MODUL PSIKOLOGI GENDER

(PSI131)

MODUL SESI 12

KETIDAKSETARAAN GENDER TERKAIT BEBAN KERJA

DISUSUN OLEH

Deny Surya Saputra, S.Psi., M.Th., CCP.

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2020

A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

Mampu memahami konsep ketidaksetaraan gender bagi perempuan yang terkait dengan beban kerja.

B. Uraian dan Contoh

Perempuan dan Kariernya; Nafkah versus Aktualisasi Diri

Tokoh: Weny Savitry S. Pandia

Telaah karier dalam konteks perempuan terus-menerus menjadi isu yang menarik. Hingga kini masih banyak perdebatan dan pergulatan baik dalam diri perempuan itu sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Perempuan dengan begitu banyak kemampuan dan aspirasi, selayaknya berkembang secara optimal sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Namun seringkali pada akhirnya perempuan perlu melakukan berbagai penyesuaian seiring dengan perkembangan kehidupannya, yang bisa jadi tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan. Telaah karier dalam konteks perempuan terus-menerus menjadi

Karier terkait dengan totalitas pekerjaan yang dilakukan seseorang sepanjang hidupnya (Sears dalam Isaacson & Brown, 1997). Seligman (1994) menyatakan bahwa karier mencakup berbagai pekerjaan dan posisi dalam pekerjaan. Karier meliputi pengalaman kerja yang berkembang secara bertahap dan dipengaruhi oleh faktor psikologi, sosiologi, pendidikan, fisik, ekonomi, dan kesempatan yang saling terkait untuk membentuk karier di sepanjang kehidupan individu. Dapat penyimpulan sederhana, yang dimaksud dengan karier adalah serangkaian perilaku terarah yang menuju pada pekerjaan dan posisi dalam pekerjaan yang dilakukan individu sepanjang hidupnya, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor dan terus berkembang melalui tahap-tahap tertentu. Dengan demikian karier adalah suatu proses perkembangan, karena berlangsung sepanjang hidup individu dan merupakan proses yang kompleks. Pada perempuan, telaah karier dapat dimulai dari

perkembangan aspirasi yang dimilikinya saat ia berada dimasa kanak-kanak, yang berlanjut saat ia mulai memasuki dunia kerja hingga berhenti dari pekerjaannya.

Para perempuan memasuki dunia kerja dengan berbagai alasan. Beberapa alasan yang bisa dikemukakan adalah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, atau mencapai aktualisasi diri. Beberapa pertanyaan yang kerap muncul adalah: Bagaimana keberadaan perempuan sebagai tenaga kerja, termasuk ketika ia berada dalam jabatan penting? Apakah berbagai problem dilematis yang dialami dalam hal aspirasi juga berdampak pada pilihannya akan pekerjaan dan puncak karier yang ingin dicapai? Benarkah perempuan mengalami ketakutan jika ia mencapai karier yang baik? Akankah ada penyesalan jika kelak aspirasinya tak sesuai dengan kemampuan yang sebenarnya ia miliki? Bagaimana penyesuaian diri yang dilakukan perempuan terkait dengan aspirasi dan perkembangan kariernya?

Tenaga Kerja Perempuan di Dunia Kerja

Pandangan tradisional menyatakan bekerja adalah urusan laki-laki, sedangkan urusan perempuan adalah mengasuh anak dan suami serta mengatur rumah tangga. Dulu sangat sedikit perempuan yang memasuki dunia kerja, sedangkan saat ini kesempatan berkarier bagi perempuan meningkat pesat. Dengan terus bertambahnya jumlah perempuan yang memasuki dunia kerja, saat ini telah terjadi perubahan dalam perkembangan karier perempuan. Para perempuan yang semula berorientasi pada rumah (home-oriented), artinya setelah menikah hanya akan berperan sebagai ibu rumah tangga saja tanpa bekerja, berencana untuk menyetarakan peran dalam karier dan keluarga setelah anak mereka dewasa nanti (McCracken & Weitzman, 1997). Perkembangan karier perempuan berbeda dengan laki-laki, dan merupakan sesuatu yang unik karena perempuan tidak Dewaumsikan untuk selalu berkarier (Betz & Fitzgerald, 1987).

