

Mobilitas pekerjaan dosen perempuan : studi terhadap dosen perempuan di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Fransisca Iriani Roesmala Dewi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81231&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

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

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

Penelitian ini didasarkan kerangka pemikiran teori Pertukaran Normans dan Blau. dengan obyek penelitiannya adalah dosen perempuan Universitas Gajah Mada. Penelitian cenderung bersifat kualitatif yang didukung oleh data-data flash survey dan data lain.

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa perilaku / tindakan dosen perempuan selalu diorientasikan untuk memperoleh imbalan (dalam arti kepuasan, kebanggaan) yang mencakup imbalan intrinsik dan ekstrinsik yaitu di sektor publik (kedudukan, dan status penghargaan) serta imbalan di sektor domestik (cinta, kasih sayang, keharmonisan keluarga) Ketika dosen perempuan dihadapkan pada sejumlah imbalan baik dari sektor publik maupun domestik. Maka yang dipilih adalah imbalan yang memberikan 1) Keuntungan terbesar. Sehingga suatu saat dosen perempuan akan mengutamakan kepentingan keluarga atau kepentingan diri pribadi. Jalan aktualisasi mobilitas pekerjaan dosen perempuan dihadapkan pengorbanan yang berupa beban/ hambatan yaitu peran utama perempuan di sektor domestik.

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

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

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