



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
I ISSN Online: 2685-2446

KECENDERUNGAN NILAI BUDAYA FEMININITAS PADA PASANGAN KARIR GANDA ETNIS JAWA YANG BEKERJA DARI RUMAH

Haifa Hannum Arija

Universitas Selamat Sri
haifahannuma@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 30 August 2022
Disetujui pada 17 January 2023
Dipublikasikan pada 31 January 2023

Kata Kunci:

Bekerja dari Rumah,
Femininitas, Pasangan Karir
Ganda, Etnis Jawa

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan nilai budaya maskulinitas dan femininitas masing-masing pasangan karir ganda etnis Jawa dan penerapannya ketika bekerja dari rumah. Analisis campuran (mixed method) digunakan untuk dengan mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif. Responden terdiri dari lima pasang suami istri yang bekerja dari rumah dan memiliki keturunan etnis Jawa. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menunjukkan kecenderungan nilai budaya femininitas. Sedangkan hasil kualitatif juga menunjukkan hal yang sama dimana para responden menunjukkan kecenderungan femininitasnya dalam penerapan bekerja dari rumah.

PENDAHULUAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa bagaimana kecenderungan nilai budaya femininitas dan maskulinitas pada pasangan karir ganda keturunan Jawa dapat menghadapi tantangan bekerja dari rumah. Kecenderungan nilai budaya ini memengaruhi bagaimana pasangan karir ganda yang sama-sama bekerja dari rumah dalam pembagian tugas mereka ketika di rumah. Sebab, tugas dan tanggung jawab yang diemban untuk memenuhi ekspektasi keluarga dan karir yang sangat banyak dapat menimbulkan masalah bagi pasangan karir ganda (Delina & Raya, 2016).

Menurut Suharnomo dan Syahruramdhan (2018), masyarakat Jawa

cenderung memiliki sisi femininitas. Salah satu ciri dari femininitas dalam sebuah rumah tangga yaitu pasangan yang berusaha untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan (Hofstede, 2011). Artinya pasangan karir ganda etnis Jawa lebih mungkin untuk meminimalisir terjadinya konflik kerja dan kehidupan untuk mencapai keseimbangan. Namun di sisi lain menurut Putri dan Lestari (2015) kehidupan masyarakat budaya Jawa modern seperti saat ini juga mengubah kehidupan rumah tangga mereka.

Selain itu, kondisi kerja dengan bekerja dari rumah bagi pasangan ini juga menimbulkan tantangan tersendiri bagi mereka. Hal ini dibuktikan dari beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya kesulitan untuk memisahkan urusan rumah dan pekerjaan ketika bekerja dari rumah (Greer & Payne, 2014; Klopotek, 2017; Tremblay & Thomsin, 2012). Adapun beberapa penelitian lainnya yang secara khusus membahas dampak bekerja dari rumah yaitu munculnya konflik kerja-keluarga (Delanoeije et al., 2019; Jostell & Hemlin, 2017; Liao et al., 2019).

Munculnya tantangan bekerja dari rumah tersebut sangat mungkin terjadi dan dialami oleh setiap pasangan karir ganda yang bekerja dari rumah. Kecenderungan nilai budaya femininitas yang dicirikan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi pertimbangan bagaimana para pasangan etnis Jawa ini menghadapi tantangan tersebut. Sebab penelitian yang dilakukan oleh Palumbo (2020) menunjukkan hasil bahwa bekerja dari rumah berpengaruh negatif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja. Oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pasangan karir ganda etnis Jawa menghadapi tantangan bekerja dari rumah.

METODE

Metode campuran (*mixed method*) diadopsi dalam penelitian ini dengan mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif sehingga dapat mengarah pada validitas yang lebih besar (Bulsara & Hesse-biber, 2015). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini ada dua. VSM (*Value Survey Module*) 2013 dari Hofstede dan Minkov (2013) digunakan untuk mengukur kecenderungan nilai budaya. Daftar survei dari Hugo Team (2020) mengenai pengalaman bekerja dari rumah pada karyawan yang bekerja jarak jauh juga digunakan.

Penggunaan teknik pengambilan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Teknik ini dapat didefinisikan sebagai unit pemilihan (individu, kelompok individu, institusi) berdasarkan tujuan spesifik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Teddlie & Yu, 2007). Responden penelitian ini yaitu 5 pasang suami-istri etnis Jawa yang sama-sama bekerja dan masing-masing bekerja dari rumah. Empat orang responden bekerja sebagai aparatur sipil negara, satu orang staf tata usaha, satu orang

guru dan empat orang dosen.