Di Indonesia, data terkini yang diolah dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) periode Agustus 2010 menunjukkan bahwa jumlah

tenaga kerja wanita adalah 40.745.544, sedangkan pada bulan Agustus 2008 jumlah tenaga kerja wanita adalah 38.653.472. Dari data ini terlihat adanya peningkatan jumlah tenaga kerja dalam kurun waktu dua tahun. Jika dikaitkan dengan tenaga kerja laki-laki, selisih

persentase jumlah tenaga kerja laki-laki dan perempuan menurun. Pada periode Agustus 2008 terdapat selisih sebesar 25 persen antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, sedangkan pada periode Agustus 2010 jumlah ini menurun sebanyak 2 persen. Dengan demikian selisih antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan tinggal 23 persen saja (lihat situs Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, http://pusdatinaker. balitfo.depnakertrans.g0.id).

Data di atas tentunya menggembirakan, karena terlihat bagaimana perempuan semakin terlibat dalam dunia kerja yang membuka jalan bagi mereka untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Namun di sisi lain, semakin terlibatnya perempuan dalam dunia kerja terutama yang berpendidikan tinggi, masih belum dapat mengurangi adanya perbedaan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Sebagai contoh, ketika durasi kerja meningkat menjadi 45-59 jam per minggu, jumlah pekerja laki-laki menunjukkan peningkatan sebesar 26 persen, sementara pada pekerja perempuan justru terjadi penurunan sebesar 14 persen. Posisi pemimpin dan manajerial lebih didominasi oleh laki-laki.

Di Indonesia, dari tahun 2003 hingga 2007 persentase perempuan di posisi ini tidak pernah lebih dari 22 persen (http: //1aborsta.ilo.org). Data Kemenakertrans periode Agustus 2008 hingga Agustus 2010 juga menunjukkan bahwa dari sisi pendapatan, rata-rata pendapatan laki-laki lebih tinggi daripada perempuan dengan selisih antara 12 persen hingga 14 persen (http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.g0.id). Datadata yang dipaparkan di atas memperlihatkan, lapangan kerja saat ini menyerap banyak tenaga kerja perempuan khususnya yang berpendidikan tinggi, namun kondisi di dalam dunia kerja masih belum memperlihatkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Stereotip dan Ketidakadilan bagi Perempuan Pekerja

Perempuan yang bekerja, baik di sektor formal maupun informal, menghadapi berbagai tantangannya tersendiri. Di sektor formal permasalahan yang kerap

dihadapi adalah stereotip serta adanya ketidakadilan di dunia kerja (Hyde, 2007; Hasibuan dalam OeyGardiner dkk., 1995). Sedangkan di sektor informal, perempuan kerap menghadapi anggapan bahwa penghasilan yang diperoleh hanya sebagai 'tambahan' dari penghasilan suami. Dengan demikian, perhatian dan penghargaan yang diberikan sangat kecil. Program untuk sektor informal seringkali belum terarah dan tidak terpadu, yang berdampak pada ketidaksejahteraan perempuan terutama yang berasal dari kalangan sosial ekonomi menengah bawah. Perempuan juga tidak disiapkan untuk mencari nafkah, sehingga faktor pendidikan kurang diperhatikan (Djamal dalam Oey-Gardiner dkk., 1995). Peran ganda sebagai pencari nafkah dan pandangan masyarakat bahwa tugas perempuan yang utama adalah mengurus anak dan rumah tangga, tentunya juga merupakan tantangan tersendiri bagi perempuan bekerja.

Stereotip, Ketidakadilan dan Peran Ganda

Sekarang semakin banyak perempuan yang menduduki jabatan penting di berbagai profesi dan perusahaan. Namun demikian, perempuan yang mencapai posisi puncak hanya segelintir. Kebanyakan karier perempuan berhenti di tingkat manajemen tengah, tidak mencapai posisi atas. Dari berbagai penelitian, hal-hal yang disinyalir menjadi penyebab antara lain: hambatan yang datang dari institusi yang sangat masculine oriented, stereotip yang terkait dengan sikap manajer yang diharapkan, kurangnya kepercayaan diri pada perempuan, dan adanya tanggung jawab pada keluarga (V ianen & Fisher, 2002).

