



## ANALISIS PARTISIPASI TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PEMENUHAN KESEJAHTERAAN KELUARGA DI PTKIN SESUMATERA

**Yenni Samri Juliati Nasution**

UIN Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: [yenni.samri@uinsu.ac.id](mailto:yenni.samri@uinsu.ac.id)

**Rahmi Syahriza**

UIN Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: [rahmi.syahriza@uinsu.ac.id](mailto:rahmi.syahriza@uinsu.ac.id)

**Marliyah**

UIN Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: [marliyah@uinsu.ac.id](mailto:marliyah@uinsu.ac.id)

### Article history:

Submitted: 21-02-2020 | Review: 19-10-2020 | Revised: 16-11-2020 | Accepted: 17-11-2020

### Abstract

This study aims to analyze female workers in PTKIN throughout Sumatra in fulfilling family welfare. This is because women play a dual role in the family, not only as housewives but also contributing to the public sphere as lecturers and educational staff who work scheduled hours and have a fixed stage. This research is a qualitative research with a descriptive approach. Data were collected by interviewing four PTKINs in Sumatra, namely UIN Arraniry Banda Aceh, UIN North Sumatra Medan, UIN Imam Bonjol Padang and UIN Raden Fatah Palembang. The results of this study indicate that the participation of female workers in managing family welfare plays a very important role. This is evidenced by the participation patterns carried out by female workers can be grouped into three, namely: a. Contributing more than 50% in helping fulfill family welfare b. Contribute less than 50% in helping fulfill family welfare c. Contributes to the fulfillment of family welfare by 50%. With this contribution, the fulfillment of the family economy helps because of the constant stages and women's participation in public spaces, especially the campus which is getting bigger, but the role of women as housewives and educating children is slightly reduced, as well as time with family because their work is also scheduled.

**Keywords:** *Female Labor; Family Welfare; Participation*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis partisipasi tenaga kerja perempuan di PTKIN seSumatera dalam pemenuhan kesejahteraan keluarga. Hal ini karena perempuan menjalani peran ganda di keluarga, tidak hanya sebagai ibu rumah tangga tetapi juga berkontribusi di ruang publik sebagai dosen dan tenaga kependidikan yang bekerja dengan jam yang telah terjadwal dan mempunyai penghasilan tetap. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dengan cara wawancara pada empat PTKIN se Sumatera yaitu Universitas Islam Negeri Arraniry Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi tenaga kerja perempuan dalam memenuhi kesejahteraan keluarga sangat berperan. Ini dibuktikan dengan pola partisipasi yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan

dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: a. Memberi kontribusi lebih dari 50 % dalam membantu pemenuhan kesejahteraan keluarga b. Memberi kontribusi kurang dari 50% dalam membantu pemenuhan kesejahteraan keluarga c. Memberi kontribusi pada pemenuhan kesejahteraan keluarga sebesar 50 %. Dengan kontribusi ini, pemenuhan ekonomi keluarga tercapai karena penghasilan yang tetap, dan partisipasi perempuan di ruang publik khususnya kampus juga semakin besar, namun peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan mendidik anak sedikit berkurang, begitu juga dengan waktu bersama keluarga karena pekerjaannya juga telah terjadwal.

**Kata Kunci:** *Tenaga Kerja Perempuan; Kesejahteraan Keluarga; Partisipasi*

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja perempuan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pekerja pada umumnya, memiliki karakter fisik dan psikis yang khas sehingga berbeda dengan pekerja laki-laki. Saat ini perempuan dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan meski mampu menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan lapangan pekerjaan yang semakin ketat. Tenaga kerja perempuan yang potensial berada pada posisi sulit, ini terjadi disebabkan masih kentalnya budaya patriarki, walaupun isu persamaan gender, hak dan kebebasan diri telah dikenal ditengah-tengah masyarakat, namun tetap saja masih ditemui adanya praktik-praktik diskriminasi. Dalam Pasal 5 dan 6 UU RI No.13 tahun 2003 “setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi (pasal 6).

Upah yang di terima tenaga kerja perempuan lebih sedikit dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Alasan yang sering diungkapkan karena perempuan kurang berkontribusi dalam pekerjaannya. Tenaga kerja perempuan dalam menjalankan pekerjaan sebagai pekerja di satu sisi, dan ibu rumah tangga disisi yang lain mengalami problematika, seperti semakin sedikitnya waktu yang ada dalam mengurus rumah tangga meski kewajiban yang harus ditunaikan dalam rumah tangganya tidak berkurang. Kemudian tuntutan profesionalisme dari tempatnya bekerja merupakan hal yang harus dimiliki tenaga kerja perempuan ditengah kewajiban sebagai ibu yang harus tetap mengurus rumah tangganya walaupun sudah memiliki penghasilan. Dengan bekerja tenaga kerja perempuan telah membantu pasangannya dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga, meski secara umum tugas utama mencari nafkah merupakan kewajiban suami sebagai kepala keluarga rumah tangga. Karena tenaga kerja perempuan sudah membantu pasangannya dalam memenuhi perekonomian keluarga bahkan menjadi tulang punggung keluarga maka perempuan sebagai ibu rumah tangga memiliki ruang yang lebih luas untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan dalam rumah tangganya. (Mukmin, 1980, h.33).

Secara garis besar ada tiga motivasi yang mendorong perempuan untuk turut serta dalam dalam lapangan pekerjaan yaitu 1). Faktor ekonomi yaitu untuk mencari tambahan pendapatan. 2). Faktor Sosial yaitu untuk meningkatkan status sosial dalam masyarakat. 3). Aktualisasi diri terhadap keluarga dan masyarakat. (Hartati,2002).

