

PEREMPUAN DI SEKTOR PUBLIK

Leny Nofianti

Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Email: lenynofianti@yahoo.com

Abstract: *The productive role that is often referred to the role of the public sector by women are in formal or informal sectors. Women working in the public sector generally have an education that tend to be high. Women want to realize the education she receives in terms of work. Women apply that knowledge in work. Work is an achievement to be able to improve the lives of humans. This paper analyzes how the role of women working in the public sector and the problems they face with multiple roles. Gender issues that arise in the formal sector is that most women are in the lower position rather than men.*

Kata Kunci: *Perempuan, Sektor Publik, Gender*

PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan berperan pada sector produktif sepertinya bukan hal baru untuk diperbincangkan. Peran produktif adalah peran yang dilakukan oleh seseorang menyangkut pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa, baik untuk dikonsumsi maupun untuk diperdagangkan¹. Peran yang sering pula disebut dengan peran disektor publik.

Sektor publik lebih identik dengan karakter maskulin yang tegas, berani, cekatan dan cepat dalam mengambil keputusan, sehingga dikatakan bahwa sektor publik merupakan domain laki-laki. Kekuasaan publik identik dengan persaingan dan konflik dalam penyelesaian masalah, sedangkan karakteristik unggul dari feminitas berupa kesabaran, kejujuran dan kesetiaan dianggap tidak perlu dan tidak memiliki karakteristik unggul.

Meskipun jumlah komposisi perempuan yang bekerja di sektor publik masih rendah dibandingkan jumlah laki-laki yang bekerja di sektor publik, tetapi jumlah perempuan yang bekerja di sektor publik dari tahun ketahun terus meningkat. Hal ini disebabkan selain kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat, juga karena adanya permintaan penerimaan tenaga kerja

perempuan dan semakintingginya tingkat pendidikan perempuan. Faktor ini yang membuat peningkatan pada perempuan untuk bekerja.

Komposisi perempuan yang bekerja di sektor publik dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK adalah proporsi penduduk usia kerja yang sudah bekerja atau masih mencari pekerjaan terhadap penduduk usia kerja yaitu 15 tahun ke atas. TPAK dapat menjadi indikator sejauh mana keberhasilan pemerintah dalam memberikan ruang bagi partisipasi kesetaraan gender dan peluang kerja bagi perempuan khususnya pendidikan dan pekerjaan di sektor formal.

Berdasarkan jumlah angkatan kerja (penduduk usia produktif yaitu umur 15 sampai dengan 65 tahun) pada Provinsi Riau tahun 2015, terdapat jumlah tenaga kerja sebesar 3.886.365, terdiri dari 1.996.078 laki-laki dan 1.890.287 perempuan. Dari jumlah angkatan kerja tersebut jumlah angkatan kerja yang bekerja sebesar 1.873.927 terdiri dari tenaga kerja laki-laki 1.529.938 dan perempuan 343.989².

Dari data tersebut tampak bahwa hanya 18,36% perempuan yang bekerja di sektor public di Provinsi Riau 2015, dibandingkan

jumlah laki-laki sebesar 81,64% yang bekerja disektor publik. Hal ini bisa saja disebabkan karena implikasi paham ideologis, baik yang dibentuk oleh kultur budaya, ras, dan politik terhadap perempuan, misalnya perempuan tidak dibenarkan masuk ranah publik karena akan mengakibatkan kekacauan. Kekacauan masyarakat dilekatkan sebagai kesalahan perempuan. Selain itu, perempuan menuntut keadilan dan kesetaraan gender dalam semua aturan, kebijakan, program, dan kegiatan publik. Ditambah lagi, peran publik jadi beban berat untuk perempuan dan kalau ada masalah di ranah domestik dianggap kesalahan perempuan.

Tulisan ini menganalisis tentang bagaimana peran perempuan yang bekerja di sektor publik dan permasalahan yang dihadapinya dengan peran ganda yang dimilikinya.

Kajian Teori

Peran

Peran (*role*) adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan seseorang karena status atau kedudukannya. Sedangkan tugas merupakan kegiatan-kegiatan yang harus dijalankan untuk memenuhi hak-hak dan kewajiban-kewajiban (melaksanakan peran)³.

Sedangkan Biddle and Thomas⁴ mendefenisikan peran sebagai "*it is a set of prescription that define the desired behavior of apposition occupant*". Jadi peran adalah satu set preskripsi yang mengandung harapan-harapan dalam bentuk tingkah laku dari suatu posisi yang diduduki. Perilaku dalam peran yang berkaitan dengan peran menurut Biddle dan Thomas⁵ yaitu: 1). Harapan peran dan norma; 2)Penampilan peran; 3)evaluasi dan sanksi.

