

MENGATASI KONFLIK PERAN SEBAGAI KARYAWAN DAN IBU RUMAH TANGGA PADA TENAGA KERJA WANITA DI INDONESIA

Dewi Rosiana*

Abstrak

Kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor penarik yang membuat ibu rumah tangga dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Dengan bekerja wanita dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarga, bahkan ada kondisi dimana wanita bekerja karena ia merupakan satu-satunya sumber penghasilan rumah tangga. Dalam menjalankan peran ganda sebagai karyawan dan ibu rumah tangga ini, wanita seringkali mengalami konflik peran yang berakibat mengganggu pekerjaan maupun rumah tangganya. Konflik peran yang dirasakan dipengaruhi oleh faktor dalam diri dan luar diri wanita. Di luar diri wanita terdapat perusahaan tempat wanita bekerja dan pemerintah yang memiliki kebijakan dan undang-undang yang berperan penting dalam memperingan maupun memperberat kadar konflik peran yang dirasakan. Friendly-family policy dan friendly-family organizational culture yang dibangun oleh perusahaan dan didukung oleh pemerintah selayaknya dapat berfungsi sebagai social support untuk memperingan kadar konflik peran yang dirasakan oleh tenaga kerja wanita.

Kata kunci : peran ganda, konflik peran, social support, friendly-family policy, friendly-family organizational culture.

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dunia industri selalu membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup banyak. Karakteristik pekerjaan yang menuntut sumber daya yang memiliki faktor psikis tertentu (seperti ketelitian, ketekunan) membuat perusahaan terutama industri elektronik dan tekstil biasanya didominasi oleh tenaga kerja wanita dibandingkan laki-laki. Contohnya seperti di kota Batam. Batam sebagai kota industri yang mayoritasnya adalah industri elektronik membutuhkan banyak tenaga kerja wanita. Banyak wanita-wanita

* **Dewi Rosiana, S.Psi, M.Psi.**, adalah dosen tetap Fakultas Psikologi Unisba

dari berbagai daerah di Indonesia yang datang ke Batam atau Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) untuk mendapat pekerjaan. Pada umumnya tenaga kerja wanita tersebut tamat tingkat sekolah menengah umum atau kejuruan, sehingga pada umumnya bekerja pada level operator yang tidak menuntut pengalaman dan keterampilan yang tinggi. Ada banyak faktor yang mendorong tingginya angka tenaga kerja wanita khususnya di kota Batam, faktor-faktor tersebut antara lain, pertama faktor ekonomi, seperti harus menopang perekonomian keluarga. Kedua, faktor pendidikan, seperti tamatan sekolah menengah pertama atau lanjutan atas. Ketiga, faktor keterampilan, tidak memiliki keterampilan khusus. Keempat, faktor psikologis, seperti rasa bangga apabila dapat menghasilkan uang sendiri dan membantu keluarga di kampung halaman (Batam Pos, 2007).

Menurut Jacinta F. Rini (2002), menjalani peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga mendatangkan banyak persoalan yang dialami oleh para wanita, yang juga sebagai ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah. Tuntutan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kerja wanita semakin sulit dimainkan secara seimbang, keduanya saling tarik dan membuat wanita bekerja kesulitan untuk melakukan manajemen peran dan manajemen waktu. Secara umum, terdapat tiga faktor yang biasanya menjadi sumber persoalan bagi para ibu yang bekerja adalah faktor internal, faktor eksternal dan faktor relasional. Faktor internal yaitu persoalan yang timbul dalam diri berupa keadaan ekonomi yang menuntut wanita untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Faktor Eksternal, yaitu dukungan suami, tanggungjawab pengasuhan anak dan aturan kerja. Sementara kenyataan budaya Indonesia yang patrilineal cenderung menghambat perpaduan pelaksanaan tuntutan ketiga faktor eksternal tersebut. Ketiga, faktor relasional. Hal ini berhubungan dengan waktu untuk menjalin dan mempertahankan kebersamaan dengan suami dan anak-anak menjadi lebih terbatas dengan tersitanya waktu untuk bekerja.

Faktor internal, eksternal dan relasional diatas dapat menghambat optimalisasi peran tenaga kerja wanita baik di rumah maupun di tempat kerja. Persoalan yang dihadapi wanita bekerja ini merugikan bagi perusahaan dan tenaga kerja wanita sendiri. Padahal peran wanita yang bekerja dapat mendatangkan dampak positif bagi kedua belah pihak. Bagi tenaga kerja wanita, bekerja mendatangkan manfaat dukungan ekonomi rumah tangga, meningkatnya harga diri dan pemantapan identitas, relasi yang sehat dan positif dengan keluarga. Hal ini disebabkan karena wanita yang bekerja cenderung mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dan

bervariasi, pemenuhan kebutuhan sosial yang lebih tinggi, peningkatan *skill* dan kompetensi. Bagi perusahaan pun dapat dilihat bahwa karakteristik psikis tertentu, keterampilan dan kompetensi tenaga kerja wanita sangat dibutuhkan. Kebutuhan perusahaan akan dukungan tenaga kerja wanita relatif besar, maka penting untuk memelihara bahkan meningkatkan motivasi serta komitmen tenaga kerja wanita, termasuk untuk melakukan upaya meminimalkan konflik peran yang dirasakan tenaga kerja wanita yaitu konflik antara peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah pada makalah ini adalah “Bagaimana mengatasi konflik peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga pada tenaga kerja wanita di Indonesia ?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penulisan