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Goodson pada tahun 2008 di 34 negara menengarai kebanyakan perempuan tidak mau mempromosikan dirinya atau mengemukakan ide-idenya. (Tempo Interaktif, 12 April 2010). Mempromosikan diri sendiri adalah tindakan yang dianggap tidak pantas. Hal-hal ini bisa menghambat karier perempuan. Berbeda dengan laki-laki, dimana laki-laki lebih mampu mempromosikan diri, menunjukkan kontribusi, bahkan berbohong mengenai kontribusinya dalam hal tertentu.

Selain temuan nyata mengenai perbedaan sikap laki-laki dan perempuan dalam hal kepemimpinan, stereotip yang menyatakan bahwa perempuan tidak memiliki karakteristik yang tepat untuk menduduki posisi pemimpin masih ada. Mengapa

stereotip tersebut muncul? Dalam Hyde (2007) disebutkan ada anggapan yang berkembang di masyarakat bahwa dibandingkan laki-laki, perempuan memiliki kemampuan, kepribadian, dan skill interpersonal yang kurang baik untuk menduduki jabatan supervisor. Yang kedua, ada bias gender sehingga berkembanglah

pandangan yang salah bahwa perempuan tidak pantas berperan sebagai pemimpin. Sedangkan yang ketiga, pemimpin perempuan memiliki power yang lebih rendah daripada pemimpin laki-laki. Apakah ketiga stereotip di atas tepat?

Untuk stereotip pertama sebenarnya tidak ada perbedaan efektivitas kepemimpinan antara pria dan wanita. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa pria akan lebih efektif saat tampil sebagai pemimpin dalam pekerjaan yang bergender laki-laki, sedangkan perempuan akan lebih efektif saat tampil sebagai pemimpin dalam pekerjaan yang bergender perempuan. Dengan demikian, sebenarnya adakalanya pria tampil sebagai pemimpin yang lebih baik daripada perempuan, dan sebaliknya bisa jadi juga perempuan tampil sebagai pemimpin yang lebih baik daripada laki-laki.
'

Hasil penelitian yang dilakukan di Australia pada 1800 CEO perempuan dan laki-laki menunjukkan, perempuan menjadi pemimpin yang lebih baik di semua bidang manajemen, kecuali untuk berfokus di bottom line dan financial return. Kedua bidang ini lebih baik jika ditangani oleh lakilaki. Perempuan lebih unggul dalam inovasi serta kemampuan komunikasi dan perencanaan, sedangkan laki-laki lebih unggul dalam memimpin serta mengontrol manajemen dan operasional (Goodson, dalam Tempo Interaktif 12 April 2010).

Untuk stereotip kedua mengenai bias gender, memang adakalanya sikap tegas dari seorang pemimpin perempuan lebih sulit diterima, dibandingkan jika yang menampilkan sikap tegas tersebut adalah pemimpin laki-laki. Seringkali pula timbul kerancuan antara peran kepemimpinan dengan peran jenis kelamin. Sebagai akibatnya, perempuan memiliki kesempatan terbatas untuk mendapatkan peran pemimpin, dan jika ia tampil sebagai pemimpin, perilakunya akan dinilai secara tidak adil.

Pendapat ketiga yang menyatakan, pemimpin perempuan memiliki power yang lebih rendah daripada pemimpin laki-laki memiliki implikasi bahwa perempuan harus lebih giat mencari kesempatan untuk ‘tampil’. Dengan demikian perempuan perlu memperkaya diri dengan berbagai kemampuan untuk bersikap asertif, keterampilan

untuk memimpin danmmenjadi sosok yang dipercaya untuk memecahkan berbagai persoalan di kantor.