Beberapa teori yang berkaitan dengan peran ganda perempuan di sektor domestik dan publik yaitu:

- a. Teori *Nature* (dalam Budiman⁶) menjelaskan tentang adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah kodrat sehingga tidak dapat berubah dan bersifat universal. Perbedaan biologis ini memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Manusia, baik perempuan maupun laki-laki, memiliki perbedaan kodrat sesuai dengan fungsinya masing-masing.
- b. Teori Peran oleh Antropolog Robert Linton (dalam Budiman)⁷ menjelaskan tentang interaksi social dalam terminology aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun kita untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya peran sebagai orangtua, peran sebagai wanita, peran sebagai pekerja,dll.
- c. Teori Hull (dalamAsfar)⁸ menyatakan bahwa suami menyerahkan tugas domestik kepada istri. Suami merupakan kepala keluarga sedangkan istri merupakan kepala rumah tangga yang memiliki kekuatan.
- d. Freiden (dalam L.Moore)⁹ menyatakan bahwa wanita usahanya keras untuk menyerupai pria. Namun wanita tidak perlu mengorbankan perkawinannya dan peran mereka sebagai ibu hanya untuk karier. Betapapun tinggi karier yang sudah

diraih dan dicapai oleh seorang wanita. Freiden mengajak wanita berperan dalam dunia public tanpa mengajak lelaki ikut berperan dalam dunia rumah tangga.

- e. Harriet Taylor (dalam Darwin)¹⁰ mengatakan bahwa wanita diberi kesempatan dalam hal ekonomi, sipil yang sudah sama namun dalam hal-hal domestik masih berbeda. Urusan domestik tetap merupakan urusan seorang istri.

Ada beberapa keadaan perempuan, yaitu;

- 1) sudah mandiri dan bekerja
- 2) Semata-mata sebagai nyonya rumah
- 3) Sebagai mitra, setiap pasangan suami istri tentu mempunyai pola sendiri bagaimana menjalankan kemitraan tersebut.

Peran 'ibu rumah tangga' dan peran 'perempuan bekerja' sebenarnya bukan baru muncul saat sekarang ini. Sejak zaman dahulu sudah banyak perempuan yang disamping melaksanakan tugas-tugas rumah tangga tetapi juga bekerja dalam rangka menunjang ekonomi keluarga. Banyak pekerjaan-pekerjaan seperti bercocok tanam di halaman, beternak, memintal benang atau menenun, menjahit, menjual kue dan sebagainya. Namun semua itu dilaksanakan di rumah, sehingga tidak menimbulkan masalah. Pelaksanaan kerja tersebut dapat sejalan dengan penyelesaian tugas-tugas rumah tangga.

Di zaman modern ini semua telah berubah. Pekerjaan-pekerjaan seperti memintal benang atau menenun, menjahit, membuat kue sudah 'dipabrikkan'. Di samping itu jangkauan kerja perempuan sudah lebih luas lagi. Perempuan bisa menjadi dokter, insinyur, diplomat, pengusaha dan sebagainya yang semuanya itu tidak dapat dikerjakan di rumah. Untuk

bekerja perempuan harus keluar rumah, keluar kota bahkan ke luar negeri. Peran ganda perempuan yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perempuan bekerja mulai menimbulkan masalah.

Beberapa alasan yang mendorong perempuan memasuki 'dunia kerja' adalah:

- a. 'Kondisi luar' yang memungkinkan dan menarik perempuan untuk bekerja. Kondisi atau situasi saat ini membuat pekerjaan rumah tangga tidak terlalu repot lagi. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya pembatasan kelahiran, kecanggihan alat-alat rumah tangga, adanya *cleaning service*, tempat-tempat penitipan anak dan sebagainya. Semua itu membuat ibu rumah tangga memiliki waktu luang lebih banyak.
- b. Motif ekonomi, mendorong perempuan untuk bekerja karena kepentingan ekonomi keluarga. Kebanyakan dari mereka bekerja karena rendahnya penghasilan suami atau karena ingin meningkatkan taraf kehidupan.
- c. Motif psikologis, disini perempuan terdorong untuk bekerja karena kesenangan, menghilangkan kesepian/kejenuhan dirumah, menghilangkan rasa terisolir secara social dan (terutama bagi mereka yang sudah berpendidikan tinggi), bekerja adalah sebagai kebutuhan aktualisasi diri.
- d. Adanya rasa tanggung jawab social, karena telah mengambil fasilitas untuk belajar di universitas dan sekarang saatnya untuk mengamalkan ilmu yang telah di dapatkan di masyarakat.

