepala keluarga, sedangkan pendapatan yang diperoleh dari kedua belah pihak dipakai untuk keperluan bersama keluarga, dan keperluan sehari-hari dicukupi dari gaji kepala keluarga. Tidak ada pembagian mengenai pemakaian uang, semua adalah

untuk keperluan keluarga. Gaji dan fasilitas yang diperoleh ibu D dari Perum Perhutani memang lebih besar, tetapi tidak berarti ibu D menjadi orang nomor satu di rumah. Suami tetap yang nomor satu dan dihormati sebagai kepala keluarga, sedangkan ibu D adalah wakil penguasa yang merangkap sebagai direktur keuangan di rumah, dan perencanaan manajemen kerumahaan. Ibu D berpendapat bahwa wanita wajib bekerja keras untuk mengembangkan karir, tetapi tanpa melupakan tugasnya sebagai wanita. Diyakini pula bahwa nilai pekerja yang baik akan memperoleh hasil dan imbalan yang baik. Wanita karir harus mempunyai pedoman *think like a man, work like a horse and act like a lady*. Pria ditempatkan sebagai kepala keluarga yang harus dihargai dan dihormati, isteri harus menjaga kepercayaan suami dan tidak menyinggung harga dirinya sebagai pria, dan wanita harus bisa menempatkan diri sebagai mitra sejajar suami.

Ibu D menyatakan bahwa salah satu tugas wanita ialah harus bisa menjaga wibawa suami, terutama di mata anak-anak. Keberhasilan karir ibu, gaji yang besar, tidak perlu ditonjolkan di depan suami, ibu harus bisa menjaga perasaan suami, karena bagaimanapun sebagai seorang pria, kadang-kadang sifat superioritasnya muncul, kebanggaannya sebagai pencari nafkah untuk keluarga harus selalu ditumbuhkan dan dijaga.

BAB IV ANALISIS

Analisis berpusat pada peran wanita di sektor publik dan sektor domestik dengan tema-tema yang mengemukakan tentang keluarga orientasi, perjalanan karir, masalah-masalah yang dihadapi, dampak karir bagi keluarga, konflik peran ganda dan cara mengatasinya, serta nilai-nilai yang ada di dalam mengatur peran ganda tersebut. Analisis tersebut didukung oleh teori-teori yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang diteliti. Di dalam analisis diperoleh jawaban-jawaban dari pertanyaan yang dikemukakan di dalam rumusan permasalahan.

Telah dikemukakan bahwa teori strukturasi serta interaksi simbolik mempunyai relevansi dengan permasalahan yang diteliti. Perilaku dan pola pikir subyek sebagai agen, merupakan reproduksi dari struktur yaitu nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat, agen dan struktur berinteraksi dalam hubungan produksi dan reproduksi, di sini nampak adanya dualitas struktur. Agen tetap menghargai budaya yang ada, mereka merespon apa yang dibebankan oleh struktur yang memunculkan adanya peran ganda bagi wanita. Wanita karir juga mempunyai pemahaman yang jelas tentang peran-peran mereka, hal ini berkaitan dengan dualisme subyek dan obyek. Perilaku tersebut berdasarkan pada makna yang ada pada sesuatu bagi wanita karir yang berasal dari interaksi sosial, dan prosesnya terjadi pada saat interaksi tersebut berlangsung.

Adanya sosialisasi semacam ini yang terbentuk sejak wanita masih kecil, menyebabkan wanita lebih memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan ciri-ciri kewanitaannya, dan hanya sedikit yang memasuki bidang pekerjaan yang dianggap hanya untuk pria. Pekerjaan di sektor publik yang hanya untuk pria ini, bukanlah hal yang mudah untuk dihadapi oleh para wanita, karena mereka masih menghadapi pola budaya *male chauvinism* dan adanya nilai ganda di dalam pekerjaan, sehingga memunculkan adanya *glass ceiling* yang menghalangi langkah wanita di dalam mengembangkan karir, di samping itu wanita masih menghadapi persaingan yang ketat dengan rekan-rekan sekerja prianya.

Meskipun wanita menghadapi tantangan dan hambatan yang tidak ringan di dalam mengembangkan karir mereka, tetapi mereka tetap bekerja dengan penuh dedikasi dan tekun, dan tidak mau meninggalkan pekerjaan tersebut untuk mengembangkan karir di perusahaan-perusahaan lain di bidang kehutanan, yang sedang berkembang dewasa ini. Mereka memang berhasil mencapai jenjang jabatan di eselon III, tetapi nampaknya langkah mereka terhenti di jenjang tersebut. Untuk memahami perilaku mereka, bisa digunakan teori atau pendekatan Max Weber mengenai tindakan manusia, sehingga bisa terungkap mengapa wanita karir tersebut tetap mempertahankan pekerjaan yang tidak memberikan peluang yang luas bagi mereka untuk mengembangkan karir, dan mereka harus menghadapi hambatan yang tidak ringan, persaingan yang ketat dengan rekan pria mereka, serta

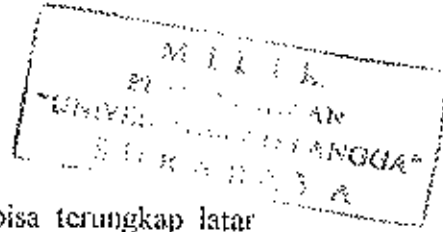
seretnya promosi dan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, di sektor publik yang milik pria ini.

Keluarga Orientasi

Dengan menganalisis keadaan keluarga orientasi, bisa terungkap latar belakang perilaku wanita karir yang memilih pekerjaan di bidang yang hanya untuk pria ini. Apakah sejak awal subyek telah tertarik untuk bekerja di bidang tersebut, menyadari hal-hal apa yang akan dihadapi di dalam kegiatannya nanti, di samping itu juga untuk melihat peran jender yang masih membudaya di masyarakat, yang berpengaruh pada cara berpikir dan perilaku wanita karir tersebut.

Keluarga orientasi mempunyai peran yang sangat besar di dalam membentuk perilaku para anggota keluarganya. Sejak lahir manusia selalu menerima, mempelajari, dan menerapkan tatanan-tatanan, aturan-aturan, nilai-nilai dan adat istiadat yang ada di sekelilingnya. Tatanan, aturan, nilai dan adat-istiadat tersebut membentuk suatu pola budaya tertentu di dalam masyarakat, dan keluarga adalah merupakan bagian dari masyarakat tersebut, dengan demikian keluarga tidak akan lepas dari budaya yang mengelilinginya.

Dari pernyataan bahwa manusia tidak akan terlepas dari budaya, mereka selalu membawa budaya tersebut dalam diri mereka sendiri kemanapun mereka pergi, dan bahwa budaya tersebut sudah diwariskan sejak anak-anak oleh orang



tua, pendidikan dan lingkungan, maka manusia akan tetap membawa budaya tersebut dimanapun mereka berada, dan budaya itu mempengaruhi perilaku dan pola pikir mereka.

Pola budaya yang ada di dalam masyarakat, memunculkan adanya ideologi jender, yang membedakan antara pria dan wanita, di samping adanya perbedaan secara biologis. Perbedaan antara pria dan wanita ini sudah dihadapi sejak anak-anak, hal ini bisa dilihat dari cara orang tua memperlakukan putera-puteri mereka, misalnya cara pemberian mainan yang dibedakan, pekerjaan-pekerjaan rumah tangga yang dibedakan bila anak-anak ingin membantu, misalnya pria tidak pantas untuk menyapu, membersihkan rumah, mencuci piring, membantu di dapur, sedangkan anak puteri tidak pantas untuk membantu memotong rumput, memanjat pohon, membetulkan genteng dan sebagainya. Di dalam masyarakat Jawa sering muncul pemecah (*dari kata bocah) wedok ora pantes kaya ngono*, apabila puteri-puteri ini ingin melakukan hal-hal yang menyimpang dari ciri-ciri kewanitaan yang sudah distruktur oleh masyarakat.

Di dalam pendidikan sering pula dibedakan antara pria dan wanita, wanita tidak perlu sekolah tinggi-tinggi karena nantinya akan menikah dan hanya sibuk dengan urusan rumah tangga saja, tetapi pria didorong untuk meraih pendidikan setinggi mungkin, karena nantinya dialah pencari nafkah untuk keluarga. Begitu pula di dalam memilih bidang pendidikan, nampak adanya pemisahan bidang-

bidang pendidikan mana yang cocok untuk wanita dan mana yang tidak. Misalnya STM, sebagian besar siswanya adalah pria, sedangkan SKKA di dominasi oleh siswa puteri. Begitu pula di Perguruan Tinggi, ada Fakultas yang miskin mahasiswi seperti di Fakultas Teknik, Kehutanan, bahkan di AKABRI belum pernah menerima mahasiswa puteri, sedangkan Fakultas Kedokteran Gigi, Sastra, lebih banyak mahasiswinya dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang ada.

Masyarakat membebankan pola budaya tersebut kepada manusia. Nilai-nilai budaya yang ada dalam keluarga, nampaknya telah memunculkan ideologi jender, dengan adanya pembagian kerja secara seksual, ada perbedaan yang jelas antara pria dan wanita, ada batasan yang jelas antara mana yang pantas dan boleh bagi wanita, dan mana yang pantas untuk pria.

Di dalam penelitian ini ternyata nilai-nilai semacam ini tidak nampak di dalam keluarga orientasi para subyek. Bila dilihat dari ke empat kasus yang ada, nilai-nilai budaya yang melingkupi keluarga orientasi subyek, tidak membedakan antara pria dan wanita untuk memperoleh pendidikan setinggi mungkin. Keluarga orientasi memberikan kesempatan dan dukungan yang sama bagi putera-puteri mereka. Umumnya subyek mempunyai 4 - 5 saudara kandung baik pria maupun wanita, mereka diberi kesempatan yang sama, serta kebebasan untuk memilih bidang-bidang pendidikan yang sesuai dengan minat dan keinginan mereka.

Dari latar belakang keluarga besar subyek, mereka bisa dikatakan awam dengan bidang kehutanan, karena tidak seorangpun dari orang tua dan sanak keluarga mereka yang bekerja atau pernah bekerja di bidang kehutanan tersebut, yang bisa menumbuhkan minat dan keinginan subyek untuk mengikuti jejak mereka berkecimpung di bidang tersebut. Keluarga orientasi dari para subyek tidak menganggap adanya pembagian kerja menurut jenis kelamin, sehingga mengizinkan dan mendorong puterinya untuk menuntut ilmu di Fakultas Kehutanan. Jika dilihat dari perbandingan jumlah mahasiswa dan mahasiswi yang menuntut ilmu di Fakultas Kehutanan, nampaknya bidang ini memang milik pria, tetapi hal tersebut tidak menyurutkan langkah para subyek untuk menyelesaikan studi mereka di tengah-tengah dominasi dan persaingan ketat dengan pria yang memiliki bidang tersebut. Nilai-nilai budaya yang diturunkan dari keluarga orientasi tentang tidak adanya perbedaan antara pria dan wanita khususnya di dalam pendidikan, sudah tertanam di dalam hati sanubari subyek, dan hal ini melandasi perilaku mereka di dalam menentukan bidang yang mereka pilih.

Pada awalnya ibu A dan ibu B masih ragu-ragu di dalam memilih bidang kehutanan untuk ditekuni, sehingga ibu A masih mengikuti tes-tes masuk Perguruan Tinggi lainnya, sedangkan ibu B merangkap kuliah di Fakultas Teknik. Keragu-raguan ini bukan disebabkan oleh anggapan mereka bahwa Fakultas Kehutanan ini hanya pantas untuk pria, tetapi keraguan ini disebabkan karena

mereka merasa belum cocok dengan bidang yang harus ditekuni ini. Namun akhirnya dengan dorongan dari keluarga, mereka bisa meneruskan kuliah dengan tekun di bidang kehutanan tersebut, dan akhirnya bisa menyelesaikan studi.

Jika dilihat dari keluarga orientasi, ibu A berasal dari keluarga *pamong projo* yang pada saat-saat ibu A dibesarkan, biasanya mempunyai nilai-nilai budaya yang lebih ketat dibandingkan dengan keluarga-keluarga lain, karena mereka merasa menjadi *panutan* masyarakat. Tetapi nampaknya keluarga orientasi ibu A mempunyai pola pikir modern, meninggalkan nilai-nilai jender yang ada, dengan mendorong ibu A untuk meneruskan kuliah di Fakultas yang dianggap milik pria, tidak memperhatikan lagi tentang anggapan masyarakat tentang pantas dan tidaknya pilihan ibu A tersebut.

Dalam kasus ibu D, yang meskipun dilahirkan dan dibesarkan di Solo, suatu kota yang dianggap merupakan kota budaya, dengan budaya Jawanya yang masih kental, tidak menyebabkan ibu D memilih bidang yang sesuai dengan ciri kewanitaanya, untuk memenuhi nilai-nilai budaya yang ada. Dengan ayah yang berprofesi sebagai guru SLTP, maka sebagai seorang pendidik, ayah ibu D berpandangan luas, memberikan kebebasan dan dukungan pada puterinya untuk studi di Fakultas Kehutanan, meskipun bagi masyarakat Solo pada saat itu menganggap bidang tersebut tidak pantas untuk wanita, karena tidak menunjukkan kefemininannya.

