

Gambaran Kehidupan Karir Dua Perempuan Lesbian

Manuel Gultom

Fakultas Psikologi

manuelgultom@gmail.com

Abstrak - Kita berada pada saat topik orientasi seksualitas semakin ramai dibicarakan. Dalam topik pekerjaan atau karir masih kurang sehingga penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kehidupan dua perempuan lesbian yang bekerja. Hasil dari penelitian ini adalah adanya perbedaan dinamika kehidupan kedua wanita yang juga berada dalam dunia karir yang berbeda yaitu akademik dan *hospitality*. Perbedaan terdapat dalam tingkat kepuasan bekerja dilihat memakai hasil yang didapat dari alat ukur *Quality of Worklife*. Adapun persamaan dari kedua perempuan adalah keduanya masih berada didalam golongan puas dalam pekerjaan dan keduanya berada pada pekerjaan yang sesuai dengan jangkar dan orientasi karir mereka.

Kata Kunci:lesbian, karir, orientasi karir, jangkar karir, quality of worklife

Abstract - *We're in a time where sexual orientation as a topic is still popular to be discussed. However when it touches the subject of career or job, sexual orientation is still lacking of discussion. Therefore, this research has the purpose to give illustration about the career lives of two working lesbian women. The result is that there are differences of career life dynamics of these two women who also work in two different fields, academic and hospitality. The differences are found from looking at the Quality of Worklife measurement scale. Although there are also some similarities, which are both of the women are satisfied by their works and both women are doing jobs that are complimenting their career anchors and orientations.*

Keywords: lesbian, career, career orientation, career anchor, quality of worklife

PENDAHULUAN

Wanita dan karir bukan lagi dua kata yang janggal untuk digabungkan. Perkembangan tersebut juga mempengaruhi seluruh wanita baik yang ingin atau tidak ingin bekerja. Pengaruh dirasakan pada bagaimana wanita memandang stigma dan bagaimana mereka memutuskan menjawab stigma tersebut. Wanita lesbian juga memiliki alasan – alasan tersendiri atas keputusan karir mereka. Yang membedakan dengan wanita heteroseksual tentu saja orientasi karir mereka. Iklim organisasi atau perusahaan yang berbeda – beda membuat masih beragam perlakuan perusahaan terhadap karyawan yang homoseksual, dan tentu saja beberapa masih cenderung mendiskriminasi. Selain iklim itu sendiri ada beberapa hal lain yang mempengaruhi kehidupan karir karyawan yang homoseksual, dilihat dari diri karyawan itu sendiri yaitu motivasi internal. Motivasi internal dapat berupa orientasi karir dan jangkauan karir yang dimiliki. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dan memaparkan perbedaan serta persamaan yang ada pada proses berkarir kedua perempuan lesbian yang masing – masing berada pada kondisi *workplace* yang berbeda dalam sudut keterbukaan terhadap kaum LGBT.

Melihat perbedaan dan persamaan peneliti menggunakan teori – teori yang berkaitan dengan karir dan kehidupan karir. Teori – teori tersebut adalah teori model Holland (dalam Armstrong dan Athoney, 2009) memberikan pandangan untuk mengklasifikasikan individu – individu dan pekerjaan mereka berdasarkan enam ketertarikan (*interest*) yaitu *Realistic*, *Investigative*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, dan *Conventional* (RIASEC). Berdasarkan penelitian ini, model ini dapat dipakai untuk melihat ketertarikan subjek sejak usia dini dan pilihan karirnya. Teori lainnya adalah *Quality Of Work Life* adalah sesuatu yang esensial dalam suatu organisasi untuk menarik dan menahan karyawan. Lau (dalam Muindi dan K’Obonyo, 2015) mengatakan bahwa QWL adalah kondisi dan lingkungan pekerjaan yang baik, yang