Menurut Coontz (dalam Suadirman)¹¹ Perempuan yang bekerja juga didorong faktor tingkat kebosanan yang tinggi jika harus dirumah sajadan perempuan merasa mendapatkan kepuasan tersendiri saat bekerja di luar rumah.

Konflik Peran

Ada begitu banyak definisi dari konflik. Meskipun ada makna-makna yang saling menyimpang. Konflik harus dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait, ada tidaknya konflik merupakan masalah persepsi. Jika tidak seorangpun sadar akan adanya suatu konflik, maka umumnya disepakati bahwa tidak ada konflik. Jadi dapat didefinisikan pertentangan atau konflik adalah suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negative, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama¹².

Perempuan yang bekerja disektor public dan berkeluarga bisa mengalami konflik peran, yang dinamakan *intra-role-conflict* atau konflik antar peran. Adapun sebabnya karena perempuan tersebut memegang dua posisi peran sekaligus, sementara tuntutan keduanya bisa tidak selaras bahkan kadang-kadang bertentangan. Disini muncul kebingungan pada perempuan, pertanyaan-pertanyaan seperti 'siapa saya' dan 'bagaimana saya seharusnya?', menimbulkan kesulitan terutama menurut teori peran mengakibatkan ketegangan pikiran dan ketidakstabilan emosi.

Konsep Kesetaraan Gender

Gender adalah kebudayaan yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki dalam keluarga dan masyarakat. Relasi gender ini misalnya dalam bentuk pembagian peran, kedudukan, hak dan kewajiban serta tanggung jawab. Pola relasi ini berubah dari waktu ke waktu dan berbeda antar budaya yang berbentuk melalui proses sosialisasi. Kaitannya dengan isu kesetaraan gender adalah dimana budaya yang mengatur relasi perempuan dan laki-

laki tersebut mengarah kepada ketidakadilan gender sekaligus perubahan social.

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara jenis perempuan dan laki-laki terjadi melalui proses panjang. Terbentuknya perbedaan gender dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, bahkan dikonstruksikan secara social atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun Negara (hukum)¹³. Melalui proses panjang sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan. Seolah-olah bersifat biologis dan tidak bisa diubah lagi sehingga perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat perempuan dan kodrat laki-laki.

Sebaliknya konstruksi social gender yang terisolasi secara evolusional dan perlahan-lahan mempengaruhi biologis masing-masing jenis kelamin. Misalnya karena konstruksi social gender, kaum laki-laki bersifat kuat, agresif, maka kaum laki-laki kemudian terlatih dan terisolasi serta termotivasi untuk menjadi atau menuju kepada sifat gender yang ditentukan oleh suatu masyarakat tersebut; yakni secara fisik lebih kuat dan lebih besar. Sebaliknya karena kaum perempuan harus lemah lembut, maka sejak bayi proses sosialisasi tersebut tidak saja berpengaruh kepada perkembangan emosi dan visi serta ideology kaum perempuan, tetapi juga mempengaruhi perkembangan fisik dan biologis selanjutnya.

Karena proses sosialisasi dan rekonstruksi berlangsung secara mapan dan lama, akhirnya menjadi sulit dibedakan apakah sifat-sifat gender itu, seperti kaum perempuan lemah lembut dan laki-laki kuat perkasa, dikonstruksikan oleh masyarakat atau kodrat biologis yang ditentukan oleh Tuhan.

Perbedaan gender selanjutnya melahirkan peran gender. Adapun peran gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan

ketidakadilan gender. Namun yang menjadi isu atau masalah, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan atau ketimpangan baik bagi laki-laki terutama terhadap perempuan (*gender gap*). Ketimpangan gender merupakan system dan struktur dimana kaum perempuan menjadi korban dari system tersebut.

Ketimpangan gender berdampak negative terhadap perempuan dan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk seperti marginalisasi, subordinasi, stereotype, kekerasan dan beban kerja ganda. Hal tersebut telah mempromosikan perempuan sebagai *the second sex*.

