

# WIDYA

Majalah Ilmiah

MENGEMBANGKAN KREATIFITAS & MENINGKATKAN KUALITAS

TERBIT SEJAK 1984

## “Senyum Anak Indonesia”

Peringatan  
Hari Anak Nasional

ISSN : 0215 - 2800

WIDYA Tahun 28 Nomor 310 Juli 2011





**Pendiri :**

Prof.DR.Ir. Zoer'ani Djamal Irwan, MS  
Drs. Sjarkawi Tjes; Dra. Yulmiliana Dasuki, MM  
Drs. H. Djumhardjini, MM

**Penasehat :** Dirjen Dikti

**Staf Ahli :**

Prof DR. Ir. Zoer'aini Djamal Irwan,MS  
Prof. dr .H.Arjatmo Tjokronegoro,Ph.D  
Prof. Ir. Soekisno Hadikoemoro  
Prof. Dr.S. Somadikarta  
Prof. DR. Maurits Simatupang  
Prof. DR. dr. H.H.B. Mailangkay  
Prof. Dr. Thomas Suyatno  
Prof. Ir. H. Darwis Gani, Ph.D, MA  
Drs. M.B. Tampubolon, MM  
Drs. Erlangga Masdiana, M.Si  
Prof. DR. H. Yuhara Sukra  
Prof. E.S. Margianti, SE, MM  
Prof. Ir. Sambas Wirakusuma MSc  
Prof. DR. Ronny Rahman Nitibaskara

**Pembina :**

Koordinator Kopertis Wilayah III  
Prof. Dr. Ilza Mayuni,MA  
Sekpel. Kopertis Wilayah III  
Dra. Netty Herawaty, MM

**Ketua Devisi Media & Informatika**

Prof. DR. Eryus A.K, MSc

**Pemimpin Umum / Penanggung Jawab :**

Drs. H. Endi Djunaedi, M.Si

**Pemimpin Redaksi :** Drs. Sjarkawi Tjes

**Wakil Pemimpin Redaksi :** Drs. Arjuna Wiwaha

**Redaktur Pelaksana :** Ir. Tukirin, MM

**Dewan Redaksi :**

Drs. Sjarkawi Tjes, Drs. Arjuna Wiwaha, MM  
Ir. Tukirin, MM, Dra. Yulmiliana Dasuki, MM  
Prof. DR. Koesmawan, MSc, MBA, DBA  
dr. RM. Nugroho Ph.D, Dian Sufiati, SH, MH  
Dra. Siti Hamnah Rauf

**Pemimpin Usaha :** Dra. Yulmiliana Dasuki, MM

**Tata Usaha :**

Prihatin

**Penerbit: Kopertis Wilayah III**

Izin Terbit : No. 1079/SK/Dirjen PPG/STT/1986

**Alamat Redaksi/Tata Usaha :**

Jl. SMAN XIV Cililitan

(Sebelah BAKN) Jakarta Timur Telp./Fax (021) 8009947

**Bank :** BNI 1946 Cabang jatinegara Jakarta Timur

Kantor Kas BKN No. Rek. 0008913003

**Percetakan :** Tiara Warna Prinindo

(Isi di luar tanggung jawab percetakan)

**KETERANGAN COVER**

**Cover I :** Memperingati Hari Anak Nasional

**Cover IV :** Salah satu Objek Wisata Air terjun yang berada di Madakaripura Bromo

## DARI REDAKSI

### *Pembaca Widya yang Terhormat,*

Berkat rahmat Allah yang maha kuasa Widya edisi Juli 2011 hadir di hadapan pembaca. Bulan ini masih dibayangi suasana yang belum menggembirakan yang terjadi di bulan Juni dan bulan-bulan sebelumnya antara lain terkuaknya kasus menyontek masal saat Ujian Negara pada siswa SD di sekolah-sekolah tertentu, masih banyaknya bencana yang melanda negeri ini antara lain gempa bumi di Tarutung Sumatera Utara, perlindungan tenaga kerja di luar negeri terutama di Saudi Arabia dan di Malaysia yang masih lemah sehingga Ruyati tewas dihukum pancung di Saudi Arabia, kasus larinya koruptor ke luar negeri, dan lain-lain. Semua persoalan ini hendaknya menjadi bahan renungan bagi kita semua terutama para pengambil kebijakan negara agar lebih hati-hati, dilandasi studi yang matang, cepat, cermat, adil, dan tegas serta bertanggung jawab sebelum memutuskan sesuatu sehingga dampak dari keputusan tersebut dapat dikelola dengan baik. Hal ini diingatkan karena kesadaran terhadap persoalan bangsa perlu terus-menerus ditingkatkan, dan perlu kesadaran bersama untuk memperbaikinya. Tanpa kesadaran bersama, maka tidak mungkin persoalan di atas dapat dipecahkan. Tentu saja kesadaran bersama tersebut harus dipimpin oleh pemimpin nasional terutama kepala Negara kita.