Perempuan bekerja merupakan hal yang lazim pada saat ini, setelah lulus sekolah banyak perempuan yang ingin bekerja. Dari beberapa penelitian mengungkapkan bahwa dengan bekerja perempuan dapat memperoleh rasa pemenuhan diri dan kepuasan yang dibutuhkannya. Craig, Hoffman dan Nye, mengemukakan bahwa pekerjaan menjadi sarana untuk menjadi kreatif, produktif dan memperoleh harga diri serta rasa hormat. Dan Menurut Tatty, problematika perempuan bekerja ada dua faktor, faktor internal terdiri dari diri sendiri, tingkat pendidikan, lingkungan keluarga dan kesehatan. Selanjutnya faktor eksternal yaitu lingkungan sosial dan lingkungan kerja (Joupy G.Z. Mambu, 2003)

Pada awalnya perempuan bekerja sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya bila sang suami tidak bekerja, atau penghasilan suami tidak mencukupi. Keterlibatan perempuan pada sektor publik membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga. Perempuan bekerja dapat berperan untuk membantu ekonomi keluarga dan sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga disisi lain perannya dalam urusan rumah tangga menjadi berkurang karena lamanya waktu yang digunakan untuk beraktivitas di luar rumah tangga. Namun banyak juga perempuan yang bekerja untuk berbagai alasan misalnya untuk mengembangkan keahlian lain yang dimilikinya selain pekerjaan rumah tangga yang biasa dikerjakan.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam sebagai bagian dari organisasi pendidikan yang membina, membimbing serta mendidik para mahasiswanya dalam menempuh dan menyelesaikan pendidikan, mempekerjakan tenaga kerja perempuan sebagai dosen dan tenaga kependidikan untuk mensukseskan visi dan misi pada universitas dan perguruan tinggi tersebut. Salah satu contohnya adalah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, sebagai sebuah institusi pendidikan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan kurang mendapat apresiasi atas kinerja mereka jika diukur dengan posisi strategis sebagai pimpinan tertinggi pada sebuah fakultas.

Dalam perjalanan IAIN-SU yang telah berkembang menjadi UINSU, dan memiliki delapan Fakultas dan pascasarjana, hanya dua fakultas saja yang pimpinannya pernah dijabat oleh tenaga kerja perempuan sebagai pimpinan puncak fakultas. Demikian juga dengan pimpinan program studi di dominasi oleh tenaga kerja laki-laki walaupun ada beberapa program studi yang dipercayakan kepada tenaga kerja perempuan sebagai pimpinannya dengan jabatan ketua program studi. Meski diyakini bahwa pemilihan tersebut sudah selesai dengan ketentuan yang sudah ada, dengan semua kelebihan yang dimiliki oleh para pimpinan dan pasti sudah diwakili oleh para tenaga kerja yang terbaik. Tetapi tidak mencerminkan kesetaraan yang proporsional jika dibandingkan jumlah tenaga kerja perempuan dengan tenaga kerja laki-laki.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan partisipasi perempuan dalam pemenuhan kesejahteraan keluarga, pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana partisipasi tenaga kerja perempuan dalam pemenuhan kesejahteraan keluarga di UPTKIN seSumatera dan bagaimana kendala-kendala yang dihadapi tenaga kerja perempuan dalam memenuhi kesejahteraan keluarga.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan selama lima bulan dari bulan Juni sampai Oktober 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Moleong, 2006) yaitu berusaha menggambarkan dan mendefinisikan siapa yang terlibat didalam suatu kegiatan, apa yang dilakukannya, kapan dilakukannya, dimana dan bagaimana melakukannya. Metode deskriptif (Zuriah, 2006) adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara akurat dan sistematis mengenai sifat-sifat populasi dan daerah tertentu. Dalam penelitian ini cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling berhubungan dan menguji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi islam Negeri se Sumatera (PTKIN) yang terdiri dari Universitas Islam Negeri Arraniry Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri Raden Patah Palembang.

Adapun langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian di lapangan. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi selanjutnya membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus partisi, menulis memo. Selanjutnya data disajikan dengan rangkaian kalimat yang logis dan sistematis agar mudah dipahami. Akhirnya data yang diperoleh diverifikasi sehingga ditarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Perempuan Bekerja**

Setiap orang pasti menginginkan kesejahteraan bagi keluarganya. Seorang perempuan yang sudah menikah, meskipun suaminya bekerja tetap juga menginginkan untuk membantu suaminya bekerja demi memenuhi kebutuhan kehidupan dan meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Disisi lain banyak juga perempuan yang bekerja disektor publik, terutama perempuan yang berpendidikan tinggi bekerja disebabkan beragam faktor pendorong seperti peluang kerja yang terbuka luas dan kebutuhan hidup yang terus meningkat dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri.

Banyak hal yang memotivasi perempuan untuk bekerja tidak terkecuali perempuan yang sudah memiliki suami. Secara garis besar ada tiga motivasi yang mendorong perempuan untuk turut serta dalam lapangan pekerjaan yaitu faktor ekonomi untuk mencari tambahan pendapatan, faktor sosial untuk meningkatkan status sosial dalam masyarakat, dan faktor aktualisasi diri terhadap keluarga dan masyarakat. (Hanartani:2002). Faktor aktualisasi diri dan faktor ekonomi menjadi motivasi utama tenaga kerja perempuan bekerja di perguruan tinggi. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan yang telah diperoleh sehingga para perempuan terpacu untuk bekerja di sektor publik.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri salah satu diantara sekian banyak institusi yang ada di Indonesia ini yang memiliki tenaga kerja perempuan yang juga cukup banyak. Bahkan diantara pengelola Fakultas seperti Wakil Dekan dan Ketua Program Studi didominasi oleh perempuan. Tidak hanya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Ushuluddin juga banyak didominasi oleh perempuan. Bahkan, pimpinan di Fakultas Ushuluddin adalah perempuan. Tidak dapat dipungkiri, sebagian besar dari mereka juga adalah ibu rumah tangga yang juga punya tugas dan kewajiban di rumah tangga. Hal ini berarti mereka adalah bagian dari perempuan-perempuan yang mempunyai peran ganda yaitu sebagai wanita karir atau pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Bahkan, ada diantara mereka yang masih memiliki bayi dan anak usia balita (bawah lima tahun). Tentunya dengan peran mereka di tempat kerja (selanjutnya disebut kampus) sudah pasti juga akan menambah aktifitas mereka di luar rumah, dan bahkan kasarnya menambah kewajiban mereka yang tidak hanya kewajiban rumah tangga yang utama, tetapi juga kewajiban menunaikan tugas di kampus.