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk menemukan solusi agar tenaga kerja wanita terhindar dari konflik antara peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga.

Manfaat penulisan makalah ini adalah untuk memberikan masukan, pertama bagi tenaga kerja wanita untuk menangani konflik perannya, kedua bagi perusahaan agar dapat melakukan upaya mengatasi terjadinya konflik peran pada tenaga kerja wanita, dan ketiga bagi pemerintah agar dapat membuat kebijakan yang menguntungkan tenaga kerja wanita dan perusahaan.

1.4 Kerangka Pemikiran

Interaksi antara tenaga kerja wanita dan perusahaan haruslah dibangun atas dasar hubungan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Karena pada dasarnya kedua belah pihak memiliki kebutuhan dan saling tergantung satu sama lain. Secara sederhana perusahaan membutuhkan tenaga dan keterampilan tenaga kerja wanita, maka diharapkan produktivitas kerja tenaga kerja wanita ini berada pada tingkat optimal. Sedangkan tenaga kerja wanita dengan segala karakteristik psikis dan latar belakang keluarga yang ia miliki, memiliki harapan untuk dapat menggantungkan diri dan keluarganya pada perusahaan. Maka mereka pun mengandalkan perusahaan

untuk mendapatkan kesejahteraan hidup. Kebutuhan ekonomi keluarga pada tenaga kerja wanita tingkat ekonomi lemah membuat wanita tersebut merasa dituntut dan merasa perlu untuk bekerja. Namun terdapat berbagai situasi yang menghadapkan tenaga kerja wanita tersebut pada konflik antara peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat membuat tenaga kerja wanita tersebut tidak optimal dalam bekerja dan berdampak negatif bagi perusahaan, serta berdampak negatif bagi kehidupan pribadi tenaga kerja wanita tersebut beserta keluarganya.

Dari interaksi ini tenaga kerja wanita menghabiskan rata-rata 7 sampai 9 jam dalam satu hari, atau 42 sampai 54 jam dalam satu minggu di kantor. Konsekwensi yang harus dihadapi adalah terbaginya waktu dan perhatian antara urusan di rumah tangga dan urusan pekerjaan di kantor. Pembagian peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kerja wanita tidak selalu dapat dilalui dengan mudah. Beberapa konflik peran mungkin dirasakan oleh tenaga kerja wanita ini.

Secara lebih terperinci terdapat tiga faktor yang biasanya menjadi sumber persoalan bagi para ibu yang bekerja adalah faktor internal, faktor eksternal dan faktor relasional. Pertama faktor internal yaitu persoalan yang timbul dalam diri. Keadaan ekonomi menuntut wanita untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Dengan situasi yang ada wanita bekerja harus dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun di rumah. Sementara itu, dari dalam diri mereka pun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang. Namun demikian kenyataan ideal tersebut cukup sulit untuk dicapai.

Kedua, faktor Eksternal, yang terdiri dari a) dukungan suami dapat diterjemahkan sebagai sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerja sama yang positif, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, membantu mengurus anak-anak serta memberikan dukungan moral dan emosional terhadap karir atau pekerjaan istrinya. Di Indonesia, iklim paternalistik dan otoritarian yang sangat kuat, turut menjadi faktor yang membebani peran ibu bekerja, karena masih terdapat pemahaman bahwa pria tidak boleh mengerjakan pekerjaan wanita, apalagi ikut mengurus masalah rumah tangga. Masalah rumah tangga adalah kewajiban sepenuhnya seorang istri. Masalah yang kemudian timbul akibat bekerjanya sang istri, sepenuhnya merupakan kesalahan dari istri dan untuk itu ia harus bertanggung jawab menyelesaikannya sendiri. b) Masalah pengasuhan

