

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perguruan tinggi adalah institusi pendidikan yang memberikan layanan pembelajaran bagi masyarakat untuk penguasaan ilmu tingkat tinggi (Amir, 2016). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 yang menyatakan bahwa perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi sehingga mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual untuk meningkatkan daya saing bangsa.

Perguruan tinggi sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai macam sumber daya tidak boleh dibiarkan berjalan tanpa pengelolaan yang terarah (Amir, 2016). Tata kelola administratif suatu perguruan tinggi berfungsi dalam menjalankan pemeliharaan dan pengawasan institusi, sehingga seperti layaknya sebuah manajemen yang fokus pada perencanaan, pengaturan, dan mengontrol kerja institusi maka perguruan tinggi juga membuat suatu tujuan, koordinasi, pengarahan, dan evaluasi dari performanya (Rouse, 2016).

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam setiap institusi pendidikan karena akan menentukan mati atau majunya sebuah institusi pendidikan (Nurdin & Ismaya, 2018). Perguruan tinggi sendiri perlu untuk diberdayakan sesuai dengan arah yang benar karena sebuah

perguruan tinggi merupakan organisasi yang sarat dengan sumber daya manusia yang bernilai tinggi yaitu dosen (Amir, 2016).

Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini memberikan penekanan pada profesi dosen yaitu tidak hanya sebagai pendidik profesional pada perguruan tinggi, namun dalam waktu yang bersamaan seorang dosen juga ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat (Arwildayanto, 2012).

Kinerja dosen yang tinggi merupakan hal yang sangat penting agar perguruan tinggi mampu untuk mencapai tujuannya dalam dunia yang kompetitif dan global ini (Nurdin & Ismaya, 2018). Hal ini karena dosen merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi pendidikan (Toatobun & Rijal, 2018).

Ciri-ciri pendidik yang utama adalah memiliki tanggung jawab terhadap upaya pemberdayaan intelektual dan pembudayaan mahasiswa dalam menggunakan ilmu yang diajarkan berlandaskan pada nilai-nilai kebenaran dan kejujuran, sehingga seorang dosen wajib memiliki pemahaman yang benar mengenai dunia pendidikan tinggi dan peran pentingnya dalam program besar membangun manusia (Susilo, 2018). Pengembangan profesionalisme dosen menjadi upaya yang penting

dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi (Nurdin & Ismaya, 2018).

Pasal 69 pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi tersebut dibutuhkan dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Berdasarkan pedoman beban kerja dosen dan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, tugas dosen tidak hanya terbatas pada tugas pendidikan yang berkaitan dengan perkuliahan, membimbing mahasiswa, menguji ujian akhir, tetapi dosen juga memiliki tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah serta tugas pengabdian kepada masyarakat.

Keseharian dosen tidak hanya terbatas pada kegiatan akademik, tetapi juga disibukkan dengan kegiatan penelitian, menghadiri seminar, menjadi dosen tamu di luar kampus, dan menulis buku guna menyelesaikan laporan kerja dosen (Amir, 2016). Kegiatan-kegiatan tersebut membuat waktu kerja sebagai dosen hampir tidak terbatas dan beban kerja ini semakin bertambah bagi seorang dosen wanita yang sudah berkeluarga, sehingga hal ini dapat menjadikan orang mudah stress (Kumolohadi, 2001).

Penelitian yang dilakukan di Inggris, Amerika, Selandia Baru, dan Australia telah mengidentifikasi beberapa faktor yang secara umum

berhubungan dengan *stress* pada tenaga pengajar universitas. Faktor-faktor tersebut diantaranya beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, kurangnya peluang promosi, pengakuan yang tidak memadai, gaji yang tidak mencukupi, perubahan peran kerja, sumber daya manusia yang kurang memadai, manajemen yang tidak memadai, dan interaksi dengan mahasiswa itu sendiri (Dandona, 2014).

Menurut Larrivee (2012) *stress* merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara sesuatu yang harus dilakukan dengan sumber daya yang dimiliki dan ketika kurangnya kemampuan untuk mengatasi permasalahan tersebut telah mencapai puncaknya, maka individu akan mengalami bentuk yang lebih ekstrim dari *stress* yaitu *burnout*.

Maslach dan Leiter (1997) mengatakan bahwa fenomena yang muncul saat ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat membuat seseorang merasa lelah secara fisik dan mental, sehingga berisiko mengakibatkan *burnout*. Gorji (2011) menambahkan bahwa *burnout* biasanya berhubungan dengan hasil dan konsekuensi, seperti kurangnya kebahagiaan dalam pekerjaan, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, gejala fisik dan tingkat kinerja yang dirasakan.