Usia responden yaitu berkisar antara 27 tahun sampai 35 tahun. Dimana usia ini termasuk dalam kelompok generasi Y atau dikenal juga dengan istilah milenial yaitu generasi yang lahir antara tahun 1981-1996. Kriteria ini menjadi pertimbangan karena generasi milenial dianggap memiliki lebih banyak gangguan ketika bekerja dari rumah daripada generasi yang lebih tua (Agovino, 2020).

Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan aplikasi *google form* yang berisikan kuesioner VSM 2013. Peneliti mengirimkan tautan formulir tersebut kepada responden melalui pesan elektronik (*Whatsapp*). Selain isi instrumen VSM 2013, dalam *google form* juga berisi pernyataan persetujuan untuk menjadi partisipan dalam penelitian. Data yang diperoleh dari kuesioner dihitung menggunakan rumus VSM yang disediakan oleh Hofstede dan Minkov (2013). Skor maskulinitas/feminitas berkisar dari 0 hingga 100, dari maskulinitas lemah hingga kuat. Berikut adalah rumus perhitungan tingkat maskulinitas dalam VSM 2013.

$$MAS = 35 (m05 - m03) + 35 (m08 - m10) + C (mf)$$

Pengumpulan data kualitatif yaitu melalui wawancara semi terstruktur dimana semua responden ditanyai dari daftar pertanyaan yang sama. Data yang dikumpulkan kemudian dibandingkan dan dapat ditransformasikan secara numerik dan dikuantifikasi (Mcintosh & Morse, 2015). Cara melakukan wawancara semi terstruktur itu sendiri yaitu dengan merekam percakapan wawancara menggunakan *audiotape* kemudian dilakukan transkrip wawancara (Creswell, 2016:253).

HASIL

Data Demografi Responden

Tabel 1
Data Demografi Responden

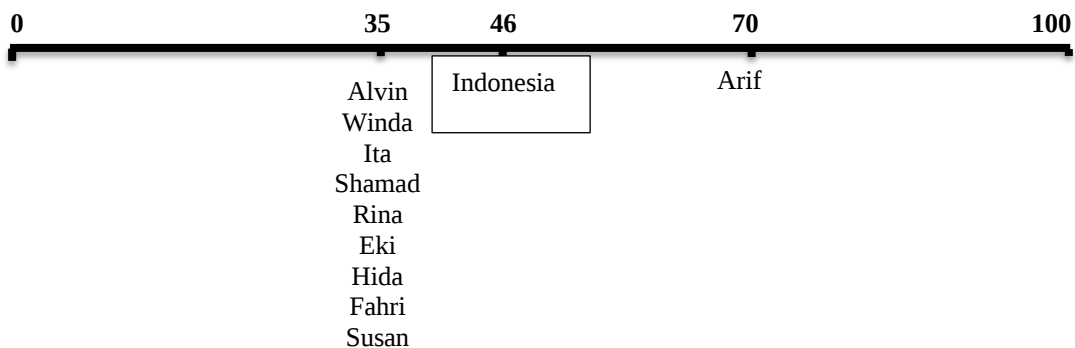
Nama (Samaran)	Usia	Jenis kelamin	Kualifikasi Pendidikan	Jenis Pekerjaan
Alvin	28	Laki-laki	16 tahun (S1)	Staf Tata Usaha
Winda	27	Perempuan	16 tahun (S1)	Guru
Arif	28	Laki-laki	16 tahun (S1)	Aparatur Sipil Negara
Ita	27	Perempuan	16 tahun (S1)	Aparatur Sipil Negara
Shamad	33	Laki-laki	18 tahun atau lebih (S3)	Dosen
Rina	34	Perempuan	18 tahun atau lebih (S3)	Dosen

Eki	35	Laki-laki	18 tahun atau lebih (S2)	Aparatur Sipil Negara
Hida	34	Perempuan	18 tahun atau lebih (S2)	Dosen
Fahri	35	Laki-laki	16 tahun (S1)	Aparatur Sipil Negara
Susan	34	Perempuan	18 tahun atau lebih (S2)	Dosen

Hasil Kuantitatif

Menurut Hofstede (2011), maskulinitas dan feminitas mengacu pada distribusi nilai antara jenis kelamin. Nilai-nilai pada laki-laki mengandung sebuah dimensi yang sangat tegas dan kompetitif. Sedangkan nilai-nilai pada perempuan cenderung sederhana dan peduli. Hofstede juga membedakan dua kutub kontinum pada dimensi ini. Dimana kutub yang tegas disebut maskulin dan kutub yang sederhana dan penuh perhatian disebut feminin. Berikut adalah gambar dari hasil kecenderungan tingkat maskulinitas-femininitas dalam penelitian ini.