terhadap anak, biasanya dialami oleh para ibu bekerja yang mempunyai anak kecil/balita/batita. Semakin kecil usia anak, maka semakin besar tingkat *stress* yang dirasakan. Rasa bersalah karena meninggalkan anak untuk seharian bekerja, merupakan persoalan yang sering dipendam oleh para ibu yang bekerja. Fakta membuktikan bahwa tidak semua perusahaan memiliki fasilitas *child care* dan ruang menyusui. Akibatnya, banyak tenaga kerja wanita yang harus pulang di jam istirahat untuk menyusui maupun memompa susu yang kemudian diberikan kepada anak. Ini menjadi kendala dan kesulitan tersendiri bagi tenaga kerja wanita yang memiliki anak bayi karena waktu istirahat mereka digunakan bukan untuk beristirahat dan juga menambah besar pengeluaran dengan harus kembali ke rumah dan ke kantor lagi (Batam Pos, 2007). c) Pekerjaan dan aturan kerja yang kurang berpihak pada kepentingan peran buruh sebagai ibu rumah tangga. Misalnya pada buruh pabrik yang bekerja shift, sangat terbuka kemungkinan jam pulang kerja di tengah malam yaitu antara 23.00-04.00. Selain itu, Kebijakan perusahaan untuk wanita hamil. Tidak sedikit buruh baru mendapat libur atau cuti setelah melahirkan, bukan sebelumnya, sehingga mereka harus tetap masuk kerja dalam keadaan hamil tua (Batam Pos, 2007).

Ketiga, faktor relasional. Dengan bekerjanya suami dan istri, maka otomatis waktu untuk keluarga menjadi terbagi. Waktu untuk menjalin dan mempertahankan kebersamaan dengan suami dan anak-anak menjadi lebih terbatas.

Tuntutan dan keluhan dari keluarga akan mengurangi persepsi positif pihak keluarga dan diri tenaga kerja wanita itu terhadap perusahaan. Karena perusahaan yang diharapkan sebagai sumber harapan untuk mendapatkan kesejahteraan hidup, malah membuat tenaga kerja wanita dan keluarganya merasa tidak sejahtera, minimal secara psikis.

Dalam upaya menciptakan situasi yang saling menguntungkan perlu adanya *social support* dalam bentuk penerapan *friendly-family policy* dan *friendly-family organizational culture*. Perusahaan perlu menerapkan peraturan yang ramah bagi terlaksananya kesejahteraan keluarga tenaga kerja wanita. Penerapan aturan dan kegiatan yang ramah bagi keluarga akan menjadi sebuah insentif yang meningkatkan motivasi dan komitmen, yang selanjutnya akan mendorong pada tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja. Pemerintah perlu berperan untuk mendukung terbentuknya aturan main yang menguntungkan bagi perusahaan serta bagi tenaga kerja wanita. Lebih lanjut pemerintah pun memegang peranan penting dalam

memonitoring pelaksanaan aturan tersebut serta menyediakan program-program pemerintah yang memfasilitasi terlaksananya penerapan aturan dan kegiatan yang ramah bagi keluarga.

2 Pembahasan

Tenaga kerja wanita memiliki dimensi-dimensi kehidupan yang khas, meskipun kadar dan pengaruh interaksi antar setiap dimensi kehidupan tersebut akan berbeda-beda pada setiap wanita. Berikut ini akan diuraikan mengenai hal-hal yang berpengaruh pada diri wanita yang memiliki peran ganda sebagai tenaga kerja wanita dan karyawan serta beberapa kondisi eksternal diri tenaga kerja wanita dan bagaimana perannya positif dan negatifnya terhadap penyelesaian permasalahan konflik peran yang dialami tenaga kerja wanita ekonomi lemah.

2.1 Keberadaan tenaga kerja wanita di pasar tenaga kerja

Perspektif Marx menggambarkan bahwa untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dari proses produksi maka sistem ini berupaya untuk menekan biaya proses produksi seminimal mungkin. Sehingga pada prakteknya upah buruh dibayar murah, tetapi buruh harus mencurahkan waktu yang panjang untuk bekerja bagi kepentingan kapitalis. Dengan cara ini kapitalis memperoleh keuntungan untuk menambah modal usaha. Perkembangan usaha selanjutnya memerlukan penambahan tenaga kerja yang diambil dari seluruh anggota keluarga. Marx dan Engels dalam hal ini mengemukakan keluarga kelas proletar khususnya kaum ekonomi individu dalam kelas buruh sedemikian memprihatinkan sehingga istri dan anak-anak mereka terpaksa bekerja berjam-jam lamanya dalam pabrik untuk mencukupi pendapatan demi kelangsungan keluarga mereka. Memperhatikan faktor diatas bahwa keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja merupakan pengaruh dari faktor eksternal yang menjadi faktor penarik untuk bekerja yakni adanya kesempatan yang ditawarkan oleh kapitalis. Faktor selanjutnya adalah faktor internal yang merupakan faktor pendorong untuk bekerja yaitu kesulitan ekonomi (FISIP USU, 2003).