mendukung dan mendorong kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan imbalan dan sekuritas pekerjaan. QWL mencakup beragam aspek seperti kondisi bekerja, waktu bekerja, bentuk pembayaran upah, jaminan kesehatan, dan perlakuan manajemen dalam menjawab kebutuhan karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang dipakai peneliti adalah *mixed method* yang berdefinisi desain penelitian yang memakai asumsi – asumsi filosofis dan juga metode – metode pemeriksaan (*inquiry*). Metode ini menggunakan asumsi filosofis yang membimbing arah untuk pengumpulan dan analisis data yang berupa gabungan dari data kualitatif dan kuantitatif dalam suatu penelitian. Dasar pemikiran dari metode ini adalah mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar dapat menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang permasalahan dibandingkan hanya menggunakan satu pendekatan saja. Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan membandingkan kehidupan karir dua perempuan lesbian yang memiliki latar belakang pekerjaan berbeda dari sudut *acceptance* terhadap orientasi seksual mereka. Lewat penelitian ini maka berlangsunglah penggalan pola pikir atau sudut pandang mereka terhadap karir, apakah tujuan mereka berkarir, atau hal – hal lainnya yang mungkin tidak terduga. Maka untuk menggali hal – hal tersebut, peneliti membutuhkan jenis pendekatan yang membantu peneliti memahami pemikiran – pemikiran yang muncul dari realita atau pengalaman subjek. Paradigma yang paling cocok dengan permasalahan tersebut adalah paradigma positivisme.

Yang menjadi subjek penelitian adalah dua (2) perempuan berumur 30 tahun yang berdomisili di Surabaya. Perempuan – perempuan bernama samaran Lisa dan Hera ini adalah kaum lesbian. “Lisa” bekerja di salah satu perusahaan swasta bidang perhotelan di Surabaya dan “Hera” merupakan seorang guru taman kanak – kanak di salah satu sekolah swasta di Surabaya. Pada keluarga masing – masing “Lisa” belum

coming out kecuali kepada adik laki – laki tetapi sudah coming out kepada teman – teman kantornya, sedangkan Hera belum coming out ke keluarga maupun teman kantor. Kedua subjek sudah coming out ke teman – teman mereka masing – masing di luar pekerjaan. Masing – masing keluarga mereka termasuk konservatif dan menjunjung nilai – nilai tradisional pernikahan yang heteronormatif. Pada setiap harinya Lisa dan Hera bergaul dengan banyak orang dan mereka memiliki lingkaran sendiri untuk sesama kaum LGBT.

Pada sisi kualitatif, penelitian ini memakai teknik wawancara terbuka dan tidak terstruktur agar subjek dapat memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman pribadinya. Pertanyaan – pertanyaan juga tidak disusun agar percakapan dapat mengalir secara natural mengikuti alur jawaban yang diberikan subjek. Pada sisi kuantitatif, Alat ukur yang dipakainya adalah tes kepribadian Holland Code yang dicetuskan oleh John Holland pada tahun 1959. Alat ukur ini membagi jenis – jenis kepribadian menjadi enam kategori atau RIASEC (*Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional*) yang akan memberikan gambaran tentang ketertarikan karir seseorang. Kedua adalah *Career Orientations Inventory* yang merupakan kuisisioner berskala 1 (tidak sesuai) – 6 (sangat sesuai) yang diadaptasi dari teori jangkar karir Edgar Schein. Alat ukur ini bertujuan untuk memberikan gambaran akan karir yang cocok untuk seorang individu dilihat dari nilai – nilai pribadi seseorang yang akan tergambar dari alat ukur ini. Adapun beberapa jenis jangkar karir yang dihasilkan adalah *Technical Functional, General Management, Autonomy and Independence, Security and Stability, Entrepreneurial Creativity, Service and Dedication to Cause, Pure Challenge, dan Life Style*.