Dilihat dari keadaan keluarga orientasi ke empat kasus tersebut, menampakkan suatu pergeseran nilai-nilai budaya yang ada di dalam masyarakat. Warisan budaya tentang adanya pembagian domain antara tugas pria dan tugas wanita, mana yang pantas untuk pria dan mana yang pantas untuk wanita telah berubah. Keluarga orientasi dari kasus-kasus tersebut tidak lagi berpegang pada nilai-nilai yang mewakili pemec klasik bahwa wanita tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, tetapi mereka tidak membedakan antara pria dan wanita di dalam memperoleh dan memilih bidang pendidikan. Bahkan mereka mendorong puteri mereka untuk memasuki bidang yang oleh masyarakat dianggap milik pria, sehingga wanita dianggap tidak pantas untuk berkecimpung di bidang tersebut. Nilai-nilai semacam ini diwariskan kepada puteri mereka, yang membuat para subyek tidak ragu-ragu melangkah di bidang milik pria tersebut, mereka merasa tidak berbeda dengan rekan pria, dan menganggap bahwa bidang kehutanan adalah milik wanita juga, bukan hanya untuk pria.

Perjalanan Karir

Perjalanan karir ke empat subyek telah dilalui dalam jangka waktu yang cukup panjang, yaitu antara 22 - 27 tahun. Jangka waktu ini merupakan suatu rentang waktu yang lama, rentang waktu yang bisa menimbulkan kejenuhan apabila terus-menerus bergelut dengan hal yang sama, atau bisa juga menumbuhkan suatu

rasa kecintaan yang mendalam pada pekerjaan yang telah dihadapi dan ditangani selama berpuluh tahun ini. Di dalam perjalanan karir ini, para subyek menghadapi berbagai kendala dan rintangan yang menghalang-halangi langkah karir mereka, yang menyebabkan keterlambatan dan seretnya promosi yang bisa diperoleh.

Perjalanan karir para subyek sering terhalang karena adanya pola budaya *male chauvinism* yang menyebabkan mereka tidak dihargai setara dengan pria, dan adanya nilai ganda di lingkungan kerja. Keberhasilan kerja yang tidak dihargai seperti misalnya pada ibu B yang menyatakan,

“Pekerjaan yang dilakukan oleh wanita sering dinilai hanya untuk *samben* saja. Sering keberhasilan para wanita tidak dihargai dengan semestinya. Contohnya apa yang telah saya lakukan dalam usaha memasarkan benang sutera.” (lihat halaman 95).

Pada kesempatan lain ibu B melontarkan pendapatnya,

“Pria dan wanita harus dihargai karena jenis pekerjaannya, bukan karena jenis kelaminnya. Manajer wanita harus dibicarakan tentang cara kerjanya dulu tanpa diikuti jenis kelaminnya, berarti yang harus dilihat adalah kemampuannya.” (lihat halaman 96).

Kurang dihargainya keberhasilan wanita di dalam pekerjaannya juga dikeluhkan oleh ibu A yang menyatakan :

“Saya heran, mereka lebih senior dari pada saya, baik dalam segi usia maupun lamanya bekerja di Perhutani. Ternyata pria tidak mempunyai pandangan kalau si anu mampu meskipun dia wanita. Tidak pernah berpikir tentang promosi yang terlepas dari jenis kelamin maupun umur, tetapi berpikir bahwa promosi tersebut diberikan karena memang wanita mampu dan pantas mendapatkannya.” (lihat halaman 85).

Dari pernyataan-pernyataan tersebut terlihat bahwa wanita karir ini menghadapi anggapan bahwa kedudukan wanita lebih rendah dari pria, dianggap tidak sejajar dengan rekan prianya. Anggapan tersebut menunjukkan adanya pola budaya *male chauvinism*, yang ada di lingkungan Perum Perhutani. Ada penilaian yang menganggap bahwa wanita tidak mampu menjadi pimpinan, bila dibandingkan dengan pria, karena keterbatasan mereka sebagai wanita. Hal ini nampak dari belum adanya wanita yang bisa menembus jabatan di jenjang eselon II, meskipun mereka telah lama menduduki jabatan di eselon III dan berprestasi. Nilai ganda di dalam pekerjaan masih ada di sektor publik yang maskulin ini, bahwa pria bisa menjadi bos, sedangkan wanita tidak.

Lingkungan kerja semacam ini kurang mendukung usaha wanita untuk mengembangkan karir mereka. Meskipun demikian, keterlambatan karir dan seretnya promosi tersebut, tidak mematahkan semangat para wanita karir ini, tidak menggugah minat mereka untuk meninggalkan Perum Perhutani, pindah bekerja ke instansi lain, tetapi justru mereka tetap menekuni pekerjaannya dengan penuh dedikasi. Sebagai agen mereka dapat merespon apa yang dibebankan oleh struktur, perilaku mereka merupakan reproduksi struktur yang ada, yaitu nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat, mereka merespon struktur tersebut.

Rimbawan wanita yang bekerja di Perum Perhutani menghadapi pula ideologi jender, yaitu adanya pembagian kerja secara seksual dan diskriminasi. Para wanita

ini ter subordinasi di jabatan-jabatan tertentu, kurang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karir di jenjang-jenjang jabatan yang tersedia. Jabatan-jabatan yang menjadi tanggung jawab para subyek ini tidak pernah bervariasi, tetapi menjurus ke spesialisasi. Hal ini bisa menunjukkan bahwa wanita hanya diberi jabatan-jabatan tertentu saja, mereka belum pernah diberi kesempatan untuk menunjukkan keprofesionalan mereka, dengan menduduki jabatan-jabatan yang memberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.

Bila seorang pria menjabat sebagai Kepala Sub Divisi, setidaknya mereka pernah menjabat sebagai Ajun, Kepala Seksi, Administrator, atau pernah pula menjabat sebagai Kepala Biro di Unit-Unit Perum Perhutani. Tetapi para wanita karir ini hanya pernah menjabat sebagai Kepala Seksi, itupun di kantor Unit sehingga tidak langsung menangani daerah, atau mereka menjabat sebagai Staf Khusus di Direksi Jakarta. Di sini nampak adanya ideologi jender tentang pembagian kerja, ada jabatan-jabatan yang belum pernah diberikan kepada wanita, karena jabatan tersebut kelihatannya merupakan domain pria, wanita tidak pantas dan dianggap tidak mampu memegang jabatan tersebut. Rimbawan wanita yang menjabat di daerah dianggap akan menghadapi kendala yang besar di dalam menangani pekerjaan ini. Kerjasama dengan pejabat setempat yang hampir semuanya pria, sehingga wanita dianggap kurang luwes, tugas inspeksi ke hutan-hutan bahkan sering pada malam hari, penanggulangan pencurian dan sebagainya,

merupakan pekerjaan yang dianggap tidak layak untuk dikerjakan oleh wanita. Anggapan tentang ketidakmampuan wanita inilah yang menyebabkan munculnya pembagian kerja tersebut, yang membuat posisi wanita tersubordinasi di jabatan-jabatan tertentu saja.

Secara struktural tidak ada perbedaan antara karyawan dan karyawan di dalam mengembangkan karir mereka. Tetapi di lingkungan kerja ini terlihat adanya pandangan yang meragukan wanita, karena wanita dinilai bukan dari kemampuan mereka, tetapi dilihat karena mereka wanita. Tingkat persaingan yang ketat di antara para profesional rimbawan, dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang tidak tertulis menyebabkan terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan karir. Harus ada faktor x yang bisa memperlancar karir, misalnya dekat dengan atasan, dikenal dengan baik, mempunyai cara kerja yang sama, dan sebagainya.

Menurut para subyek, jalan menuju jenjang yang lebih tinggi belum terbuka bagi mereka. Kesempatan tersebut dirasakan sangat sulit dicapai, meskipun secara struktural kesempatan tersebut sangat terbuka bagi mereka, tetapi adanya *glass ceiling* yang terdiri dari pola budaya *male chauvinism*, nilai ganda dalam pekerjaan ideologi jender dan persaingan yang ketat dengan rekan pria, menjadi suatu rintangan di dalam memperoleh promosi yang diharapkan.

Untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi, para subyek mengambil strategi menghadapi pekerjaan dengan telaten, tekun dan berdedikasi. Mereka

menerapkan kedisiplinan dalam waktu, bekerja dengan sebaik-baiknya, bijaksana, menunjukkan kemampuan mereka agar dihargai, serta menumbuhkan rasa kekehuargaan di lingkungan kerja. Di samping itu mereka melaksanakan wewenang mereka sesuai dengan *job description*, dan keputusan diambil setelah didiskusikan dengan staf, serta mereka melakukan strategi antara *top down* dan *bottom up*.

Kursus penjejaran yang diikuti oleh keempat subyek nampaknya tidak begitu berpengaruh terhadap perkembangan karir mereka. Ibu A,C, dan D telah mengikuti Sepadya dan kursus penjejaran di luar negeri, sedangkan ibu B baru pernah mengikuti Sepala, tetapi ternyata ibu B bisa menduduki jabatan yang setingkat dengan ketiga rekannya yang lain ini. Kelihatannya kursus-kursus penjejaran bukan merupakan prasyarat yang penting untuk memperoleh promosi.

Pada perjalanan karir ibu A dan D mengalami keseretan, mereka mengalami hal tersebut disaat sebagai staf yang dijalani selama sembilan tahun dan delapan tahun. Sedangkan ibu B dan C menjalani pekerjaan sebagai staf hanya selama 4 dan tiga tahun. Dalam jangka waktu delapan sampai sembilan tahun yang dilalui sebelum diangkat menjadi Staf Khusus maupun Kepala Seksi, sebenarnya para rimbawan wanita ini bisa menduduki jabatan baik sebagai KSS maupun Asper, namun jabatan-jabatan tersebut tidak diperoleh, sedangkan sebagai staf mereka tidak memperoleh fasilitas dan kehilangan kesempatan-kesempatan yang terbuka tersebut.

Bagi ibu A promosi sebagai Kepala Sub Divisi Organisasi dan Tata Laksana, dirasakan belum sesuai dengan keahliannya, karena hanya menyangkut keadministrasian, tetapi ternyata di jabatan ini justru ibu A bisa memperjuangkan nasib wanita yang masih dibedakan haknya di Perum Perhutani, dan usaha tersebut memberi hasil yang menggemirakan bagi para karyawan tersebut. Ibu A merasa berhasil mengangkat martabat wanita dengan memperoleh hak yang sama dengan rekan prianya. Meskipun demikian prestasi tersebut nampaknya tidak dihargai, bahkan ibu A kemudian dipindahkan sebagai Kepala Sub Divisi Pengembangan dan Kerja Sama Luar Negeri yang dijabat sampai saat ini, dengan demikian ibu A telah menjabat di eselon III selama tiga belas tahun.

Bagi ibu B seretnya promosi disebabkan penolakan untuk dipindahkan ke Direksi Jakarta pada tahun 1982, dengan demikian karir ibu B menjadi terhambat. Bahkan akibat penolakan tersebut, ibu B tidak lagi ditugasi sebagai Kepala Seksi, tetapi sebagai tenaga staf khusus yang diperbantukan di Unit I Jawa Tengah. Dalam kurun waktu delapan belas tahun menjabat di eselon IV, sebenarnya bisa memberikan kesempatan pada ibu B untuk menambah pengalaman di jabatan-jabatan lainnya, misalnya sebagai Administratur, Kepala Seksi di bidang lainnya, tetapi kesempatan tersebut tidak diperoleh.

Hambatan yang dihadapi oleh ibu B, bukan disebabkan oleh kemampuan pribadi dan prestasi kerja yang tidak memenuhi, tetapi karena peran ganda yang

tidak bisa ditinggalkan. Strukturasi menyebabkan peran ganda wanita, dan hal ini tersosialisasikan di dalam masyarakat. Ibu B merespon apa yang dibebankan struktur, yaitu tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai wanita, sehingga ibu B menolak untuk dipindahkan yang menyebabkan dirinya harus berpisah dengan keluarga, sedangkan tugas suami sebagai dosen dan dokter di Semarang tidak bisa ditinggalkan demi untuk karir isteri. Hal ini menampakkan suatu pandangan, bahwa isteri boleh berkarir, tetapi harus mengutamakan keluarga dan tidak mengganggu karir suami.

Sedangkan pada kasus ibu C awal karirnya cukup lancar. Namun sekembalinya ibu C dari mengikuti *Serie Culture Management Course* di Tokyo, ternyata jabatan ibu C telah diisi oleh orang lain, sehingga ibu C kembali tanpa jabatan. Hal ini sangat memukul ibu C dan menimbulkan kekecewaan yang besar, meskipun demikian ibu C tetap tidak putus asa, kembali bekerja dengan tekun dan rajin. Ketabahan dan kesabaran ini membuahkan hasil dengan diangkatnya kembali ibu C ke jabatan semula, bahkan pernah merangkap jabatan sebagai Kepala Pabrik Lak, suatu kepercayaan yang cukup besar yang diberikan pada wanita pada saat itu.

