

## **ABSTRAK PENELITIAN**

**AKTUALISASI DIRI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI WANITA  
PADA PERGURUAN TINGGI DI UNIVERSITAS ANDALAS**  
Tinjauan Antropologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat

Pada dasawarsa terakhir, terlihat bahwa wanita yang memilih profesi sebagai pegawai di sebuah instansi pemerintah dan perguruan tinggi memperlihatkan adanya peningkatan. Hal ini dilatarbelakangi gejala penerimaan calon pegawai negeri sipil yang setiap tahun dilaksanakan oleh instansi pemerintah dan juga oleh perguruan tinggi. Penerimaan calon pegawai ini pun memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup tinggi, dimana pendidikan sarjana memiliki persentase sekitar 75% dibandingkan pendidikan SLTA yang hanya 25%.

Berdasarkan observasi sementara, peneliti memperoleh suatu gambaran bahwa sekalipun wanita lebih banyak memilih profesi sebagai pegawai di perguruan tinggi, namun terdapat inkonsistensi gejala partisipasi pegawai wanita yang belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini berarti ada inkonsistensi keadaan wanita ketika sekolah dan setelah ia bekerja. Dugaan sementara mengindikasikan bahwa adanya berbagai macam factor yang mempengaruhi produktivitas pegawai wanita tersebut

Secara garis besar faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai wanita dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terkait dengan diri pegawai wanita yang bersangkutan, seperti faktor keluarga, motivasi, harapan-harapan dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada diluar pribadi pegawai wanita tersebut seperti kebijakan institusi dimana dia bekerja, kondisi lingkungan dimana dia bekerja, jaminan perlindungan hak-haknya sebagai wanita dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini hendak dijawab beberapa permasalahan sebagai berikut bagaimana aktualisasi diri pegawai wanita

yang diberikan oleh perguruan tinggi negeri di Universitas Andalas, bagaimana produktivitas kerja pegawai wanita pada perguruan tinggi negeri di Universitas Andalas, adakah hubungan antara tingkat aktualisasi diri yang diberikan oleh institusi pendidikan tinggi dengan tingkat produktivitas kerja pegawai wanita, dan apakah institusi pendidikan tinggi memberikan dukungan pada pelaksanaan kerja pegawai wanita melalui peraturan kepegawaian atau peraturan lain yang berkaitan.

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan aktualisasi diri yang diperoleh pegawai wanita dari institusi perguruan tinggi dari tempat ia bekerja, yang dikaitkan dengan produktivitas kerja pegawai wanita yang bersangkutan, memberikan deskripsi tentang produktivitas kerja pegawai wanita, kesempatan aktualisasi diri pegawai wanita dan hubungan antara tingkat produktivitas kerja dengan aktualisasi diri yang diberikan oleh institusi pendidikan tinggi dan memberikan gambaran mengenai dukungan institusi pendidikan tinggi dalam pelaksanaan tugasnya dalam peraturan kepegawaian. Adapun manfaat penelitian ini adalah secara teoritis, penelitian ini diharapkan akan memperkaya khasanah pemikiran dan cara pandang dalam melihat bentuk-bentuk keberhasilan dari suatu produktivitas kerja yang dilakukan oleh masyarakat. Penelitian ini juga diharapkan dapat melahirkan cara pandang yang lebih komprehensif dalam melihat berbagai dinamika dan persoalan dalam suatu kelembagaan pendidikan yang di dalamnya terdapat kebijakan-kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan kepada SDM nya.

Aktualisasi diri merupakan kesempatan yang diberikan oleh suatu institusi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri bagi para tenaga kerja atau karyawannya. Adapun kebutuhan aktualisasi (self actualization) adalah salah satu hirarki kebutuhan (hierarchy of need) dari Abraham Maslow yang menduduki posisi paling tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Dalam

penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Seorang tenaga kerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seseorang pegawai mampu menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditentukan dalam waktu yang lebih singkat, maka pegawai tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi atau lebih baik.

Untuk menjawab permasalahan dan tujuan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang dilakukan adalah berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Selain data kualitatif, data kuantitatif sangat diperlukan dalam penelitian ini, yaitu pencarian data/angka daftar pegawai dan variable-variabel pendukung lainnya, seperti kuesioner. Adapun tehnik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara bebas mendalam dan juga diperoleh melalui observasi (pengamatan). Untuk pemilihan informan dilakukan dengan tehnik *snowball* (bola salju), yaitu menemukan pegawai kecuali dosen di Universitas Andalas yang memiliki kriteria tertentu, yaitu pegawai wanita yang telah bekerja di Universitas Andalas lebih dari 10 tahun. Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap di lapangan, maka tahap berikutnya adalah analisa data. Analisa data ini adalah data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil mengumpulkan kebenaran yang didapat untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Analisa data berlangsung dan setelah penelitian selesai. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisa dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Semua informasi yang diberikan informan dikumpulkan dan dipelajari sebagai satu kumpulan yang utuh dan selanjutnya dianalisa sesuai interpretasi penulis.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai wanita (tenaga administrasi) sangat dipengaruhi oleh kondisi kemapanan, baik secara akademik maupun non

akademik. Status perkawinan bukan menjadi hambatan dalam mengusahakan produktivitasnya.

Aktualisasi diri pegawai wanita (tenaga administrasi) sama sekali tidak terhambat oleh adanya peraturan institusi atau kebijakan institusi yang bersifat diskriminatif. Pandangan keliru dari pegawai wanita (tenaga administrasi)lah yang kurang memungkinkan bagi dirinya untuk mengoptimalkan dirinya melalui berbagai kesempatan, tidak terbatas pada jabatan struktural, melainkan juga pada kemampuan untuk mempertunjukkan kompetensi di bidang keilmuannya.

Hubungan antara produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri ada, namun sangat lemah. Secara normatif tidak dijumpai peraturan kepegawaian yang bersifat diskriminatif, sehingga sangat berpengaruh pada produktivitas dan kesempatan aktualisasi diri pegawai wanita (tenaga administrasi).

**ABSTRAK PENELITIAN**



**AKTUALISASI DIRI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI WANITA  
PADA PERGURUAN TINGGI DI UNIVERSITAS ANDALAS  
Tinjauan Antropologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat**

Oleh:

**Hendrawati, SH, M.Hum (Ketua)  
Dra. Ermayanti, M.Si (Anggota)  
Lucky Zamzami, S.Sos (Anggota)**

**DIBIYAI OLEH DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
SESUAI DENGAN SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PENELITIAN  
NOMOR: 001/SP2H/PP/DP2M/III/2007  
TANGGAL 29 MARET 2007**

**JURUSAN ANTROPOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ANDALAS  
OKTOBER 2007**