Dari hasil penelitiannya di Indonesia, Omar dan Davidson (2001) menemukan bahwa perempuan yang menduduki jabatan sebagai senior manager menyatakan mereka merasakan adanya diskriminasi dan stereotip di tempat kerja. Anggapan bahwa perempuan tidak dapat memimpin sebaik laki-laki, memengaruhi self-belief mereka, yang pada akhirnya memengaruhi pula performa mereka sebagai pimpinan, Adanya penolakan dari bawahan yang berjenis kelamin laki-laki atas kepemimpinannya dan tuntutan dari berbagai pihak untuk mengutamakan pengasuhan anak, juga kerap menjadi hambatan.

Pada beberapa kasus di perusahaan ditemukan adanya keluhan yang ditujukan pada pemimpin perempuan. Seringkali mereka dianggap kurang fokus dalam pekerjaan, dan kurang waktu untuk mengembangkan diri. Skill yang ada saat ini lebih karena mereka memang telah terasah oleh waktu karena mengerjakan pekerjaan yang sama setiap kali, bukan karena mereka secara aktif mencari tahu berbagai cara untuk mengembangkan diri (Hyde, 2007).

Dari berbagai profesi yang beragam, tak dapat dipungkiri adanya pembagian pekerjaan berdasarkan gender. Pembagian pekerjaan ini akan membuat pilihan pekerjaan semakin terbatas. Namun demikian, hal ini telah mengalami pergeseran di beberapa area. Pembagian pekerjaan berdasarkan gender sudah semakin berkurang. Hal ini bisa jadi karena tingkat pendidikan perempuan yang semakin meningkat, dan pola kehidupan masyarakat yang telah berubah. Namun demikian, stereotip dan diskriminasi di bidang pekerjaan yang berorientasi maskulin masih juga kerap dirasakan.

Inilah yang terangkat dalam penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2010) pada perempuan yang memiliki pengalaman bekerja di perusahaan kontraktor dan pernah menjabat sebagai pimpinan proyek. Pertama, saat memilih untuk menuntut ilmu di bidang teknik, para perempuan tersebut mendapat hambatan dari lingkungan yaitu orangtua, guru, dan teman. Lingkungan menyatakan, bidang konstruksi tidak cocok untuk perempuan karena mengingkari feminitas perempuan, butuh fisik kuat sehingga bidang ini tidak cocok untuk perempuan dan tidak ada tempat bagi perempuan di bidang ini. Namun para subyek tetap pada pendiriannya. Dari sini

terlihat bahwa perempuan bisa dihadapkan pada pilihan yang sulit, namun jika ia bisa menjalani pilihan dengan penuh tanggung jawab, segala hambatan bisa diatasi.

Masih dari penelitian Simamora (2010), ditemukan bahwa sistem kerja di bidang konstruksi memiliki aturan gender seperti pemisahan pekerjaan yang mengakibatkan penghilangan keahlian perempuan (deskilling). Hal ini ditandai dengan tidak ditempatkannya perempuan di lapangan selama proyek berlangsung, karena ada anggapan bahwa perempuan tidak cocok bekerja di lapangan. Para perempuan umumnya ditempatkan di bagian administrasi. Di samping itu, jabatan pimpinan proyek selalu diberikan pada laki-laki karena ada anggapan,.perempuan tidak mampu bekerja di lapangan. J ika ada jabatan pimpinan yang diberikan, itu pun hanya terbatas pada proyek-proyek kecil. Dari hal ini terlihat adanya diskriminasi pada pekerja perempuan.

Secara tradisional perempuan dikatakan memiliki peran pengasuhan dan tanggung jawab terhadap urusan domestik/rumah tangga. Masuknya perempuan ke dunia kerja menyebabkan perempuan memiliki tanggung jawab ganda: terhadap pekerjaannya dan terhadap keluarga. Hal ini bisa jadi berdampak terhadap kesejahteraan psikologis para perempuan pekerja. Ada teori yang menyatakan bahwa peran ganda sebagai ibu dan istri serta sebagai pekerja merupakan stressor tersendiri bagi perempuan, adapula teori yang menyatakan bahwa berbagai peran ganda ini justru baik bagi kesejahteraan psikologis perempuan karena memacu perempuan untuk mengembangkan konsep dirinya, mendapat stimulasi mengenai berbagai hal yang menarik minatnya, dan sebagainya. Dengan bekerja, perempuan juga menemukan social support untuk berbagai masalah yang kerap dihadapi dalam kehidupannya (Hyde, 2007). Roskies (Tempo Interaktif, 12 April 2010) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa perempuan karier yang memiliki keluarga dan anak akan lebih bahagia daripada mereka yang tidak memiliki anak. Sebenarnya, peran ganda pada perempuan memang dapat meningkatkan