2.2 Karakteristik wanita bekerja

Wanita yang bekerja menghabiskan rata-rata 7 sampai 9 jam dalam satu hari, atau 42 sampai 54 jam dalam satu minggu di kantor. Berarti ia

hanya memiliki sisa waktu dua pertiga dari wanita yang tidak bekerja. Waktu ini masih harus ia atur untuk pengasuhan anak, mengurus suami, bersosialisasi dengan keluarga besar dan lingkungan sosial, serta untuk mengurus diri wanita itu sendiri. Konsekwensi yang harus dihadapi adalah terbaginya waktu dan perhatian antara urusan di rumah tangga dan urusan pekerjaan di kantor. Bagi para wanita, waktu kerja yang panjang ditambah oleh tuntutan pekerjaan rumah tangga menyulitkan mereka untuk mengasuh anak dan mewujudkan *attentive parenting* (Hochschild, 1989, dalam Widyawati & Tulus, 2007).

Sementara dampak fisik dan pengaruh psikologis yang ia dapatkan dari aktivitas kerja adalah dengan tercurahnya perhatian wanita pada pekerjaan, maka sebagian besar energi dan waktu terbagi. Biasanya tenaga kerja wanita bekerja pada pagi hari sampai sore. Pada waktu tersebut kondisi fisik sedang prima dan selanjutnya wanita yang bekerja akan pulang ke rumah dengan sisa energi yang ada. Sulit bagi mereka yang bekerja misalnya sebagai buruh pabrik untuk menghemat pengunaannya, karena bagi tenaga buruh ini, aktivitas fisik serta konsentrasi merupakan fokus utama pekerjaannya. Hal yang paling umum dikeluhkan pada wanita bekerja, terutama yang baru memulai pekerjaan salah satunya dampak pada faktor relasional dengan suami. Karena wanita mencurahkan seluruh waktu dan energinya untuk memberi kesan bagus di pekerjaan (Brizendine, 2006). Jika komunikasi tidak berjalan efektif, dan dukungan suami dirasakan kurang, maka sangat mungkin menimbulkan masalah perkawinan.

2.3 Hambatan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi

Shapiro dan Noble (2001) mengidentifikasi bahwa terdapat tiga tema yang secara konsisten terjadi pada karyawan diseluruh dunia, termasuk juga yang terjadi di Indonesia, yang mereka rasakan sebagai hambatan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketiganya yaitu kurangnya fleksibilitas dalam kebijakan dan kegiatan kerja, kurangnya ketersediaan waktu dan kemampuan untuk mengurus keluarga, dan dampak negatif yang dirasakan dari pekerjaan yang terlampau banyak serta jam kerja yang panjang (Bardoel & De Cieri, 2007).

2.4 Motivasi wanita bekerja

Apakah yang sebenarnya melandasi tindakan para ibu tersebut untuk bekerja di luar rumah, atau motif-motif apa saja yang mendasari kebutuhan mereka untuk bekerja di luar rumah, hingga mereka mau menghadapi berbagai resiko atau pun konsekuensi yang akan dihadapi. Berikut ini adalah beberapa diantaranya (Jacinta F. Rini, 2002):

1. Kebutuhan finansial
Terutama pada masyarakat kelas ekonomi bawah, seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat wanita tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah, meskipun ia sebenarnya tidak ingin bekerja.
2. Kebutuhan sosial-relasional
Ada pula ibu-ibu yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan sosial-relasional yang tinggi, dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja. Bergaul dengan rekan-rekan di kantor, menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal di rumah. Faktor psikologis seseorang serta keadaan internal keluarga, turut mempengaruhi seorang ibu untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.
3. Kebutuhan aktualisasi diri
Abraham Maslow pada tahun 1960 mengembangkan teori hirarki kebutuhan, yang salah satunya mengungkapkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri, dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalani. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Dengan berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi, adalah bagian dari proses penemuan dan pencapaian kepenuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi atau pun karir, merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita di jaman sekarang ini – terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada wanita untuk meraih jenjang karir yang tinggi. Bagi wanita yang sejak sebelum menikah sudah bekerja karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri

yang tinggi, maka ia akan cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Mereka merasa bekerja dan pekerjaan adalah hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, menyokong *sense of self* dan kebanggaan diri, selain mendapatkan kemandirian secara finansial.

Pada pembahasan kali ini penulis memfokuskan pada tenaga kerja wanita dari tingkat ekonomi lemah. Pada tenaga kerja wanita ini kebutuhan ekonomi dan keharusan membantu suami untuk memenuhi kebutuhan keluarga menjadi motivasi terbesar mengapa ia bekerja.