*Burnout* pertama kali berkembang dalam sektor pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan manusia, seperti perawat, pengajar, konsultan, dan polisi dengan memfokuskan pada tantangan emosional saat bekerja secara intensif dengan orang lain, baik dalam pengasuhan atau pengajaran (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). *Burnout* merupakan

suatu sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi atau sinisme, dan berkurangnya pencapaian pribadi yang muncul pada individu yang melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan orang (Maslach, 2003).

Ancaman yang paling berbahaya pada kesejahteraan fisik, emosional, dan intelektual pengajar adalah stress serta dilema emosional yang dihadapi hampir setiap hari sehingga memberikan efek buruk pada kesehatan psikologis dan mengakibatkan terjadinya *burnout* (Gold & Roth, 1993). Menurut Ward dan Abbey (2005) *burnout* merupakan kondisi stress pada akhirnya akan mengakibatkan seseorang merasa sangat kelelahan dan menyerang kondisi fisik. Leiter dan Maslach (2005) menambahkan bahwa *burnout* akan membuat pekerjaan berjalan menjadi tidak selaras dan dapat mengakibatkan krisis dalam hidup.

Individu yang mengalami *burnout* akan kehilangan tujuan dan idealisme awal dalam bekerja serta khawatir tidak dapat memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan karena sulit konsentrasi dan mengambil keputusan (McCormack & Cotter, 2013).

Dosen merupakan salah satu profesi yang berhubungan dengan pelayanan dalam pendidikan dan rentan terhadap *burnout*. Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Wayanti, Suryaningsih, dan Esyuananik (2016) yang dilakukan pada dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Surabaya sejumlah 52 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 50% *burnout* yang tinggi terjadi pada usia

dewasa awal, 56.7% pada dewasa tengah dan 16,7% terjadi pada dewasa lanjut.

*Burnout* sebagai pengalaman negatif individu yang terjadi akibat dari stress kerja yang kronis telah menonjol dalam literatur profesi mengajar sejak pertengahan tahun 1970-an. Ada pandangan umum bahwa *burnout* pada pengajar kemungkinan memiliki dampak negatif pada pengajar itu sendiri yang mengarah pada gangguan kesehatan emosional dan fisik.

*Burnout* pada pengajar juga akan mempengaruhi kualitas mengajar, penurunan komitmen, kurangnya pemberian informasi, kurangnya pujian dan interaksi terhadap siswa (Salami, 2011). Berkaitan dengan pernyataan tersebut, peneliti melakukan wawancara awal kepada beberapa dosen wanita di Universitas Diponegoro. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu dosen dari Fakultas Hukum, Ekonomika dan Bisnis, Ilmu Sosial dan Politik, dan Psikologi mengungkapkan hal yang hampir serupa.

Hasil wawancara dengan salah satu dosen muda dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik mengungkapkan adanya keinginan untuk mengajukan pengunduran diri dari institusi karena merasa atmosfer pendidikan di fakultas tidak sesuai dengan ekspektasinya yang dilihat dari tidak adanya komitmen untuk melakukan diskusi antar kolega dalam hal pengembangan serta pembaharuan ilmu, tidak adanya diskusi literatur, dan pengabdian masyarakat yang baru mulai serius dilakukan pada tahun 2012. Masalah lain yang dirasakan oleh dosen muda lainnya yaitu

kurang adanya keterlibatan dosen senior dalam menjalankan penelitian yang merupakan salah satu tugas dosen dalam Tridharma Perguruan Tinggi dan cenderung melemparkan penyelesaian tugas kepada dosen muda.

Wawancara peneliti dengan salah satu dosen yang merupakan seorang *single parent* mengungkapkan bahwa gaji yang diperoleh sebagai dosen kurang untuk mencukupi kebutuhan keluarga, terutama untuk mencukupi biaya pendidikan anaknya. Hal ini membuat dosen tersebut harus mengambil pekerjaan di luar institusi untuk mendapatkan penghasilan tambahan. Di sisi lain, kesibukannya tersebut berakibat pada persiapan materi perkuliahan yang kurang optimal dan diambil dari literatur yang sudah ada serta kurang memperbarui materi perkuliahan.