berbagai hal positif, asalkan perempuan tersebut dapat menemukan pemecahan berbagai masalah yang dihadapi. Pengasuhan anak dan mengurus keluarga merupakan masalah pokok bagi para wanita bekerja, khususnya di sektor formal. Dengan demikian, mencari sosok pengasuh pengganti bagi anak-anak sementara dirinya bekerja merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian. Jika tidak ada sosok pengasuh pengganti, ditambah suami tidak mau berbagi tanggung jawab dalam mengasuh anak, bukan tak mungkin perempuan tidak dapat mengembangkan seluruh potensinya secara optimal.

Tingkat Karier yang 'Aman' dan Fear of Success pada Perempuan

Hasil penelitian saya sekitar sedasawarsa silam menyatakan, ketika seorang perempuan masih berusia remaja dan belum memasuki lembaga pernikahan, ia memiliki aspirasi karier yang tinggi namun bercita-cita untuk menyeimbangkan karier dan keluarga. Di usia dewasa muda, aspirasi karier menurun, karena yang utama bagi perempuan adalah bisa mengasuh anak dan menyeimbangkan karier dan pekerjaan. Bahkan banyak perempuan yang rela melepas pekerjaan demi mengasuh anak yang masih balita. Alternatif lain adalah bekerja paruh waktu sehingga lebih fokus dan memiliki waktu lebih banyak untuk anak (Pandia, 2000).

Penelitian di Asia Timur yang dilakukan oleh Ng, Fosh dan Dawn (2002) menyatakan, pada sebuah perusahaan penerbangan, di posisi puncak manajemen tidak ditemukan pimpinan perempuan, apalagi yang telah berkeluarga. J ika ada konflik antara mengurus keluarga dan karier, maka perempuan akan menurunkan ambisinya, dalam arti tidak akan berpikir untuk mencapai posisi puncak dalam pekerjaannya. Nilai-nilai budaya sangat berpengaruh terhadap keputusan dan perilaku karier perempuan, terutama anggapan bahwa perempuan harus mengutamakan keluarga dan pengasuhan anak. Budaya kantor yang 'family-friendly' akan membantu perempuan untuk tetap menyalurkan aspirasinya di dunia kerja.

Dengan demikian, jika ada pertanyaan mengenai profesi apakah yang diminati oleh perempuan, dan tingkat karier yang bagaimanakah yang aman bagi perempuan? Jawabannya bisa beragam karena terpulang lagi pada masing-masing perempuan. Berbagai faktor bisa memengaruhi pilihan perempuan akan profesi yang dianggap aman, namun pada umumnya para perempuan tetap ingin _menjaga keseimbangan akan karier dan keluarga.

Kemudian, benarkah ada fear of success, yaitu takut mengalami kesuksesan, pada perempuan? Dari penelitian yang dilakukan oleh Vianen dan Fisher (2002) ditemukan bahwa para perempuan memiliki ambisi yang rendah dalam kariernya karena mempertimbangkan adanya konflik antara dunia kerja dan urusan rumah tangga, jika mereka menempati posisi puncak di tempat kerja. Dengan demikian, mereka kurang menunjukkan usaha yang keras untuk sampai di posisi atas. Hasil

penelitian ini menunjukkan adanya kekhawatiran pada perempuan jika ia mencapai posisi tinggi terkait dengan konflik antara pekerjaan dan urusan rumah tangga.

