

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

Bab I Pendahuluan

Acuan pada perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perbedaan--- tanpa konotasi yang bersifat biologis---yang merupakan bentukan sosial merupakan istilah jender dalam ilmu-ilmu sosial. Bentukan sosial tersebut merupakan strategi perjuangan untuk mewujudkan keadilan sosial dari prespektif perempuan pada dasarnya telah ditempuh dengan strategi meningkatkan peran wanita dan melibatkan kaum wanita dalam pembangunan, terutama pembangunan pendidikan. (Etnovisi,2005: 72-73)

Pada abad ke-21 ini menurut hasil kajian *Mayling Oey-gardiner* menunjukkan bahwa terdapat konsistensi yang lebih tinggi antara umur dan tingkat pendidikan wanita dibanding laki-laki. Yang secara implisit dapat diartikan bahwa wanita lebih berhasil di sekolah daripada laki-laki. Keberhasilan wanita di sekolah dapat berarti terbukanya peluang yang lebih luas bagi wanita untuk memilih jenis pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya (Sari Murti Widiyastuti, dkk, 2000).

Peluang yang lebih terbuka tersebut terdapat di berbagai bidang, antara lain adalah bidang pendidikan, terutama pendidikan formal. 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%. Oleh karena itu dalam penelitian ini diharapkan akan

terungkap apa sesungguhnya motivasi mereka memilih profesi sebagai pegawai kecuali dosen di perguruan tinggi.

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 :

1. Bagaimana aktualisasi diri pegawai wanita yang diberikan oleh perguruan tinggi negeri di Universitas Andalas?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai wanita pada perguruan tinggi negeri di Universitas Andalas?
3. Adakah hubungan antara tingkat aktualisasi diri yang diberikan oleh institusi pendidikan tinggi dengan tingkat produktivitas kerja pegawai wanita?

4. Apakah institusi pendidikan tinggi memberikan dukungan pada pelaksanaan kerja pegawai wanita melalui peraturan kepegawaian atau peraturan lain yang berkaitan?

Bab II Tinjauan Pustaka

Aktualisasi diri merupakan kesempatan yang diberikan oleh suatu institusi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi di 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 (Sari Murti Widiyastuti,dkk,2000 dalam Internet *www.PHPT.net*).

Ketika kebutuhan akan penghargaan ini telah terpenuhi, maka kebutuhan lainnya yang sekarang menduduki tingkat yang paling penting adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya (Gerungan, 1996).

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilka 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.(Sumardi, 1982)

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin,

sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumardi, 1982).

Di sektor informal, peranan wanita pekerja biasanya jauh lebih kecil. Mayoritas wanita pekerja sektor informal menduduki posisi yang kurang penting. Hal ini memang sering dikaitkan dengan kemampuan wanita yang lebih terbatas, yang seringkali merupakan cerminan dari pendidikannya. Alasan lain yang sering pula dikemukakan adalah wanita hanya cocok bagi pekerjaan yang feminine atau pekerjaan yang berkaitan dengan nalurinya dalam peran sebagai ibu ruma tangga atau mitra pembantu laki-laki, misalnya guru, perawat, dosen, perawat, pelayan restoran, juru masak, operator telepon, teller bank dan sejenisnya (Budiman, 1985)

Dalam kajian antropologi, khususnya antropologi wanita bahwa pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin sudah berlangsung ribuan tahun, karenanya orang sudah menganggapnya sebagai sesuatu yang wajar. Ada 2 teori besar tentang pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin tersebut, yaitu :

1. Teori *Nature* yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antara pria dan wanita disebabkan oleh faktor-faktor biologis yang sudah ada sejak manusia dilahirkan.
 2. Teori *Nurture* yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antara pria dan wanita tercipta melalui proses belajar dari lingkungan, jadi tidak dibawa sejak lahir.
- (Budiman, 1985)