2.5 Manfaat Bekerja Bagi Wanita

Bekerja mempunyai manfaat positif bagi wanita bekerja maupun bagi keluarga. Beberapa segi positifnya adalah (Jacinta F. Rini, 2002):

1. Mendukung ekonomi rumah tangga
Dengan bekerjanya istri, berarti sumber pemasukan keluarga tidak hanya satu, melainkan dua. Dengan demikian, pasangan tersebut dapat mengupayakan kualitas hidup yang lebih baik untuk keluarga, seperti dalam hal : gizi, pendidikan, tempat tinggal, sandang, liburan dan hiburan, serta fasilitas kesehatan
2. Meningkatkan harga diri dan pematapan identitas
Bekerja, memungkinkan seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri, dengan cara yang kreatif dan produktif, untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya; dan pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan.
3. Relasi yang sehat dan positif dengan keluarga
Wanita yang bekerja, cenderung mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dan bervariasi, sehingga cenderung mempunyai pola pikir yang lebih terbuka, lebih energik, mempunyai wawasan yang luas dan lebih dinamis. Dengan demikian, keberadaan istri bisa menjadi partner bagi suami, untuk menjadi teman bertukar pikiran, serta saling membagi harapan, pandangan dan tanggung jawab.
4. Pemenuhan kebutuhan sosial

Setiap manusia, termasuk para ibu, mempunyai kebutuhan untuk menjalin relasi sosial dengan orang lain. Dengan bekerja, seorang wanita juga dapat memenuhi kebutuhan akan “kebersamaan” dan untuk menjadi bagian dari suatu komunitas. Bagaimana pun juga, sosialisasi penting bagi setiap orang untuk mempunyai wawasan dan cara berpikir yang luas, untuk meningkatkan kemampuan empati dan kepekaan sosial. Hal yang terpenting, adalah untuk dapat menjadi tempat pengalihan energi secara positif, dari berbagai masalah yang menimbulkan stres, entah masalah yang sedang dialami dengan suami, anak-anak maupun dalam pekerjaan. Dengan sejenak bertemu dengan rekan-rekan kerja, mereka dapat saling *sharing*, berbagi perasaan, pandangan dan solusi.

5. Peningkatan *skill* dan kompetensi
Dengan bekerja, maka seorang wanita harus bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan, baik tuntutan tanggung jawab maupun tuntutan *skill* dan kompetensi. Untuk itu, seorang wanita dituntut untuk secara kreatif menemukan segi-segi yang bisa dikembangkan demi kemajuan dirinya. Peningkatan *skill* dan kompetensi yang terus menerus akan mendatangkan nilai lebih pada dirinya sebagai seorang karyawan, selain rasa percaya diri yang mantap.

2.6 Peran Perusahaan

Agar mendapat tenaga kerja yang loyal serta berdedikasi tinggi, perusahaan memerlukan program yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan. Penerapan kebijakan dan kegiatan yang ramah bagi keluarga (*Friendly-family policy*) akan menjadi sebuah insentif yang meningkatkan motivasi dan komitmen, yang selanjutnya akan mendorong pada tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja. Haas, Hwang dan Russel (2000) menganalisis data dari masyarakat berbagai jenis budaya dan menyimpulkan bahwa perusahaan diuntungkan dengan menerapkan kebijakan dan kegiatan yang ramah bagi keluarga. Terbukti bahwa bila kebijakan dan kegiatan yang ramah bagi keluarga ini diterapkan secara efektif, maka dapat menjadi salah satu bentuk strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kebijakan yang diterapkan dapat mengeliminir hambatan yang berhubungan dengan konflik peran tenaga kerja wanita. Misalnya, pada dua masalah yang sering dirasakan yaitu ketersediaan waktu, fasilitas dan ijin untuk mengurus anak, serta fleksibilitas struktur karir.

Perusahaan dapat menyediakan fasilitas berupa 1) *child care*, yang berlokasi dekat dengan kantor. Setiap perusahaan mendapat fasilitas ini secara gratis atau setidaknya dikenakan biaya yang murah. 2) Ruang menyusui bagi tenaga kerja wanita yang sedang dalam masa menyusui. Lokasi ruang menyusui diupayakan tempat yang tenang dan kondusif serta dapat dijangkau tanpa mengabdikan banyak waktu. 3) Transportasi karyawan, yang berfungsi untuk menghemat waktu tempuh perjalanan ke menuju kantor, menjamin keamanan karyawan dan untuk menghemat pengeluaran.