Problema ini bisa dikatakan menghantui dan selalu mengiringi perempuan yang tidak hanya berposisi sebagai ibu rumah tangga tetapi juga wanita karir. Namun, terkadang karena kondisi ekonomi dan adanya motivasi untuk mengaktualisasikan diri, mereka menjalani pekerjaan ini dengan sepenuh hati dan selalu berusaha agar bisa mengatur waktu. “Namanya kita bekerja dan juga menjadi ibu rumah tangga ya harus bisa atur waktu. Jadi sebelum ke kampus, pekerjaan di rumah harus sudah selesai, mengurus anak-anak, suami dan kewajiban rumah tangga lainnya. Setelah itu bisa segera berangkat ke kampus dan masuk/absen sesuai waktu yang telah ditetapkan. Pekerjaan di kantor juga sebaiknya diselesaikan di kantor, jangan sampai dibawa pulang.” (wawancara dengan H FEBI Imam Bonjol 5 Agustus 2019)

juga dengan A FEBI Arraniry 20 September 2019, wawancara dengan AY FEBI Arraniry). Demikian kalimat yang diungkapkan oleh sebgaiian besar perempuan profesional sebagai dosen yang mereka juga memiliki tugas tambahan sebagai pejabat struktural di instansi tempat mereka bekerja.

Kondisi yang sama juga dirasakan oleh mereka yang bekerja sebagai tenaga administratif murni yang mempunyai jam kerja yang juga cukup padat. Akan tetapi, mereka sedikit bisa bernafas lega karena institusi juga memberikan toleransi yang cukup tinggi bagi perempuan-perempuan yang memiliki anak-anak yang masih kecil, bahkan kampus juga menyediakan ruangan laktasi bagi ibu yang menyusui dan tempat-tempat khusus untuk anak sehingga bisa dipantau oleh orang tuanya pada saat jam istirahat.

Tidak hanya mengatur waktu, komunikasi juga di anggap penting dalam keluarga ketika perempuan sudah bekerja. Tentunya, yang menjadi prioritas adalah komunikasi dengan suami dan anak-anak. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Pak Hari Chandra dan Pak Ahmad Wira berikut ini: “Pada dasarnya melihat kondisi zaman sekarang, tidak ada salahnya wanita bekerja. Namun, supaya kewajiban rumah tangga tidak terbengkalai, pengaturan waktu dan komunikasi dengan keluarga menjadi hal penting. Ini juga supaya tidak terjadi kesalahpahaman”. ( wawancara dengan AW FEBI Imam Bonjol 5 Agustus 2019).

Dengan demikian ada dua hal penting yang mesti selalu dijaga oleh seorang perempuan ketika dia tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga menjadi wanita karir, yaitu manajemen waktu dan komunikasi dengan keluarga

Banyak motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja, begitu juga dengan para perempuan. Meskipun sudah menikah, kebanyakan perempuan masih merasa nyaman ketika mereka juga mempunyai pekerjaan selain menjadi ibu rumah tangga. Apalagi motivasi untuk bekerja ini menjadi semakin kuat ketika kondisi ekonomi rumah tangganya tidak terlalu baik. Namun, pemicu terbesar kelihatannya adalah bahwa sebagian besar diantara wanita zaman sekarang telah memperoleh pendidikan yang cukup tinggi sehingga mereka perlu wadah untuk mengaktualisasikan dirinya. Sebagaimana yang tergambar dari pernyataan berikut:

“motivasi untuk bekerja ini lebih untuk aktualisasi diri karena sudah mendapatkan pendidikan yang cukup tinggi, jadi daripada diam di rumah saja, tidak ada kegiatan lain, dan kebetulan juga ada tes PNS, alhamdulillah juga lulus” (wawancara dengan NM FEBI Imam Bonjol 5 Agustus 2019).

Tidak hanya aktualiasi diri, ada motif lain yang membuat wanita ingin bekerja, sebagaimana yang diungkapkan berikut ini:“Menjadi Dosen atau PNS sebenarnya juga sudah merupakan cita-cita dari kedua orang tua juga di waktu kecil, karena namanya orang tua yang kerjanya menjadi petani pernah ngomong ke anak-anaknya, mudah-mudahan nanti setelah besar, sekolah tinggi, kalian tidak merasakan seperti ini lagi, seperti kami lagi, artinya ya semoga berubah nasib anak-anaknya kelak, mereka bekerja keras agar anak-anaknya sekolah tinggi dan memiliki pekerjaan yang berbeda dengan mereka”. (wawancara dengan R Febi Imam Bonjol 5 Agustus 2019).

Berdasarkan pernyataan di atas, diketahui bahwa bekerja tidak hanya sekedar untuk aktualisasi diri dan aktualisasi ilmu tetapi juga ada motivasi untuk merubah nasib, selain juga untuk membantu ekonomi keluarga. Motivasi membantu ekonomi keluarga terkadang menjadi alasan utama seorang wanita untuk bekerja, apalagi kondisi zaman sekarang yang sudah semakin banyak tuntutan dan semakin tingginya kebutuhan. Meskipun tidak menjadi sumber utama untuk menyokong ekonomi keluarga setidaknya, wanita atau istri yang bekerja

telah berkontribusi untuk pemenuhan kesejahteraan keluarga. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari informan penelitian bahwa pendapatan mereka membantu untuk kesejahteraan keluarga, membantu menambah pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga.

Selain itu, dengan komunikasi yang efektif antara suami dan istri akan memberikan kesempatan kepada istri atau ibu untuk aktif di ruang publik. Hal ini terbukti dengan jawaban dari semua responden yang menjawab pertanyaan “ apakah ibu pernah diminta pasangan untuk berhenti bekerja? “ jawaban yang diungkapkan oleh semua informan bahwa mereka tidak pernah diminta berhenti bekerja dari pekerjaannya, bahkan keluarga terutama suami memberikan dukungan yang cukup besar untuk pasangannya. Dukungan yang diberikan tidak hanya dukungan materil tetapi juga dukungan moril, seperti tetap memberi semangat dan bahkan menemani istrinya untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Sebagaimana yang disampaikan berikut ini : “...pasangansaya sangat mendukung karir saya” Atau pernyataan lainnya: “ suami saya sangat mendukung karir saya dan bersedia menjadi teman yang baik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Bahkan sewaktu melanjutkan S3 di UIN Syarif Bapak menemani saya kuliah dan membantu dalam menyelesaikannya. (Wawancara dengan NM dan R FEBI Imam Bonjol 5 Agustus 2019).