Permasalahan lain yang muncul pada salah satu dosen Fakultas Hukum diantaranya adalah adanya tugas dan tanggung jawab yang bersamaan di dalam institusi maupun luar institusi sehingga membuat dosen tidak dapat datang tepat waktu ketika mengajar. Tugas dan tanggung jawab yang banyak juga membuat salah satu dosen menjadi sensitif yang akhirnya dilampiaskan dengan berteriak di rumah kepada salah satu anggota keluarga ketika banyaknya pekerjaan.

Wawancara lain dilakukan dengan dosen wanita dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang sudah berkeluarga dan memiliki anak mengungkapkan bahwa permasalahan yang muncul adalah kurangnya waktu yang dapat diluangkan dengan keluarganya. Dosen-dosen

tersebut merasa kurang dapat memberikan perhatian pada keluarganya, seperti misalnya melewatkan waktu makan malam bersama karena harus menyelesaikan pekerjaan untuk keesokan harinya, tidak dapat mendampingi anak ketika anak sedang dalam minggu ujian karena harus menjalankan pekerjaan dari luar institusi yang ada di luar kota, dan bahkan harus meninggalkan anak dengan pengasuhnya di rumah pada akhir pekan untuk keperluan rapat ataupun pelatihan.

Wawancara juga dilakukan dengan salah satu dosen wanita dari Fakultas Psikologi yang juga mengemban jabatan struktural sebagai Wakil Dekan. Masalah yang dialami adalah munculnya rasa lelah ketika harus menjalani tanggung jawab sebagai dosen sekaligus wakil dekan. Hal ini karena target kerja dosen dan wakil dekan yang secara bersamaan harus diselesaikan. Sejumlah tugas dan tanggung jawab yang disertai dengan target tersebut tidak dapat selesai dalam waktu 24 jam, sehingga subyek tetap harus menyelesaikan pekerjaan ketika sampai di rumah dan mengakibatkan waktu berkumpul bersama keluarga serta beristirahat menjadi semakin berkurang.

Dosen lain dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang diwawancarai oleh peneliti menjelaskan bahwa dirinya mulai mengalami sakit tekanan darah tinggi sehingga harus mengkonsumsi obat secara rutin sebelum berangkat bekerja. Hal ini dirasakan setelah dosen tersebut menjalankan dua tugas sekaligus, yaitu sebagai dosen dan mengemban jabatan sebagai Direktur Sumber Daya Manusia

Universitas Diponegoro. Tuntutan tugas yang banyak dan bersamaan mengakibatkan fisiknya terkuras sehingga mengalami tekanan darah tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut menunjukkan bahwa para dosen mengalami gejala-gejala munculnya *burnout* yang ditandai dengan adanya rasa lelah, kondisi fisik yang menurun, mudah marah, keinginan untuk mengundurkan diri, dan produktivitas menurun yang ditandai dengan persiapan materi perkuliahan yang tidak optimal.

Kelleher (2012) menyatakan bahwa profesi mengajar dan wanita merupakan dua hal yang berkaitan dengan tujuan *Millenium Development Goal* (MDG) dan *Education for All* (EFA). Hal tersebut senada dengan hasil penelitian lain yang dilakukan pada mahasiswa S1 di *University of Ghana* oleh Appiah dan Agbelevor (2015) diperoleh hasil bahwa dosen wanita memiliki kemampuan mengajar lebih baik karena wanita lebih sabar dan menarik dalam memberikan penjelasan serta lebih pandai dan profesional dalam penyampaian materi di kelas. Terkait dengan keterlibatan dosen sebagai pengajar di kelas, hasil penelitian menunjukkan bahwa 49% responden merasa bahwa dosen wanita lebih banyak terlibat dalam efektivitas proses belajar daripada dosen pria.

Jumlah wanita Indonesia yang memiliki profesi sebagai dosen tergolong banyak. Peneliti memperoleh data dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) yang menunjukkan bahwa terdapat 123.257 dosen wanita di Indonesia dan didominasi oleh

dosen usia muda, yaitu usia 25-34 tahun sebanyak hampir 50.000 dosen (Bona, 2018).

Wanita dirasa memiliki peran yang penting pada sektor pendidikan karena memiliki sosok keibuan dalam membangun karakter peserta didiknya. Appiah dan Agbelevor (2015) mengatakan bahwa stereotip gender masih melekat dalam lingkungan masyarakat sekarang, dalam hal ini wanita cenderung lebih memiliki bawaan mengasuh karena peran dan keterlibatannya dalam mengurus rumah. Meskipun begitu, wanita harus mampu untuk berprestasi dalam pekerjaan sekaligus menikmati kehidupan profesionalnya serta kehidupan pribadinya agar memiliki *work-life balance* yang positif (Sasirekha dan Suganya, 2014).