Dalam ilmu-ilmu sosial, pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin dikaitkan relasi *jender* merupakan kenyataan empiris yang menunjukkan adanya ketimpangan hubungan antara laki-laki dan perempuan sehingga muncul kesadaran antara feminis radikal dan sosialis yang mempertanyakan dominasi laki-laki terhadap perempuan. (Jurnal Antropologi

Sosial Budaya, 2005: 72)

Masyarakat Indonesia cenderung menerima perbedaan antara pria dan wanita sebagai hal yang alamiah, sehingga lebih dekat pada pemikiran teori nature. Keikutsertaan kaum wanita untuk bekerja sama dengan kaum pria menimbulkan adanya peran ganda kaum wanita, dimana wanita di satu pihak dituntut peran sertanya dalam pembangunan dan memberikan sumbangannya kepada masyarakat secara nyata, di lain pihak wanita dituntut pula untuk menjalankan tugas utamanya di dalam rumah tangganya dengan sebaik-baiknya. (Sumaatmadja, 2000).

Secara konseptual peran ganda wanita mengandung beberapa kelemahan dan ambivalensi. Pertama, didalamnya terkandung pengertian bahwa sifat dan jenis pekerja wanita adalah tertentu dan sesuai dengan kodrat wanitanya. Kedua, dalam kaitan dengan yang pertama, wanita tidak sepenuhnya bisa ikut dalam proses-proses produksi. Ketiga, didalamnya terkandung pengakuan bahwa system pembagian kerja seksual seperti yang dikenal sekarang bersifat biologis semata. Keempat, merupakan suatu penerimaan tuntas terhadap berlangsungnya *mode of production*. Kelima, bila dikaitkan unsur keselarasan dan pengertian yang terkandung didalamnya adalah bersifat etnosentris dan mengacu pada kelas sosial tertentu dan secara cultural bukan sesuatu yang universal dimiliki oleh setiap suku bangsa di Indonesia. (Jurnal Antropologi, 2004).

Semua teori tentang pembagian kerja yang menganggap wanita lebih lemah atau bahkan lebih rendah daripada pria tampaknya perlu dipertanyakan, sebab yang diinginkan wanita bukanlah mereka harus sama dengan pria, melainkan semacam pengakuan serta penghargaan atas kemampuannya. Wanita dan pria tidak bisa disamakan dalam segala hal. Namun tidak perlu dipertanyakan siapa yang lebih unggul dan siapa yang lebih lemah, melainkan perbedaan keduanya itu, hendaknya saling melengkapi kedua belah pihak.

Bab III Tujuan Dan Manfaat Penelitian

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.

Bab IV Metode Penelitian

Untuk menjawab permasalahan dan tujuan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang dilakukan adalah berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kata-kata tertulis dan lisan tersebut digunakan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang berhubungan dengan topik penelitian. (Moleong, 1990).

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 selama lebih kurang 10 tahun. Berdasarkan tehnik pemilihan informan tersebut, jumlah informan yang telah berhasil diwawancarai sebanyak 150 orang.

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. (Koetjaraningrat, 1980)

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.

Bab V Hasil Dan Pembahasan

5.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Universitas Andalas sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Sumatera barat berada di wilayah kota Padang. Kota Padang sebagai ibukota propinsi Sumatera Barat berada di sepanjang pantai barat pulau sumatera. Kota Padang terletak antara $0^{\circ} 54$ sampai dengan $1^{\circ} 08$ lintang selatan dan $100^{\circ} 17$ sampai dengan $100^{\circ} 34$ bujur timur. Luas daerah kota Padang seluruhnya $694,96 \text{ km}^2$ dan keliling 190 km. Daerah yang efektif 190 km^2 , sedangkan daerah yang tidak efektif atau daerah perbukitan seluas 434,63 Ha. Kota Padang berada pada ketinggian 2 m dari permukaan laut.

Adapun batas-batas administratif kota Padang adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Padang Pariaman.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Solok.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Indonesia.