Tentang motivasi bekerja berdasarkan hasil penelitian ini adalah para pasangan dari tenaga kerja perempuan ini memiliki Jabatan yang lebih tinggi dari tenaga kerja perempuan itu sendiri, misalnya pasangannya wakil dekan bidang Akademik, Dekan, Ketua Program Studi dan sebagainya.

Selain alasan untuk memenuhi kesejahteraan keluarga data yang didapatkan dari para responden tentang alasan yang mereka memilih untuk tetap bekerja bahkan dengan tugas tambahan adalah untuk mengamalkan ilmu yang mereka miliki dalam bahasa dari teori Kebutuhan Maslow adalah untuk aktualisasi diri.

Teori piramida Kebutuhan Maslow menggambarkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam kehidupan manusia. (R.Siti Maryam, 2007). Para tenaga kerja perempuan di Perguruan Tinggi Islam Negeri dengan kualifikasi pendidikan dari strata satu sampai strata tiga sudah memenuhi seluruh kebutuhan dalam keluarga mereka, sehingga bekerja yang mereka lakukan merupakan bagian dari aktualisasi keilmuan yang mereka miliki. Di Dunia perguruan tinggi kedudukan para tenaga kerja perempuan ini sangat dihargai karena bagian dari tugasnya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Para tenaga kerja perempuan di Perguruan tinggi islam negeri ini memiliki kasih sayang yang sangat besar dengan memcurahkan kasih sayangnya dalam bekerja penuh profesionalisme dan amanah, sesuai dengan slogan yang ada pada kementerian agama adalah ikhlas beramal, dengan demikian kerja-kerja yang dilakukan tenaga kerja perempuan ini memberi kontribusi bagi peningkatan kemajuan dunia kampus sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang secara terus menerus memberikan kebaiakan untuk kemajuan dunia pendidikan Tinggi Islam Negeri.

### **Partisipasi Perempuan dan Kesejahteraan Keluarga**

Kondisi masa sekarang yang memperlihatkan bahwa perempuan tidak hanya menjadi ibu rumah tangga yang duduk berdiam diri di rumah dan menunggu suami, tetapi mereka sudah ikut aktif berpartisipasi di ruang publik. Keikutsertaan dan keaktifan mereka di ruang publik dengan beragam motivasi sebagaimana telah diungkapkan pada penjelasan sebelumnya

menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan yang bekerja di Perguruan Tinggi Islam Negeri memberikan kontribusi aktif bagi peningkatan kesejahteraan keluarga.

Terkait dengan hal ini, dalam beberapa wawancara terhadap tenaga kerja perempuan diperguruan tinggi Islam Negeri, pernyataan mereka menunjukkan bahwa keikutsertaan mereka di dunia kerja telah memberi kontribusi positif untuk kehidupan ekonomi keluarganya. Hal ini sebagaimana yang disebutkan dalam ungkapan berikut: “Pendapatan saya pasti memberi bantuan terhadap keuangan keluarga dan berimbas pada pemenuhan kesejahteraan Keluarga. (wawancara dengan NM dan D FEBI Imam Bonjol, juga wawancara dengan NC, K dan TA FEBI UINSU).

Pernyataan senada juga diungkapkan oleh yang lainnya seperti berikut ini: pasti, ketika kita bekerja dan mendapat imbal hasil tanpa dipungkiri pasti membantu dalam pemenuhan kesejahteraan Keluarga. (Wawancara dengan R, H dan AW FEBI Imam Bonjol, juga wawancara dengan RW, WN, M FEBI Raden Fatah Palembang 28 Agustus 2019). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja memberikan kontribusi positif untuk kesejahteraan ekonomi keluarganya. Namun seberapa besar kontribusi yang mereka berikan tentunya beragam. Ketiga diberikan tawaran apakah kontribusi yang diberikan 50% , atau kurang dari 50% , atau lebih dari 50%.

Berbicara tentang berapa besar kontribusi yang diberikan oleh seorang perempuan bekerja terhadap kesejahteraan keluarganya berarti berbicara secara detail dengan porsi pemenuhan kesejahteraan keluarganya yang diberikan oleh seorang perempuan kepada keluarganya. Pernyataan yang disampaikan oleh informan beragam, ada yang menjawab banyak, sebagaimana yang berikut ini:” kira-kira berapa persen ya... sambil tersenyum dan berpikir beliau melanjutkan jawabannya lebih banyak Suami, tapi pekerjaan saya sebagai dosen membantu meningkatkan pendapatan keluarga kami”. Ada lagi pernyataan yang hampir mirip “iya, menurut saya membantu, penghasilan yang saya terima membantu dalam pemenuhan kesejahteraan keluarga”. (Wawancara dengan H, FEBI Imam Bonjol Padang, dan wawancara dengan D FSH Raden Fatah Palembang, juga wawancara dengan KH, AA, AS FSH Arraniry Banda Aceh 18 September 2019)

Pernyataan yang sedikit berbeda disampaikan oleh ibu Hulwati: pakai persennya sambil tersenyum juga dengan mimik berpikir, akhirnya beliau menjawab lima puluh persen saya, lima puluh persen pasangan. Bahkan ada juga yang menjawab begini: “... lebih dari lima puluh persen saya, selanjutnya pasangan yang memenuhinya”.(wawancara dengan MH, DD dan RW FEBI Raden Fatah Palembang, juga wawancara dengan TI, TA, K dan NC FEBI UINSU Medan, 7 Oktober 2019).

Tidak hanya pernyataan dari tenaga kerja perempuan, diantara dosen dan tenaga kerja laki-laki yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang senada, bahwa istrinya yang bekerja juga memberikan kontribusi terhadap pemenuhan kesejahteraan keluarganya, walaupun itu tidak dalam porsi yang cukup besar. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Ahmad Wira:”...dibawah lima puluh persen”.(wawancara ini dilakukan di FEBI Imam Bonjol Padang). Pernyataan yang hampir mirip juga dikemukakan oleh Ibu TA, TI dan NC serta ML terkait porsi kontribusinya terhadap kesejahteraan keluarga, sebagaimana pernyataan beliau: “...kurang dari lima puluh persen saya, selanjutnya pasangan yang memenuhinya”. (wawancara dengan TA, K dan NC pada tanggal 7 oktober 2019 FEBI UINSU Medan , serta wawancara dengan ML Fakultas Syariah dan Hukum (FSH) UIN Arraniry Banda Aceh 18 September 2019).