Kaiser, Ringlsetter, Eikhof, dan Cunha (2011) mengatakan bahwa mencapai *work-life balance* merupakan suatu keharusan demi terwujudnya kesuksesan pribadi dan organisasi serta kesehatan dan kesejahteraan individu karena kurangnya keseimbangan antara aktivitas kerja dan pribadi akan mengakibatkan terjadinya *burnout*.

Penelitian tentang *burnout* dengan *work-life balance* dilakukan oleh Tugsal dan Ulgen (2017) pada karyawan di lima bidang pekerjaan diantaranya perdagangan ritel, pendidikan, pelayanan, industri, dan logistik. Hasilnya menunjukkan bahwa dimensi dari *work-life balance* merupakan prediktor dari dimensi *burnout*.

Individu perlu menjaga kehidupan dalam pekerjaan, keluarga dan ruang diantara keduanya untuk bersantai agar tetap seimbang.

Keseimbangan yang tidak terjaga diantara ketiga elemen tersebut akan mengakibatkan konflik yang berdampak buruk pada kehidupan pribadi dan profesional individu (Sigroha, 2014). Hal ini menjadi faktor yang menantang tidak hanya bagi karyawan muda yang baru memulai berkeluarga, tetapi juga pada orang tua usia menengah yang perlu menyediakan perhatian secara konstan pada anaknya. Kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting untuk membantu mencapai keseimbangan dalam *work-life management* (Muthulakshmi, 2018).

*Work-life balance* merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang cara individu mengatur pekerjaan, keluarga, dan batasan diantara keduanya agar dapat berjalan dengan seimbang (Clark, 2000). *Work-life balance* pada tenaga pengajar sangat penting karena peran seorang pengajar dibutuhkan untuk memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada lingkungan sekitar. *Work-life balance* pada tenaga pengajar merupakan sesuatu yang menantang saat ini karena beban kerja pengajar tidak hanya saat berada di institusi saja, tetapi di rumah pun para pengajar perlu untuk mempersiapkan materi yang dibutuhkan untuk keesokan harinya. Pengajar membutuhkan waktu lebih setiap hari agar dapat lebih bekerja secara efektif dan produktif dalam menjalankan profesinya, sehingga dapat mencapai tingkat yang lebih tinggi dan menghadapi suasana yang lebih menantang. Pengajar juga tidak hanya fokus pada kemampuan mengajarnya, tetapi juga pada *soft skills* dan *life skills*

sehingga mampu mengembangkan potensi siswanya (Thomas & Paul, 2016)

Pradhan (2016) mengatakan bahwa perhatian terhadap isu pekerjaan dan keluarga telah meningkat karena adanya perubahan dalam pekerjaan yang terjadi didefinisikan dan dimodifikasi melalui proses modernisasi dan industrialisasi serta masuknya wanita dalam dunia kerja. Sigroha (2014) menambahkan bahwa salah satu konsekuensinya adalah bergesernya prioritas yang menjadikan pekerjaan relatif lebih penting daripada menghabiskan waktu luang bersama keluarga.

Penelitian mengenai *work-life balance* pada wanita profesional dilakukan di Kerala, India. Hasilnya menunjukkan bahwa para wanita profesional tersebut tidak dapat menghadiri keperluan yang berhubungan dengan keluarganya sehingga hal tersebut mengakibatkan munculnya konflik dalam keluarganya. Wanita profesional membutuhkan bantuan dari rekan sesama profesinya, karena dukungan dan bantuan dari rekan sesama profesi akan membantu dalam proses adaptasi dan membuat kehidupan kerja lebih rendah stress (Vijayan & Jones, 2016).

Tuntutan pekerjaan yang semakin berubah akan memberikan efek pada kehidupan pribadi dan mengakibatkan wanita sulit untuk memenuhi tanggung jawab di rumah. Wanita dalam dunia kerja saat ini menjadi kelompok orang yang memiliki tekanan signifikan dan membutuhkan fleksibilitas dalam pekerjaan. Pria dan wanita saling berbagi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan, tetapi wanita memikul beban yang lebih

besar terkait dengan harapan keluarga, kemampuan mengelola rumah tangga, mengasuh anak, dan merawat orang tuanya. Hal ini membuat wanita menghadapi lebih banyak tantangan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional dalam budaya kita (Pahuja, 2016).