Kesadaran moral bersama dapat diperluas dan ditingkatkan secara kontinu dimulai dari lembaga-lembaga pendidikan dari tingkat SD sampai dengan perguruan tinggi. Moral bangsa perlu segera diperbaiki untuk mencegah bangsa ini dari kehancuran. Negara dan bangsa ini harus diperjuangkan eksistensinya sampai akhir jaman.

Di tengah carut-marutnya kehidupan, masih ada secercah hiburan yaitu berita tentang seorang tenaga kerja wanita Indonesia yang berhasil menjadi sarjana di Malaysia karena dukungan dari majikan dan keluarganya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kehidupan selalu ada kebaikan di antara keburukan. Tugas kita bersama menghilangkan keburukan dan mendorong kebaikan yang lebih banyak agar kesejahteraan bersama dapat tercapai.

### *Pembaca Widya yang Budiman,*

Dalam dunia pendidikan saat ini kita disibukkan oleh persoalan penerimaan siswa baru dan penerimaan mahasiswa baru. Ada faktor yang sangat penting dalam pendidikan yaitu pendidikan karakter, pendidikan cara belajar, pendidikan kebangsaan, dan pendidikan kepedulian terhadap sesama. Bersamaan dengan penyambutan siswa baru dan mahasiswa baru Widya edisi bulan ini menyajikan topik-topik menarik antara lain: Bahasa, Hukum, Transportasi, Sistem Informasi Manajemen, dan Kedokteran Gigi. Sebagai pembuka disajikan wawasan dengan Judul: "Peran Dukungan Keluarga pada Pemimpin Wanita", yang ditulis oleh Fatchiah Kertamuda dari Universitas Paramadina Jakarta.

Akhir kata semoga karya-karya tersebut bermanfaat bagi kita bersama.

*Wassalam  
Redaksi*

### WAWASAN

PERAN DUKUNGAN KELUARGA DALAM KEHIDUPAN  
PEMIMPIN WANITA

Fatchiah E Kertamuda  
Universitas Paramadina, Jakarta

2 - 7

### BAHASA

KAJIAN PEMEROLEHAN BAHASA ANAK UMUR DUA  
TAHUN

Syahfitri Purnama  
Universitas Nasional

8 - 17

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN GLOBALISASI  
BAHASA PADA PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS  
BAGI DOSEN

Agustin Rebecca Lakawa  
Universitas Trisakti

18 - 24

### HUKUM

KAJIAN HUKUM ADAT TENTANG WARIS

Dian Sufiati  
Universitas Krisnadwipayana

25 - 31

PENGENAAN PAJAK BEA PEROLEHAN HAK ATAS  
TANAH DAN BANGUNAN

Erna Widjajati  
Universitas Krisnadwipayana

32 - 39

### TRANSPORTASI

KEMACETAN JAKARTA, KORBAN KEBIJAKAN  
INKREMENTAL

Linda Ismail  
Universitas Krisnadwipayana

40 - 47

### SISTEM INFORMASI

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
KOMUNIKASI UNTUK PENGEMBANGAN SISTEM  
INFORMASI ALUMNI DI PRODI TEKNIK INFORMATIKA  
ITI

Katri Widayani  
Institut Teknologi Indonesia

48 - 54

### KEDOKTERAN

FAKTOR ALERGI PADA ALAT ORTODONTI CEKAT  
(Fixed Appliance)

Pricillia Priska Sianita K, dan  
Herlianti Iswari S  
Universitas Prof. DR.Moestopo  
(Beragama)