Hasil penelitian Horner di tahun 1969 (dalam Hyde, 2007) menyatakan, terdapat ketakutan pada perempuan akan ditolak dan dijauhi oleh lingkungan, jika ia mencapai kesuksesan dalam hal akademik maupun karier. Namun demikian, pendapat Horner dipertanyakan karena beberapa penelitian yang menggunakan metode Homer menemukan, pada laki-laki pun ditemukan adanya fear of success. Ditemukan pula bahwa fear of success sebenarnya dialami perempuan yang menganggap dirinya sukses di bidang pekerjaan yang melanggar stereotip. Dengan demikian, fenomena fear of success tidak bisa digeneralisasikan begitu saja karena pria pun bisa mengalamifear of success, dan konteks budaya sangat perlu diperhatikan.

Terjadinya fear of success dapat ditelaah dari Teori Gottfredson (2005) yang menyatakan perkembangan karier seseorang tak lepas dari konsep diri yang dimilikinya. Semakin ia merasa kompeten mengenai dirinya untuk karier dan jenjang karier tertentu, semakin mantap pilihannya untuk berkarier di bidang tersebut. Dalam memilih untuk menapaki karier di bidang tertentu dan seberapa besar aspirasi karier yang dimiliki, seseorang akan mempertimbangkan kemampuannya serta kemudahan untuk mengakses karier tertentu. Hambatan dari lingkungan akan memengaruhi pertimbangan karier seseorang, misalnya tidak tersedianya bidang yang diminati, atau pernyataan-pernyataan stereotip bahwa pekerjaan tertentu tidak pantas untuk perempuan.

Sebagai contoh, jika seorang perempuan mempersepsi, suatu jenis pekerjaan dan jenjang karier tertentu sulit dicapai dan membahayakan kedudukannya dalam rumah tangga, bukan tak mungkin perempuan tersebut membatasi dirinya untuk tidak memilih karier tersebut. Inilah sebenarnya yang bisa memengaruhi terjadi fear of success pada perempuan. Kekhawatiran bahwa diri tidak kompeten untuk mencapai kedudukan tertentu dan menghadapi konflik yang mungkin terjadi dalam jenjang karier tertentu, bisa mengakibatkan perempuan membatasi aspirasinya.

Bagaimana dengan keadaan di Indonesia? Apakah ada fear of success pada diri perempuan Indonesia? Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan yang bisa dicapai perempuan Indonesia, kesempatan berkarier tentunya semakin terbuka pula. Keadaan perekonomian negara yang tak menentu dan harga-harga kebutuhan yang semakin mahal membuat banyak perempuan merasa perlu ikut mencari nafkah guna

memenuhi kebutuhan keluarga. Meniti karier akhirnya menjadi pilihan banyak perempuan. Bagi perempuan Indonesia fear of success bisa dialami, dan timbul tak lain karena didorong oleh kekhawatiran akan ketidakmampuan menjaga keseimbangan antara karier dan urusan rumah tangga, yaitu mengurus suami dan anak-anak. Jika dikaitkan dengan pandangan Gottfredson di atas, pengenalan diri dan dorongan dari lingkungan sangat penting. Dengan demikian, agar fear of success dapat teratasi, perempuan perlu mengenal diri dan lingkungannya yang terkait dengan bakat, kemampuan, dan kesempatan dalam mengembangkan diri. Sebagai contoh, dengan menemukan pasangan hidup yang tepat yang memang bisa mendorong pengembangan kariernya, perempuan tak perlu merasa khawatir bahwa kariernya akan menjadi penghalang keharmonisan dalam hubungannya dengan suami.

Dampak Bekerja pada Otonomi Perempuan

Peran ekonomi dalam perempuan bisa menjadi penentu otonomi perempuan dalam relasi mereka dengan suami atau orang lain yang posisinya lebih dominan. Dalam penelitian mengenai enam pengusaha perempuan oleh Pambudy (2003) ditemukan hasil bahwa budaya patriarki ternyata tidak menghalangi perempuan untuk menjadi pengusaha yang inovatif, meski mereka belum bisa melepaskan diri sepenuhnya dari peran gender konvensional. Perempuan memiliki kemampuan untuk menyelaraskan tuntutan memenuhi peran gender konvensional dengan apa yang dituntut dalam kewiraswastaan, meski hal ini berarti ia harus menyandang beban ganda dan memperlambat pengembangan usahanya.