Perkembangan karir nampaknya tidak dinilai dari prestasi dan kemampuan profesional individu, tetapi masih ada budaya tidak dikenal tidak disayang, siapa yang dekat dengan bos lebih berpeluang, tetapi hal ini nampaknya juga tidak

berpengaruh pada karir para wanita. Hal ini bisa dilihat dari kasus ibu D, meskipun sebagai Sekretaris Direksi ibu D seharusnya cukup dekat dengan pimpinan, sehingga bisa membuka kesempatan untuk meraih promosi, tetapi ternyata tidak terjadi pada ibu D. Hambatan bagi rimbawan wanita dirasakan lebih berat, tetapi ada keyakinan bahwa nilai pekerja yang baik akan memperoleh hasil dan imbalan yang baik pula.

Keterlambatan karir dan seretnya promosi yang dihadapi oleh para subyek tidak menyurutkan langkah mereka di dalam menunaikan tugas-tugas di Perum Perhutani. Hal ini menunjukkan bahwa karir tersebut tentunya mempunyai makna yang sangat dalam bagi mereka, yang memberikan semangat di dalam perjuangannya meniti karir tersebut. Untuk memahami makna yang ada di balik perjalanan karir mereka, digunakan teori interaksionisme simbolik, bahwa manusia bertindak terhadap sesuatu berdasarkan makna-makna yang ada pada sesuatu tersebut menurut mereka, makna tersebut berasal dari interaksi sosial wanita karir dengan orang lain, dan makna tersebut terjadi pada saat proses interaksi berlangsung (lihat halaman 63). Perilaku wanita karir di dalam menghadapi kendala dan hambatan, berkaitan dengan pengalaman-pengalaman mereka yang telah lalu, sehingga wanita tersebut bisa menilai, memberi makna dan merespon dengan melalui strategi-strategi tertentu. Jabatan yang mereka capai sangat mereka syukuri dan merupakan sesuatu yang patut dibanggakan, karena mereka bisa

mengaktualisasikan diri setelah melalui persaingan ketat dan pengalaman-pengalaman yang kurang menggembirakan. Di samping itu dengan karir tersebut wanita bisa menerapkan dan mengabdikan ilmu yang mereka peroleh. Karir dan jabatan juga mempunyai makna yang penting di dalam mendidik anak-anak, mereka sejak kecil dilatih untuk mandiri, menghargai usaha-usaha yang dikerjakan oleh ibu mereka, sehingga dengan jabatan yang diraih, bisa memberikan peluang kegiatan yang lebih bervariasi karena fasilitas yang tersedia. Karir merupakan pengamalan ilmu, menjadi contoh dan media pendidikan serta pertumbuhan yang positif bagi anak-anak, bagaimana mereka harus bisa menghargai waktu yang tersedia, karir juga memacu anak-anak untuk berprestasi. Di dalam kehidupan wanita tersebut, karir membuat pergaulan dan wawasan yang lebih luas.

Masalah-masalah yang dihadapi

Masalah-masalah yang dihadapi oleh wanita karir meliputi masalah yang muncul di lingkungan sektor publiknya, dan yang muncul di lingkungan domestiknya. Permasalahan yang dihadapi oleh subyek baik di kantor maupun di rumah, disebabkan adanya sosialisasi tertentu yang telah tertanam dalam masyarakat. Sosialisasi ini bisa dikaitkan dengan adanya dualitas struktur, dualisme subyek dan obyek yang terjadi dalam konteks ruang dan waktu. Dualitas struktur serta dualisme subyek dan obyek menimbulkan adanya peran ganda dan ideologi

jender yang harus dihadapi oleh wanita karir tersebut, di samping itu berkaitan pula dengan keberadaan pola budaya *male chauvinism* dan nilai ganda.

Masalah yang dihadapi di kantor dan cara mengatasi

Timbulnya masalah-masalah yang dihadapi di kantor oleh para wanita karir, disebabkan adanya ideologi jender yang menyebabkan pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan karena jenis kelamin. Pembagian kerja semacam ini ditambah dengan adanya pola budaya *male chauvinism* dan adanya nilai ganda, menyebabkan wanita menghadapi hambatan yang transparan di dalam mencapai kemajuan karir dan promosi. Pembagian kerja menyebabkan wanita karir tersubordinasi di pekerjaan dan jabatan-jabatan tertentu. Dari ke empat subyek terlihat bahwa mereka seolah-olah dispesialisasikan untuk memegang jabatan tertentu. Kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan mereka sangat terbatas, karena mereka hampir tidak pernah dipindahkan dari jabatan yang mereka pegang sejak mereka memperoleh promosi baik di eselon IV maupun di eselon III. Sampai saat ini jabatan yang mereka raih hanyalah sebagai Kepala Seksi atau Staf Khusus, kemudian menjadi Kepala Sub Divisi. Seolah-olah hanya itulah bidang pekerjaan yang tersedia bagi rimbawan wanita, sedangkan bidang lain adalah khusus untuk pria. Pembagian ini nampaknya berkaitan pula dengan adanya diskriminasi yang dialami oleh rimbawan wanita.

Permasalahan diskriminasi ini merupakan hal yang menyekuruh dihadapi oleh keempat subyek, pria bisa menjadi bos tetapi wanita tidak, merupakan pandangan yang menjadi kendala yang berat bagi wanita untuk mengembangkan karir mereka, karena mereka dinilai tidak mampu untuk menjadi pimpinan. Hal ini ditambah dengan masih adanya sikap superior pada pria, yang menganggap wanita selalu kurang dari pria, wanita hanya merupakan pelengkap kaum pria. Dengan adanya pandangan-pandangan semacam ini, maka jabatan-jabatan yang penting, peran-peran yang menentukan akan diberikan ke pada pria. Dengan demikian masalah keterlambatan karir dan seretnya promosi menjadi permasalahan yang utama bagi para subyek, bukan disebabkan karena mereka tidak mampu tetapi karena adanya anggapan-anggapan yang merugikan wanita.

Karena kemampuan wanita yang dianggap tidak bisa menandingi pria, maka keberhasilan di dalam melaksanakan tugas sering tidak dihargai dengan semestinya. Keseriusan mereka di dalam menghadapi tugas-tugas publiknya sering diragukan. Sering muncul anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan wanita hanya untuk *samben* saja, karena mereka bukan pencari nafkah bagi keluarga. Di samping itu pimpinan wanita bisa dianggap *enteng* oleh bawahan, ini disebabkan mereka itu "hanya" wanita, bukan karena mereka tidak mampu menjalankan tugas-tugas yang ada. Hal ini dialami oleh ibu A, tetapi dengan menunjukkan kedisiplinan, cara kerja yang baik dan pendekatan secara kekeluargaan hal ini bisa diatasi.

Diskriminasi juga menyangkut pada pemberian tunjangan dan hak-hak lain yang tidak diberikan pada para karyawati yang bersuamikan karyawan yang bekerja di Perum Perhutani juga, karena mereka dianggap bukan pencari nafkah untuk keluarga. Dengan jabatan yang dipangku oleh ibu A pada waktu itu, permasalahan tersebut bisa diselesaikan, dengan mengajukan usulan persamaan hak, yang disetujui dan diberlakukan hingga sekarang. Keberhasilan ini merupakan keberhasilan pula bagi ibu A di dalam berkarir, tetapi nampaknya tidak dihargai.

Bagi ibu B dan ibu D tidak ada permasalahan yang menonjol selain yang telah disebutkan di muka, tetapi bagi ibu C pernah menghadapi masalah karena kehilangan jabatan sekembalinya mengikuti kursus penjenjangan di luar negeri. Di samping itu ibu C yang hidup membujang, harus menghadapi nilai-nilai yang ada dalam masyarakat, yang berkaitan dengan tugas utama wanita sebagai ibu rumah tangga. Wanita boleh bekerja sekeras mungkin untuk mengembangkan karir, tetapi tidak boleh melupakan tugasnya sebagai wanita yaitu menjadi isteri dan ibu rumah tangga yang baik. Nilai semacam ini menjadi beban yang cukup berat bagi wanita karir yang hidup membujang, tetapi ibu C menghadapinya dengan berpasrah diri pada Tuhan YME.

Di samping menghadapi permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan, wanita karir tersebut masih menghadapi persaingan karir yang ketat dengan rekan-rekan pria seprofesi. Bila melihat pola budaya yang ada, maka wanita jelas akan

kalah bersaing, tertinggal dengan rekan-rekan pria di dalam mengembangkan karir dan memperoleh promosi. Kekalahan ini bukan disebabkan karena wanita tidak mampu berkarya, tetapi kekalahan ini disebabkan adanya pandangan-pandangan yang merugikan wanita karir tersebut.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh para subyek di sektor publik yang maskulin ini, maka mereka berusaha untuk tetap bekerja dengan dedikasi yang tinggi, tekun dan menunjukkan kemampuan mereka. Faktor x yang mempengaruhi perkembangan karir harus diterima apa adanya, karena tidak mungkin hilang selama budaya kerja yang ada pada saat ini belum berubah. Mereka tetap berpedoman untuk bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa memikirkan ada tidaknya promosi bagi dirinya. Begitu pula pandangan-pandangan yang merugikan terhadap wanita karir, sikap rekan dan atasan yang tidak mendukung, justru merupakan cambuk untuk bisa menunjukkan kemampuan, sehingga mereka tidak hanya dinilai karena mereka wanita.

Masalah yang dihadapi di rumah dan cara mengatasinya.

Permasalahan yang dihadapi oleh wanita karir di dalam rumah tangga adalah berkurangnya waktu bagi keluarga. Wanita karir sudah memilih peran-peran mereka, dengan demikian mereka harus melaksanakan peran-peran tersebut dengan sebaik-baiknya. Kurangnya waktu bagi keluarga menyebabkan munculnya perasaan

bersalah pada diri mereka. Hal ini bisa dipahami karena mereka telah tersosialisasi tentang tugas dan kewajiban seorang wanita, yang utama adalah sebagai ibu rumah tangga yang baik. Pembagian kerja secara seksual menempatkan mereka di sektor domestik, sehingga mereka merasa harus mengutamakan keluarga. Tetapi mereka juga memilih peran yang lain, yang memberikan kesibukan-kesibukan di luar rumah, hal ini mengurangi waktu yang tersedia bagi keluarga dan waktu untuk kegiatan-kegiatan sosial serta kemasyarakatan lainnya.

Bagi rimbawan wanita kesibukan ini, masih ditambah dengan tugas-tugas ke daerah yang harus mereka laksanakan secara teratur setiap bulan, dengan demikian mereka juga harus meninggalkan keluarga selama sehari-hari. Subyek berpendapat bahwa keluarga lebih penting dari pada karir, tetapi bagaimanapun juga, wanita karir tetap bertanggung jawab terhadap peran lainnya yang telah mereka pilih. Permasalahan meninggalkan keluarga ini, menyangkut dengan karir suami dan pengawasan anak. Apabila jadwal suami dan isteri harus ke luar kota secara bersamaan, maka hal ini akan menimbulkan masalah, sehingga harus diputuskan secara musyawarah dengan suami. Kejadian semacam ini pernah dialami oleh ibu A, sehingga suami harus mengalah menunda kepergiannya, demi karir sang isteri.

Hal sedikitnya waktu bagi keluarga juga dirasakan oleh ibu B, karena pada saat ini ibu B harus berpisah dengan keluarga, dan ibu B mengatasi permasalahan

ini dengan pulang ke Semarang setiap minggu. Perpisahan yang disebabkan karir yang ditekuni oleh ibu B, menimbulkan masalah bila suami yang sebagai seorang pejabat, memerlukan pendamping untuk menghadiri acara-acara tertentu, padahal ibu B di Jakarta. Untuk hal ini maka bila memungkinkan ibu B selalu berusaha untuk memenuhi harapan suami tersebut, agar bisa mengurangi perasaan bersalah yang timbul, karena terbatasnya waktu untuk keluarga. Keterpisahan tempat tinggal ini bisa diatasi pula dengan menggunakan sarana telekomunikasi, tapi kesepian karena berpisah dengan keluarga hanya bisa diatasi dengan bertemu dan berkumpul dengan keluarga.

Bagi ibu C perannya di sektor publik tidak menimbulkan masalah di rumah. Dengan kehidupan membujang ibu C tidak dibebani dengan pembagian waktu yang ketat bagi keluarga dan pekerjaan, bahkan ibu C bisa menyelesaikan pekerjaan di rumah tanpa ada yang mengganggu. Sedangkan pada ibu D dirasakan adanya "sindroma sarang kosong". Dengan tidak terasa anak-anak sudah besar dan mandiri, sehingga rumah menjadi terasa kosong dan sepi. Ibu D ingin mengulangi masa-masa lalu, untuk itu ibu D berusaha memberikan perhatian pada orang lain, dengan mengangkat anak asuh Di samping itu ibu D berusaha untuk sesering mungkin berkumpul dengan suami dan anak dan cucu.