Alat ukur terakhir adalah *Quality of Worklife Scale* yang dibentuk oleh Devappa Renuka Swamy, T S Nanjundeswaraswamy, dan Srivinas Rashmi pada tahun 2015. Alat ukur bersifat baku karena tidak ada proses mengubah. Alat ukur ini mengukur kesejahteraan seseorang dari sudut kehidupan pekerjaannya. Alat ukur ini berbentuk kuisisioner yang terdiri dari 50 butir pertanyaan. Adapun dimensi – dimensi

dalam alat ukur ini adalah lingkungan pekerjaan, kultur dan iklim organisasi, relasi dan kooperasi, pelatihan dan perkembangan, kompensasi dan imbalan, fasilitas, kepuasan dan keaman bekerja, otonomi kerja, dan kecukupan sumber daya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hera

Saat masih kecil Hera bercita – cita untuk menjadi dokter anak. Hera merasa senang melihat ruang dokter yang dihias sedemikian rupa membuat anak – anak merasa nyaman. Dari pengalaman itu Hera menjadi ingin bekerja dengan anak – anak. Sejalan dengan proses sekolah, Hera tidak lagi ingin menjadi dokter tetapi guru dikarenakan merasa tidak mampu. Hera masuk ke universitas swasta mengambil jurusan sastra inggris. Hera mulai berpacaran dengan perempuan pada saat itu dan Ia merasa teman – teman seperkuliahannya tidak mempermasalahakan hal tersebut. Setelah lulus kuliah Hera diterima bekerja sebagai guru di TK yang berada di Surabaya. Merasa nyaman dengan teman – teman sepekerjaan, Hera mulai jujur terkait orientasi seksualnya. Respon yang diberikan tidak baik dan Hera mulai merasa tidak nyaman sehingga Ia pindah ke TK swasta lain. Di tempat bekerjanya yang sekarang Hera sama sekali tidak ingin terbuka terkait masalah pribadinya. Tetapi Hera tetap ingin bekerja di bidang akademik terutama untuk anak usia dini karena Hera merasa disanalah tempatnya.

Lisa

Impian Lisa ketika Ia masih kecil adalah menjadi ginekolog. Lisa ingin membantu perempuan – perempuan di daerahnya yang ingin merawat daerah kewanitaan mereka tanpa harus membayar mahal ke dokter. Setelah lulus SMA, Lisa melanjutkan studi ke universitas negeri di Surabaya dan mengambil jurusan manajemen. Pada saat perkuliahan Lisa sudah memiliki pacar dan coming out kepada

salah satu temannya. Lisa merasa pergaulannya saat itu sangat menyenangkan dan tidak ada kesan penolakan terhadap konsep homoseksualitas.

Setelah lulus Lisa mulai bekerja di bidang public relations. Setelah beberapa tahun Lisa pindah ke tempat bekerjanya yang sekarang yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Lisa merasa sangat nyaman dengan dinamika pekerjaannya yang santai dan tidak terlalu mementingkan norma – norma masyarakat. Salah satu contohnya adalah rekan kerja Lisa yang gay secara terbuka dan tidak mengalami penolakan dari siapapun di kantor. Karena rasa nyaman tersebut Lisa juga akhirnya memutuskan untuk coming out dan Lisa tidak mengalami diskriminasi apapun. Lisa merasa selain lingkungan pekerjaan yang open minded Lisa juga senang bekerja di bidang ini karena sesuai dengan dirinya yang gemar berinteraksi dengan orang. Lisa ingin untuk terus bekerja di bidang ini atau membangun usaha sendiri bila ada kesempatan.

Pembahasan

Lisa dan Hera memutuskan untuk coming out karena mereka merasa adanya dukungan dari lingkungan. Melalui teori SDT (Self Determination Theory) oleh Ryan & Deci dapat dilihat bahwa adanya konsep *autonomy supportive* (suportif akan otonomi). Yang dimaksud otonomi disini adalah ketika individu memiliki kemauan, pilihan, dan kontrol akan perilakunya (Legate et al. 2012). Ketika seseorang merasa bahwa lingkungannya suportif terhadap otonominya, Ia akan merasa orang – orang disekelilingnya memberikan dukungan untuk menjadi dirinya secara utuh, mengekspresikan segala aspek dalam dirinya, serta mengejar keinginannya. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa individu lesbian yang berada dalam lingkungan yang *autonomy supportive* akan lebih mudah untuk coming out. Seperti yang diperlihatkan Hera dan Lisa yang memiliki lingkungan pergaulan yang memberikan mereka kebebasan untuk menjadi diri mereka. Lasser dan Tharinger (2003) dalam penelitian mereka mengatakan bahwa identitas yang dinegosiasikan tidak berlangsung

secara internal dalam individu namun merupakan produk yang dinegosiasikan antara individu dengan lingkungannya.