Selanjutnya perlu diterapkan *family-friendly organizational culture*. Terdapat tiga aspek yang tercakup dalam *family-friendly organizational culture*, yaitu pertama, penerapan pada level manajemen. Pada aspek ini ditekankan perlunya meningkatkan *executive responsiveness*. Program yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan pelatihan dan konsultasi bagi para supervisor dan manajer untuk menyampaikan informasi tentang dampak *family-friendly organizational culture* pada peningkatan kinerja karyawan, serta bagaimana melakukan pengukuran kebutuhan karyawan tentang konflik pekerjaan dan keluarga. Pengukuran dilakukan melalui survey, wawancara dan diskusi secara personal dengan karyawan. Kedua, *career development*. Pembuatan strategi jangka panjang oleh bagian *human resources development* (HRD) untuk setiap jabatan yang mempertimbangkan harmonisasi dengan kepentingan keluarga. Secara individual, setiap karyawan pun diarahkan untuk memiliki rencana pengembangan karir yang sesuai dengan hal tersebut. Ketiga, *working hours culture*. Merubah sudut pandang tentang jam kerja yang panjang merupakan hal yang terbaik, semakin panjang jam kerja maka semakin baik kualitas kerjanya. Sudut pandang ini diupayakan berubah seiring dengan merubah norma, sikap, dan perilaku yang diasosiasikan dengan ekspektasi pada jam kerja (Saija Mauno et al, 2005).

Pada akhirnya diharapkan bahwa dengan penerapan kebijakan dan kegiatan yang ramah bagi keluarga, perusahaan akan mendapat rekognisi dari masyarakat sebagai *good corporate citizen* atau *caring organization* (Bardoel & De Cieri, 2007). Tentunya penilaian positif pada perusahaan akan mendatangkan dukungan bagi pekerjaan karyawan yang berasal dari keluarga karyawan dan dari masyarakat.

2.7 Peran Pemerintah

Pembahasan mengenai konflik peran yang dihadapi wanita bekerja merupakan bagian dari isu global tentang kesejahteraan keluarga secara umum. Mengenai kesejahteraan keluarga, akan tercakup didalamnya peran dan fungsi wanita baik sebagai objek maupun subjek dari sistem dunia kerja yang lebih luas. Maka cakupan pembahasan tentang hal tersebut akan melibatkan dan menuntut partisipasi perusahaan yang bersinggungan langsung dan memiliki hubungan saling ketergantungan dengan tenaga kerja wanita. Peran pemerintah pun sangat menentukan dalam hal ini. Melihat fungsi pemerintah sebagai pengayom dan penjamin kesejahteraan masyarakatnya, maka pemerintah memiliki kepentingan yang cukup besar pada perusahaan dan tenaga kerjanya. Selayaknya pemerintah mampu memposisikan diri sebagai mediator serta fasilitator yang juga turut menentukan aturan main ketenagakerjaan.

Pemerintah dapat mengacu dan mengadopsi kebijakan serta program-program yang dilakukan oleh negara-negara lain yang kurang lebih memiliki karakteristik kondisi ekonomi dan sosial kultural mirip dengan Indonesia. Dalam lingkup internasional, lembaga Persatuan Bangsa-bangsa (PBB) melalui *division for social policy and development department of economic and social affairs*, mengajukan program-program dan pelayanan sosial yang dapat dilakukan sebagai bentuk peningkatan *family policies*. Lembaga ini melakukan survey di delapan negara di dunia mengenai program-program dan pelayanan sosial yang dilakukan negara-negara tersebut. Tujuan dari upaya ini adalah untuk menguatkan keluarga serta mendorong peningkatan bidang sosial ekonomi masyarakat dengan menggunakan keluarga sebagai kerangka acuan dalam bertindak. Pelayanan sosial yang diterapkan merupakan tindakan langsung dan spesifik, Misalnya menyediakan *day care*, *public housing*, dan sumbangan atau subsidi keuangan bagi masyarakat ekonomi lemah. Namun ada juga yang memberi pengaruh tidak langsung pada keluarga. Misalnya dengan memberikan konseling dan bimbingan pada keluarga serta memberi dukungan informasi pada pembuat keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan keluarga.

Terdapat tujuh hal yang menjadi isu sentral dalam pembentukan *family policy*, yaitu 1) program bantuan untuk masyarakat miskin yang bertujuan untuk membantu keperluan pengasuhan anak dari segi ketersediaan dana, hal ini termasuk bagi orang tua tunggal. 2) penyediaan *child care*, hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan meningkatnya

jumlah wanita yang masuk dunia kerja. 3) Kesehatan, 4) Pendidikan, diarahkan untuk merancang bentuk dukungan yang dapat disediakan untuk meningkatkan peran orang tua dalam membesarkan anak-anaknya. Pendidikan juga diarahkan untuk menghindari terjadinya perkembangan pola interaksi negatif maupun masalah-masalah psikologis pada anak dan remaja. 5) Konseling, yang disediakan untuk menangani masalah pernikahan, seperti konflik dengan pasangan (termasuk karena masalah pekerjaan), kegagalan pernikahan, kemiskinan dan masalah kebutuhan rumah tangga, serta menghadapi situasi stres dan tekanan. 6) *families of indigenous population*, dan 7) peran ayah dalam keluarga, isu ini diarahkan untuk mendidik pasangan suami istri agar menyadari dan memahami tentang pernikahan dan memiliki keterampilan mengasuh anak. Para ayah didorong untuk berpartisipasi lebih aktif dalam proses membesarkan anak (United Nation, 2001).