55 - 59

## PERAN DUKUNGAN KELUARGA DALAM KEHIDUPAN PEMIMPIN WANITA

Fatchiah E Kertamuda  
Universitas Paramadina, Jakarta

### ABSTRACT

*The success of female leader can not be separated from the role of the family. The study focuses on the family support aspects (pattern of social support, time management and reaction of social support). The purpose of this study is: (1). to determine the form of family support on career female leaders, (2). to find out how female leaders divide their time between work and family, 3). to determine the reaction of female leaders support the family. The method used is a qualitative method with case study type and The method of data collection was by using interviews of 15 people female leader consists of managers, director and head of the study program in Jakarta. Interviews were conducted at regular intervals in May-June 2010. The result showed that the female leader who have the family support to help in both emotional and instrumental support.*

### PENDAHULUAN

Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam menjalankan fungsi dan perannya. Hal ini ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan, cara pemimpin berinteraksi dengan anak buahnya dan juga cara pemimpin mengekspresikan emosinya. Penelitian terkait dengan pemimpin menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang efektif berperan menciptakan budaya kerja, motivasi yang kuat, memiliki tujuan dalam organisasi dan dapat mengarahkan kepada produktivitas kerja dan meningkatkan hasil yang tinggi. (Igraham & Getha-Taylor, 2004:95). Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi sosial yang di dalamnya terdapat pemimpin yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya (Dassborough & Ashkanasy, dalam Fambrough & Hart, 2008:740-758).

Seorang pemimpin, baik itu laki-laki maupun wanita, mempunyai peran yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi. Namun, hingga saat ini seorang pemimpin wanita tidak lepas dari kontroversi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan seorang wanita hingga saat inipun, masih dihadapkan pada kondisi pro kontra baik dari institusi dan lingkungan tempat mereka bekerja. Walaupun wanita telah banyak menduduki posisi strategis di berbagai bidang dari institusi swasta maupun pemerintah, namun tetap saja timbul pandangan-pandangan yang *meragukan* tentang kepiawaian wanita dalam

menjalankan perannya sebagai pemimpin. Oleh karena itu tantangan dari pemimpin wanita adalah bagaimana agar peran dan tanggung jawabnya dapat ditunjukkan melalui prestasi dalam kepemimpinannya.

Sejarah dan penelitian kualitatif menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang fundamental pada kepercayaan dan praktek kepemimpinan pada pemimpin laki-laki dan pemimpin wanita (Eisler,1995; Helgeson,1991; Hemphill,1961; Shakeshaft,1987,1995 dalam Collard 2001:343-355). Dalam menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, wanita tidak berbeda dengan laki-laki bahkan ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa pemimpin wanita memiliki kelebihan daripada laki-laki.

Terdapat beberapa penelitian tentang sisi-sisi yang menjadi poin atau kelebihan dari pemimpin wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Gray (dalam Collard, 2001:343-355:) menunjukkan bahwa seorang pemimpin wanita lebih memperhatikan perbedaan individu daripada laki-laki. Selanjutnya penelitian Eagly & Johnson (dalam Embry et all, 2008:30-45) menyimpulkan bahwa laki-laki lebih menggunakan orientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan otokrasi, sedangkan wanita lebih kepada orientasi interpersonal dan gaya kepemimpinan demokrasi. Penelitian Groves (2005:30-46) menemukan bahwa pemimpin wanita menunjukkan lebih baik pada kontrol sosial, ekspresi sosial, dan ekspresi emosional. Ada lagi penelitian yang mengemukakan bahwa manajer wanita lebih baik dalam hal "*mentoring*", "*rewarding*",

memberikan dukungan (*supporting*) pada pekerjaanya. (Schultz & Schultz, 2006).

Keberhasilan seorang pemimpin wanita tidak terlepas dari peran orang-orang yang ada didekatnya yaitu keluarga. Keluarga yang dimaksud adalah keterlibatan peran suami, anak-anak dan anggota keluarga lainnya. Penelitian Parasuraman *et al* (Aycan dan Eskin, 2005: 7-8) menyebutkan bahwa dukungan pasangan menentramkan kehidupan dan mengurangi beban keluarga dan memungkinkan seseorang untuk mencurahkan perhatiannya lebih terhadap pekerjaannya. Selain itu juga ditemukan bahwa dukungan pasangan secara emosional juga mampu meningkatkan keyakinan diri di rumah dan di pekerjaan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Bagaimana bentuk dukungan keluarga terhadap karir pemimpin wanita? (2) Bagaimana cara pemimpin wanita membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga? (3) Bagaimana reaksi pemimpin wanita terhadap dukungan keluarga tersebut? Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bentuk dukungan keluarga terhadap karir pemimpin wanita hal tersebut peneliti tertarik untuk melihat peran dukungan keluarga pada pemimpin wanita. (2) untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin wanita membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga? (3) untuk mengetahui reaksi pemimpin wanita terhadap dukungan keluarga.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus agar dapat diperoleh pemahaman yang unik dan spesifik dalam konteks alamiah yang dapat digunakan untuk mempelajari, menerangkan, atau menginterpretasikan suatu 'kasus' tanpa adanya intervensi pihak luar. Subyek penelitian ini berjumlah 15 orang wanita berusia berkisar antara 30-50 tahun, yang terdiri dari manajer, direktur, ketua program studi di sebuah institusi dan telah menduduki posisi tersebut minimal 1 tahun. Untuk kepentingan validitas penelitian, peneliti menggunakan 3 orang informan yang terdiri dari 3 kategori jabatan yaitu manajer, direktur dan ketua program studi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dikarenakan data kualitatif menyediakan kedalaman dan kerincian melalui pengutipan secara langsung baik dari subyek penelitian maupun informan sebagai triangulasi data. Agar dapat memudahkan dalam