Untuk menggambarkan kehidupan karir kedua perempuan dibutuhkan landasan teoritis dan pengukuran yang mengukur tingkat QWL, jenis orientasi dan jangkak karir. Hasil dari alat ukur Quality Of Worklife didapatkan dari menjumlah semua butir sesuai dengan dimensi masing – masing dan membaginya dengan 50 (jumlah butir). Jumlah semua penjumlahan perdimensi lalu ditotal dan bila hasilnya > dari 2,5 (mean dari skala) maka dapat disimpulkan subjek puas dengan QWLnya. Bila hasilnya < dari 2,5 maka disimpulkan subjek tidak puas dengan QWLnya. Peneliti mendapatkan hasil seperti berikut ini:

Tabel 1
Perbandingan Hasil Alat Ukur QWL Pada Kedua Subjek

Dimensi	Hera		Lisa	
	Total	Mean	Total	Mean
Work Environment	19	0,38	15	0,3
Organization Culture	26	0,52	21	0,42
Relation and Co operation	25	0,5	19	0,38
Training and Development	14	0,28	16	0,32
Compensation and Rewards	14	0,28	11	0,22
Facilities	14	0,28	18	0,36
Job Satisfaction and Security	30	0,6	23	0,46
Autonomy of Work	26	0,52	17	0,34
Adequacy of Resources	11	0,22	12	0,24
Total QWL	3,58		3,04	

Walaupun secara keseluruhan kepuasan QWL Hera lebih rendah dari Lisa namun dapat dilihat bahwa perbedaan keduanya tidak terlalu besar dan Hera masih

tergolong puas akan QWLnya. Menurut peneliti hal ini dikarenakan adanya rasa senang yang dimiliki Hera terhadap pekerjaannya secara mendalam karena passion Hera adalah menjadi guru. Tempat kerja Hera yang suportif dalam hal fasilitas juga membuat Hera terbantu dalam proses mengajarnya.

Dari segi jangkar karir, peneliti mendapatkan hasil dari Hera bahwa Ia berada dalam jangkar karir *technical-functional* dan *pure challenge* (masing – masing skor berjumlah paling tinggi yaitu 28). Memiliki skor yang tinggi dalam kategori *technical-functional* memiliki arti bahwa individu tidak akan menyerah untuk mengaplikasikan kemampuan yang Ia miliki dalam area tertentu sampai kepada level yang lebih tinggi. Selain itu individu tidak tertarik kepada pengelolaan sumber daya manusia lain selain dirinya karena individu fokus kepada pengembangan keterampilan pribadi (Kilimnik et al., 2011). Dari hasil wawancara peneliti dengan Hera, hal ini dapat dilihat dari keinginan Hera untuk tetap bekerja dalam bidang akademik karena Ia ingin terus mengasah keterampilannya yang Ia anggap paling menonjol dari dirinya, yaitu membimbing anak – anak. Sedangkan pada Lisa, hasil yang didapatkan dari alat ukur *career anchors* adalah Lisa memiliki skor paling tinggi pada bidang Entrepreneurial Creativity (EC) yaitu 31 dan *Life Style* (LS) dengan skor 28. Memiliki skor tinggi dalam kategori EC memiliki arti bahwa Lisa ingin memiliki kesempatan untuk menciptakan sebuah organisasi atau perusahaan sendiri. Walaupun Lisa pada saat ini sedang berada dalam organisasi tetapi bila diberikan kesempatan, Lisa akan membangun organisasinya sendiri untuk dapat membuktikan bahwa Ia dapat menjadi sukses secara finansial dan memiliki kemampuan untuk itu. Lisa juga memiliki dorongan untuk menantang dirinya sendiri, mengambil resiko dan yang paling utama adalah membuktikan kepada dirinya bahwa Ia mampu untuk menjadi sukses (Kilimnik et al., 2011). Lewat wawancara yang sudah dilakukan, data yang sejalan dengan hasil pengukuran ini adalah perkataan Hera bahwa Ia ingin membuka usaha sendiri bila ada kesempatan.