Melihat banyaknya masalah yang harus dihadapi oleh para wanita karir tersebut, nampaknya mereka membutuhkan kebijaksanaan dalam mengatasinya.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh wanita karir ini tidak mengendorkan dedikasi mereka, bahkan mereka tetap tekun dan berdedikasi di dalam melaksanakan peran publiknya. Hal ini lebih mendukung adanya makna-makna tertentu bagi wanita tersebut dibalik karir dan jabatan yang ditekuni selama ini, yang membuat mereka tetap bertahan bekerja di Perum Perhutani.

Perilaku wanita karir di dalam menghadapi hambatan-hambatan yang ada dengan menerapkan strategi-strategi tertentu, sesuai dengan tindakan *zweckrational* atau tujuan rasional yang mencakup perhitungan yang tepat dari pengambilan sarana-sarana yang efektif untuk mencapai tujuan-tujuan yang dipilih dan dipertimbangkan dengan jelas (lihat halaman 58). Wanita karir meskipun menghadapi hambatan yang cukup berat, tidak mengambil tindakan yang drastis seperti mengajukan protes, pindah pekerjaan, tetapi mereka bersikap rasional dengan pertimbangan-pertimbangan yang sudah dipikirkan secara masak-masak. Gaji dan fasilitas yang memadai mendukung pula tindakan rasional mereka ini. Mereka nampaknya menerima dengan begitu saja keadaan semacam ini, tetapi sebenarnya mereka tetap berjuang untuk bisa mengatasi hal tersebut dengan bekerja sebaik-baiknya, karena pekerjaan ini mempunyai makna yang sangat dalam bagi mereka.

Dampak karir bagi keluarga

Karir yang dilaksanakan oleh para rimbawan wanita ini memberikan dampak bagi keluarga, baik yang merupakan dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif karir seorang wanita secara langsung bisa dirasakan oleh keluarga, yaitu lebih terpenuhinya kebutuhan ekonomi keluarga. Apalagi dengan jabatan yang diraih oleh para wanita tersebut, memberikan kesempatan pada keluarga khususnya pada anak-anak untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan dikarenakan adanya fasilitas yang tersedia, sehubungan dengan jabatan ibu, dan memberikan keuangan keluarga yang lebih terjamin. Biaya bulanan untuk beberapa kebutuhan rumah tangga dibayar oleh Perum Perhutani, misalnya pemakaian telepon, sopir dan kebutuhan bahan bakar kendaraan. Di samping itu keluarga bisa memiliki mobil dan rumah dengan fasilitas yang diberikan dari kantor, serta memberikan kehidupan keluarga yang lebih baik.

Karir juga memberikan dampak positif bagi perkembangan jiwa putera-puterinya. Dalam kegiatan, mereka banyak belajar dari ibu mereka, melihat contoh bagaimana bekerja dengan baik sehingga memperoleh imbalan dapat menikmati fasilitas dari kantor. Anak-anak sudah dibiasakan hidup mandiri sejak kecil, mendorong mereka untuk belajar dengan giat untuk mencapai prestasi yang baik, menumbuhkan keinginan untuk meniru prestasi ibu mereka. Tanpa prestasi mereka malu pada teman-teman dan dosen karena mereka takut dianggap bodoh, demikian

pula karir memberi dorongan dan motivasi pada anak-anak untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif

Karir juga menimbulkan perasaan pada suami, mereka merasa bahwa isteri yang berkarir bisa lebih mandiri, anak untuk diajak berdiskusi dalam segala bidang, dengan demikian suami menganggap isteri sebagai mitra sejajar. Karir menyebabkan wanita memperoleh tempat yang lebih layak di dalam masyarakat, serta memperluas pergaulan dan wawasan. Sedangkan bagi ibu C yang hidup membujang, karir merupakan kehidupan, secara ekonomis, bisa memenuhi semua kebutuhan hidup yang diperlukan, memberikan keleluasaan untuk mengatur hidup sendiri dan menumbuhkan rasa kemandirian yang lebih besar. Sedangkan bagi ibu D karir bisa menolong orang lain yaitu dengan mengangkat dua anak asuh untuk dibiayai.

Di samping dampak positif, bisa dikemukakan pula dampak negatif karir bagi keluarga, yang rata-rata merupakan dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan hal-hal positif yang diterima oleh keluarga dengan ibu yang berkarir. Dengan berkarir, wanita merasa berkurangnya waktu untuk keluarga dan membuat anak-anak merasa sering ditinggal pergi. Karir menyebabkan terbatasnya waktu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan kemasyarakatan, pertemuan di RW, RT dan sebagainya, mereka tidak bisa aktif sepenuhnya dalam kegiatan-kegiatan tersebut.

Bagi ibu B karir pada saat ini memberikan dampak negatif yang agak berat, karena harus berpisah dengan keluarga, hal ini membuat ibu B merasa bersalah karena waktu yang sangat terbatas bagi keluarga. Karir ibu B membuat beban keuangan keluarga semakin besar, karena pengeluaran untuk biaya transportasi dan biaya dua rumah tangga. Perpisahan ini juga membuat suami ibu B sering kecewa, bila dalam acara-acara penting, sedangkan ibu B tidak bisa mendampingi karena tugas-tugasnya di Jakarta. Di samping itu waktu libur pada hari Sabtu sering harus digunakan untuk kepentingan Dharma Wanita dan kegiatan-kegiatan sosial.

Untuk mengatasi dampak negatif karena wanita berkarir, mereka berusaha menyeimbangkan waktu untuk karir dan keluarga. Mereka menerapkan jam kantor untuk urusan kantor, sedangkan selebihnya untuk keluarga. Bahkan ibu A, B, dan D tidak pernah membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah. Berkurangnya waktu bagi keluarga diimbangi dengan kualitas pertemuan disaat-saat berkumpul dengan keluarga, misalnya makan bersama, pergi belanja sekeluarga, rekreasi atau menikmati waktu senggang secara bersama pula, misalnya dengan berkebun, nonton TV dan sebagainya.

Konflik Peran Ganda dan Cara Mengatasi

Di dalam masyarakat terdapat ideal budaya (*cultural ideal*) mengenai peran wanita. Dengan adanya ideal budaya tersebut maka timbulah dualitas kultural yang

menyebabkan konflik peran pada wanita. Menurut ideal budaya peran wanita adalah sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik, sedangkan peran wanita sebagai sumber daya manusia menuntut wanita untuk turut serta sebagai pelaku pembangunan, memanfaatkan kemampuan dalam tugas-tugas di luar rumah tangga. Dualitas kultural ini menyebabkan munculnya peran ganda yang harus dihadapi wanita bila mereka terjun pula di sektor publik.

Konflik peran ganda yang dihadapi oleh subyek nampaknya lebih banyak disebabkan oleh faktor diri subyek sendiri, kebimbangan yang muncul untuk memutuskan pilihan bila dihadapkan pada kepentingan kantor dan kepentingan keluarga yang harus dihadapi secara bersamaan. Wanita karir sering merasa kesulitan menyeimbangkan dua kepentingan tersebut, dan harus selalu berusaha untuk tidak memberatkan pada satu pilihan peran. Secara umum cara untuk mengatasi hal tersebut adalah, para wanita ini berpikir secara realistis, mengadakan pilihan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, karena mereka tidak mungkin untuk menjalankan kedua peran secara bersamaan, maka salah satu harus dikorbankan. Untuk itu mereka dituntut untuk pintar-pintar mendahulukan mana yang seharusnya didahulukan, sebagai konsekuensi mereka yang telah memilih menggabungkan dua peran yang saling berlawanan.

Meskipun subyek menyatakan bahwa keluarga adalah segala-galanya, ternyata mereka tidak bisa meninggalkan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya

di sektor publik dengan begitu saja. Konflik sering dialami pada saat anak-anak masih kecil. Mereka masih membutuhkan perhatian dan kasih sayang sepenuhnya dari ibu, terutama bila mereka sedang sakit. Bila pada suatu saat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal sebagai seorang ibu, wanita karir ini harus menjaga dan merawat puteranya yang sedang sakit, ataupun mengantar ke dokter, begitu pula bila wanita karir tersebut harus meninggalkan keluarga pada saat anak-anak sedang ulangan, sedangkan suami juga harus dinas keluar kota, maka mereka dihadapkan pada pilihan yang harus segera diselesaikan.

Menghadapi situasi semacam ini, wanita karir harus memilih mana yang harus didahulukan, mereka harus menentukan pilihan antara keluarga dan tugas. Maka di dalam usaha mengatasi konflik peran ganda ini, subyck menyatakan pentingnya menilai situasi dan kondisi yang mereka hadapi, sebelum mereka memutuskan pilihan. Mereka tetap berpikir secara rasional dan obyektif, dan memilih masalah yang benar-benar harus mereka atasi sesegera mungkin. Bila masalah kantor bisa ditunda atau didelegasikan pada orang lain, penanganan masalah keluarga didahulukan. Hal ini terjadi pada ibu D ketika menghadapi pekerjaan yang bertumpuk yang harus segera diselesaikan, sedangkan puteranya sedang sakit. Ibu D memilih mendahulukan kepentingan keluarga, sedangkan pekerjaan diselesaikan dengan meminta bantuan staf melalui komunikasi telepon, dengan memberikan pengarahan seperlunya.

Sedangkan pada ibu A, pernah terjadi harus meninggalkan keluarga pada saat anak-anak sedang menghadapi ulangan, sedangkan suami sudah menyatakan akan dinas ke luar kota pula. Sebagai seorang pegawai yang belum bisa memutuskan sepenuhnya kegiatan yang harus dilakukan, maka ibu A mengorbankan tugas domestiknya, dan suami harus menunda tugas luarnya, sehingga bisa menemani anak-anak di rumah. Di sini ibu A dihadapkan pada dua pilihan, dan memprioritaskan mana yang lebih penting. Dengan mendiskusikan konflik ini dengan suami, maka pilihan yang berat ini bisa dipecahkan, namun disini sangat diperlukan pengertian dan toleransi suami, untuk mementingkan karir isteri pada saat itu. Sikap suami semacam ini memberikan dukungan dan dorongan pada isteri untuk berkarir, dan untuk melaksanakan peran gandanya dengan sebaik-baiknya.

Pada ibu B konflik yang menonjol terjadi pada saat ibu B dipindahtugaskan ke Jakarta, padahal suami sedang membangun karir di Semarang dan anak-anak masih kecil. Suami tidak mengizinkan ibu B untuk pindah dengan mengajukan surat ke Perum Perhutani, dan akhirnya ibu B tetap ditempatkan di Semarang. Konflik bagi ibu B karena dengan mendahulukan tugas rumah tangga, maka ibu B dilepas dari jabatan yang dipangkunya pada saat itu, dan perkembangan karir menjadi terhambat. Maka dalam hal ini terlihat bahwa ibu B tetap mendahulukan perannya sebagai isteri dan ibu rumah tangga yang baik, lebih mementingkan karir suami dan rumah tangga tanpa memperhatikan perkembangan karirnya sendiri. Hal ini sesuai

dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat, bahwa wanita boleh bekerja giat di sektor publik, tapi tidak boleh meninggalkan kepentingan rumah tangga dan merusak karir suami.

Sedangkan bagi ibu C peran ganda tetap dijalani meskipun hidup membujang, justru konflik terjadi karena nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang menuntut wanita untuk lebih mengutamakan tugas domestiknya sebagai isteri dan ibu. Sebagai wanita karir yang hidup membujang, menimbulkan konflik yang cukup berat karena adanya pandangan tersebut. Meskipun ibu C berhasil dalam karir, namun masyarakat belum menghargai keberhasilan tersebut dengan semestinya, karena ada sesuatu yang belum terpenuhi, yaitu kehidupan kerumahtanggaan yang tenteram dan damai. Ibu C mengatasi hal tersebut dengan berpasrah diri pada Tuhan Yang Maha Esa, dan berprinsip bahwa jodoh adalah di tangan Tuhan, dan tetap melaksanakan semua tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya, serta mengembangkan pergaulan di tengah-tengah masyarakat.

Konflik peran ganda wanita bisa menjadi hambatan di dalam mengembangkan peran publik, padahal konflik ini tidak bisa dihindari, tetapi wanita karir tersebut harus mengatasinya dengan penuh kebijaksanaan agar terpenuhinya tugas-tugas yang ada di dalam peran-peran tersebut, serta mereka memerlukan pengertian, bantuan dan dorongan dari keluarga khususnya suami.

Faktor-faktor penunjang peran ganda

Di dalam mengatasi konflik peran ganda yang timbul, subyek membutuhkan bantuan dan dorongan orang lain, terutama untuk membantu kelancaran peran domestiknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya waktu untuk menangani tugas-tugas kerumahtanggaan yang disebabkan oleh kesibukan mereka di sektor publik. Di dalam mengembangkan karir mereka membutuhkan faktor-faktor penunjang peran ganda, agar tugas-tugas domestik dan publiknya bisa terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dorongan dan dukungan yang diperoleh dari suami merupakan faktor penunjang yang utama, karena tanpa ini wanita akan sangat kesulitan di dalam penanganan peran ganda mereka. Begitu pula dorongan dan dukungan anak-anak merupakan sesuatu yang memberikan semangat bagi wanita untuk tekun berkarir, dan pengertian dari keluarga luas memberikan bantuan yang besar bagi wanita karir.