melakukan wawancara maka digunakan pedoman wawancara.

## **PEMBAHASAN**

### **Pemimpin Wanita**

Pemimpin adalah seorang yang memikirkan tentang dirinya dan orang yang ada di sekitarnya, mengkomunikasikan segala pikiran dan perasaannya dengan orang lain, dan membantu oranglain agar dapat mengerti dan melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinannya. (Linden dan Fertman dalam Conner dan Strobel, 2007:275-297). Kepemimpinan menekankan pada peran pemimpin dalam mendefinisikan keadaan suatu organisasi. (Bryman dalam Alimo-Metcalfe & Alban-Metcalfe, 2005:51-71). Menurut Ingraham dan Getha-Taylor (2004:95) bahwa pemimpin yang efektif menciptakan budaya organisasi yang positif, motivasi yang kuat, misi dan tujuan organisasi yang jelas, dan organisasi yang terarah yang bertujuan lebih kepada produktif dan memperoleh hasil dan performa yang tinggi.

Pada beberapa tahun terakhir, wanita telah menunjukkan peningkatan dengan mulai menduduki posisi yang strategis di perusahaan dan institusi yang ada di negeri ini. Penelitian-penelitian telah pula menemukan bahwa dalam kepemimpinan, wanita menunjukkan prestasi yang sebanding dengan laki-laki. Studi yang dilakukan Korabik (1999:283-292) tentang peran yang aktual dari pemimpin laki-laki dan wanita menunjukkan bahwa setiap pemimpin memiliki posisi yang sama dan fungsi performa yang mirip tidak berbeda dalam kepribadian, gaya kepemimpinan, motivasi dan keefektifannya.

Namun, pada kenyataan terdapat perbedaan dalam kepemimpinan wanita dan laki-laki. Stereotipe tentang kepemimpinan selalu diidentikkan dengan laki-laki dan maskulinitas. Slater dalam Korabik (1999:283-292) menyebutkan bahwa penelitian tentang kepemimpinan seringkali dipengaruhi oleh suatu yang terkait dengan maskulin dimana perkembangan fungsi dalam kepemimpinan dipandang lebih penting dibanding fungsi sosial emosional. Selain itu, wanita juga dianggap lebih lambat dibanding laki-laki dalam bidang yang terkait dengan pengorbanan. Wanita lebih banyak memainkan perannya untuk mempengaruhi bagaimana perusahaan mengalokasikan anggarannya untuk kegiatan amal (Williams, 2003:1-10). Studi yang dilakukan oleh Harrigan,

Kesner, Stultz, (dalam Williams, 2003:1-10) bahwa direktur-direktur wanita memiliki latar belakang yang bervariasi seperti hukum, pendidikan, atau aktivitas non-profit, dan inilah yang menyebabkan mereka lebih sensitif, kurang menekankan pada performa perusahaan dibanding direktur laki-laki.

Seiring dengan perkembangan dalam kehidupan, wanita mulai menunjukkan performanya dan prestasi dalam kepemimpinan. Boeree (2008) dalam suatu penelitian menyimpulkan bahwa wanita cenderung "menyesuaikan diri" terhadap hal-hal yang berbau maskulin. Selanjutnya, Rhoads (dalam Marta, Singhapakdi, Kraft, 2008:589-606) menemukan bahwa pemimpin wanita lebih mendukung dan lebih empatik dibandingkan laki-laki. Lebih jauh, Argyle (dalam Groves, 2005:30-46) menemukan bahwa wanita menunjukkan lebih besar terhadap pemahaman, empatik dan lebih dapat menyesuaikan diri dibanding laki-laki.