Akhirnya kita harus mengakui bahwa posisi perempuan dalam kebudayaan tidaklah sebaik posisi laki-laki. Menurut Priyo Soemando, hampir dalam semua kebudayaan dunia perempuan menempati posisi dibelakang. Dikotomi pembagian peran/kerja perempuan di wilayah domestik dan laki-laki di wilayah public secara empiric menenggelamkan perempuan kedalam urusan domestik. Padahal justru peran di sektor public memungkinkan perempuan bisa berkembang lebih luas lagi.¹⁴ Sebagaimana dimaklumi, bidang domestik sering kali tidak memperoleh penghargaan public meskipun itu dilakukan oleh laki-laki sekalipun. Sikap seksis dan diskriminatif sangat transparan dalam hubungannya dengan penilaian atas peran perempuan (dan juga laki-laki) di bidang domestic.

Diskriminatif gender hampir selalu terjadi karena perempuan ditempatkan dalam kutub pelengkap (hal-hal yang tidak dimiliki laki-laki sehingga dapat dilengkapi perempuan) atau negative (lawan dari karakteristik positif yang dilekatkan pada laki-laki).

Dominasi terbentuk, dirembesi dan dipertahankan melalui pelbagai institusi dan nilai-nilai dalam masyarakat. Dominasi

beroperasi lewat ideology yang dengan gagahnya mempertahankan ketimpangan relasi gender. Ideology tersebut adalah ideology gender yang patriarkis.

Ideology gender sendiri dapat beroperasi dalam waktu lama dalam masyarakat Karen didukung dengan system kepercayaan gender (*gender believe system*). Kepercayaan gender ini mengacu pada rangkaian kepercayaan dan pendapat tentang perempuan dan laki-laki, dan tentang kualitas maskulin dan feminitas. Dengan kata lain, system kepercayaan gender mencakup elemen dekriptif dan preskriptif yaitu kepercayaan bagaimana seharusnya perempuan dan laki-laki itu. Ideologi gender mengakibatkan ketidaksetaraan peran pada titik lemah.

Jadi dalam pandangan feminis yang memperjuangkan kesetaraan gender, adanya ketimpangan yang mengakibatkan diskriminasi, marginalisasi, subordinasi, stereotype, kekerasan dan beban ganda terhadap perempuan adalah akibat konstruksi budaya patriarkis.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang didasarkan pada upaya membangun pandangan yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran *holistic* (menyeluruh). Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistic dan kuantitatif lainnya. Penelitian ini akan mengumpulkan data kualitatif untuk menjawab persoalan dari permasalahan penelitian.

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa dokumentasi, berasal dari data sekunder, observasi (pengamatan) serta melakukan wawancara dengan beberapa informan.

Selanjutnya data dianalisis secara deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

Peran perempuan bekerja di sektor public

Peran produktif yang sering disebut dengan peran disektor public yang dilakukan perempuan terdapat di sektor formal atau informal. Sektor formal adalah sektor dimana pekerjaan didasarkan atas kontrak kerja yang jelas dan pengupahan diberikan secara tetap atau kurang lebih permanen. Pekerja sector formal dapat digolongkan terampil dan berpendidikan, sedangkan sector informal tidak terampil dan tidak berpendidikan.

Pada masyarakat perkotaan, peran perempuan mengalami perubahan sebagai reaksi atas perubahan struktur perekonomian diperkotaan yang mengarah pada proses industrialisasi. Perempuan yang bekerja disektor formal cenderung memiliki tingkat pendidikan dan ketrampilan, akses lembaga keuangan, produktivitas tenaga kerja serta tingkat upah yang juga relative lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang bekerja disektor informal.

Hal ini membuktikan bahwa tingkat intelektualitas perempuan di sektor formal dituntut lebih karena pada dasarnya pekerjaan di sektor formal menuntut para pekerjanya untuk taat pada peraturan yang biasanya tertulis, pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran aturan, ada cuti yang dapat diambil, jam kerja yang jelas serta upah yang cenderung stabil atau diperoleh secara berkala (perbulan). Beberapa perempuan yang bekerja di sektor formal dapat disebut juga dengan istilah perempuan karier karena istilah perempuan karier adalah perempuan yang berpendidikan tinggi dan mempunyai status tinggi dalam pekerjaannya yang berhasil dalam berkarya yang dikenal

sebagai perempuan bekerja atau perempuan berkarya¹⁵

Perempuan bekerja di sektor publik umumnya sudah memperoleh pendidikan yang cenderung tinggi. Perempuan ingin merealisasikan pendidikan yang diterimanya dalam hal bekerja. Dalam masa pendidikan perempuan memperoleh ilmu dari pendidikan yang dijalannya. Perempuan mengaplikasikan ilmu tersebut dengan bekerja. Bekerja merupakan sebuah pencapaian untuk dapat meningkatkan taraf hidup manusia.