Pihak ketiga yaitu anggota keluarga luas maupun pembantu rumah tangga merupakan salah satu faktor penunjang peran ganda lainnya, karena sebagai pejabat, waktu untuk mengatur rumah tangga menjadi berkurang. Di samping kedua faktor tersebut, faktor ketiga adalah kehidupan rumah tangga yang bahagia, yang merupakan pula faktor pendukung peran ganda wanita. Keluarga yang bahagia, suasana rumah yang tenteram mengusir kelelahan mereka, dan memberi bekal serta semangat untuk melaksanakan tugas-tugas di kantor. Tetapi jika rumah

tangga mereka tidak bahagia, hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja di kantor. Oleh karena itu perkawinan dan keluarga yang bahagia, harus diupayakan bersama-sama dengan seluruh anggota keluarga prokreasi, untuk bisa selalu terjelma di dalam rumah tangga para wanita karir tersebut, sebagai faktor penunjang peran ganda mereka.

Konflik sering terjadi pada saat anak-anak masih kecil, karena mereka masih membutuhkan perhatian dan perawatan yang intensif, hal ini bisa diatasi dengan memberikan kepercayaan untuk mengasuh anak-anak bila subyek sedang tidak berada di rumah, kepada pembantu yang sudah dipercaya, suster maupun keluarga orientasi, terutama ibu. Dengan demikian, permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh wanita karir di dalam menangani peran domestiknya ini, bisa diatasi dengan bantuan pihak ketiga, dengan tugas-tugas pokok seperti pendidikan anak, mengatur menu, belanja bulanan, mengantar anak ke dokter dan merawat pada waktu sakit, tetap ditangani sendiri oleh para wanita karir tersebut. Suami juga tidak segan-segan membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, khususnya pada saat pembantu tidak ada karena cuti pulang ke kampung, seperti yang dinyatakan oleh ibu A.

Kehidupan keluarga keempat subyek selalu rukun, bahagia dan harmonis, bahkan ibu C menyatakan merasa bahagia dengan tinggal bersama kemenakan yang masih kuliah dan dibantu oleh seorang pembantu. Mereka menggunakan saat-saat

berkumpul dengan sebaik-baiknya, makan bersama, mendengarkan musik yang dimainkan oleh anak-anak bila mereka berlatih di rumah, belanja bersama, mengadakan piknik maupun liburan di saat-saat senggang mereka atau pada saat mengambil cuti.

Dengan melihat keberadaan ketiga faktor penunjang peran ganda ini, nampaknya peran domestik tidak merupakan hambatan yang berarti di dalam usaha para subyek untuk mengembangkan karir. Keluarga bagi mereka adalah segala-galanya, namun karir juga sudah merupakan pilihan mereka, sehingga mereka tidak bisa meninggalkan tanggung jawab terhadap peran-peran mereka ini. Karir dan keluarga harus ditangani bersama, dengan berusaha menciptakan keseimbangan di antara keduanya, sehingga kedua peran ini justru bisa saling mendukung di dalam mencapai keberhasilan. Keberhasilan semacam ini bisa dicapai karena adanya faktor-faktor pendukung peran ganda mereka, yang berperan di dalam melaksanakan tugas-tugas ganda yang dihadapi wanita karir, termasuk di dalam usaha mengembangkan karir mereka.

Nilai-nilai yang dijadikan pedoman di dalam mengatur peran ganda

Dari keempat subyek bisa dilihat bahwa nilai yang disosialisasikan oleh keluarga orientasi tidak membedakan antara pria dan wanita. Mereka memiliki kemampuan yang sama dan diberi hak yang sama terutama di dalam pendidikan.

Perbedaan pria dan wanita hanyalah di faktor biologis. Tetapi kemudian, setelah subyek terjun ke dunia publik, di dalam perjalanan karir mereka melihat bahwa nilai yang berkembang di dunia publik adalah berbeda. Selama menekuni karir mereka, terasa bahwa pria lebih dinilai tinggi dari pada wanita, ada nilai di mana pria boleh tetapi wanita tidak. Wanita sering dinilai bukan dari kemampuannya, tetapi dinilai karena dia wanita, sehingga keberhasilan yang dicapainya tidak dihargai dengan semestinya.

Di dalam menghadapi nilai semacam ini yang masih berkembang dalam masyarakat, subyek mempersiapkan diri dengan beberapa strategi. Wanita karir tersebut tidak melawan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat ini, tetapi berusaha untuk menunjukkan kemampuannya agar diterima sejajar dengan pria. Di samping itu wanita karir tetap menghormati nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat, perilaku mereka ini merupakan tindakan rasional nilai atau *wertrational*, di mana wanita terlibat dengan nilai yang penting dan mutlak, yaitu nilai yang menempatkan wanita di sektor domestik dengan tugas dan kewajiban sebagai ibu rumah tangga yang tidak bisa ditinggalkan.

Nilai budaya yang ada dalam masyarakat, memunculkan adanya nilai-nilai jender yang berkaitan dengan peran ganda wanita. Di dalam menghadapi nilai jender dan peran ganda, perilaku wanita karir tersebut bisa dikaitkan pula dengan tindakan tradisional, yang merupakan perilaku berdasarkan pada kebiasaan-

kebiasaan yang muncul dari praktek-praktek yang sudah mapan dan menghormati otoritas yang ada. Sebagai wanita, mereka sudah tersosialisasikan berperan di sektor domestik. Nilai-nilai yang ada dalam masyarakat mengenai wanita karir harus mereka penuhi, karena keterikatan mereka pada budaya yang mengelilingi, sehingga apabila wanita ingin terjun di sektor publik, mereka harus siap menghadapi peran ganda, untuk memenuhi nilai-nilai yang ada tersebut.

Di samping peran ganda, wanita menghadapi pula nilai-nilai jender yang memunculkan adanya pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan berdasarkan jenis kelamin. Pembagian kerja ini tidak hanya membagi sektor publik dan sektor domestik, tetapi membagi pula mengenai pekerjaan mana yang khusus untuk pria, dan mana yang pantas untuk wanita. Subyek juga merasakan adanya diskriminasi dan adanya penilaian bahwa pekerjaan yang dilakukan wanita hanya untuk *samben* saja, serta keberhasilan wanita di dalam melaksanakan pekerjaan tidak dihargai dengan semestinya. Terlihat pula adanya nilai-nilai yang cenderung memberikan peluang yang lebih besar terhadap pria, dan wanita hanya diberi tugas di tempat-tempat yang nampaknya feminin. Di samping itu terdapat pula nilai ganda, yaitu pandangan bahwa pria bisa menjadi pemimpin tetapi wanita tidak, serta adanya diskriminasi jabatan, di mana jabatan-jabatan tertentu belum pernah dipegang oleh wanita.

Para subyek menyatakan bahwa rimbawan wanita menghadapi hambatan yang lebih berat dibandingkan dengan rekan prianya, ada nilai-nilai yang berkembang di dalam masyarakat tentang wanita karir, serta sulitnya memperoleh promosi jabatan. Kendala karena adanya nilai-nilai tertentu terhadap wanita yang berperan di sektor publik ini, dihadapi oleh wanita karir dengan bekerja sebaik-baiknya, penuh kebijaksanaan, dedikasi yang tinggi, berusaha menunjukkan kemampuan dan membangun hubungan yang bersifat kekeluargaan, bijaksana serta tidak emosional. Para subyek menyadari bahwa mereka bekerja di domain milik pria, sehingga mereka harus mampu menghadapi resiko yang ada. Persaingan dengan pria khususnya di dalam mengatasi nilai-nilai yang merugikan wanita, tidak dihadapi dengan tuntutan ataupun protes, namun mereka menerima keadaan tersebut apa adanya, berusaha merubah anggapan-anggapan tersebut dengan tindakan-tindakan yang nyata sesuai dengan sifat kewanitaan mereka. Harga dari suatu keberhasilan, yaitu terbatasnya waktu untuk keluarga karena tugas-tugas publik yang semakin banyak, harus dihadapi dengan kebijaksanaan dan pandai-pandai membagi waktu untuk menyeimbangkan peran ganda mereka.

Di dalam keluarga, keempat subyek tetap mendudukan suami sebagai orang pertama, sebagai kepala keluarga, meskipun seandainya gaji dan fasilitas yang diperoleh lebih besar dari pada yang diperoleh suami. Ibu A, B dan D tetap mendiskusikan masalah keluarga dan memutuskan masalah tersebut secara

bersama. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Koentjaraningrat yang menyatakan meskipun pria Jawa menjadi kepala rumah tangga, ia lebih mengutamakan hal-hal di luar rumah tangga, jarang sekali menaruh perhatian pada masalah-masalah keluarga (lihat halaman 49). Norma ini tidak dijalankan oleh para suami subyek, karena mereka ternyata terlibat di dalam pengambilan keputusan terhadap beberapa masalah yang berkaitan dengan pembelian barang, dan penanganan tugas-tugas kerumah tanggaaan.

Selanjutnya Koentjaraningrat mengemukakan tentang norma keluarga inti, mengenai isteri harus *ngajeni* suami karena suami dianggap lebih tua umurnya, serta isteri berkewajiban untuk mengurus rumah tangga, ternyata tetap dianut oleh subyek, mereka tetap menghargai suami sebagai orang pertama dan kepala rumah tangga. Ada pembagian kerja antara suami dan isteri di dalam rumah tangga subyek, yaitu isteri berkewajiban mengelola rumah tangga yang berhubungan dengan kewanitaan, sedangkan suami mengurus hal-hal di luar rumah, seperti pembayaran rekening telepon, listrik, air, perbaikan mobil, rumah dan sebagainya. Meskipun wanita ini bertanggung jawab penuh di dalam pengelolaan rumah tangga, tetapi mereka tidak mendominasi keluarga. Hal ini berbeda dengan pernyataan Geertz dan Koentjaraningrat mengenai keluarga inti suku bangsa Jawa yang menyatakan sebagai seorang isteri, wanita Jawa pada umumnya memiliki kedudukan yang kuat dalam keluarga. Ia menguasai sepenuhnya urusan rumah

tangga, memutuskan sebagian besar masalah dalam keluarga, mengendalikan keuangan keluarga (lihat halaman 49). Lebih lanjut dinyatakan oleh Geertz bahwa meskipun wanita Jawa menghormati secara formal dan di dalam soal-soal besar selalu mendengarkan pertimbangan suami, biasanya isteri yang dominan, karena keluarga Jawa yang benar-benar didominasi oleh suami sangat jarang terdapat. Nampaknya norma semacam ini juga tidak terdapat lagi di dalam keluarga subyek, karena kedudukan suami dan isteri adalah sama di dalam keluarga, tidak ada yang mendominasi, dan semua keputusan diambil setelah dibicarakan bersama.

Dengan melihat analisis yang telah dikemukakan, maka terlihat nilai-nilai yang dijadikan pedoman di dalam mengatur peran ganda wanita karir tersebut.

Nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Wanita harus bekerja dengan keras untuk mengembangkan karir, tetapi tidak boleh melupakan tugas dan kewajibannya sebagai wanita, yaitu menjadi isteri dan ibu rumah tangga yang baik.
- b) Nilai pekerja yang baik akan memperoleh hasil dan imbalan yang baik pula.
- c) Nilai yang menempatkan pria sebagai kepala rumah tangga yang harus dihargai dan dihormati, menjaga kepercayaan suami dan tidak menyinggung harga diri suami sebagai pria, serta wanita menempatkan diri sebagai mitra sejajar suami
- d) Nilai yang menyatakan bahwa wanita harus mampu berpola pikir sebagai pria dan meninggalkan sifat emosional, tetapi tidak meninggalkan kewanitaannya.

- e) Nilai bahwa kemampuan wanita dan pria di sektor publik dianggap tidak sama, peran pria dinilai lebih tinggi daripada peran wanita, ada nilai ganda bahwa pria bisa menjadi pemimpin, sedangkan wanita tidak.

Jawaban pertanyaan-pertanyaan dalam Perumusan Masalah

Dari analisis yang telah dikemukakan, telah terjawab pertanyaan-pertanyaan yang tercantum di dalam perumusan masalah. Bentuk kehidupan yang dijalani oleh rimbawan wanita tersebut merupakan pelaksanaan peran ganda yang harus mereka hadapi. Mereka selalu berusaha menyeimbangkan peran publik dan peran domestik ini, mereka menghormati nilai-nilai yang ada dalam masyarakat tentang ideal budaya, bahwa rumah tangga menjadi kewajiban dan tanggung jawab mereka yang utama. Untuk mengatasi berkurangnya waktu bagi kegiatan rumah tangga karena kegiatan mereka di sektor publik, maka penanganan peran domestik dibantu oleh pihak ketiga, tetapi tugas-tugas pokok seperti mendidik dan merawat anak, penanganan kelancaran tugas-tugas rumah tangga, penyusunan menu, belanja bulanan dan sebagainya, ditangani sendiri.