Hasil lain dari penelitian Pambudy (2003) yang juga wartawati senior harian Kompas ini, sumbangan ekonomi perempuan dalam rumah tangga kelas menengah dan bagaimana istri merasakan sumbangan tersebut dalam penghasilan keluarga menentukan relasi gender dalam rumah tangga. Semakin penting sumbangan ekonomi perempuan serta semakin perempuan dan anggota keluarga, dalam hal ini suami, merasakan pentingnya sumbangan tersebut, semakin setara relasi gender di rumah tangga tersebut dan semakin produktif pula unit rumah tangga. Bahkan nilai patriarki akan memudar, yang ditandai dengan berbaliknya peran gender. Sebagai contoh, suami tidak sungkan untuk mengerjakan berbagai pekerjaan rumah tangga yang selama ini dianggap sebagai tugas istri. Namun demikian, perempuan masih

tetap menempatkan suami pada posisi kepala keluarga, sekadar untuk memenuhi standar dan kebiasaan masyarakat yang masih bersifat patriarkis.

Hal yang berbeda dialami oleh perempuan pengusaha mikro di pesisir Teluk Kendari, Sulawesi Tenggara (Salmiah, 2010). Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perempuan pengusaha mikro memberikan kontribusi ekonomi yang lebih besar daripada suami, namun tetap mengemban tanggung jawab utama untuk tugas domestik rumah tangga. Perempuan merasa malu jika suaminya mengerjakan pekerjaan rumah tangga, demikian pula sebaliknya dengan suami. Meski demikian, para perempuan ini tidak serta-merta memeroleh akses dan kontrol yang baik dalam keluarga. Dalam menghadapi persoalan rumah tangga, mereka hanya dapat memberikan masukan sedangkan keputusan akhir tetap berada di tangan suami. Suami juga kerap menentukan sendiri apa yang ingin dibeli atau dilakukan, meski memakai uang penghasilan istri.

Penelitian yang dilakukan oleh Utama (2010) mengenai dinamika keputusan untuk berhenti bekerja pada perempuan menghasilkan temuan yang sangat menarik. Dari penelitian ini ditemukan, pada para suami yang mendukung istrinya bekerja, terdapat dua alasan yang melatarbelakanginya, yaitu: untuk pengembangan diri istri dan adanya kebutuhan ekonomi. Suami melihat, bekerja membawa manfaat bagi istrinya dibandingkan bila ia tidak bekerja.

Mengapa keputusan untuk berhenti bekerja dilakukan? Sebagian besar terkait dengan pertimbangan mengenai anak dan situasi kantor. Ketika dihadapkan pada pilihan antara pekerjaan dan mengurus anak, maka mereka menyampaikan betapa berartinya anak bagi dirinya. Beberapa tidak hanya berpikir tentang anak, namun juga mempertimbangkan orang tua yang selama ini membantunya mengurus anak. Kondisi kantor juga bisa menjadi alasan perempuan berhenti dari pekerjaan dan keputusan ini didukung oleh suami. Namun dari mereka yang mendukung, tidak semua secara langsung menyatakan persetujuannya. Beberapa meminta istrinya untuk mempertimbangkan lagi keputusan itu. Hal ini terkait dengan persoalan keuangan dan prospek karir istri di kantornya.

Oleh karena keputusan untuk berhenti bekerja datang dari perempuan sendiri, setelah berhenti bekerja sebagian besar merasa berada dalam kondisi yang lebih baik. Mereka merasa hidupnya lebih seimbang dan lebih dapat menikmati hidup. Hal yang dirasakan penting adalah bahwa mereka lebih memiliki banyak waktu untuk

mengurus anak. Namun diakui bahwa di masa tertentu muncul perasaan tidak nyaman karena keadaan ini. Hal ini terutama terkait dengan terbatasnya relasi dengan para sahabatnya. Kehidupan di rumah dianggap membatasi dirinya dapat bergaul lagi dengan para sahabat seperti dulu ketika bekerja.