Masalah gender yang timbul pada sector formal adalah bahwa kebanyakan jabatan perempuan berada dilapisan bawah atau lebih rendah disbanding jabatan laki-laki. Hal ini terkait dengan stereotype yang terjadi di tempat kerja yang menganggap bahwa perempuan lebih memiliki tingkat emosional yang tinggi sehingga tidak cocok bila dipekerjakan sebagai pimpinan. Masalah rendahnya jabatan tadi berimplikasi pada rendahnya tingkat pendapatan. Akar dari tingkat pendapatan sebenarnya adalah tingkat pendidikan¹⁶. Pada sisi lain terdapat kenyataan bahwa pendidikan tinggi merupakan suatu hal yang langka bagi kebanyakan perempuan dinegara-negara berkembang¹⁷.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Provinsi Riau tahun 2013¹⁸, bahwa dari 57 SKPD yang menjadi sampel, jumlah SKPD yang dikepalai oleh perempuan hanya sebanyak 6 (enam) orang atau 10,53% dan sebanyak 51 (lima puluh satu) orang atau 89,47% SKPD dikepalai oleh laki-laki.

Pada tahun 2015 kepala SKPD yang dikepalai oleh perempuan di Provinsi Riau hanya 4 orang, dan tahun 2016 hanya 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi perempuan yang menduduki posisi jabatan tertinggi pada suatu SKPD di Provinsi Riau masih tergolong rendah.

Perempuan banyak menduduki posisi pada jabatan staf yang tidak memiliki wewenang dalam pengambilan kebijakan, sehingga kebijakan yang diambil kadang kala tidak responsif gender.

Pada penelitian yang dilakukan Nofianti¹⁹ menunjukkan bahwa nilai akuntabilitas kinerja paling tinggi terdapat pada SKPD yang dikepalai oleh seorang perempuan. Akuntabilitas kinerja tersebut diukur dengan menggunakan indikator dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja SKPD yang dikeluarkan oleh Inspektorat Propinsi Riau. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yang meliputi pencapaian sasaran organisasi.

Hal ini menunjukkan asumsi bahwa perempuan tidak bisa bekerja dengan cekatan, berani, tegas dan cepat dalam mengambil keputusan dapat terbantahkan. Bahkan perempuan dengan sifat feminisnya bisa mengendalikan suatu organisasi dengan lebih baik, ini dapat terjadi apabila perempuan tersebut memiliki pengetahuan yang baik, pendidikan yang tinggi, serta keseimbangan antara pengetahuan dunia dan pengetahuan akhirat (agama).

Hal ini juga berarti bahwa walaupun komposisi perempuan yang menduduki posisi strategis di suatu SKPD masih tergolong sedikit, tetapi data di lapangan menunjukkan bahwa SKPD terbaik terdapat pada SKPD yang dipimpin oleh perempuan. Dengan kata lain bahwa perempuan di posisi strategis pun bisa memberikan kemampuan terbaik, sehingga diperoleh hasil penilaian kinerja yang baik di SKPD yang dipimpinnya.

Zenger dan Folkman²⁰ juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa

perempuan dalam memimpin ternyata lebih unggul dibanding laki-laki dalam semua kecuali satu dari 16 kompetensi, dan di 12 dari 16, para perempuan lebih baik *men-drive margin* bagi organisasi yang signifikan. Zenger dan Folkman²¹ menyebut, "dua ciri-ciri di mana perempuan memperoleh nilai tinggi bahwa perempuan cenderung mengambil inisiatif dan *driving for result*, dan ini telah lama dianggap sebagai kekuatan perempuan dibanding laki-laki."

Erika Enderson²², partner of *Proteus International*, the author of *Growing Great Employees and Being Strategic*, mengatakan perempuan adalah salah satu pemimpin yang paling berbakat dan dihormati dalam organisasi. Dia sering menemukan bahwa para perempuan di tingkat 2 atau 3 dari atas dalam sebuah organisasi, khususnya, lebih mengesankan daripada rekan-rekan pria mereka. Mereka membangun tim yang lebih baik, mereka akan lebih disukai dan dihormati sebagai manajer, mereka cenderung dapat menggabungkan intuitif dan logis pemikiran yang lebih mulus, mereka sudah lebih sadar akan implikasi dari mereka sendiri dan tindakan orang lain, dan mereka berpikir lebih akurat tentang sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diberikan.