Di dalam mengatasi konflik peran, mereka mempunyai kebijaksanaan untuk memilih peran mana yang harus didahulukan pada saat itu, dengan tidak meninggalkan pertimbangan dari suami. Pemilihan ini tergantung pada urgensi dan pentingnya penanganan tersebut, dan pengambilan semua keputusan selalu

dimusyawarahkan dengan suami, khususnya bila menyangkut hal-hal yang besar. Karir bagi mereka bukan segala-galanya, tetapi mereka mempunyai tanggung jawab terhadap peran publik tersebut, sehingga mereka tidak bisa begitu saja meninggalkan tugas publiknya. Mereka telah memilih peran-peran tersebut, maka mereka harus melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Pengertian dan dukungan keluarga khususnya suami sangat membantu di dalam usaha mengembangkan karir mereka.

Keberhasilan karir dan jabatan yang dicapai pada saat ini sangat bermakna bagi mereka. Mereka merasa bangga terhadap keberhasilan dan prestasi yang dicapai selama ini, karena para wanita tersebut bisa menembus dominasi pria, dan tidak semua profesional keputihan bisa meraih jabatan tersebut. Dengan karir yang dijalani oleh para wanita, membuat mereka bisa mengabdikan dan mengamalkan ilmu, menumbuhkan kemandirian dan lebih percaya diri. Karir yang mereka tekuni memberikan contoh dan dorongan pada anak-anak untuk berprestasi dan melakukan hal-hal yang positif. Dengan berkarir wanita bisa menjadi teman diskusi suami, dan di anggap sebagai mitra sejajar suami. Di samping itu, karir dan jabatan bisa pula bermakna ekonomis, karena gaji, fasilitas-fasilitas dan bonus yang mereka terima cukup besar. Namun demikian, keberhasilan karir dan jabatan ini bisa bermakna pula perjuangan yang panjang dan keras, yang belum sepenuhnya berhasil karena masih adanya hambatan dan rintangan yang menghalangi langkah

wanita di dalam usaha mengembangkan karir. Dibutuhkan kesabaran dan pengekangan diri yang kuat di dalam menghadapi suasana kerja yang masih didominasi pria, dengan budaya kerja yang lebih menghargai pria dari wanita. Ini berarti mereka harus mau menerima apa yang ada pada saat ini, menghadapi lingkungan kerja yang tidak mendukung, prospek perkembangan karir yang tidak jelas, keyakinan-keyakinan yang bertentangan dengan keadaan perusahaan, kurangnya dukungan dari atasan dan kurangnya *feedback* atas hasil kerja. Dengan suasana kerja ini, maka wanita merasa tersisihkan dan kurang dihargai, serta mereka mempunyai beban kerja yang berat, karena mereka harus menyamakan langkah dengan rekan prianya, padahal wanita masih harus menghadapi peran yang lain. Karir juga bermakna berkurangnya waktu bagi keluarga dan bagi kegiatan kemasyarakatan.

Di dalam melaksanakan peran publik dan peran domestik mereka, wanita karir mempunyai nilai-nilai yang dijadikan pedoman. Nilai yang ada di dalam masyarakat tentang keseimbangan di dalam mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan, menjadi pedoman di dalam menghadapi peran ganda. Mereka berpedoman pula pada nilai bahwa suami tetap merupakan orang nomor satu di dalam keluarga dan menjadi kepala rumah tangga, nilai selalu menghormati dan menjaga wibawa suami terutama di depan anak-anak, menjaga kepercayaan dan tidak menyinggung harga diri suami sebagai pria, serta menjadi mitra sejajar suami.

Wanita karir juga berpedoman pada nilai bahwa keluarga lebih penting dari pada pekerjaan, tetapi mereka tidak bisa meninggalkan begitu saja kewajiban dan tanggung jawab mereka di sektor publik, sehingga diperlukan kebijaksanaan di dalam mengatur peran ganda ini. Di samping itu sebagai wanita karir mereka menyadari bahwa untuk mengembangkan karir, diperlukan kerja keras, tetapi mereka tidak boleh melupakan tugas dan kewajiban mereka sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga. Mereka dituntut untuk mampu berpola pikir sebagai pria, tetapi tidak meninggalkan sifat kewanitaan, serta menyadari bahwa nilai yang ada di dalam masyarakat menganggap kemampuan wanita di sektor publik tidaklah sama dengan pria, wanita hanya dianggap sebagai pelengkap pria yang dinilai lebih tinggi dari wanita, pria bisa menjadi pimpinan tetapi wanita tidak. Meskipun demikian wanita berpegang pada nilai pekerja yang baik akan memperoleh hasil dan imbalan yang baik pula. Dengan berpegang pada nilai-nilai tersebut, wanita bisa merespon dan menempatkan diri sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat tersebut. Wanita karir juga berpedoman pada nilai tentang keberhasilan karir, bukan hanya dari jabatan yang berhasil diraih, tetapi juga dari keadaan rumah tangga mereka. Mereka dinilai berhasil dalam karir apabila berhasil pula di dalam membina kesejahteraan dan kebahagiaan keluarga, sehingga wanita berusaha melaksanakan peran ganda mereka dengan sebaik-baiknya, untuk menenuhi nilai-nilai tersebut.

BAB V KESIMPULAN

Terbukanya kesempatan bagi wanita untuk meraih pendidikan setinggi mungkin, memberikan peluang yang lebih besar bagi mereka, untuk mengembangkan karir sesuai dengan latar belakang pendidikan. Tetapi nampaknya perkembangan karir bagi wanita banyak mengalami hambatan jika dibandingkan dengan karir para pria, dan hal ini merupakan fenomena yang nampak pada saat ini. Fenomena semacam ini didukung oleh fakta sedikitnya wanita yang bisa menduduki posisi-posisi sebagai pengambil keputusan maupun sebagai eksekutif, apalagi di sektor publik yang dianggap milik pria. Kecilnya peran wanita di sektor publik yang maskulin ini disebabkan sedikitnya jumlah wanita yang berkarir di sektor tersebut serta terbatasnya jenis-jenis pekerjaan yang terbuka bagi wanita, hal ini disebabkan adanya nilai-nilai budaya yang ada di dalam masyarakat, bukan karena struktur yang ada.

Nilai-nilai budaya yang berkembang di dalam masyarakat seperti adanya pola budaya *male chauvinism*, nilai ganda dan ideologi jender, menyebabkan munculnya kendala-kendala dan rintangan yang lebih berat bagi wanita dalam mengembangkan karir. Hal ini diperberat pula dengan adanya ideal budaya, sehingga wanita harus menghadapi peran ganda, serta adanya nilai tentang wanita karir. Dengan

hambatan-hambatan yang dihadapi, serta kecilnya peluang yang ada bagi wanita, menyebabkan tidak banyak wanita karir yang bisa mencapai keberhasilan meraih jabatan sebagai pengambil keputusan. Seandainya wanita telah berhasil meraih jabatan sebagai pengambil keputusan, mereka tetap menghadapi hambatan sehingga tidak bisa menembus jabatan ke jenjang eselon yang lebih tinggi. Namun demikian, meskipun dengan posisi semacam ini, nampaknya tidak membuat wanita karir surut di dalam melangkah kaki menapaki pekerjaan di sektor publik mereka, tetapi para wanita ini tetap bertahan dan bekerja dengan tekun serta penuh dedikasi. Bila dikaji lebih jauh terlihat bahwa perilaku wanita karir ini tidak lepas dari budaya yang mengelilinginya, mereka tetap menghormati nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat di dalam usaha mengembangkan karir mereka, di samping itu mereka berusaha mencapai adanya kesetaraan dengan rekan pria, memperoleh penghargaan yang semestinya terhadap kemampuan mereka dalam berprestasi di sektor publik, sehingga penilaian yang tidak berdasarkan prestasi kerja tetapi dinilai karena mereka wanita, bisa dihilangkan.

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh wanita di dalam mengembangkan karir semacam ini, disebabkan adanya anggapan-anggapan yang bersumber pada nilai-nilai budaya yang ada di dalam masyarakat. Dari ideal budaya menunjuk pada pembagian kerja secara seksual yang bersumber pada nilai-nilai jender, wanita dikonstruksi sebagai penanggung jawab kelancaran dan kebahagiaan rumah tangga,

dan ini adalah tugas utama mereka. Wanita karir dinilai berhasil bukan karena prestasi kerja mereka saja, tetapi mereka dinilai pula dari kebahagiaan rumah tangga yang tercipta. Peran ganda merupakan solusi bagi wanita yang ingin berkarir, dan peran ini bukanlah suatu pekerjaan yang ringan bagi wanita. Selain itu, hambatan di dalam karir disebabkan pula oleh pola budaya *male chauvinism* dan adanya nilai ganda yang dihadapi wanita selama mereka mengembangkan karir, dengan demikian maka wanita memperoleh perlakuan yang diskriminatif, belum dianggap setara dengan pria, serta mempunyai peluang yang kecil dalam persaingan dengan pria untuk meraih jabatan dan promosi-promosi. Sedangkan ideologi jender, menyebabkan lebih beratnya hambatan yang harus dihadapi oleh wanita apalagi bila mereka berkarir di sektor publik yang maskulin, karena mereka hanya tersubordinasi di jabatan-jabatan tertentu saja, yang disebabkan adanya persaingan yang ketat dengan rekan pria yang seharusnya memiliki jabatan-jabatan tersebut. Pria akan merasa sangat tersaingi dengan kehadiran wanita di sektor ini, dan menganggap wanita mempersempit peluang mereka untuk mengembangkan karir, dengan memasuki sektor milik pria tersebut.

Keterkaitan antara perilaku wanita karir dengan nilai-nilai budaya yang ada di dalam masyarakat mempunyai relevansi dengan teori strukturasi. Hal ini dikarenakan perilaku mereka merupakan reproduksi dari struktur, yaitu nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat. Agen menghadapi kendala yang tidak ringan

di dalam berkarir, tetapi mereka bisa merespon apa yang dibebankan oleh struktur tersebut, dan mereka mempunyai pemahaman yang lebih jelas tentang struktur, sehingga mereka menerapkan strategi-strategi tertentu di dalam menghadapi hambatan-hambatan yang ada, dengan demikian terjadilah dualisme subyek dan obyek. Untuk memahami perilaku wanita karir tersebut, digunakan teori interaksionisme simbolik. Makna muncul karena adanya interaksi antara wanita karir tersebut dengan orang lain. Bisa digunakan pula pendekatan dari Weber tentang tindakan manusia, sehingga bisa dilihat mengapa wanita karir memilih dan tetap bertahan bekerja di sektor publik yang hanya milik pria tersebut.

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh wanita di dalam berkarir yang disebabkan adanya nilai-nilai budaya tersebut, tidak mempengaruhi wanita di dalam menapaki karir, bahkan mereka berhasil meraih jenjang jabatan di eselon III. Keberhasilan ini tidak akan lepas pula dengan keberhasilan mereka di dalam menangani peran ganda. Dengan melihat perjuangan dan usaha yang dilakukan oleh wanita karir tersebut, dan mantapnya mereka memilih profesi di Perum Perhutani, maka bisa disimpulkan bahwa karir dan jabatan tersebut tentunya mempunyai makna yang sangat dalam bagi mereka.

Dari pengamatan dan analisis bisa dikemukakan bahwa karir di Perum Perhutani yang telah dilaksanakan lebih dari dua puluh tahun ini, serta jabatan yang diraih pada saat ini memberikan makna sebagai berikut :

Suatu Pengabdian dan pengamalan ilmu yang diperoleh

Sejak menyelesaikan studi di Fakultas Kehutanan, para wanita karir ini langsung bekerja di Perum Perhutani. Selama ini meskipun terdapat hambatan dan seretnya promosi, tetapi mereka merasa memperoleh perhatian yang cukup besar, dan karir mereka dihargai oleh Perum Perhutani, sehingga bisa meraih jabatan yang dipangku saat ini. Di samping itu ada imbalan pendapatan yang memadai untuk pekerjaan mereka, dan mereka merasakan adanya suasana kerja yang menyenangkan serta adanya rasa kekeluargaan yang erat, yang menyebabkan mereka kerasan, dan lama kelamaan menyebabkan tumbuhnya kecintaan yang besar terhadap pekerjaan mereka sebagai rimbawan di Perum Perhutani. Selain itu, dengan bekerja di Perum Perhutani wanita karir tersebut bisa mengamalkan ilmu yang sudah mereka tekuni selama mereka menuntut ilmu di Fakultas Kehutanan, dan mereka bisa mengembangkannya di lapangan jika memungkinkan.

Keprofesionalan mereka sebagai rimbawan belum mendapat tempat dengan selayaknya, karena jabatan-jabatan yang diberikan kepada mereka belum memberikan peluang yang memadai, tetapi mereka tetap mensyukuri karir dan jabatan yang bisa diraih sampai saat ini, karena mereka menganggap bahwa dengan karir dan jabatan ini mereka bisa mengabdikan bagi nusa dan bangsa, serta bisa mengamalkan ilmu yang mereka miliki.