Secara topografi kota Padang terdiri atas 2 bagian yaitu daerah datar dan daerah landai yang juga daerah perbukitn. Daerah datar dan landai terletak di sebelah pantai barat sedangkan daerah yang berbukit-bukit terletak di bagian timur dan selatan. Daerah bagian timur tersebut merupakan wilayah dari Universitas Andalas yang berbukit-bukit.

Jika dilihat dari penggunaan tanah, maka 7,09% tanah di kota Padang digunakan untuk perumahan, 0,25% areal pertanian sisanya merupakan semak belukar/hutan. Areal pertanian memegang urutan terluas dalam pemanfaatan tanah dimana terkait erat dengan masuknya wilayah-wilayah yang merupakan bagian pengembangan wilayah yang sebelumnya adalah wilayah Kabupaten Padang Pariaman. Wilayah ini merupakan daerah yang berbatasan dengan perbukitan sebelah timur kota Padang.

Iklim pada siang hari berada pada kondisi 23°C - 28°C . Curah hujan dan jumlah hari hujan relatif sedang , yaitu rata-rata per bulan 471,89 mm dan jumlah hari hujan rata-rata 19,33 hari/bulan dan hari hujan paling banyak terjadi pada bulan September yaitu 26 hari. Suhu udara maksimum mencapai $32,1^{\circ}\text{C}$ dan udara maksimum $22,2^{\circ}\text{C}$. Kelembaban udara berkisar antara berkisar antara 79,3%-83,7%. Angin berhembus dari arah barat dengan kecepatan berkisar antara 10-30 km/jam. Sedangkan rata-rata intensitas cahaya matahari antara 24,7-61,3 . Dari data-data tersebut dapat dikatakan walaupun curah hujan relatif sedang tetapi kelembabannya cukup tinggi sehingga kota Padang dikatakan panas pada siang hari ditambah dengan suhu maksimum $32,1^{\circ}\text{C}$. Pada malam hari rata-rata cukup sejuk

perbedaan antara suhu 10⁰ C (kira-kira berkisar 22⁰C).

Secara administratif kota Padang terdiri dari 11 kecamatan, yaitu Padang Selatan, Padang Barat, Padang Timur, Padang Utara, Koto Tengah, Nanggalo, Lubuk Kilangan, Pauh, Kuranji, Lubuk Begalung dan Bungus Teluk Kabung. Letak Universitas Andalas berada di kecamatan Pauh.

5.2 Profil Universitas Andalas, Padang

Kehadiran Universitas Andalas sebagai sebuah perguruan tinggi kebanggaan masyarakat Sumatera Barat bukan datang secara tiba-tiba. Hasrat masyarakat Sumatera Barat untuk mendirikan sudah ada seiring dengan diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia oleh Soekarno dan Mohammad Hatta. Hal ini dapat dipahami karena sejak memasuki abad ke-20 di daerah ini sudah muncul golongan intelektual dan cendekiawan yang peduli dengan pendidikan anak bangsa. Akan tetapi pemerintahan kolonial Belanda ketika itu tidak memberi kesempatan sedikitpun untuk mewujudkannya. Pada tahun 1946, para pemuka masyarakat Sumatera Barat mengemukakan gagasan itu kembali. Pada sisi lain kebutuhan akan sumber daya manusia terutama generasi muda yang terdidik, dirasakan semakin mendesak karena mereka yang diharapkan dapat mengisi kemerdekaan dan membawa kemajuan dan kejayaan bangsa pada masa datang. Namun, berhubung pada waktu itu terjadi pula perang kemerdekaan untuk menentang kedatangan Belanda yang hendak menjajah Indonesia kembali, maka hasrat itu terpendam lagi.