Erika²³ juga menyebutkan bahwa mengapa perempuan masih kurang terwakili, terutama di tingkat paling senior disebabkan oleh dua elemen yang memiliki dampak besar, yaitu: 1) Perempuan tidak mempromosikan diri. Dari 16 kompetensi kepemimpinan yang dinilai oleh Zenger dan Folkman, satu-satunya di mana pria memiliki poin tinggi ketimbang perempuan adalah "mengembangkan perspektif strategis." Erika menyebut bahwa perempuan 'kurang' mengembangkan pandangan strategis untuk kemajuan karier mereka sendiri. Dia melihat bahwa banyak laki-laki dibanding perempuan lebih fokus pada hal yang akan

melejitkan karir mereka, dan secara teratur menggunakan beberapa bagian dari waktu mereka untuk mengembangkan hubungan yang akan mendukung keberhasilan mereka, dan mereka menawarkan diri untuk itu. 2) Senior pria masih banyak mempekerjakan pria lain. Tidak disangkal, perempuan dalam bisnis hampir secara eksklusif menduduki posisi sekretaris dan operator telepon, dan umumnya mereka bertahan hanya sampai mereka menikah. Pada pertengahan 1960-an, hanya sekitar 35% perempuan bekerja, dan hanya 1 dari 50 perempuan bekerja di posisi pekerjaan manajerial atau profesional.

Di sektor publik tepatnya pemerintah daerah, masih kurangnya keterwakilan perempuan pada posisi strategis menurut peneliti lebih ditentukan oleh cara pandang pemimpin daerah tersebut, disamping dikarenakan perempuan yang tidak mempromosikan dirinya sendiri. Alasan lain juga dikarenakan masih sedikitnya perempuan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan ahli di bidang-bidangnya.

A. Permasalahan yang dihadapi perempuan bekerja

Dengan kemajuan zaman banyak sekali perubahan yang terjadi dalam kehidupan perempuan. Pada saat yang bersamaan perempuan yang menjadi istri dituntut untuk mengimbangi kemajuan dan kedudukan suami. Ini berarti tuntutan suami terhadap istri yang bisa mengatur rumah tangga, mengasuh, merawat anak sekaligus bisa mendampingi suami sebagai mitranya.

Peran ganda tersebut menimbulkan permasalahan bagi perempuan, yaitu bagaimana bisa menjaga keseimbangan dan memecahkan permasalahan yang timbul di rumah tangga serta permasalahan yang timbul pada pekerjaannya sebagai perempuan bekerja.

Pengaruh tingkat modernisasi dan globalisasi informasi serta keberhasilan gerakan emansipasi wanita dan feminisme, wanita semakin terlibat dalam berbagai kegiatan. Muhammad Asfar²⁴ menyatakan bahwa perempuan tidak lagi hanya berperan sebagai Ibu rumah tangga yang menjalankan fungsi reproduksi, mengurus anak dan suami atau pekerjaan domestik lainnya, tetapi sudah aktif berperan di berbagai bidang kehidupan baik sosial, ekonomi, maupun politik.

Perempuan mengatur waktu sedemikian rupa sehingga semua peran yang disandangnya dapat dilaksanakan dengan seimbang. Meski demikian pasti ada kendala yang akan dialami dalam melaksanakan peran ganda tersebut, salah satu masalah penting jika wanita memasuki sector public atau bekerja diluar rumah tangga adalah pembinaan keluarga cenderung akan terbengkalai dan terabaikan. Karenaitu, meskipun wanita diperbolehkan untuk bekerja disektor publik, dia tidak juga meninggalkan sektor domestik seperti pengasuhan anak-anaknya, sebab anak-anak ini adalah tanggung jawab suami dan istri.

Bagi perempuan yang bekerja dan memiliki anak, persepsi diri untuk menjadi seorang ibu yang baik dan juga sukses di karirnya menjadi suatu polemik yang harus dihadapi. Tantangan perempuan dalam melakukan tugasnya banyak yang bersumber dari dirinya sendiri, antara lain:

1. Rasa rendah diri yang mendalam membawa bermacam-macam akibat.
 - a. Ketidakberanian mengambil keputusan, nerimo, pasrah, tidak rasional, cenderung percaya takhyul, apatis dan masih banyak lagi sikap hidup merugi lainnya.
 - b. Rasa rendah diri yang mendalam ini dapat berbalik menjadi 'rasa percaya diri yang berlebihan', sehingga menjadi perempuan

yang sepertinya sombong, membual, bicaranya selalu tinggi, primadona syndrome. Selalu mesti menjadi pusat perhatian, dan apabila ia mempunyai uang, seakan semua dapat didupakannya dengan uang. Cenderung agresif, dan merasa selalu benar.