#### **Dukungan Keluarga pada Pemimpin Wanita**

Keluarga adalah hubungan antar generasi (*intergenerational*), orang-orang yang di dalamnya terdapat hubungan dengan orangtua dan anak-anak, kakek nenek dan cucu-cucu. Keluarga yang tinggal bersama anggota keluarga lain baik itu generasi tua maupun generasi muda (White & Klein, 2002). Benokraitis (2009) menyebutkan bahwa meskipun keluarga memiliki bentuk dan tipe yang berbeda, namun secara umum keluarga memiliki lima fungsi utama, yaitu: aturan dalam kegiatan seksual, keamanan secara ekonomi, dukungan emosional, penempatan status sosial.

Keluarga sebagai salah satu *agent of change* menjadi tempat penting bagi setiap anggota yang berada di dalamnya. Secara emosional, dukungan keluarga menjadi kebutuhan dari setiap anggotanya. Hal ini dikarenakan keluarga menjadi tempat untuk seseorang memperoleh kenyamanan, cinta, dukungan emosional. Semua itu menjadi kebutuhan dari setiap anggota keluarga agar mereka menjadi bahagia, sehat dan aman (Benokraitis, 2009). Pemimpin wanita yang juga bagian dari anggota keluarga membutuhkan dukungan keluarga agar dapat menjalankan tugas dan perannya sebagai pemimpin di institusinya.

Pentingnya dukungan keluarga tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin wanita mampu untuk

membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya. Hal ini dikarenakan bila terjadi kesenjangan dalam keluarga maka dukungan keluarga tentu tidak akan diperolehnya. Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Cauce, Reid, Landesman, & Gonzales, 1990; Cohen & Wills, 1985; Rutter, 1979; Wills, Vaccaro, & McNamara, 1992 (dalam Sanders, 2000) menunjukkan bahwa dukungan keluarga menjadi prediktor penyesuaian yang positif pada anak-anak dan remaja, dan secara tidak langsung, dukungan keluarga dapat melindungi remaja dari penggunaan zat adiktif dan masalah-masalah perilaku. Terkait dengan hal tersebut, maka pentingnya menjaga kualitas dan kuantitas waktu bagi pemimpin wanita untuk tetap menjaga keluarganya agar terlindung dari masalah-masalah tersebut.

Adam *et al* (1996, dalam Aycan dan Eskin, 2005) menyebutkan dua bentuk dukungan dari pasangan yaitu secara emosional dan instrumental. Dukungan secara emosional di dalamnya termasuk pemahaman empati dan mendengarkan, kekuatan pada perasaan, nasihat, ketulusan dan perhatian pasangan. Sedangkan dukungan secara instrumental adalah bantuan dalam bentuk nyata dari pasangan seperti berbagai pekerjaan dalam rumah tangga dan pengasuhan anak.

#### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini memaparkan 3 hal yang terkait dengan dukungan keluarga yaitu bentuk dukungan keluarga, cara subyek membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dan reaksi subyek terhadap dukungan keluarga. Berikut adalah pemaparan hasil penelitian:

##### **1. Bentuk dukungan keluarga**

Bentuk dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada subyek sangat bervariasi bentuknya. Seluruh subyek dalam penelitian ini menyatakan bahwa dukungan keluarga baik itu suami maupun anak-anak sangat berperan dalam menjalankan pekerjaan dan karir subyek.

Penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk dukungan keluarga penting berkaitan dengan pekerjaan dan karir yang dijalani subyek. Berikut adalah beberapa kutipan subyek terkait dengan bentuk dukungannya: "Anak2, ya mereka selalu mensupport ya, kita selalu berkomunikasi, kama anak2 jauh jd ya kita lbh sering berkomunikasi yg bermanfaat. Ga tiap hari sih, paling 3-4 hari telfonan, sering cerita sm mereka, dan banyak jg masukan dr mereka."



"Memberikan saran2 kalo ada yg saya tdk mengerti ...saya tanyakan sama beliau.."

"Kalo suami saya sangat support ya, krn dia bilang ini baik, ini positif, buat diri saya, buat org banyak". disarankan jgn ingkar lah yaa... kalo anak jg paham, ketika saya harus ninggalin anak..paling dia telfon dan bilang minta bawain oleh2.. jd ya sangat mendukung sekali.."