Bermakna ekonomis dan menumbuhkan kemandirian

Dengan bekerja di Perum Perhutani, karir mereka memberikan gaji dan fasilitas-fasilitas yang cukup memadai, sehingga mereka bisa meningkatkan kehidupan ekonomi keluarga. Fasilitas yang ada tersebut memberikan kesempatan pada keluarga untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berguna khususnya bagi anak-anak, serta memungkinkan pembelian barang-barang yang diperlukan. Bahkan pendapatan dari Perum Perhutani tersebut, menumbuhkan rasa kemandirian karena bila diperlukan, mereka bisa mencukupi keperluan sehari-hari dan pembelian barang yang dibutuhkan, sedangkan fasilitas yang tersedia juga meringankan pengeluaran keluarga. Di samping itu karir tersebut memberikan tugas-tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab penuh mereka, sehingga dalam batas-batas tertentu mereka menjadi pengambil keputusan, pimpinan di dalam Sub Divisi masing-masing.

Bermakna kesetaraan dengan suami

Suami yang beristeri wanita karir, menghargai isteri mereka sebagai teman diskusi, karena mereka bisa diajak berbicara tentang semua hal, tidak hanya sebagai *konco wingking saja*. Karir menumbuhkan kepercayaan bahwa wanita mampu menangani tugas-tugas apapun apabila mereka diberi kesempatan, sehingga posisi mereka seimbang dengan pria, tidak hanya dinomorduakan. Dengan berkarir maka

wanita terdorong untuk bersaing secara sehat dengan rekan pria, menunjukkan kemampuan mereka agar prestasi mereka bisa dihargai dengan semestinya. Suami merasa bangga dengan isteri yang berkarir dan mempunyai jabatan, karena bisa lebih diketengahkan dalam masyarakat.

Faktor pendorong dan contoh bagi anak-anak

Dengan melihat kesibukan ibu sehari-hari di dalam melaksanakan tugas domestik dan publiknya, serta melihat hasil dari kegiatan ibu tersebut, anak-anak terdorong untuk mengikuti jejak ibu, berusaha meraih prestasi setinggi mungkin untuk memberikan imbalan pada prestasi ibu. Mereka berusaha mencontoh ibu melakukan kegiatan-kegiatan yang berguna agar keiak kegiatan tersebut memperoleh imbalan yang baik pula.

Di samping itu anak-anak terpacu untuk menggunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan hal-hal yang positif, karena melihat ibu mereka pun selalu membagi waktu dengan sebaik-baiknya, untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai isteri, ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir. Dengan ibu yang berkarir, membuat anak-anak sudah terbiasa dengan kemandirian semenjak mereka kecil, serta ibu selalu mendorong anak-anak untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah misalnya les bahasa, musik, olah raga, dengan demikian

memberi kesibukan pada mereka, sambil menantikan kehadiran ibu di rumah sekembali dari pekerjaan publiknya.

Prestasi dan kebanggaan

Melihat banyaknya hambatan yang harus dihadapi oleh para wanita tersebut di dalam mengembangkan karir dan memperoleh promosi, serta adanya persaingan yang ketat, apalagi mereka bekerja di sektor publik yang maskulin, maka keberhasilan karir di dalam meraih jenjang jabatan merupakan suatu prestasi yang tidak bisa diabaikan dan diremehkan. Keberhasilan ini merupakan prestasi yang bisa dibanggakan, karena tidak semua rimbawan memperoleh kesempatan menduduki jabatan tersebut. Karir dan jabatan tersebut memperlihatkan keekungan, ketelatenan dan kesabaran wanita, di dalam melaksanakan peran ganda mereka, menghadapi tantangan dan hambatan yang ada, di dalam usaha untuk mewujudkan keberhasilan peran-peran mereka.

Dengan jabatan yang diraih oleh para wanita karir tersebut, mereka merasa lebih dihargai dan mendapat tempat yang lebih layak di dalam masyarakat. Karir dan jabatan tersebut juga memberikan kesempatan pada wanita untuk memperluas pergaulan karena kesempatan yang tersedia bagi mereka, serta bisa memperluas wawasan, misalnya dengan kesempatan mengikuti kursus-kursus, menghadiri

rapat-rapat pimpinan, bepergian ke luar negeri yang berkaitan dengan kepentingan dinas, dan semuanya ini sangat berguna bagi perkembangan karir mereka.

Aktualisasi diri

Karir dan jabatan memberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih berat bagi para wanita, dan memberikan kesempatan bagi wanita untuk menunjukkan kemampuan mereka, sehingga keberadaan mereka di sektor publik diakui. Dengan jabatan yang diraih, wanita karir bisa memberi peluang dan kesempatan khususnya kepada para bawahan, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia mereka. Wanita karir bisa mengembangkan dan menjalin situasi kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, membina kedisiplinan dan sistem kerja yang benar. Di samping itu karir menyebabkan pula adanya harga yang harus dibayar oleh wanita, karena berkurangnya waktu untuk keluarga. Tugas yang semakin banyak dan menumpuk yang harus ditangani, mengurangi waktu yang tersedia bagi keluarga. Meskipun demikian, di dalam tugas dan tanggung jawab tersebut, mereka bisa mengaktualisasikan diri di dalam penanganan peran mereka di sektor publik yang maskulin ini.

Perjuangan yang terus-menerus dan tekanan mental

Untuk mengembangkan karir di sektor publik yang maskulin ini, wanita harus berjuang secara terus menerus di dalam usaha mengembangkan karir, di dalam usaha memperoleh keadilan dan kesejajaran dengan pria. Nilai-nilai yang ada menghambat karir mereka, karena wanita hanya dianggap pelengkap pria, dinomorduakan, serta memperoleh perlakuan yang berbeda dengan pria. Karir dan jabatan bisa berarti pula tekanan mental yang harus dihadapi, meskipun mereka menyatakan bangga dan puas dengan karir mereka. Hal ini dikarenakan wanita karir menghadapi lingkungan kerja yang kurang mendukung, keyakinan-keyakinan mereka yang bertentangan dengan keadaan perusahaan, perkembangan karir tidak seperti yang diharapkan, prospek perkembangan karir yang tidak jelas. Mereka juga merasa tersisihkan, serta menghadapi beban kerja yang berat dan kurangnya *feedback* yang diperoleh atas hasil kerja mereka. Karir berarti berkurangnya waktu bagi keluarga sehingga menimbulkan rasa bersalah, serta menyebabkan kurangnya waktu bagi kegiatan-kegiatan kemasyarakatan.

Nampaknya keberhasilan karir dan jabatan bagi rimbawan wanita yang bekerja di Perum Perhutani, mempunyai makna yang sangat besar di dalam interaksi mereka dengan pria. Makna tersebut memberikan dorongan bagi mereka untuk tetap bekerja dengan tekun dan penuh dedikasi, meskipun mereka harus menghadapi kendala dan tantangan yang tidak ringan di dalam mengembangkan

karir tersebut. Hambatan-hambatan serta situasi yang harus mereka hadapi, serta hal-hal yang merintangai langkah mereka, tidak membuat mereka putus harapan atau mencoba pindah ke lain perusahaan. Hal ini disebabkan mereka telah terikat dengan pekerjaan yang telah digeluti selama puluhan tahun, sehingga menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan tersebut. Dorongan senang bekerja di Perum Perhutani ini, serta adanya imbalan pendapatan yang memadai yang menjamin kesejahteraan hidup karyawan, membuat mereka dengan mantap tetap bekerja di Perum Perhutani, melaksanakan tugas dan kewajiban sampai masa purna bhakti tiba nantinya.

Temuan-temuan yang bisa dikemukakan

Dari analisis dan kesimpulan, bisa dikemukakan temuan-temuan yang ada dalam penelitian ini, yang bisa memberikan kontribusi teoritisasi dan untuk melengkapi hasil-hasil penelitian-penelitian tentang jender yang telah dilaksanakan.

Temuan-temuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Seharusnya wanita tidak menghadapi kendala dan hambatan, di dalam mengembangkan karir yang sesuai dengan keprofesionalan mereka, karena peraturan dan undang-undang memberikan kesempatan dan hak yang sama dengan pria. Tetapi pada kenyataanya wanita karir menghadapi kendala dan hambatan

yang lebih berat, yang menyebabkan seretnya promosi dan perkembangan karir mereka.

2. Sektor publik yang dianggap hanya milik pria, sudah berhasil dimasuki oleh wanita, tetapi mereka menghadapi diskriminasi dan pembagian kerja yang sangat tidak seimbang. Sebagian besar jabatan yang ada dan menentukan, belum pernah diberikan ke pada wanita, sehingga mereka tersubordinasi hanya menduduki jenjang-jenjang jabatan tertentu saja.

3. Wanita belum dianggap setara dengan pria, sehingga usaha-usaha mereka untuk berprestasi belum dihargai dengan semestinya, pekerjaan mereka hanya dianggap *samben*, serta lingkungan kerja tidak mendukung wanita untuk menggunakan kemampuan mereka secara maksimal sebagai sumber daya manusia yang patut diperhitungkan.

4. Adanya nilai ganda, dan pola budaya *male chauvinism* memunculkan *glass ceiling*, sehingga wanita sukar menembus jenjang jabatan di atas tingkat menengah.

5. Ideal budaya menimbulkan peran ganda bagi wanita karir. Peran ganda tersebut bisa ditangani dengan sebaik-baiknya apabila ada faktor-faktor penunjang, yaitu pengertian dan dukungan dari keluarga, khususnya suami dan anak-anak, adanya bantuan dari pihak ketiga, dan terciptanya kebahagiaan serta kesejahteraan rumah tangga. Dengan adanya faktor-faktor pendukung tersebut, peran ganda tidak menimbulkan kendala dan hambatan bagi wanita di dalam mengembangkan karir

mereka. Di samping itu wanita karir tersebut telah memenuhi kriteria sebagai wanita karir yang berhasil sesuai dengan tuntutan yang ada. Mereka memenuhi nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat, bahwa keberhasilan karir bagi wanita, harus selalu diiringi dengan keberhasilan di dalam menciptakan keluarga yang bahagia dan sejahtera. Wanita dianggap berhasil di dalam karir, hanya bila mereka bisa membina keluarga yang sehat sejahtera, rukun dan bahagia.

6. Pembagian kerja secara seksual tidak hanya membagi pekerjaan menjadi sektor publik dan sektor domestik saja, serta bidang pekerjaan mana yang pantas untuk wanita dan mana yang tersedia hanya untuk pria, tetapi ternyata juga membagi jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. Diferensiasi jabatan yang ada dalam struktur organisasi, sebagian besar disediakan hanya untuk pria, khususnya jabatan-jabatan yang menentukan, sedangkan wanita diberi jabatan-jabatan yang dianggap sesuai dengan kewanitaanya, sehingga tersubordinasi di jabatan-jabatan tertentu. Di samping itu ada kenyataan, bahwa jabatan di atas jenjang menengah ke atas adalah jabatan yang khusus untuk pria, terutama di lingkungan Departemen-departemen beserta BUMN yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambrosius, Margery M., dan Susan W. *Women and Politics at The Grassroots : Women Candidates For State Office in The State, 1950 - 1978*. The Social Journal, Vol. 21, No. 1, January 1984.
- Berger, Peter L. *Piramida Korban Manusia. Etika Politik dan Perubahan Sosial*. Jakarta : LP3ES, 1982.
- Bergman, Barbara R. *The Economic Emergence of Woman*. New York : Basic Book Inc., 1980.
- Brown, Linda Keller. *Women and Business*. Sign:Journal of Women in Culture and Society, Vol. 5, No. 2, 1979.
- Budiman, Arief. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta : PT. Gramedia, 1985.
- Craib, Ian. *Teori-Teori Social Modern, Dari Parson Sampai Habermas*. Jakarta Rajawali Press, 1984.
- Denzen, Norman K. dan Ivona S. Lincoln. *Handbook of Qualitative Research*. London : Sage Publication, 1994.
- Departemen Kehutanan. "Instruksi Menteri Kehutanan" No. 014/KPTS/Um/1989, Jakarta 1979.
- Shakidae, Daniel. *Perempuan, Politik dan Jurnalis. Tujuh Puluh Tahun Toety Azis*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1994.
- Spstein, Cynthia Fuchs. *Women's Role. Options and Limits in Professional Careers*. Bekerley Ca : University of California Press, 1970.
- Wetts, Julia. *Women and Career. Themes and Issues in Advanced Industrial Societies*. New York : Longman, 1994.
- Zigibbons, Russel M. *Career and Conflict. A Woman's Guide to Making Life Choices*. Englewood Cliffs New York : Prentice Hall Inc., 1982.