Gambar 1
Tingkat Maskulinitas



Nilai tertinggi menunjukkan kecenderungan maskulinitas, sebaliknya nilai yang rendah menunjukkan kecenderungan femininitas. Gambar di atas menunjukkan bahwa budaya masyarakat Indonesia mendapatkan skor 46 pada dimensi maskulinitas (Hofstede et al., 2010:142). Adapun Sebagian besar responden menunjukkan skor 35 pada dimensi ini yang artinya mereka menunjukkan kecenderungan femininitas. Hanya ada satu responden yang memiliki skor cukup tinggi, yaitu Arif, yang artinya ia memiliki kecenderungan maskulinitas.

Hasil Kualitatif

Para istri dari responden dalam penelitian ini mengaku bahwa pekerjaan rumah terlihat lebih dominan daripada para suami. Wanita Jawa masa lalu identik dengan citra domestik yang dikenal dengan 3M, yaitu manak-masak-macak yang artinya memasak, berdandan dan melahirkan (Ismawati et al., 2018). Mereka selalu

beranggapan bahwa urusan rumah tangga menjadi tugas utama mereka meski pola pikir dan pola hidup Wanita Jawa masa kini lebih modern.

Para suami, di sisi lain mengungkapkan hal yang selaras bahwa mereka dapat diandalkan untuk membantu istri dalam mengurus rumah.

“Kita sama-sama harus menyelesaikan pekerjaan kita, yang jelas siapa yang bisa, siapa yang sedang tidak melakukan pekerjaan kantor, ya dia yang mengurus rumah. Termasuk misalnya suami membantu saya untuk jemur (baju), suami membantu saya untuk menyapu itu sudah hal yang biasa.”
(Rina).

Selain pasangan Shamad dan Rina, pasangan lain yang juga membagi tugas ketika bekerja dari rumah yaitu Fahri dan Susan. Fahri diberikan tugas untuk menyapu dan mengepel lantai rumah oleh sang istri. Pasangan lainnya, yaitu Eki, juga menyatakan bahwa ia bertugas untuk memandikan tiga putrinya dan pekerjaan rumah lainnya. Alvin, pasangan karir ganda lainnya, juga sering mengajak anaknya bermain dan menidurkan anaknya ketika sang istri sedang ada jadwal bekerja.

Hasil analisis kualitatif keseluruhan menunjukkan bahwa para pasangan karir ganda berusaha untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja masing-masing. Salah satunya mereka bekerja sama untuk saling membantu baik dalam urusan rumah maupun pembagian waktu bekerja dari rumah. Hal ini diperkuat dengan pernyataan (Manning et al., 1996:15) bahwa beberapa laki-laki bersedia untuk membantu dalam urusan rumah tetapi untuk pekerjaan tertentu. Misalnya menjaga dan mengajak anak mereka bermain.

PEMBAHASAN

Kecenderungan Femininitas dalam Penerapan Bekerja dari Rumah

Berdasarkan hasil kuantitatif yang telah dilakukan, hampir seluruh responden menunjukkan kecenderungan femininitas. Artinya kecenderungan nilai budaya yang ada dalam diri mereka sama dengan kecenderungan nilai budaya masyarakat Indonesia secara general (Hofstede et al., 2010) dan etnis Jawa secara khusus (Suharnomo & Syahruramdhan, 2018). Hal ini diperkuat dengan hasil kualitatif dimana para pasangan karir ganda secara keseluruhan menunjukkan karakteristik dari nilai budaya tersebut.

Hofstede *et al.*, (2010) mencirikan kecenderungan femininitas dengan pembebasan perempuan, dimana laki-laki dan perempuan mengambil bagian yang

sama, baik di rumah maupun di tempat kerja. Dalam penelitian ini para responden melaporkan bahwa mereka melakukan berbagai cara agar mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan ketika bekerja dari rumah. Salah satunya dengan berbagi tugas rumah yang dibebankan kepada istri maupun suami.