Hasrat itu baru dapat terwujud dua tahun kemudian, setelah suasana perang akan mereda. Pada tahun 1948 didirikanlah 6 (enam) perguruan tinggi setingkat akademi di Bukittinggi. Keenam akademi itu adalah Akademi Pamong Praja, Akademi Pendidikan Jasmani dan Akte A Bahasa Inggris, Akademi Kadet dan Sekolah Inspektur Polisi.

Keberhasilan itu semakin memacu untuk mewujudkan cita-cita mendirikan sebuah universitas. Sehingga, pada tahun 1949 direncanakan untuk mendirikan Fakultas Hukum di Padang, Fakultas Kedokteran di Medan dan Fakultas Ekonomi di Palembang. Akan tetapi karena terdapatnya berbagai keterbatasan di daerah, pemerintah pusat belum menyetujuinya.

Karena itu "Yayasan Sriwijaya" berinisiatif untuk mendirikan Balai Perguruan Tinggi Hukum Pancasila (BPTHP) di Padang pada tanggal 17 Agustus 1951. Setelah 3 tahun kemudian pemerintah pun secara berturut-turut mendirikan Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) di Batusangkar pada tanggal 30 Nopember 1954, Perguruan Tinggi Negeri Pertanian di Payakumbuh pada tanggal 30 Nopember 1954 dan Fakultas Kedokteran serta Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Pengetahuan Alam di Bukittinggi pada tanggal 7 September 1955. Keempat perguruan tinggi itu diresmikan oleh Wakil Presiden Drs. Mohammad Hatta. Mengikuti kebijakan pemerintah yang demikian itu Yayasan Sriwijaya menyerahkan BPTHP kepada Pemerintah Propinsi Sumatera Tengah. Dan sejak itu BPTHP berganti nama dengan Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat.

Kelima fakultas itulah yang menjadi embrio Universitas Andalas dan menjadi universitas yang pertama berdiri di pulau Sumatera. Untuk itu Bung Hatta mengusulkan namanya "Universitas Andalas" karena pulau Sumatera terkenal dengan nama pulau Andalas. Sungguhpun memiliki kesan nama regional tersebut tetapi tetap menjunjung tinggi rasa kebangsaan Indonesia. Kemudian wakil presiden Drs. Mohammad Hatta meresmikan pembukaan Universitas Andalas di Bukittinggi pada tanggal 13 September 1956.

Sementara itu dengan suasana politik di Indonesia semakin panas karena kebijakan Presiden Soekarno merangkul PKI dalam pemerintahannya. Hal itu tidak disetujui oleh banyak pihak, terutama dari kalangan Islam dan kelompok militer yang anti komunis. Pada sisi lain sistem sentralisasi pemerintah pusat juga telah menimbulkan ketimpangan dalam

pembangunan daerah. Melihat langkah presiden Soekarno itu, pada tanggal 1 Desember 1956, beberapa bulan setelah meresmikan Universitas Andalas, Mohammad Hatta pun meletakkan jabatannya sebagai wakil presiden. Sejak itu berakhir pula riwayat Dwi Tunggal Soekarno-Hatta. Beberapa tokoh politik dan militerpun bersepakat untuk menegur pusat dengan mendirikan PRRI (Pemerintah Revolusioner Republik Indonesia) pada tanggal 16 Februari 1958. Mereka menjadikan wilayah Sumatera Tengah, khususnya Sumatera Barat sebagai basisnya.

Karena itu dapat dimaklumi banyak dosen dan mahasiswa Universitas Andalas yang menunjukkan kesepahamannya dengan PRRI. Bahkan, mahasiswa Sumatera Barat yang sedang belajar di beberapa perguruan tinggi di Pulau Jawa banyak pula yang pulang untuk mendukung PRRI. Akibatnya, Tentara Nasional Indonesia yang dikirim oleh presiden Soekarno untuk menghadapi PRRI, juga memporakporandakan kampus Universitas Andalas yang tersebar di beberapa kota, yakni Padang, Bukittinggi, Batusangkar dan Payakumbuh serta juga yang baru dibangun di Baso, Agam. Situasi politik pada waktu itu benar-benar tidak kondusif untuk melaksanakan aktivitas perkuliahan. Dosen-dosen yang didatangkan dari luar negeri, terutama dari Eropa, ada yang pulang ke negaranya masing-masing dan ada pula yang pindah ke UGM (Universitas Gadjah Mada), UI (Universitas Indonesia) dan IPB (Institut Pertanian Bogor). Pada masa PRRI (1958-1961) itu dapat dikatakan sebagai periode “pasang surut” Universitas Andalas.