Dengan demikian, dapat dikelompokkan bahwa ada 3 porsi kontribusi tenaga kerja perempuan untuk kesejahteraan keluarganya, pertama bagian yang besar yang diungkapkan dengan pernyataan “lebih dari lima puluh persen”. Hal ini berarti kontribusi tenaga kerja perempuan cukup besar untuk memenuhi kesejahteraan keluarganya. Kedua, tingkat porsi menengah dengan adanya pernyataan “lima puluh persen saya, lima puluh persen pasangan”. Ini menunjukkan bahwa keduanya sama-sama bekerja dan sama-sama memberikan porsi yang sebanding untuk pemenuhan kesejahteraan keluarga. Kelompok ketiga adalah porsi kecil dengan pernyataan “kurang dari lima puluh persen”. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan bekerja juga memberikan kontribusi untuk pemenuhan kesejahteraan keluarganya.

### **Pola Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan di PTKIN**

Tenaga kerja perempuan juga memberikan kontribusi yang sangat baik dalam perkembangan perguruan tinggi, apalagi dengan kondisi saat ini dimana tenaga kerja perempuan sudah banyak yang menjadi dosen dan perguruan tinggi. Dengan jumlah yang banyak pastinya memberikan pengaruh dan kontribusi yang pada akhirnya memberi efek terhadap pola partisipasi tenaga kerja perempuan di PTKIN, demikian juga pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBI) UIN Arraniry, FEBI UIN SU Medan, FEBI UIN Imam Bonjol Padang serta FEBI UIN Raden Fatah Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara kepada para responden yang bekerja di perguruan tinggi, pada umumnya sepakat bahwa kampus memberikan ruang yang cukup luas bagi perempuan untuk berpartisipasi di perguruan tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya sebagian besar perempuan yang menjadi pejabat struktural dikampus meski hanya pada level menengah dan bawah (kebanyakan posisi struktural tenaga kerja perempuan di empat perguruan tinggi yang di teliti dan tujuh fakultas belum ada tenaga kerja perempuan yang posisinya sampai pada level puncak yaitu dekan. Hanya pada satu fakultas yaitu FEBI Raden Fatah Palembang saat dilakukan penelitian yang pimpinan puncaknya diamanahkan kepada tenaga kerja perempuan sebagai pimpinan puncak (Dekan FEBI UIN Raden Fatah Palembang).

Hasil temuan penelitian ini juga menemukan bahwa pola partisipasi perempuan pada perguruan tinggi keagamaan Islam banyak pada level menengah yaitu wakil dekan. (pada saat penelitian ini dilakukan para wakil dekan perempuan ditemukan pada Fakultas Syariah dan FEBI UIN Imam Bonjol Padang, Fakultas Syariah dan Hukum. FEBI UIN Raden Patah Palembang, serta FEBI UIN SU Medan). Demikian juga untuk level bawah sebagai ketua program studi semua fakultas yang diteliti ditemukan terdapat para ketua jurusan yang diamanahkan kepada tenaga kerja perempuan untuk Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam UIN Arraniry ada satu ketua jurusan Perempuan demikian juga Fakultas Syariah dan Hukum nya satu Ketua jurusan perempuan. Untuk FEBI UIN Imam Bonjol.

Tidak hanya untuk duduk di jabatan struktural, bahkan untuk pendidikan tenaga kerja perempuan juga diberikan kesempatan dan bantuan untuk aktif mengembangkan pendidikan dan penelitian. Ada diantara tenaga kerja perempuan yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi ke luar daerah bahkan ke luar negeri. Tidak hanya itu, jika ada yang lolos dalam kegiatan penelitian, maka kampus juga akan memberikan bantuan secara materil dan non materil. (wawancara dengan R, H dan NM FEBI UIN Imam Bonjol, juga wawancara dengan NC, K, TA dan TI FEBI UINSU Medan).

### **Kendala-kendala Tenaga Kerja Perempuan**

Menjalani peran ganda bagi seorang perempuan tentu tidak mudah karena mereka menjalani dua kewajiban sekaligus. Dirumah tangga dituntut untuk bisa mengatur rumah

tangga dengan baik seperti mendidik anak dan memperhatikan rumah sebagai tempat tinggal seluruh anggota keluarga. Sementara tanggung jawab dan beban kerja sebagai tenaga kerja perempuan di dunia pendidikan harus profesional sehingga amanah yang diberikan untuknya dapat ditunaikan dengan baik. Meskipun sudah berusaha dengan baik, pasti masih ada kendala-kendala yang selalu dihadapi dalam kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan.

Berikut ini kendala-kendala yang dihadapi tenaga Kerja Perempuan memenuhi kesejahteraan Keluarga adalah Manajemen waktu yang selalu memerlukan penyesuaian secara terus menerus sesuai dengan ruang dan waktu dimana tenaga kerja perempuan tersebut di tempatkan. Misalnya Dosen perempuan dengan tugas tambahan akan berbeda fleksibilitas waktunya dengan dosen perempuan tanpa tugas tambahan. Demikian juga pengaturan waktu antara dosen dengan tenaga kependidikan seperti para Kasubag akan sangat berbeda. Demikian juga dengan para pekerja perempuan yang masih memiliki anak bayi yang masih memerlukan perhatian lebih ekstra dari ibunya yang berprofesi sebagai dosen, dosen dengan tambahan serta tenaga kependidikan seperti staf di kepegawaian. Masalah selanjutnya juga belum ditemukannya tempat khusus untuk perawatan bayi di semua PTKIN yang menjadi tempat penelitian atau yang dinamakan tempat laktasi. Penyebab utama permasalahan ini adalah keterbatasan ruang atau gedung yang dimiliki perguruan Tinggi Islam Negeri berbanding terbalik dengan banyaknya jumlah mahasiswa yang dimiliki, yang menyebabkan para tenaga kerja perempuan di dunia kampus yang memiliki bayi masih sulit untuk melaksanakan peran gandanya sebagai pekerja yang profesional dan ibu terbaik untuk bayinya. Meski untuk mengatasi kendala ini para pekerja perempuan memiliki beragam cara untuk mensiasati kendala ini diantaranya dengan memanfaatkan ruang kerja yang beri pembatas khusus sehingga semua tugas dan kewajibannya dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Kendala selanjutnya adalah membangun komunikasi yang efektif. Tenaga kerja perempuan dalam melaksanakan tugas utama sebagai pegawai atau dosen dengan tugas tambahan masih merasakan adanya komunikasi yang masih kurang efektif dalam menjalani semua rutinitasnya di dunia pendidikan. Seperti kurang mampunya tenaga kerja perempuan memberi argumentasi dalam memperkuat alasannya terhadap beragam kebijakan yang disampaikan oleh atasan. Menurut Ketua Jurusan Ilmu Hukum dari UIN Aranyir misalnya adalah ketika diberikan tugas untuk dinas luar, ketika dinas luar harapannya tenaga kerja perempuan dengan tugas tambahan yang akan ditugasnya seyogyanya dengan tenaga kerja perempuan lainnya. Tapi kenyataannya pengiriman tugas keluar kota atau dinas luar masih menugaskan tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki dalam sebuah perjalanan dinas. Masih menurut menurut Ibu kaprodi yang juga pernah menjabat sebagai wakil dekan tersebut meski menurut beliau sudah disampaikan ketidaknyamanan tersebut kepada para pemimpin di fakultas tempat beliau bekerja sebagai tenaga kerja perempuan, tetap saja belum mendapat respon dari pimpinan fakultas.