"ga pernah marah kl saya kuliah jam 7, malah dianterin." "suami mendengarkan dengan baik."

"suami saya menjadi teman curhat saya."

"mereka mengizinkan saya untuk bekerja."

"anak2 tau, ibu lagi butuh sendiri, ibu lagi sama laptop. Karena mereka tau, setelah itu pasti ada moment yang menyenangkan untuk mereka."

"Suami saya yg berperan sangat penting, menjadi teman sharing dan menemani saya jika harus lembur di kantor" "Bentuk dukungannya ya support, tp kalo utk cerita masalah2 pribadi/kerjaan saya lbh sering ke sahabat"

"Biasanya mereka menyediakan waktunya untuk tempat saya mencurahkan segala kekesalan atau kesenangan yang saya rasakan/hadapi. Ini cukup menenangkan dan menyenangkan buat saya"

"Memberikan kepercayaan, keleluasaan waktu bagi saya bekerja, pengertian yang lebih di saat saya harus mengerjakan suatu hal yang harus diprioritaskan"

"Suami suka bertanya ada masalah berat saat saya sedang melamun." "Diskusi dengan suami."

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa bentuk dukungan keluarga yang diberikan kepada subyek diantaranya adalah (1) melakukan komunikasi positif dan bermanfaat dengan suami dan anak-anak baik secara langsung maupun telpon, (2) pemberian saran-saran dan menjadi tempat bertukar pikiran, diskusi saat dibutuhkan, (3) menyediakan waktu untuk mendengarkan subyek, (4) memberikan kepercayaan, keleluasaan dan ketenangan pada subyek.

### **2. Cara membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan**

Waktu menjadi penting bagi subyek yang juga seorang pemimpin. Oleh karena itu hal yang penting dalam memperoleh dukungan keluarga adalah bagai bagaimana subyek membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa cara pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan penting berkaitan dengan pemenuhan dukungan keluarga

terhadap pekerjaan yang dijalannya. Berikut adalah kutipan hasil wawancara dengan beberapa subyek: "itu lah yaa, mungkin memang ini udah timing nya yaa.. rasanya ga sampe ngeganggu keluarga, ada kalanya saya harus ke kampus dulu, setelah itu ke kantor dan saya pun jg bukan org yg workaholic banget ya, ..kalo di kantor ya kita professional, kerja ya kerja paling kalo lagi break atau after hour yaa kita bisa bareng2"

"Biasanya saya selalu berangkat kerja bareng2 anak-anak saya dan suami saya. Jd tiap hari ya begitu terus, dari jam 6 biasanya saya berangkat dan kira2 sampai kantor jam 8. Nah biasanya di mobil itu lah terjadi komunikasi, anak2 cerita ngapain aja kemarin di sekolah, mau kemana, dll. Walaupun keliatannya singkat tp yaa cukup bermanfaat utk mengetahui kegiatannya mereka."

"Kalo saya yg penting kualitas pertemuan, anak saya kan udah 5 tahun..jd komitmen ketika saya pulang saya sdh tdk ada pekerjaan, semua saya selesaikan di kampus..kalopun ada saya kerjakan tunggu anak saya tidur, suami saya tidur, baru saya kerja..karna kan aturannya tdk boleh membawa pekerjaan.."

"saya membagi waktu berdasarkan pengalaman, kegagalan yang saya alami." "senin-jum'at saya selalu konsentrasi dengan kerjaan, sabtu-minggu untuk keluarga"

"... alhamdulillah sdh mulai nemu. Meski kadang kalo load-nya banyak, waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Kalo di rumah, HP kadang di silent. Sebisa mungkin saya tidak membawa pekerjaan ke rumah, kecuali mendesak." "begitu saya di rumah, prioritas saya yaa mereka (keluarga)" "Jadi sabtu-minggu total untuk keluarga. Saya pulang, waktu saya untuk keluarga. Saya jarang menggunakan HP untuk kepentingan kantor. Jika tidak mendesak, saya tidak mengerjakan pekerjaan kantor, di rumah. Kalo semua bisa saya kerjakan di kantor, saya kerjakan di kantor. "saya beruntung memiliki suami yang mau berganti peran. Jadi kalo saya pulang masih ada pekerjaan, dia bisa mengambil peran saya."

"sabtu-minggu saya gunakan untuk anak2 saya." "kalo ga ada kerjaan, saya langsung pulang, perhatiin anak2 saya, nemenin belajar."