Seiring dengan berakhirnya keberadaan PRRI, Universitas Andalas menata kembali langkahnya menuju masa depan. Pada tahun 1962 Universitas Andalas membuka kembali Fakultas Pertanian, Fakultas Kedokteran dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dengan memindahkannya ke Padang. FIPIA baru dapat dibuka setahun kemudian dan itu hanya untuk satu Jurusan Biologi.

Seiring dengan kepindahan kampusnya ke Padang itu Universitas Andalas mulai membenahi diri secara menyeluruh tidak hanya di bidang organisasi, dosen, kepegawaian dan kemahasiswaan saja tetapi juga dibidang infrastrukturnya seperti pembangunan gedung-gedung perkantoran, perkuliahan, laboratorium, perpustakaan, perumahan dosen, asrama mahasiswa dan berbagai fasilitas pendukung lainnya. Pada tahun 1962, jumlah dosen Universitas Andalas sudah mencapai 261 orang termasuk 180 orang dosen luar biasa dan dosen terbang. Adapun mahasiswa telah berjumlah 3.920 orang. Dengan demikian Universitas Andalas memiliki angka ratio dosen mahasiswa 1:15. Selanjutnya masing-masing fakultas itu berhasil pula melahirkan sarjananya yang pertama.

Upaya untuk menyatukan kampus Universitas Andalas yang tersebar di beberapa tempat di kota Padang telah dilakukan sejak masa Rektor Prof. Dr. Busyra Zahir (1968-1976). Usaha itu dilanjutkan oleh Rektor Drs. Mawardi Yunus. Pada awalnya pembangunan kampus Universitas Andalas direncanakan di Ulu Gaduik, Kecamatan Lubuk Kilangan. Akan tetapi karena lokasi itu berdekatan dengan pabrik semen "PT. Semen Padang yang tinggi tingkat polusinya. Karena itu, panitia mengemukakan 3 alternatif penggantinya, yaitu Bukit Tambun Tulang (dekat Lembah Anai), Tunggul Hitam (dekat Bandara Tabing) dan Bukik Karamuntiang. Adapun yang paling memenuhi syarat diantara ketiganya adalah Bukik Karamuntiang. Lokasi itu berada di Kenagarian Limau Manih, Kelurahan Koto Panjang, Kecamatan Pauh dan terletak sekitar 15 km sebelah timur kota Padang.

Kampus baru Universitas Andalas yang lebih dikenal dengan kampus Limau Manis diresmikan oleh presiden Soeharto pada tanggal 4 September 1995. Kampus Universitas Andalas terhampar di sebuah bukit dengan luas sekitar 500 Ha dan berada di ketinggian sekitar 100 m di atas permukaan laut. Kampus baru itu menghadap ke kota Padang dan sepotong Samudera Hindia yang biru membentang di sebelah barat. Sedangkan di sebelah

timur berjajar bukit barisan dengan rimba rayanya yang hijau. Kondisi alamnya yang demikian sudah tentu memberikan suasana yang nyaman dan panorama yang indah, yang amat kondusif untuk belajar dan melakukan penelitian bagi civitas akademiknya.