- c. Selalu mengalah, selalu siap melakukan apa saja, berkorban tidak dapat menolak.
2. Sebaliknya perempuan juga dapat mengembangkan sumber yang ada pada dirinya sendiri. Antara lain 'kesabaran' dalam melakukan pekerjaan yang paling rumit sekalipun. 'ketelitian' yang dapat dikembangkan sehingga perempuan dapat menghasilkan karya-karya yang baik kalau bukan sempurna. Dari berbagai penelitian, ternyata perempuan lebih 'tahan uji'. Perempuan mempunyai 'rasa ingin tahu' yang dapat dikembangkan menjadi sumber 'kreativitas'. Dan masih banyak lagi kualitas baik lainnya yang dapat terus dikembangkan.

Apabila perempuan dapat memanfaatkan apa-apa yang berpotensi pada dirinya, maka ia sebenarnya berkemampuan mengatasi berbagai benturan ataupun kendala, ia akan menjadi pribadi yang mantap dalam melangkah di medan laga kehidupan.

Dalam membina diri untuk menjadi pribadi yang mantap, bukan berarti perempuan tidak akan pernah lagi salah langkah ataupun menjadi serba sempurna. Yang perlu diterapkan adalah supaya menjadi pribadi 'tidak teledor', 'sembarangan', 'tidak bertanggung jawab', 'bekerja asal jadi'.

Pribadi yang mantap antara lain oleh:

1. Melakukan tugas dalam rumah tangga sebaik mungkin
2. Mengembangkan kemampuan dalam mengatasi 'kelemahan yang membuat perempuan menjadi malas', tidak bertanggung jawab, 'dengki', tamak dan sifat buruk lainnya.
3. Berbuat baik terhadap sesama manusia
4. Tuluslah dalam bersahabat antar sesama perempuan
5. Terimalah keadaan diri kita apa adanya, sementara itu terus meningkatkan kualitas diri
6. Sebagaimana kita juga menerima orang lain sebagaimana mereka
7. Carilah pengetahuan, kembangkan kebiasaan gemar membaca, yang membuat perempuan menjadi insan berwawasan dan bijaksana
8. Carilah kegembiraan, kesenangan dari hal-hal sederhana, misalnya berkebun, memasak, mengatur rumah. Yang disukai melakukannya bukan sebagai pekerjaan melainkan 'karena anda menyukainya'
9. Hindarilah, atau sedikitnya kurangi kebiasaan 'mendengar ikut membicarakan orang lain terlebih yang aib'
10. Terapkan gaya hidup 'harga diri' bukan 'harga perhiasan atau mobil, tas, sepatu dan barang-barang lainnya yang dapat dibeli dengan uang'
11. Latihlah diri sehingga 'dapat menunda keinginan' karenanya tidak mempunyai banyak hutang.

Karena itu perempuan bekerja yang berkeluarga dan mempunyai anak dalam persepsi dirinya untuk menjadi perempuan yang mantap di rumah tangga dan tempat kerja perlu mempertimbangkan secara matang tindakan-tindakan yang akan

dilakukannya sehubungan untuk menjaga keseimbangan keduanya.

Konflik peran yang dialami perempuan bekerja, berkeluarga dan mempunyai anak terjadi disebabkan karena perempuan tersebut memegang dua posisi peran sekaligus, sementara tuntutan kedua peran tersebut bisa tidak selaras bahkan kadang-kadang bertentangan. Bahkan menimbulkan kebingungan pada perempuan bagaimana seharusnya melakukan kedua peran tersebut dengan sebaik mungkin agar keduanya seimbang dan harmonis. Hal ini menimbulkan kesulitan bagi perempuan bekerja, berkeluarga dan mempunyai anak, bahkan mengakibatkan ketegangan pikiran dan ketidakstabilan emosi.

Konflik juga dihadapi oleh perempuan dalam hal menjaga anak, memberikan perhatian, mengasuh dan merawat anak. Di masyarakat, perempuan bekerja, berkeluarga dan mempunyai anak dituntut untuk bisa bersosialisasi di lingkungannya. Bagaimana mereka membagi waktu, bertingkah sopan, tidak sombong, disenangi keluarga dan masyarakat menjadi tantangan yang harus dihadapi perempuan bekerja tersebut.

Perempuan yang bekerja pada sector public tidak memiliki waktu yang banyak untuk mengurus suami dan anak. Wanita biasanya mempunyai strategi tersendiri menanggulangi hal tersebut. Seperti contohnya wanita pekerja menggunakan jasa pembantu rumah tangga untuk membantu perannya di rumah. Selain itu ada juga yang melibatkan keluarga luas seperti nenek untuk mengurus anak.