Kendala selanjutnya menurut para responden adalah sedikitnya jumlah tenaga kerja perempuan di fakultas-fakultas tempat mereka bekerja sebagai tenaga kerja perempuan jika dibandingkan dengan banyaknya mahasiswa yang mesti diberikan layanan yang prima. Harapannya semoga para pimpinan tempat mereka bekerja memperhatikan kondisi ini. Dalam menghadapi keadaan ini para pekerja perempuan di Perguruan Tinggi Islam Negeri berusaha melakukan kewajibannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki saja, yang pada akhirnya para tenaga kerja perempuan ini belum bisa memberikan beragam inovasi dalam keberlangsungan pelayanan yang harus diberikannya.

Disisi lain kendala yang dihadapi para pekerja perempuan di perguruan tinggi Islam adalah belum terkoneksi dengan baik beragam kemutakhiran teknologi yang berkembang sudah sangat cepat di dunia pendidikan Tinggi. Seperti penyediaan wifi yang masih tidak stabil, bahkan fasilitas untuk mengajar masih kurang memadai, diantaranya belum lengkapnya infokus di setiap kelas yang adanya khususnya di fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sumatera Utara.

Kendala selanjutnya adalah sarana dan prasarana yang masih kurang memadai di seluruh perguruan tinggi Islam Negeri yang menjadi lokasi penelitian ini. Misalnya jumlah kamar mandi yang masih sangat terbatas bagi tenaga kerja perempuan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja perempuan yang banyak. Juga ruangan kerja yang masih belum memenuhi ketentuan seperti yang seharusnya. Misalnya tenaga kerja perempuan yang berprofesi sebagai dosen di berikan ruang yang dapat memberi pelayanan terhadap mahasiswanya pada ruang khusus, sehingga pelayanan prima dapat dilakukan.

Menjalani peran ganda bagi seorang perempuan tentu tidak mudah karena mereka menjalani dua kewajiban sekaligus. Di rumah tangga dituntut unuk bisa melayani suami dan mendidik anak-anak, di dunia kerja juga ada tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Namun, ketika seorang perempuan sudah memilih untuk menjalani kedua peran itu sekaligus, mereka telah mempersiapkan diri untuk itu. Setiap perempuan berusaha membagi waktu agar pekerjaan dan kewajiban rumah tangga tetap bisa ditunaikan begitu juga dengan pekerjaan di kantor. Selain itu, biasanya para perempuan yang bekerja ini juga selalu berusaha untuk membangun komunikasi yang baik dengan keluarga terutama suami dan anak-anaknya, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau salah satunya merasa diabaikan.

Meskipun sudah berusaha dengan baik, bukan tidak mungkin juga masih ada kendala-kendala yang harus dihadapi, apalagi jika perempuan yang bekerja itu memiliki anak yang masih balita. Ada kesempatan yang diberikan kepada mereka saat anaknya masih bayi selama 3 bulan. Namun setelah itu, tentunya perempuan juga harus mencoba mengatur waktu lagi dengan lebih baik. Bahkan, terkadang ada di antara mereka yang terpaksa harus membawa anaknya ke kampus karena ada pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, sementara jika harus membawa anak ke tempat penitipan juga dirasa akan memperlambat penyelesaian proses pekerjaanya.

Ada beberapa kendala yang biasanya sering dirasakan oleh para perempuan yang bekerja, yaitu tidak adanya ruang khusus untuk anak atau tempat penitipan anak di dalam kompleks kampus, kemudian tidak adanya ruang laktasi dan ruang khusus perempuan.

Kebutuhan dalam keluarga Islam seharusnya menjadi tanggung jawab kepala rumah tangga, kalau perempuan sebagai ibu rumah tangga membantu bukan dari kewajibannya tetapi hanya merupakan bagian dari rasa tanggung jawab dan kepatuhan pada pasangannya. Hal ini seperti yang digambarkan dalam Alqu'an Surah Annisa: 32, yang artinya: “ dan janganlah kamu iri terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sunguh, Allah maha mengetahui segala sesuatu”.

Jelas dalam ayat ini digambarkan adanya hak untk perempuan dari usaha yang dilakukannya, tetapi sebagai bagian kepatuhan kepada pasangan dan rasa kasih sayang yang tinggi para tenaga kerja perempuan merasa bahagia dapat berpartisipasi dalam memenuhi

kebutuhan kesejahteraan keluarga dengan memberikan pendapatannya untuk meningkatkan kebagian keluarganya.