Tenaga kependidikan di Universitas Andalas terdiri atas dosen dan tenaga penunjang akademik. Dosen mempunyai tugas melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Saat ini Universitas Andalas memiliki dosen 1.321 orang dengan kualifikasi doktor 122 orang, magister 715 orang dan sarjana 356 orang. Tenaga penunjang akademik terdiri atas pegawai administrasi, peneliti, pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar dimana pengelolaanya terdapat pada tingkat universitas dan pada tingkat fakultas, untuk kesemuanya dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa. Universitas Andalas memiliki lebih kurang 400 an tenaga administrasi sebagai tenaga penunjang akademik pendidikan.

5.3 Aktualisasi Diri Pegawai Wanita Yang Diberikan Oleh Perguruan Tinggi Negeri Di Universitas Andalas

Kesempatan aktualisasi pegawai wanita (tenaga administrasi) dalam kehidupan kampus yang "tinggi" terjadi pada responden yang berumur antara 37 sampai 52 tahun, lama bekerja antara 15 sampai 30 tahun, dan memegang jabatan administrasi, yakni bagian tata usaha, keuangan, kemahasiswaan, umum dan kepegawaian. Temuan yang menarik bahwa status pendidikan yang sudah mencapai tingkat akademi atau strata 1 ternyata memberikan peluang kepada pegawai wanita (tenaga administrasi) dalam mengaktualisasikan dirinya. Masa kerja antara 15 sampai 30 tahun serta kesempatan untuk memegang jabatan administratif turut pula menentukan kesempatan aktualisasi diri seorang pegawai wanita (tenaga administrasi).

Di antara responden yang tidak memegang jabatan struktural (40%) merupakan responden dengan produktivitas kerja dari kegiatan penunjang akademik yang "tinggi". Sebaliknya di antara responden yang tidak memegang jabatan struktural (40%) merupakan responden dengan kesempatan aktualisasi diri dalam kehidupan kampus yang "rendah". Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kesempatan aktualisasi diri hanya berarti apabila pegawai wanita (tenaga administrasi) memegang jabatan struktural, sementara tolok ukur kesempatan aktualisasi diri tidak hanya dari kesempatan menjadi pejabat struktural, melainkan juga melalui kesempatan 'mempertunjukkan' kompetensi yang dimiliki pegawai wanita (tenaga administrasi) sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah dicapai.

Di sini tampak kecenderungan pegawai wanita (tenaga administrasi) sebagian besar kurang mampu mengaktualisasikan dirinya melalui tingkat pendidikan yang dicapai. Hal ini mungkin terkait dengan status pegawai wanita (tenaga administrasi) di dalam keluarga, yakni sebagai anggota keluarga. Selama ini status sebagai pegawai sudah dianggap bentuk aktualisasi diri sebagai anggota masyarakat, meski hal tersebut sesungguhnya belum mencerminkan tuntutan aktualisasi diri yang sesungguhnya dari segi tingkat pendidikan.

5.4 Produktivitas Kerja Pegawai Wanita Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Universitas Andalas

Profil responden mayoritas berumur antara 37 sampai 55 tahun (80%), berstatus kawin (75%), berstatus anggota keluarga (90%), mempunyai kepala keluarga dengan jumlah tanggungan antara 1 sampai 4 orang (80%), berpendidikan formal strata 1 (30%) dan sebagian besar tidak memegang jabatan struktural (30%).

Produktivitas kerja pegawai wanita (tenaga administrasi) dari jenis kegiatan "tinggi" atau "optimal" terjadi pada responden yang berumur antara 30 sampai 45 tahun, berstatus

kawin, lama bekerja antara 10 sampai 20 tahun, dan memegang jabatan struktural. Fenomena ini menggambarkan adanya kesesuaian antara konsep tentang angkatan kerja produktif dengan kenyataan yang terjadi pada pegawai wanita (tenaga administrasi). Temuan lain yang menarik bahwa status kawin tidak menjadi penghambat bagi pegawai wanita (tenaga administrasi) dalam mengupayakan produktivitas kerja yang tinggi. Masa kerja yang cukup lama antara 10 tahun sampai 20 tahun serta kesempatan untuk memegang jabatan jabatan struktural turut pula menentukan produktivitas kerja seorang pegawai wanita (tenaga administrasi). Produktivitas kerja menurut jenis kegiatan tidak dapat dilepaskan dari kondisi kemampuan, baik dari sisi akademis maupun non akademis yang telah dicapai oleh seorang pegawai wanita (tenaga administrasi).