Setiap orang yang bekerja diharapkan memiliki profesionalisme terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Tidak terkecuali perempuan, sebagai perempuan juga diharapkan dapat mematuhi segala

peraturan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Didalam sebuah perusahaan terdapat budaya organisasi yang merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak. Didalam perusahaan terdapat dimensi budaya yang menggambarkan bagaimana individu-individu dalam organisasi memandang kekuasaan, dan konsekuensinya dalam memandang perannya dalam mengambil keputusan, serta mempertanyakan keputusan atau perintah yang tidak melibatkan masukan dari mereka, karyawan ataupun bawahan tidak mencari peran dalam pengambilan keputusan. Mereka menerima keputusan bosnya sebab bos yang sudah seharusnya memberi perintah.

PENUTUP

Perempuan dapat menjalani kedua peran tersebut dengan baik, dimulai dari rumah tangga dengan melakukan komunikasi yang baik antara suami dan istri, bahwa anak dan keharmonisan rumah tangga menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya tanggung jawab perempuan saja. Tindakan saling membantu, berbagi dan mencari solusi bersama dalam setiap permasalahan yang dihadapi di rumah tangga merupakan cara terbaik yang dapat dilakukan untuk mencapai keharmonisan di rumah tangga. Perempuan akan sukses dalam bekerja apabila urusan rumah tangganya dapat teratasi dengan baik. Kesadaran dan pengetahuan yang tinggi terhadap agama juga sangat menentukan keberhasilan perempuan itu, baik untuk kehidupan di dunia maupun di akhirat.

Endnotes:

¹ Sudarta, 2008

² BPS, 2015

³ Djohani, 1996

⁴ Biddle and Thomas, 1986

⁵ Ibid

⁶ Budiman, 1981

-
- ⁷ Ibid
⁸ Asfar, 1996
⁹ L. Moore, 1998
¹⁰ Darwin, 2001
¹¹ Sudirman, 2001
¹² Robbin, 2002
¹³ Mansur Faqih, 1993
¹⁴ Priyo Soemandono, 1999
¹⁵ Mudzhardkk, 2001
¹⁶ Kebayantini, 2008
¹⁷ Boserup, 1984
¹⁸ Nofianti, 2012
¹⁹ Ibid
²⁰ Zenger dan Folkman, 2011
²¹ Ibid
²² Erika Enderson, 2012
²³ Ibid
²⁴ Asfar, 1996

DAFTAR PUSTAKA

- Asfar, Muhammad 1996 *Wanita dan Politik: Antara Karir Pribadi dan Jabatan Suami dalam Prisma* Edisi 5 Mei 1996
- BPS, 2015
- Biddle and Thomas, 1986, *Women Society and Change*, New York; Mc Graw Hill Book Company
- Budiman, Arief 1981 *Pembagian kerja secara seksual, sebuah perusahaan secara sosiologis tentang peran perempuan di masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Darwin, Mujahit & Tukirn 2001 *Menggugat Budaya Patriaki*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM
- Djohani R. 1996. *Dimensi Gender dalam Pengembangan secara Partisipatif*. Bandung: Studio Driya Media Bandung
- L. Moore 1988 *Feminism and anthropology*. Minneapolis: University of Minnesota Press
- Mansur Faqih, 1994, "Menggeser Konsep Gender dan Transformasi Sosial" *Pustaka Pelajar*, Yogyakarta
- Nofianti, 2012, *Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja*, *Jurnal Puanri*
- Partini S, Siti 1985 "Pola kerja perempuan setelah kawin": Tesis, Fakultas Pascasarjana, UGM, Yogyakarta
- Robbin, Stephen P. 2002, "Perilaku Organisasi" Alih bahasa Hadyana dkk, edisi kesepuluh, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Suadirman, Siti Partini 2001 *Perempuan Kepala Rumah Tangga*. Yogyakarta: Jendela
- Sudarta, Wayan. 2008. *Peranan Wanita dalam Pembangunan Berwawasan Gender*. <http://ejournal.unud.ac.id/?module=detailpenelitian&idf=14&idj=13&idv=112&idi=105&idr=626>. (diakses tanggal 24 April 2009, pukul 14:10 WIB).
- Zenger, Jack and Folkman, Joseph (2011), *leadership*, Harvard Business Review, <http://www.porttalhr.com/business-verview/leadership/hasil-studi-perempuan-lebih-baik-dalam-memimpin/Leadership>, diakses 11-1-2014