"Disiplin atas hak waktu untuk diri sendiri, keluarga dan pekerjaan ktr, sebisa mungkin tidak membawa pekerjaan ke rumah, dan tidak disibukan dengan urusan rumah jika sedang ada di ktr"

"Saya berusaha utk on time pulang kerja", kemudian ketika sampai di rumah ya saya milik keluarga.."

"Setiap pekerjaan harus diselesaikan pada saat itu, jika sudah

*ke rumah harus memprioritaskan keluarga, tetapi tidak jarang keluarga juga menjadi orang yang akan membantu saya dalam hal pekerjaan”*

*“saya orang yang menghargai kualitas waktu bukan kuantitas.” “saya punya keluarga yang menyenangkan.” “saya tidak mengabaikan pekerjaan rumah, anak-anak saya sehat, tidak pernah absen sekolah, mereka masak masakan saya.”*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diperoleh hasil bahwa subyek memiliki cara yang bervariasi untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Terdapat beberapa hal yang memiliki kesamaan diantara mereka, diantaranya adalah (1) subyek menyediakan waktu-waktu tertentu untuk keluarganya (seperti sabtu dan minggu), (2) ketika subyek berada di rumah, maka mereka akan lebih fokus pada keluarga dan menghabiskan waktu untuk keluarga, (3) pembagian waktu dengan pasangan atau suami untuk urusan anak-anak.

### **3. Reaksi subyek terhadap dukungan keluarga**

Penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian dan dukungan keluarga akan memunculkan reaksi positif pada diri subyek ketika apa yang dikerjakannya mendapat apresiasi dari keluarga baik itu suami maupun anak-anak. Seluruh subyek menyatakan rasa senang terhadap dukungan yang diterimanya dari keluarga. Berikut adalah beberapa kutipan reaksi dari subyek:

*“Senang sekali pastinya, ya itu td mungkin emang udah timingnya, jd ya alhamdulillah skrg di kasih yg terbaik”*

*“Sangat senang sekali ketika tahu anak dan juga suami mendukung, dan saya selalu komunikasikan kpd anak saya bahwa ibu bekerja utk ibadah juga yaa selain untuk biaya mereka sekolah..”*

*“senang dan bangga memiliki keluarga yg mendukung”*  
*“Sangat senang, menjadi lbh tenang karna selalu diberi dukungan”*

*“Sangat senang donk pastinya, itu kan jg bisa bikin kita makin semangat ke kantor”*

Penjelasan dari subyek penelitian menunjukkan bahwa reaksi subyek terhadap dukungan keluarga sangat senang dan hal ini penting berkaitan dengan motivasinya dalam menjalankan pekerjaan. Subyek menjadi lebih percaya akan kemampuannya, menjadi lebih tenang karena selalu diberi dukungan, dan juga menjadi semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga merupakan faktor penting bagi pemimpin wanita. Peran keluarga menjadi salah satu faktor penunjang bagi pemimpin wanita. Maume (2006) menyebutkan bahwa terdapat bukti tentang kesamaan derajat peran (suami dan istri) di keluarga dapat meningkatkan karir seorang wanita. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pasangan dan keluarga menjadi satu bentuk dukungan bagi pemimpin wanita. Seperti yang dikemukakan oleh Aycan dan Eskin (2005) bahwa dukungan pasangan merupakan bantuan, nasehat, pemahaman dan ketertarikan yang pasangan berikan satu sama lainnya.

Dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin wanita, seringkali pembagian waktu menjadi kendala antara waktu untuk keluarga dan untuk pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin wanita dapat membagi waktu baik untuk pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut perlu disadari oleh pemimpin wanita bahwa waktu untuk keluarga merupakan saat yang penting bagi kebersamaan dalam keluarga. Menurut Claxton dan Perry-Jenkins (2008) bahwa menghabiskan waktu yang berkualitas bersama keluarga merupakan cara yang penting untuk berkomunikasi dengan pasangan dan keluarga.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Dukungan keluarga merupakan faktor penting dalam kehidupan pemimpin wanita.
2. Bentuk dukungan yang diberikan keluarga berupa komunikasi positif antar anggota keluarga, pemberian kepercayaan, keleluasaan dalam menjalankan pekerjaan, berdiskusi dan bertukar pikiran serta pemberian saran-saran saat dibutuhkan, dan meluangkan waktu untuk menjadi tempat bercerita dan mendengarkan.
3. Pengaturan waktu bagi pemimpin wanita merupakan salah satu cara untuk memperoleh dukungan keluarga. Kebersamaan dengan keluarga menjadi hal yang penting dalam menciptakan kualitas komunikasi dengan keluarga.
4. Sebagai seorang pemimpin, wanita merasa senang apabila seluruh keluarga mendukung apa yang dikerjakannya. Hal tersebut akan berdampak pada motivasi dan semangat untuk menjalankan pekerjaannya.