Produktivitas kerja pegawai wanita (tenaga administrasi) menurut kegiatan penunjang akademik perguruan tinggi yang "tinggi" terjadi para responden yang berumur antara 30 sampai 45 tahun, berstatus kawin atau bercerai mati, lama bekerja antara 10 sampai 20 tahun, dan memegang jabatan administrasi. Fenomena ini menggambarkan pada rentang umur tersebut seorang pegawai wanita diasumsikan telah memiliki kualifikasi akademik yang tinggi dan disesuaikan dengan jabatan yang ia miliki sebagaimana tercermin dalam golongan ruang kepangkatan yang dimilikinya.

Implikasi dari kondisi tersebut adalah terbukanya berbagai peluang untuk melaksanakan tugas-tugas penunjang akademik yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Hal lain yang perlu dicatat bahwa status kawin dan bercerai mati tidak menjadi hambatan bagi seorang pegawai wanita (tenaga administrasi) dalam mengupayakan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja menurut penunjang akademik perguruan tinggi terkait erat dengan banyaknya peluang dalam pelaksanaan kegiatan penunjang akademik perguruan tinggi.

Produktivitas kerja pegawai wanita (tenaga administrasi) dari kegiatan penunjang akademik perguruan tinggi menunjukkan ada perbedaan menurut umur dan lama bekerja. Perbedaan karena umur dapat terjadi karena pada usia-usia tertentu ada masa kejenuhan karir yang mengakibatkan seseorang tidak lagi bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan penunjang akademik perguruan tinggi. Sementara perbedaan karena lama bekerja berkait erat dengan pengalaman yang dimiliki seorang pegawai wanita (tenaga administrasi), sehingga pegawai wanita (tenaga administrasi) diharapkan akan semakin produktif manakala pengalaman yang dimilikinya semakin banyak.

5.5 Hubungan Antara Tingkat Aktualisasi Diri Yang Diberikan Oleh Institusi Pendidikan Tinggi Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Wanita

Hasil pengujian korelasi antara 'produktivitas kerja dari jenis kegiatan' dengan 'kesempatan aktualisasi diri' dihasilkan nilai probabilitas Kendall tau-b sebesar 0,538, berarti nilai probabilitas $> 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan ada hubungan antara 'produktivitas kerja dari jenis kegiatan' dengan 'kesempatan aktualisasi diri pegawai wanita (tenaga administrasi)'. Sementara nilai koefisien Spearman's rho sebesar 0,052, berarti koefisien korelasi $< 0,5$, sehingga dapat disimpulkan hubungan antara 'produktivitas kerja dari jenis kegiatan' dengan 'kesempatan aktualisasi diri' pegawai wanita (tenaga administrasi) sangat lemah.

Hasil pengujian korelasi antara 'produktivitas kerja dari kegiatan penunjang akademik perguruan tinggi' dengan 'kesempatan aktualisasi diri' dihasilkan nilai probabilitas Kendall tau-b sebesar 0,716, berarti nilai probabilitas $> 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara 'produktivitas kerja dari kegiatan penunjang akademik perguruan tinggi' dengan 'kesempatan aktualisasi diri' pegawai wanita (tenaga administrasi). Sementara nilai

koefisien Spearman's rho sebesar 0,037, berarti koefisien korelasi $< 0,5$, sehingga dapat disimpulkan hubungan antara 'produktivitas kerja dari kegiatan penunjang akademik perguruan tinggi' dengan 'kesempatan aktualisasi diri' pegawai wanita (tenaga administrasi) sangat lemah.