Pendapat ini juga sebagaimana dikuatkan dalam hadis riwayat Bukhari dan Muslim (Bukhari, 2012; Muslim, 2010)

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ زَيْنَبِ بِنْتِ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أُمِّ سَلَمَةَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ هَلْ لِي مِنْ أَجْرٍ فِي بَيْتِي أَبِي سَلَمَةَ أَنْ أَتَفَقَّحْتُ عَلَيْهِمْ وَلَسْتُ بِتَارِكْتِهِمْ هَكَذَا وَهَكَذَا إِنَّمَا هُمْ بَيْتِي قَالَ نَعَمْ لَكَ أَجْرٌ مِمَّا أَنْفَقْتِ عَلَيْهِمْ

Dari Hadis tersebut dapat dipahami bahwa di satu sisi, seorang wanita mempunyai kewajiban untuk mentaati suami yang mengharuskan kondisinya selalu berada di rumah setiap waktu, namun di sisi lain Rasulullah bahkan memberikan penghargaan kepada wanita yang sudah bersuami ketika ia bekerja dan memberikan nafkah kepada anak-anaknya maka ia dianggap sudah bersedekah dan bahkan ia mendapatkan dua ganjaran.

Jelas dapat dipahami bahwa kebaikan dan kerelaan kaum perempuan untuk bekerja dalam memenuhi kesejahteraan keluarganya akan mendapat ganjaran pahala di sisi Allah Swt. Dan disisi lainnya pasangannya sebagai kepala keluarga merasa terbantu dengan partisipasi tenaga kerja perempuan dalam memenuhi kesejahteraan keluarga mereka. Seperti diketahui bahwa seluruh tenaga kerja perempuan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang profesional dengan pendapatan yang sangat baik. Meskipun seperti dalam paparan diatas dijelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan motivasi utama para tenaga kerja perempuan yang bekerja di Perguruan Tinggi Islam Negeri seSumatera.

Semua kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan di dunia pendidikan tinggi Islam negeri pasti ada kendala yang dihadapi, seperti sudah dijelaskan dalam hasil penelitian diatas jelas diketahui bahwa waktu merupakan salah satu masalah yang dihadapi para tenaga kerja perempuan di PTKIN, meski demikian sebagai tenaga kerja yang profesional dengan masa kerja yang beragam yaitu dari empat tahun sampai 28 tahun diketahui bahwa untuk menggunakan waktu seefektif mungkin membutuhkan kerja keras. Disatu sisi para tenaga kerja perempuan merupakan ibu rumah tangga yang harus memastikan keluarganya mendapat perhatian dari sang ibu, dan disisi lain tenaga kerja perempuan mesti melakukan seluruh pekerjaannya secara bertanggung jawab dan penuh komitmen sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Pembagian waktu lebih sulit bagi tenaga kerja perempuan yang memiliki anak balita, sehingga mengharuskan mereka menggunakan waktu yang ada seefektif mungkin dengan beragam cara, agar tugas yang diembannya sebagai tenaga kerja pendidik dan kependidikan bisa berjalan dengan baik. Apalagi di seluruh PTKIN yang diteliti tidak ditemukan tempat khusus bagi ibu sebagai tenaga kerja perempuan ruangan laktasi, untuk mengatasi masalah ini para tenaga kerja perempuan yang memiliki balita menggunakan tempat-tempat yang ada dengan kondisi seadanya, harapannya ini menjadi perhatian para pimpinan PTKIN seSumatera, agar tugas dan fungsi ibu tetap dapat berjalan dengan baik meski ibu tersebut merupakan tenaga kerja perempuan yang profesional di kampusnya masing-masing, seperti jabatan yang mereka miliki, ada yang dekan, wakil dekan, Kasubag Keuangan, Kasubag Umum dan Keuangan, Kasubag Akademik, Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Ketua Unit Penjaminan Mutu dan lain sebagainya.

Demikian juga jam mengajar yang sangat banyak merupakan kendala yang dihadapi para tenaga kerja perempuan sebagai tenaga pendidik, yang membuat mereka kurang memiliki waktu untuk menciptakan beragam model pembelajaran dan melakukan penelitian, disisi lain bagi para tenaga kerja perempuan sebagai tenaga kependidikan adalah terlalu banyaknya para mahasiswa dibandingkan dengan tenaga kependidikan yang ada, sehingga mengharuskan mereka untuk bekerja lebih ekstra yang menyebabkan terkesan pelayanan prima belum bisa dibelikan dengan optimal. Harapannya semoga hal ini mendapat perhatian yang cukup serius dari pimpinan PTKIN karena pelayanan jasa merupakan hal utama yang diberikan PTKIN kepada para mahasiswa yang didiknya untuk menjadi generasi penerus bangsa dan harapan negara kita Indonesia yang lebih baik.

Sarana dan Prasarana yang ada di PTKIN masih kurang menurut para responden jika dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang dimiliki, sehingga pelayanan yang diberikan bagi peserta didik belum seperti seharusnya, ini bisa dibuktikan dengan terbatasnya ruang kelas, ruang kerja dan parkir yang sangat minim dan jalan keluar masuk kampus yang penuh sesak, demikian juga kamar mandi yang sangat minim dan kurang mendapat perhatian. Bahkan tidak ditemukan ruangan khusus untuk tenaga kerja perempuan beristirahat. Padahal diketahui bersama bahwa kebutuhan tenaga kerja perempuan berbeda dengan tenaga kerja laki-laki.

Teknologi yang dibangun dalam dunia pendidikan PTKIN mesti diperbaharui, sehingga bisa bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Kenyataannya di beberapa PTKIN penggunaan teknologi pembelajaran masih sangat minim, untuk menggunakan infokus masih sering bergantian dengan kelas yang lain, atau malah tidak bisa menggunakannya karena jumlahnya yang terbatas, seharusnya di semua kelas sudah terpasang. Hal lainnya adalah masalah wifi yang dimiliki kampus-kampus di PTKIN masih sangat lambat dan terbatas. Di era teknologi seperti saat ini hal ini seharusnya mendapat perhatian dari pihak pimpinan Perguruan Tinggi Islam Negeri sehingga menjadi kampus yang *world class university* bisa terwujud. Yang perlu juga mendapat perhatiann para pemimpin PTKIN adalah lebih membangun komunikasi yang efektif antara sesama civitas akademika di kampus masing-masing. Karena komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan kebaikan yang sangat banyak bagi seluruh civitas akademik. Komunikasi yang afektif dan baik akan terwujud jika komunikasi yang dibangun tidak asal pimpinan senang, tetapi komunikasi yang memberi kebaikan bagi semua. Harapannya bagi para tenaga kerja perempuan yang aktif bertanya mengenai beragam hal seputar kegiatan kemajuan dan perkembangan kampus tempatnya bekerja. Sarannya perlu dibuka komunikasi yang saling terbuka dan penuh kekeluargaan dari pimpinan dan bawahan, seningga keputusan-keputusan dalam pemberian tugas keluar kota dalam menghadiri suatu kegiatan bisa digilirkan diantara seluruh civitas akademika, jangan terbatas hanya pada tenaga kerja perempuan yang dekat dengan atasannya saja, padahal diketahui semua tenaga kerja perempuan di PTKIN merupakan tenaga kerja yang profesional dibidangnya masing-masing kampusnya jangan diberi lebeling, karena rasa ingin tahu tersebut sebenarnya lahir sebagai bukti perhatian tenaga kerja perempuan yang juga sebagai ibu dalam keluarganya terhadap.