Tabel 2
Hasil Alat Ukur Jangkar Karir Pada Hera

TF	GM		AU		SE		EC		SV		CH		LS		
1	3	2	4	3	4	4	4	5	4	6	4	7	6	8	4
9	6	10	4	11	5	12	4	13	3	14	4	15	4	16	5
17	6	18	2	19	5	20	3	21	4	22	4	23	4	24	4
25	4	26	2	27	4	28	3	29	5	30	5	31	5	32	4
33	4	34	2	35	4	36	3	37	4	38	3	39	4	40	4
Total	23		14		22		17		20		20		23		21
+5		+5		+5		+5		+5		+5		+5		+5	
Ave.	28		19		27		22		25		25		28		26

Tabel 3
Hasil Alat Ukur Jangkar Karir Pada Lisa

TF	GM		AU		SE		EC		SV		CH		LS		
1	2	2	2	3	6	4	3	5	6	6	4	7	5	8	4
9	5	10	6	11	5	12	3	13	5	14	6	15	6	16	6
17	6	18	4	19	6	20	4	21	6	22	3	23	5	24	6
25	2	26	3	27	3	28	3	29	3	30	6	31	4	32	2
33	3	34	2	35	2	36	2	37	6	38	2	39	2	40	5
Total	18		17		22		15		26		21		22		23
+5		+5		+5		+5		+5		+5		+5		+5	
Ave.	23		22		27		20		31		26		27		28

Memakai alat ukur yang dimodifikasi dari model RIASEC oleh Holland, peneliti juga mencoba untuk mengukur tipe kepribadian Hera dan Lisayang diterjemahkan menjadi orientasi karir yang Ia miliki. Hasil dari proses pengukuran tersebut adalah Hera memiliki kode Holland “SE” yaitu Hera memiliki skor paling

tinggi di bidang *Social* dan kedua paling tinggi adalah *Enterprising* (memiliki usaha untuk berinisiatif dan memiliki sumber daya).

Menurut Holland tipe individu yang tinggi pada kategori sosial merupakan individu yang menyukai kegiatan verbal dan interpersonal. Individu juga merupakan seorang yang gemar bersosialisasi, humanistik, suka membantu, kooperatif, menikmati pelatihan terhadap orang lain dan prihatin terhadap kesejahteraan orang lain. Hal ini terlihat dari diri Hera yang menyukai mengajar anak – anak, turut prihatin kepada perkembangan anak, dan lebih memilih untuk mengajar anak kecil daripada siswa yang sudah cukup dewasa karena mereka lebih butuh bimbingan. Individu yang tinggi pada kategori enterprising memiliki keterampilan verbal yang baik, persuasif, tidak menyukai sains dan pemikiran sistemik, dan tidak menyukai tipe pekerjaan yang memakan usaha intelektual yang banyak dalam periode panjang. Ciri khas ini juga dapat dilihat pada Hera yang tidak menyukai pekerjaan yang kaku dan sistemik. Hera lebih menyukai tempat bekerjanya yang lama dibandingkan yang sekarang karena menurut Hera tipe pengajaran di tempat bekerjanya yang sekarang lebih cenderung memaksakan anak – anak untuk belajar (*academic oriented*), bukan lagi bermain walaupun mereka masih dalam usia untuk bersenang – senang.