Adanya kebijakan, fasilitas dan kegiatan yang dibuat oleh perusahaan dan pemerintah untuk mendukung tenaga kerja wanita agar tetap dapat berperan ganda tanpa harus mengalami konflik peran, merupakan bentuk *social support* yang sangat berarti.

2.8 Upaya peningkatan kualitas diri tenaga kerja wanita

Wanita bekerja perlu berintrospeksi diri dan melakukan peningkatan kualitas dirinya. Dukungan-dukungan yang diberikan oleh pihak di luar dirinya merupakan faktor pendukung semata, namun inti dari perbaikan diri yang arahnya pada penyelesaian masalah konflik peran ini haruslah dimulai dari diri tenaga kerja wanita itu sendiri. Terdapat beberapa kiat yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja wanita dalam melakukan peran gandanya, yaitu :

1. Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu bekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri dan sekaligus karyawan. Untuk itu ada beberapa anjuran yang bisa dipraktekkan :

- a. Tentukan dan tetapkan tujuan dalam bekerja.
- b. Tetapkan prioritas
- c. Delegasikan beberapa tugas (baik tugas kantor maupun tugas rumah) kepada orang lain.

2. Manajemen Keluarga

Berperan ganda, membutuhkan komitmen yang tinggi baik sebagai karyawan/profesional maupun sebagai ibu. Jika di rumah, seorang ibu akan dituntut komitmennya untuk memberikan perhatian pada anggota yang lain, seperti suami dan anak sementara tidak melupakan pula tanggung jawab rumah tangga. Untuk itu, mempekerjakan pembantu rumah tangga akan sangat membantu meringankan pekerjaan rutin. Dengan demikian, sepulang kerja atau pun waktu libur dapat lebih rileks, punya waktu untuk bersantai bersama keluarga dan bahkan berkomunikasi secara intensif dengan suami dan anak-anak.

Bagi pasangan yang mempunyai anak relatif lebih besar, dapat ditanamkan pengertian pada mereka untuk ikut membantu mengelola tugas rumah tangga sehari-hari. Ajarkan prinsip kerja sama dan tanggung jawab sejak dini pada anak, agar ia terbiasa bersikap mandiri, berinisiatif dan dapat diandalkan.

Jika anak masih kecil, upayakan untuk menyediakan pengasuh yang baik, bertanggung jawab dan dapat dipercaya oleh ibu dalam mengasuh anak ketika pergi bekerja. Alangkah baiknya jika ada anggota keluarga lain seperti orang tua, adik atau kakak yang dapat dimintai pertolongan menjaga, mengawasi dan menemani anak. Mekanisme tersebut tidak ada salahnya digunakan, terutama karena wanita sendiri pada waktu-waktu tertentu membutuhkan *quality time* bersama suami, dan mempertahankan keharmonisan perkawinan.

3. Manajemen Pekerjaan

Untuk mengusahakan *quality time* bersama keluarga, wanita perlu bersikap lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan. Makin wanita tidak efisien dan produktif, makin banyak pekerjaan yang tertunda dan makin wanita malas untuk menyelesaikannya, hingga menghambat hubungan Wanita dengan keluarga. Meskipun sudah di rumah, pikiran wanita melayang ke kantor/pekerjaan dan Wanita jadi tegang terus mengingat *deadline* yang sudah dekat. Akibatnya, wanita stress dan sensitif terhadap anak-anak dan suami. Jadi, manajemen keluarga yang baik, dipengaruhi pula oleh manajemen waktu dan produktivitas yang baik di tempat kerja. Seperti yang telah diungkap sebelumnya, jika mungkin, delegasikan beberapa pekerjaan yang dapat Wanita berikan pada orang lain agar waktu kerja wanita lebih efisien dan produktivitas wanita pun maksimal.

4. Manajemen Diri

Untuk bisa mengatur diri sendiri, perlu mengenali diri sendiri. Perlu mengenali seberapa tinggi tingkat toleransi terhadap stress dan hal-hal apa saja yang dapat membuat stres. Menghindarkan diri dari tindakan-tindakan atau kegiatan yang hanya akan menambah persoalan, dan merubah cara berpikir irasional yang mengganggu kenyamanan hidup. Wanita perlu menciptakan suasana rileks dalam hati dan berpikirlah positif, agar tidak terlalu tegang dan mudah reaktif terhadap orang lain. Sering-sering bercanda dengan keluarga dan teman-teman, sangat bermanfaat untuk melepaskan kejenuhan, ketegangan dan kebosanan.