- Friedl, Ernestine. "Society and Sex Roles", dalam James Spradley dan David Mc. Curdy, ed. *Conformity and Conflict. Reading in Cultural Anthropology*. Boston : Little Brown and Company, 1984.
- Gardiner, Mayling Oey. "Gender Dalam Pasar Kerja". Makalah pada Penataran Metodologi Penelitian, Cisarua, 16 - 22 Oktober 1994.
- Geertz, Hilderd. *Keluarga Jawa*. Jakarta : PT. Grafiti Pers, 1984.
- Giddens, Anthony. *New Rules of Sociological Method*. London:Hutchinson, 1976.
- _____ dan Jonathan H. Turner. *Social Theory Today*. California : University of California Press, 1987.
- Hariadi, Sri Sanituti. "Posisi Wanita dalam Masyarakat". Makalah pada Seminar KOHATI, Surabaya 22 Desember 1991.
- _____. "Kepemimpinan Wanita". Makalah pada seminar oleh Senat Mahasiswa Fakultas Kedokteran Hewan Unair, 28 April 1992.
- Merton, Blumer. *Symbolic Interactionism : Perspective and Method*. Engiewood Cliffs, New York : Prentice Hall, 1969.
- Rouseknecht, Sharon K, Suzanne V. *Marital Disruption Among Professional Women : The Timing of Career and Family Events*. Social Problems, Vol. 31, No.3, February 1984.
- Scheis, Aida Vitalaya S. "Studi Kasus". Makalah pada Penataran Metodologi Penelitian, Cisarua 16 - 22 Oktober 1994.
- Sch, Ivan. *Gender*. London : Marion Boyars Publisher, 1983.
- Stencevich, John N., James H. Donelly, James L. Gibson. *Management. Principles and Function*. Homewood III : Richard D. Irwin Inc., 1989.
- Johnson, Doyle Paul. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern I*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1990.
- Kirk, Nancy C., et al. *An Officer and A Lady : Organizational Barriers to Women Working as Correctional Officers in Men's Prison*. Social Problems, Vol. 32, No. 4, April 1985.

- Keesing, Roger M. *Antropologi Budaya. Suatu Perspektif Kontemporer*. Diterjemahkan oleh RG. Soekadyo. Jakarta : Erlangga, 1992.
- Koentjaraningrat. *Kebudayaan Jawa*. Jakarta : P.N. Balai Pustaka, 1984.
- ed. *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*. Jakarta : Jambatan , 1990.
- Molcong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1994.
- Naisbitt, John dan Patricia Aburdene. *Megatrends 2000, Sepuluh Arah Untuk Tahun 1990 - an*. Alih bahasa oleh FX. Budijanto, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1990.
- Nivea, Veronica F dan Barbara A. Gutek. *Women and Work. A Psychological Perspective*. New York : Praeger Publisher, 1982.
- Noerhadi, Toety Herati. "Wanita dan Kepemimpinan" dalam *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1991.
- Perum Perhutani. *Susunan Organisasi, Pimpinan, Tugas Pokok dan Tata Kerja*. Jakarta : Direksi Perum Perhutani, 1988.
- "Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Kehutanan Negara", No. 313/KPTS/Dir 1989, Jakarta 1989.
- *Perum Perhutani Selintas Kilas*. Jakarta : Direksi Perum Perhutani, 1995.
- oesposoetjipto, Shanti L. "Perempuan Manajer. Peluang dan Tantangan", dalam Mely G. Tan, ed. *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*. Jakarta : Sinar Harapan, 1991.
- oloma, M. Margaret. *Sociologi Kontemporer*. Jakarta : Rajawali Pers, 1994.
- usat Biro Statistik. *Indikator Sosial Wanita Indonesia*. Jakarta : Pusat Biro Statistik, 1991.
- itzer, George. *Contemporary Sociological Theory*. New York : Alfred A. Knof Inc., 1988.

- Sadli, Saparinah. "Strategi Mengembangkan Kesadaran tentang Isu Gender Sebagai Upaya Meningkatkan Kesertaan Wanita dalam Wajib Belajar". Makalah pada Penataran Metodologi Penelitian, Cisarua 16 - 22 Oktober 1994.
- _____ dan Lilly Dhakidae. *Perempuan dan Ilmu Pengetahuan*. Yayasan Ilmu-Ilmu Sosial, Jakarta : Jambatan 1990.
- Sanderson, Stephen K. *Sosiologi Makro. Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Sarwono, Sarlito W. "Citra Diri dan Peran Ganda Wanita dalam Masyarakat Sebagaimana Dicitakan Kartini". Makalah pada sarasehan "Citra Wanita Masa Kini", oleh Yayasan Perguruan Cikini, Jakarta, 1984.
- Sayogyo, Pudjiwati. *Peranan Wanita dalam Keluarga, Rumah Tongga dan Masyarakat yang Lebih Luas di Pedesaan Jawa*. Jakarta, Disertasi UI, 1981.
- Surbakti, Ramlan. "Pemilihan pada Pemilu 1992 : Antara Kendala dan Peluang". Makalah pada Seminar Nasional! Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI), Surabaya, Agustus 1992.
- Suryotjondro, S. Sukanti. "Wanita dan Kerja" dalam T.O. Ichromi. *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 1990.
- Sutopo, H.B. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Pusat Penelitian, 1988.
- Tallichet, Suzanne E. *Gendered Relations in The Mines and The Division of Labor Underground*. *Gender & Society*, Vol.9, No.6, December 1995.
- Tanumihardja, Veronica. "Manajer Wanita dalam Organisasi Bisnis". Makalah pada seminar Studi Wanita oleh Pusat Studi Wanita Fisip UI, 1988.
- Theodorson, George A. *A Modern Dictionary of Sociology*. New York : Thomas Y. Crowell Company, 1969.
- Tim Peneliti Fisip UI. *Wanita sebagai Penghasil Pendapatan*. Jakarta : UI Pers, 1980.

Utaryo, Ciptaningsih. "Permasalahan Perempuan di Negara-Negara Berkembang", dalam *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana, 1993.

Vredenberg, Jacob. *Metoda dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia, 1983.

Warta Ekonomi, Jakarta 20 Juli 1992.

**WAWANCARA TERTULIS UNTUK SUBYEK
SEBAGAI WANITA KARIR**

*Mohon : - diisi dengan lengkap
- lingkari jawaban
- uraikan secara singkat*

- 1 a. Nama : _____
b. Tempat dan tanggal lahir : _____
c. Pendidikan terakhir : _____
d. Pekerjaan orang tua : _____
e. Tanggal masuk perguruan tinggi : _____
f. Tanggal selesai kuliah : _____
g. Tahun mulai bekerja di Perhutani : _____
h. Jabatan awal : _____
i. Jabatan sekarang : _____
j. Agama : _____
k. Tanggal dan tahun pernikahan : _____
2. Mengapa ibu memilih bidang kehutanan?
 - a. dorongan / anjuran dari orang lain
 - b. pilihan sejak kecil
 - c. tidak sengaja.
3. Bagaimana pengalaman mengenai kenaikan jabatan ibu? _____

4. Berapa lama ibu bekerja di kantor setiap harinya? _____
5. Berapa hari dalam sebulan rata-rata ibu meninggalkan keluarga karena dinas luar? _____
6. Status perkawinan ketika pertama kali bekerja?
 - a. belum menikah
 - b. sudah menikah
7. Jumlah anak kandung : _____
Jumlah anak angkat : _____
Jumlah anak asuh : _____
8. Usia anak
 - a. dibawah 10 th jumlah _____

- b. 11-20 th jumlah _____
- c. diatas 21 tahun jumlah _____

9. Berapa jumlah saudara kandung ibu? _____

10. Jenis pekerjaan suami?
- a. pegawai negeri
 - b. BUMN
 - c. swasta
 - d. wiraswasta

11. Bagaimana pembagian tugas kerumahtanggaan antara ibu dan bapak? Mohon dijelaskan apakah bapak suka membantu pekerjaan rumah tangga?

12. Bagaimana proses pengambilan keputusan dalam keluarga misalnya dalam memutuskan pembelian, perbaikan rumah dan mobil, pindah rumah, sekolah anak-anak, bantuan untuk keluarga lain?

13. Siapa yang dipercaya mengasuh anak?
- a. orang tua kandung
 - b. perawat
 - c. saudara ipar
 - d. pembantu
 - e. TPA

14. Apa alasan ibu memilih bekerja di Perhutani? _____

15. Kesulitan-kesulitan apa yang ibu hadapi di dalam meraih karir dan jabatan?

16. Bagaimana perjalanan karir ibu? _____

17. Bagaimana cara ibu membagi waktu sehari-hari? _____

18. Apa arti karir, perkawinan dan keluarga bagi ibu? _____

19. Apa pendapat ibu mengenai kedudukan ibu sebagai wanita karir ditengah-tengah keluarga dan masyarakat? _____

20. Bagaimana pendapat ibu mengenai peran ganda yang harus ibu tangani? _____

21. Bagaimana tugas dan wewenang ibu sebagai pejabat di Perhutani? _____

22. Pernahkah ibu menghadapi konflik peran ganda, dalam situasi dan kondisi yang bagaimana? Bagaimana cara ibu mengatasi hal tersebut? _____

23. Bagaimana konsep kepemimpinan ibu di kantor sebagai Kasubdiv? _____

24. Apa dampak baik yang positif maupun yang negatif bagi keluarga atas karir ibu yang dicapai? _____

25. Fasilitas apa saja yang diperoleh dari kantor? _____

26. Bagaimana sikap bapak terhadap karir ibu? _____

27. Bagaimana suasana kerja di Perhutani bagi ibu, dan bagaimana ibu menyesuaikan diri saat pertama kali bekerja dan pada saat ini? _____

28. Bagaimana sikap anak-anak terhadap karir ibu?

- a. bangga
- b. merasa tersisihkan
- c. biasa-biasa saja

29. Bagaimana bila ibu harus memilih yang harus didahulukan antara tugas dan keluarga pada suatu saat? _____

**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA TERTULIS
PUTERA-PUTERI SUBYEK PENELITIAN**

Mohon diisi dengan melingkari jawaban yang sesuai dan menguraikannya dengan singkat.

- 1 a. Nama : _____
- b. Tempat / Tanggal Lahir : _____
- c. Pendidikan yang sedang dijalani : _____
- d. Nama Ayah : _____
- e. Nama Ibu : _____

2. Kegiatan diluar sekolah :
 - a. Musik.
 - b. Olah Raga.
 - c. Pramuka.
 - d. Ketrampilan.
 - e. Les Bahasa.
 - f. Lain-lain (sebutkan) _____

3. Berapa kali dalam seminggu kegiatan tersebut dilaksanakan?

4. Siapa yang paling mendorong melakukan kegiatan tersebut?
 - a. Ayah.
 - b. Ibu.
 - c. Lain-lain (sebutkan) _____

5. Bagaimana kemajuan di sekolah?
 - a. naik kelas terus.
 - b. selalu masuk ranking teratas.
 - c. pernah tidak naik kelas (sebutkan di kelas berapa) _____
 - d. lulus sarjana kurang dari 5 tahun.
 - e. lulus sarjana lebih dari 5 tahun.

6. Bagaimana transportasi pulang atau pergi sekolah?
 - a. Antar jemput.
 - b. Membawa kendaraan sendiri (sebutkan) _____
 - c. Naik kendaraan umum.

7. Bila diantar jemput, siapa yang paling sering melakukan?
 - a. Ayah.
 - b. Ibu.
 - c. Saudara.
 - d. Sopir.
 - e. Jasa antar jemput.

8. Dengan ibu bekerja di kantor bagaimana perasaan anda?
 - a. bangga.
 - b. sering kesepian.
 - c. biasa-biasa saja.
 - d. kecewa.

9. Bisa anda ceritakan mengapa demikian? _____

10. Menurut anda bagaimana perhatian ibu terhadap anda selama ini?
 - a. berlimpah.
 - b. kurang.
 - c. biasa-biasa saja.

11. Mengapa anda berpendapat demikian? _____

12. Bagaimana perasaan anda tentang karir ibu anda ?
 - a. bangga.
 - b. biasa-biasa saja.

13. Mengapa? _____

14. Apakah karir/pekerjaan ibu anda berpengaruh dalam kehidupan anda?
 - a. dalam prestasi sekolah : ya / tidak
 - b. melakukan semua kegiatan : ya / tidak

15. Mengapa? _____

16. Menurut anda bagaimana ibu anda membagi waktu untuk rumah tangga dan pekerjaan di kantor?
 - a. cukup seimbang.
 - b. lebih mementingkan pekerjaan kantor.
 - c. tetap memperhatikan keluarga meskipun sibuk.

17. Menurut anda bagaimana pendapat teman-teman anda tentang ibu anda yang mempunyai profesi?
- a. Mencela.
 - b. biasa-biasa saja.
 - c. iri.
 - d. turut bangga.

18. Mengapa demikian menurut anda? _____

19. Kapan saat-saat yang paling membahagiakan bagi anda?
- a. berkumpul dan pergi dengan teman-teman anda.
 - b. berkumpul dan pergi dengan keluarga.

20. Mengapa demikian? _____

21. Bangga anda dengan ibu anda? ya / tidak.

22. Mengapa demikian? _____

23. Inginkah anda mengikuti jejak ibu anda? ya / tidak.

24. Apa pendapat anda mengenai kesibukan yang dihadapi ibu anda baik kesibukan di kantor maupun di rumah dan masyarakat?
- a. perhatian ibu pada anak-anak tetap baik meskipun sibuk.
 - b. kurang memperhatikan anak-anak.

25. Bagaimana komunikasi anda dengan ibu?
- a. baik sekali (semua permasalahan dan kegiatan dibicarakan dengan ibu dan mendapat perhatian penuh dari ibu)
 - b. cukup baik.
 - c. kurang.