Wanita diperlukan untuk menunjukkan peran yang berbeda-beda secara bersamaan dengan bebannya masing-masing. Peran berbeda-beda yang dijalankan oleh wanita dapat memberikan efek positif sekaligus negatif pada kesehatan mental dan kesejahteraan wanita bekerja. Efek positif tersebut misalnya tampak pada kondisi fisik dan kesehatan psikologis yang baik, sedangkan efek negatif dapat terlihat pada kondisi mental dan fisik wanita seperti misalnya insomnia, kekurangan nafsu makan, kesenangan berlebih, dan sakit punggung (Reddy, dkk, 2010).

Maslach dan Leiter (1997) menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab munculnya *burnout* adalah intensitas bekerja yang berlebih, sehingga membuat produktivitas tidak bisa bertahan lama. Seperti halnya pada seorang dosen yang harus berhadapan dengan jumlah mahasiswa yang semakin banyak setiap tahunnya, sehingga mengakibatkan dosen sulit untuk mencari waktu istirahat dan pada akhirnya mengalami kelelahan kerja. Maslach, dkk (2001) menambahkan bahwa faktor individu seperti usia yang berkaitan dengan masa kerja juga memegang peranan penting dalam terjadinya *burnout* dan mengakibatkan *burnout* menjadi berisiko terhadap karir individu.

Sebuah penelitian dilakukan oleh Duli (2016) untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja bertahun-tahun dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi pada 115 guru wanita untuk anak berkebutuhan khusus di Albania. Pengalaman kerja para guru tersebut berada pada rentang kurang dari 5 sampai dengan 40 tahun. Guru yang bekerja dalam jangka waktu yang lama pada sekolah anak-anak berkebutuhan khusus dilaporkan lebih merasa kelelahan, lebih memiliki emosi yang negatif terhadap pekerjaannya, dan selama masa kerja para guru cenderung tidak menggunakan strategi yang proaktif dalam mengatasi masalah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja bertahun-tahun merupakan prediktor untuk kelelahan emosional dan depersonalisasi sebagai konstruk utama dari *burnout*.

Penelitian mengenai hubungan antara *burnout* dan masa kerja juga pernah dilakukan oleh Dimunova dan Nagyova (2012) pada 770 perawat dan 74 bidan di Republik Slovakia. Hasilnya memperlihatkan bahwa perawat dan bidan dengan pengalaman kerja 1-3 tahun dan di atas dari 5 tahun lebih mengalami *burnout* daripada perawat dan bidan dengan masa kerja 3-5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *burnout* dan masa kerja bersifat non-linear.

McCormack dan Cotter (2013) mengatakan bahwa masa kerja menjadi salah satu faktor individu dan *socio-demographic* yang berperan dalam terjadinya *burnout*. Masa kerja ini berhubungan dengan usia individu, yaitu

individu yang memulai pekerjaan pada usia muda akan cenderung lebih mudah mengalami *burnout*.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan akan memiliki rasa semangat, hubungan yang efektif, dan keterlibatan yang terus-menerus dalam pekerjaan (Bakker & Leiter, 2012). Maslach dan Leiter (1997) menjelaskan bahwa ketika *burnout* terjadi, komitmen terhadap pekerjaan akan berkurang dan memunculkan perasaan negatif yang salah satunya menjadikan rasa sinis muncul pada saat individu terlibat terus-menerus dalam pekerjaan.

Berdasarkan pertimbangan mengenai adanya gejala *burnout* pada wanita bekerja, maka peneliti mencoba untuk meneliti tentang *burnout* pada dosen wanita di Universitas Diponegoro dalam kaitannya dengan *work-life balance* dan variasi lamanya masa kerja. Penelitian ini juga berbeda dari penelitian-penelitian *burnout* lainnya yang selama ini dilakukan kepada perawat, karena penelitian ini akan mengkaji adanya gejala *burnout* pada dosen. Atas dasar tersebut, peneliti ingin menelaah lebih jauh hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita di Universitas Diponegoro.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan memperkuat teori dalam Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *work-life balance* dan *burnout*.

### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan masukan kepada institusi mengenai gambaran kondisi *burnout* pada dosen wanita sehingga institusi mampu mengelola kinerja dosen wanita dengan lebih efektif serta memberikan gambaran yang lebih riil mengenai *burnout* dan *work-life balance* pada wanita bekerja, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi wanita yang ingin memutuskan untuk bekerja dan berkarir ketika sudah berkeluarga.