5. Memelihara Dukungan Sosial

Memelihara hubungan baik dengan rekan-rekan di sekeliling serta atasan, sangatlah penting untuk mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu. Bahkan, dukungan moral dan emosional dari rekan-rekan dan atasan, dapat membuat lebih bersemangat kerja. Keberadaan mereka, juga dapat berperan dalam membantu saat menghadapi masalah keluarga. Pengertian dan perhatian mereka, membuat merasa lebih nyaman saat harus meninggalkan kantor atau menunda pekerjaan karena masalah-masalah berat dan penting di keluarga. Keberadaan rekan-rekan, akan membantu dalam mendelegasikan beberapa pekerjaan.

3 Penutup

3.1 Kesimpulan

Kebutuhan ekonomi keluarga pada tenaga kerja wanita tingkat ekonomi lemah membuat wanita tersebut merasa dituntut dan merasa perlu untuk bekerja. Namun terdapat situasi-situasi yang menghadapkan tenaga kerja wanita tersebut pada konflik antara peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Padahal interaksi antara tenaga kerja wanita dan perusahaan haruslah dibangun atas dasar hubungan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Maka hendaknya segala karakteristik dan latar belakang yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita ini, dapat diselaraskan dengan kepentingan perusahaan, dalam posisi yang saling membutuhkan dan saling menguntungkan.

Partisipasi aktif ketiga pihak yaitu tenaga kerja wanita itu sendiri, perusahaan dan pemerintah merupakan solusi penyelesaian konflik peran yang dihadapi tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita perlu meningkatkan kualitas dirinya dalam melakukan manajemen peran antara sebagai

karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Tenaga kerja wanita harus berupaya melakukan manajemen waktu, manajemen keluarga, manajemen pekerjaan, manajemen diri, dan memelihara dukungan sosial. Perusahaan perlu menerapkan *friendly family policies* dan *family-friendly organizational culture* untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan sebagai dukungan sosial pada tenaga kerja wanita. Hendaknya Pemerintah membuat kebijakan dan aturan main, serta program yang mendorong kesejahteraan keluarga dan menguntungkan perusahaan. Adanya kebijakan, fasilitas dan program yang dibuat oleh perusahaan dan pemerintah untuk mendukung tenaga kerja wanita agar tetap dapat berperan ganda tanpa harus mengalami konflik peran, merupakan bentuk *social support* yang sangat berarti.

3.2 Saran

Pada bidang kerja yang feminin, *social support* akan datang dengan sendirinya karena tanpa disadari budaya masyarakat yang patrilineal ini akan lebih mendukung wanita yang bekerja pada bidang kerja yang feminin dari pada bidang kerja yang maskulin. Melihat perkembangan fenomena wanita bekerja, yang akan selalu meningkat dari segi kuantitas maupun kualitas beban kerja, dengan bidang kerja yang bervariasi (baik feminin atau maskulin), maka penting bagi masyarakat untuk mengupayakan *social support* bagi tenaga kerja wanita apapun bidang kerjanya. Upaya membangun *social support* ini salah satunya dilakukan dengan menanamkan dasar-dasar pemahaman kesetaraan gender. Tentunya kesetaraan gender yang sesuai dengan kerangka aturan Islam. Hak untuk mengembangkan diri pada bidang akademis dan pekerjaan merupakan hak semua orang, tidak terbatas wanita atau pria. Sementara mengenai peran di rumah tangga, perlu dikaji lebih dalam bahwa aturan agama sesungguhnya tidak menghambat peran wanita di masyarakat. Salah satu contoh upaya ini adalah dengan memberikan pendidikan pada calon pasangan suami istri tentang tujuan pernikahan, fungsi dan peran suami istri, dalam bentuk kajian pranikah. Selanjutnya ditekankan bahwa untuk membentuk karakter anak, perlu pola asuh yang efektif, maka suami sebagai ayah berpartisipasi aktif dalam pengasuhan anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bardoel, E.A., De Cieri. 2007. 'Reconciling Work and Family Responsibilities : a global Perspective', *Proceeding of international conference*. UBAYA : Surabaya.
- Brizendine, Louann. 2006. *The Female Brain*. UFUK Press.
- Batam Pos. 2007. *Selalu Terlupakan Masalah Buruh Wanita*. <http://www.batampos.co.id>.
- Mauno, Saija, Kinnunen, Ulla, Pyykko, Mervi. (2005). 'Does Work-Family Conflict Mediate The Relationship Between Work-Family Ulture And Self-Reported Distress? Evidence From Five Finnish Organizations'. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 78, 509-530. [http://www. Bpsjournals.co.uk](http://www.Bpsjournals.co.uk)
- Rini, Jacinta F. 2002. *Wanita Bekerja*. <http://www.E-psikologi.com>.
- United Nations. 2001. *Approaches to family policies : a profile ef eight countries*. Division for social policy and development departement of economic and social affairs United Nations, New York.
- Universitas Sumatra Utara. 2003. *Wanita dan struktur sosial*. FISIP Universitas Sumatra Utara.