Oleh karena itu hasil dari analisis campuran dalam penelitian ini terintegrasi dengan baik. Hasil analisis kuantitatif sesuai dengan hasil kualitatif yang telah dilakukan. Hasil analisis kuantitatif juga menunjukkan bahwa terdapat satu responden yang menunjukkan kecenderungan maskulinitasnya. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil kualitatif bahwa responden tersebut tidak menunjukkan kecenderungan femininitas seperti responden lainnya.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pasangan karir ganda dalam penelitian ini sebagian besar menunjukkan karakteristik nilai budaya femininitas. Hal ini sesuai dengan kecenderungan budaya masyarakat Indonesia, khususnya etnis Jawa. Kecenderungan femininitas ini membantu para pasangan karir ganda dalam menghadapi tantangan bekerja dari rumah.

IMPLIKASI

Implikasi Teoritis

Penelitian ini melihat dari perspektif karir ganda dalam penerapan bekerja dari rumah. Hal ini menjadi wawasan baru karena penelitian sebelumnya hanya terbatas pada perspektif individu atau organisasi saja. Selain itu pertimbangan kecenderungan nilai budaya etnis Jawa juga menjadi salah satu eksplorasi baru dalam penelitian ini.

Implikasi Kebijakan Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi para pasangan karir ganda untuk mempertimbangkan apa yang seharusnya mereka lakukan ketika bekerja dari rumah bersama pasangannya. Para pasangan karir ganda juga diharapkan dapat lebih memahami peran masing-masing dan membangun komitmen dengan pasangannya agar mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di

antaranya responden dalam penelitian ini tidak mefokuskan pada salah satu bidang pekerjaan yang sama. Sebab setiap instansi menerapkan kebijakan kebijakan bekerja dari rumah yang berbeda-beda.

SARAN

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan nilai budaya masyarakat etnis lain yang ada di Indonesia.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memfokuskan salah satu jenis pekerjaan yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agovino, T. (2020). *Millennials Say They Are Struggling More to Work from Home*.
- Bulsara, C., & Hesse-biber, S. (2015). *APPROACH TO ENHANCE AND APPROACH TO ENHANCE AND Dr Caroline Bulsara , Brightwater Group Research Centre Manager & Adjunct Senior Lecturer , Notre Dame University*.
- Creswell, J. W. (2016). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (A. Fawaid, R. K. Pancasari, H. El Rais, Priyati, & Amaryllis (eds.); 4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Delanoetje, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Delina, G., & Raya, R. P. (2016). Dilemma of work-life balance in dual-career couples - a study from the Indian perspective. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2016.073391>
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87–111. <https://doi.org/10.1037/mgr0000014>
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context*. 2, 1–26.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 3rd e). Mc Graw Hill.
- Hofstede, G., & Minkov, M. (2013). *VSM 2013*. May.
- Hugo Team. (2020). 20 Questions to Ask in a Remote Work or WFH Survey

- (+Examples). *Hugo Corporation*. <https://www.hugo.team/blog/remote-work-wfh-survey-examples>
- Ismawati, E., Pascasarjana, P., Widya, U., & Klaten, D. (2018). *PEMETAAN STATUS DAN PERAN PEREMPUAN JAWA DALAM TEKS SASTRA INDONESIA MAPPING STATUS AND ROLES OF JAVANESE WOMEN IN*. 20(2), 223–236.
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2017). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, 60(3), 475–483. <https://doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Klopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote work from the perspective of young employees. *Organization & Management Quarterly*, 40(4), 39. <http://ezproxy.umuc.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=133706845&site=eds-live&scope=site>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. yin, & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Manning, T. R. I. M., Submitted, A. T., Partial, I. N., Of, F., Degree, T. H. E., & Arts, M. O. F. (1996). *Managing a household and a career*. July.
- Mcintosh, M. J., & Morse, J. M. (2015). *Situating and Constructing Diversity in Semi-Structured Interviews*. <https://doi.org/10.1177/2333393615597674>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Putri, D. P. K., & Lestari, S. (2015). Pembagian Peran Dalam Rumah Tangga pada pasangan suami istri Jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 16(1), 72–85.
- Suharnomo, & Syahruramdhan, F. N. (2018). Cultural value differences among ethnic groups in Indonesia: Are Hofstede’s Indonesian findings still relevant? *Journal for Global Business Advancement*, 11(1), 6–21. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2018.093168>
- Teddlie, C., & yu, F. (2007). Mixed Methods Sampling: A Typology With Examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 77–100. <https://doi.org/10.1177/2345678906292430>
- Tremblay, D. G., & Thomsin, L. (2012). : Analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100–113. <https://doi.org/10.1504/IJWI.2012.047995>