Saran-saran

1. Pemimpin wanita perlu untuk terus meningkatkan kualitasnya baik di dalam pekerjaan maupun kualitas dalam kehidupan keluarganya.
2. Pemimpin wanita perlu juga untuk mencermati jika dalam menjalankan kepemimpinannya menemukan hal-hal yang dirasa akan menggangukannya secara pribadi agar dapat tetap profesional, mempertahankan dan memelihara kemampuan yang telah dimilikinya.
3. Kepada para suami dan keluarga untuk terus mendukung karir dan pekerjaan istri dan atau ibu karena mereka juga dapat memiliki kontribusi yang positif baik untuk keluarga maupun institusi dimana dia bekerja.
4. Kepada institusinya, hendaknya melalui penelitian ini dapat memberikan *reward* atas kemampuan dan prestasi yang dilakukan pemimpin wanita dan juga memberikan kesempatan bagi wanita untuk memiliki karir yang maksimum di institusi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Alimo-Metcalfe, Beverl., Alban-Metcalfe, John. *Leadership: Time for A Direction. Leadership*. Vol 1. 51, 2005.

Aycan, Zeynep., Eskin, Mehmed. *Relative Contributions of childcare, spousal support, and organizational support in Reducing Work-Family Conflict for Men & Women. Sex Roles*. Vol. 53,2005.

Benokraitis, Nijole. *Marriages & Families. Changes, Choices, and Constraints*. 6th edition. Pearson Education International. USA.2009.

Boeree, George. *Psikologi Sosial*. Prismashopie, Jogjakarta. 2008.

Claxton, Amy, Perry-Jenkins, Maureen. *Non Fun Anymore: Leisure & Marital Quality Across the Transitions to Parenthood*. *Journal of Marriage & Family*. Vol. 70.2008.

Collard, John. *Leadership and Gender. Educational Management & Administration*. Vol 29 (3). 2001.

Conner, Jerusha Osberg., Strobel, Karen. *Leadership Development. An Examination of Individual and Programmatic Growth*. *Journal of Adolescent Research*. Vol.22, 2007.

Embry, Andrew., Padgett, Margaret., Caldwell, Craig., *Can Leader step Outside of the Gender Box? An Examination of Leadership and Gender Role Stereotypes*. *Journal of Leadership & Organisational Studies*. August, vol. 15, No.1, 2008.

Fambrough, Mary., Hart, Rama Kaye. *Emotions in Leadership Development: A critique of Emotional Intelligence. Advances in Developing Human Resources*. Vol. 10, 2008.

Groves, Kevin. *Gender Differences in Social and Emotional Skills and Charismatic Leadership*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 11, No.3. 2005.

Ingraham, Patricia. W., Getha-Taylor, Heather. *Leadership in the Public Sector: Models and Assumptions for Leadership Development in the Federal Government. Review of Public Personnel Administration*., Vol 24; 95. 2004.

Korabik, Karen. *Androgyny and Leadership Style*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 9, No. 4/5, Perspectives on Women in Management Research (Apr.-May,1990),1999.

Marta, Janet., Singhapakdi, Anusorn., Kraft, Kenneth. *Personal Characteristic Underlying Ethical Decision in Marketing Situation: A Survey of Small Business Managers*. *Journal*

*of Small Business Management*. Vol. 46. 4. 2008.

Maume, David. *Gender Differences is Restricting Work Efforts Because of Family Responsibilities*. *Journal Marriage & Family*. Vol.68, No. 4. 2006.

Schultz, Duane., Schultz, Sydney Ellen. *Psychology And Work Today*. 9th edition. Pearson Education, New Jersey. 2006.

Williams, Robert. *Women on Corporate Boards of Directors and Their Influence on Corporate Philanthropy*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 42, No. 1 (Jan., 2003), 2003.

www.google.com

SEIRING -  
SEJALAN  
WANITA  
DAN  
PRIA