5.6 Dukungan Universitas Andalas pada pelaksanaan kerja pegawai wanita melalui peraturan kepegawaian atau peraturan lain yang berkaitan.

Hasil kajian terhadap peraturan kepegawaian menunjukkan bahwa pada prinsipnya secara normatif tidak dijumpai formulasi peraturan yang bersifat diskriminatif, sehingga mengganggu produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri pegawai wanita (tenaga administrasi). Temuan yang ada menunjukkan bahwa kesempatan aktualisasi diri pegawai wanita (tenaga administrasi) belum dimanfaatkan terutama disebabkan oleh pandangan bahwa aktualisasi diri hanya terbatas pada kesempatan untuk memegang jabatan struktural saja, padahal tuntutan aktualisasi diri tersebut sesungguhnya juga dapat diwujudkan melalui kesempatan mempertunjukkan kompetensi di bidang keilmuannya.

Bab VI Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan analisis data sebagaimana telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas pegawai wanita (tenaga administrasi) sangat dipengaruhi oleh kondisi kemampuan, baik secara akademik maupun non akademik. Status perkawinan bukan menjadi hambatan dalam mengusahakan produktivitasnya.
2. 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.
3. Hubungan antara produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri ada, namun sangat lemah.
4. Secara normatif tidak dijumpai peraturan kepegawaian yang bersifat diskriminatif, sehingga sangat berpengaruh pada produktivitas dan kesempatan aktualisasi diri pegawai wanita (tenaga administrasi).

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Perlunya perubahan paradigma oleh para pegawai wanita (tenaga administrasi) dan institusinya untuk tidak memberikan penekanan berlebihan pada sifat keibuan (motherhood), karena hal tersebut akan memberikan akibat kurang menguntungkan baik bagi pegawai wanita (tenaga administrasi) itu sendiri maupun bagi institusi.

2. Perlunya perubahan cara pandang terhadap kesempatan aktualisasi diri dengan cara peningkatan kompetensi di bidang keilmuannya masing-masing, sehingga kesempatan aktualisasi diri tidak hanya dicapai dengan menjadi pejabat struktural, melainkan juga melalui usaha mempertunjukkan kompetensi keilmuannya.
3. Perlunya dilakukan reformulasi sifat hubungan kerja yang lebih egaliter serta berwawasan gender.
4. Perlunya kesediaan dari setiap institusi pendidikan tinggi untuk mereformulasi organisasinya agar menjadi organisasi yang berwawasan gender.

Daftar Pustaka

- A.W. Widjaja (ed), 1986, *Individu Keluarga dan Masyarakat*, Jakarta: Akdemika Pressindo.
- Budiman, Arief, 1985, *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia
- .
- Etnovisi: Jurnal Antropologi Sosial Budaya*, 2005, "Pengaruh-utamaan Jender sebagai Strategi Mutakhir Gerakan Perempuan oleh Sri Emiyanti", Laboratorium Pengembangan Masyarakat (LPM-ANTROP) FISIP USU, Medan.
- Jurnal Antropologi* Edisi 7 tahun 2004, " Metode Kualitatif",
- Koetjaraningrat, 1980, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: UI Press
- Moleong, J. Lexy, 1990, *Metode-metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mujanto Sumardi dan Hans-Dieter Evers (ed), 1982, *Sumber Pendapatan, Kebutuhan Pokok dan Perilaku Menyimpang*, Jakarta: CV Rajawali.
- Nursid Sumaatmadja, 2000, *Manusia: Dalam Koteks Sosial Budaya dan Lingkungan Hidup*, Bandung: CV. Alfabeta.
- W.A Gerungan, 1996, *Psikologi Sosial*, Bandung: PT. Eresco.
- Widiyastuti, Sari Murti, dkk, 2000, *Produktivitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Pegawai wanita (tenaga administrasi) pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah V*, Jurnal JUSTISIA EX PAX Edisi Lustrum UAJY 2001.