## KESIMPULAN

Berdasarkan paparan penelitian diatas dapat dipahami bahwa semua tenaga kerja perempuan di PTKIN seSumatera memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam pemenuhan kesejahteraan keluarganya. Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa para tenaga kerja perempuan yang bekerja di PTKIN seSumatera memberi bantuan pendapatan dalam memenuhi kesejahteraan terbagi kepada tiga pola partisipasi. Yang pertama

tenaga kerja perempuan berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan keluarganya melebihi 50 % dari pendapatan pasangannya. Alasannya diantaranya karena pendapatan perempuan sebagai ibu rumah tangga lebih banyak dibandingkan pasangannya. Yang kedua adalah para perempuan yang bekerja di perguruan tinggi Islam Negeri memberi kontribusi dalam pemenuhan kesejahteraan rumah tangganya sama dengan pasangannya yaitu 50%. Alasannya menurut penuturan para responden penelitian adalah jenis pekerjaan antara perempuan dan pasangannya sama yaitu sama-sama sebagai tenaga kerja di Perguruan Tinggi Islam Negeri sama-sama dosen. Dan yang Ketiga adalah partisipasi tenaga kerja perempuan di PTKIN seSumatera (UIN Arraniry Banda Aceh, UIN Sumatera Utara Medan, UIN Imam Bonjol Padang dan UIN Raden Fatah Pambang) dibawah 50% dari pasangannya.

## REFERENSI

A. Widanti, *Gender Equitable Law*, Jakarta: Kompas Wilson, S.J., 1991.

Abdullah Abdul Husain at-Tariqi, *Islamic Economics: Principles, Basics, and Objectives*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.

Abu al-Husain Muslin ibn al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusyairiy al-Naisaburiy (selanjutnya disebut Muslim), *al-Musnad al-Shahihain al-Mukhtashar min Sunan bi Naql al-'Adl 'an Rasul Allah SAW*, Kairo: Dar al-Hadis, 2010

Adi Adi, Rukminto. Isbandi. *Social welfare (social work, social development, and development studies)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.

Adi, Rukminto. Isbandi. *Social welfare (social work, social development, and development studies)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2013.

Adiwarman karim, *Islamic Microeconomics*, Jakarta: HIT, 2002.

Akhmad Mujahidin, *Islamic Economics: History, Concepts, Instruments, Countries and Markets*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Edi Suharto, *Building a Community Empowering People: A Strategic Study of Social Welfare Development & Social Work*. Bandung: Refika Aditama, 2010.

Editus Adisu & Lebertus Jehani, *Women's Workers' Rights*, Tangerang: VisiMedia, 2007.

H. Mukmin, *Some Aspects of Women's Struggle in Indonesia*, Jakarta: Bina Cipta, 1980.

Hanartani, *Editorial of the Legal Plan for the Protection of Women Workers*, Source: [http // www](http://www), 2002.

Hardijan Rusli, *Labor Law 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Idri, *Hadith of Economy Economy in Perspective of Hadith of the Prophet*, Jakarta: Prenada: 2015.

Iskandar Putong, *Mkro & Macro Economics*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Isnaini Harahap, *Development Economics*, Medan: Perdana Publishing, 2018.

Jinghan, *Economic Development and Planning*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.

- Joupy G.Z. Mambu, Journal of Aspects of Legal Protection Against Female Workers (According to Law No.13 of 2003).
- Koeswara E. Personality theories. Bandung: Publisher Eresco.1991.
- M. Abdul Mannan, Theory and Practice of Islamic Economics, Terj. M. Nastagin, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997.
- M. Hasan Su'ud, Opportunities and Challenges in Utilizing Natural Resources, Lecture Opening Material T.A. 2001-2002, PPs IAIN SU, 8 September 2001.
- M.B. Hendri Anto, Introduction to Islamic Microeconomics, Yogyakarta: Ekonosia, 2003.
- Maryam, R. Siti, et al .. Basic Human Needs Based on Maslow's Hierarchy and its application in nursing. Jakarta: Semesta Media, 2007.
- Maryam, R. Siti, et al. Basic Human Needs Based on Maslow's Hierarchy and Its Application in Nursing. Jakarta: Semesta Media, 2007.
- Midgley. James. Social Development Development Perspective Development in Social Welfare. Jakarta: Ministry of Religion of the Republic of Indonesia Ministry of Religion.2005.
- Moleong, J. Lexy. Qualitative Research Methodology. Bandung: PT. Teen Rosdakarya. 2006.
- Muhammad ibn Ismâ'il ibn Ibrâhîm ibn al-Mughîrah ibn Bardizbah al-Ju'fiy al-Bukhâriy, *Shahîh al-Bukhâriy*, Beirut: Dar al-Hadis, 2012
- Patta Rapanna and Zulfikry Sukarno, Development Economics, Makassar: Sah Media, 2017.
- Sadono Sukirno, Microeconomics Introduction Theory, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Said Sa'ad Marthon, Islamic Economy Amid the Global Economic Crisis, Jakarta: Zikrul Hakim, 2004
- Sendju h Manulang, Principles of Indonesian Labor Law, First print, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Sugiono. Qualitative Quantitative Research Methods and R & D. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Suharto. Eddie Building a community empowering people: a strategic study of social welfare development & social work. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Yusuf Qaradawi, Fiqh Az-Zakat, Juz I, Beirut: Muassasah al-Risalah, 1973.
- Yusuf Qaradawi, Norms and Ethics of Islamic Economics, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.