Pada Lisa, hasilnya adalah kode Holland EA yang berarti Lisa memiliki orientasi *Enterprising* (kewirausahaan) dengan skor 163 dan *Artistic* (artistik) dengan skor 72. Orientasi kewirausahaan menjelaskan bahwa Lisa memiliki kemampuan untuk berwirausaha. Faktor – faktor yang dapat mencerminkan skill kewirausahaan yang baik adalah adanya dorongan untuk memenuhi tujuan organisasi, kemampuan komunikasi yang baik dan persuasif, dan mampu untuk menjadi pemimpin. Kedua adalah artistik dimana Lisa terukur bahwa ia berjiwa bebas, tidak menyukai situasi yang terlalu terstruktur, independen, dan menyukai pekerjaan yang lingkungannya bebas. Bila dibandingkan dengan hasil wawancara, terdapat kesamaan dimana Lisa merasa dirinya cocok dibidang *hospitality* karena adanya kebebasan untuk berekspresi dan menjadi diri sendiri.

Tabel 4

Hasil Alat Ukur Orientasi Karir (*Holland Code*) Pada Hera

-	R = REALISTIC	1	7	13	19	25	31	37	43
-	I = INVESTIGATIVE	2	8	14	20	26	32	38	44
84	A = ARTISTIC	3	9	15	21	27	33	39	45
190	S = SOCIAL	4	10	16	22	28	34	40	46
185	E = ENTERPRISING	5	11	17	23	29	35	41	47
18	C = CONVENTIONAL	6	12	18	24	30	36	42	48

Highest Score: S Second Highest Score: E Holland Code: SE

Tabel 6

Hasil Alat Ukur Orientasi Karir (*Holland Code*) Pada Lisa

1	R = REALISTIC	1	7	13	19	25	31	37	43
-	I = INVESTIGATIVE	2	8	14	20	26	32	38	44
72	A = ARTISTIC	3	9	15	21	27	33	39	45
54	S = SOCIAL	4	10	16	22	28	34	40	46
163	E = ENTERPRISING	5	11	17	23	29	35	41	47
42	C = CONVENTIONAL	6	12	18	24	30	36	42	48

Highest Score: E Second Highest Score: A Holland Code: EA

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam perbedaan atau persamaan kedua perempuan, yang menjadi benang merah adalah orientasi dan jangkar karir mereka.. Apabila Ia yakin bahwa Ia menyukai pekerjaannya, tidak akan ada penghalang baginya untuk terus berkarya. Sama seperti Hera, Ia pernah mengalami diskriminasi di kantor karena orientasi seksualnya, namun berkat rasa ingin membantu dan cintanya kepada anak – anak sangat besar, Hera tetap ingin bekerja di bidang akademik.

Dari penelitian ini, peneliti menyarankan agar perusahaan – perusahaan atau segala jenis lapangan kerja untuk memperlakukan setiap karyawannya dengan hormat yang sama, tidak memandang atribut apapun selain etik kerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Dewantari, T. (2017). *Studi Kasus: Lesbian Dalam Mixed Orientation Marriage*. Sanata Dharma University, Indonesia.
- Halida, O. (2013). *Karier, Uang, dan Keluarga: Dilema Perempuan Pekerja (Studi Fenomenologi Perempuan Karier Pada Institusi Kepolisian, Keamanan, dan Perbankan)*. Diponegoro University, Indonesia.
- Nanik & Hendriani, W (2016, February). *Studi Kajian Literatur: Perempuan Tidak Menikah di Berbagai Negara*. Presented at the 2nd Psychology & Humanity ASEAN Seminar, Malang, Indonesia.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Sense Publishers.
- Schaumberg, R. L. & Flynn, F. J. *Self Reliance: A Gender Perspective on Its Relationship to Communitality and Leadership Evaluations*. New York University Stern School Of Business, United States of America.
- Setyagama, A. (2014). *Beberapa Persepsi Tentang Perjuangan Emansipasi Perempuan Ditinjau Dari Budaya Dan Agama*. Panca Marga University, Indonesia.
- Tjaja, R. P. (2000). *Perempuan Bekerja dan Implikasi Sosial*. Naskah No. 20, Juni-Juli 2000.
- White, L. M. (2014). *Lesbian and Gay Career Development and Super's Life-Span, Life-Space Theory*. University Of Toronto, Canada.

Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research In Psychology*. Berkshire: Open University Press.