Seorang partisipan tidak hanya melihat berkurangnya relasi sosial dengan sahabatnya, namun juga terkait dengan independensi ketika dapat menghasilkan uang sendiri. Baginya mendapat uang dari suami membutuhkan kebesaran hati bagi dirinya, sebab dari pendapatannya selama ini a dapat memenuhi kebutuhannya sendiri. Sebagian besar menyatakan tidak menyesali keputusannya berhenti. Mereka justru melihat, kondisi yang dirasa lebih baik saat ini merupakan hasil keputusan yang tepat saat itu. Semua partisipan menyampaikan, mereka tidak ingin memasuki lagi dunia kerja purna waktu. Beberapa memilih menjadi pekerja secara paruh waktu, pekerja lepas atau membuka usaha sendiri. Mereka juga tidak ingin berpusat pada karir di kantor, meskipun demikian mereka tetap dapat berbangga dengan pilihan pekerjaannya tersebut. Mereka menyampaikan bahwa mereka puas dengan situasi yang sekarang, karena hidup mereka menjadi lebih seimbang. Keinginan untuk kembali bekerja secara penuh waktu di kantor bukan merupakan pilihan bila suatu saat mereka harus bekerja lagi. Pilihan bekerja secara paruh waktu atau sebagai pekerja lepas lebih merupakan pilihan mereka.

Dari berbagai hasil penelitian di atas terlihat bahwa di beberapa kelompok masyarakat, masuknya perempuan ke dunia kerja membuat mereka dapat mengambil keputusan untuk diri sendiri. Mereka memiliki relasi yang setara dengan suami, meski tetap menghormati suami sebagai kepala rumah tangga. Namun di kelompok masyarakat lain, meski perempuan memiliki penghasilan sendiri bahkan menjadi penyumbang utama dalam perekonomian keluarga, suami masih tetap dianggap sebagai pemilik hak penuh untuk berbagai keputusan.

Perkembangan Karier, Aspirasi Karier, dan Gender Harmony

Dari model perkembangan karier Lent, Brown, & Hackett (1996) dengan perspektif sosial kognitif dinyatakan bahwa budaya, latar belakang pendidikan, berbagai contoh dari lingkungan, dan peran jenis kelamin akan memengaruhi kepercayaan seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam hal karier. Ditambah dengan faktor minat, hal

ini akan berpengaruh terhadap pemilihan karier dan tujuan yang ingin dicapai dalam kariernya. Dengan demikian, sebenarnya dalam menata karier seorang perempuan akan berproses, dan secara aktif menentukan pilihan-pilihannya. Tidak tertutup kemungkinan bahwa aspirasi akan berubah seiring dengan perkembangan kehidupan, karena perempuan tidak hanya berperan sebagai 'penerima' proses intrapsikis dan keadaan situasional yang dialaminya.

Berkaca pada pengalaman penulis, sangat beruntung penulis hidup dalam lingkup keluarga yang mendorong pencapaian prestasi yang tinggi, baik di bidang akademik maupun karier. Namun demikian tak dapat dipungkiri bahwa ibu yang tidak bekerja selalu menjadi pembanding diri penulis dalam meniti karier. Pengasuhan anak selalu menjadi pemikiran dan pertimbangan yang tiada habis. Selalu terasa adanya dualisme, antara rasa bersalah pada suami dan anak-anak, namun juga adanya keinginan untuk mencapai prestasi dan karier yang optimal. Penuhi kerap diingatkan oleh lingkungan untuk tak lupa pada tugas "tam pengasuhan anak, baik secara langsung maupun tak langsung. Hal ini] yang mungkin mendorong penulis untuk mencari bidang pekerjaan yan dirasa paling memungkinkan untuk mewujudkan keseimbangan antara pencapaian karier yang optimal, pengembangan diri, dan yang terpentin tugas mengasuh anak. Beruntung ada jalan, sehingga penulis tidak ham 'terpaksa' berkarier di bidang yang terasa sulit untuk menjaga harmonisasi pengasuhan anak dan pekerjaan. Adanya berbagai contoh peran ternyata memang memiliki pengaruh akan apa yang telah dicapai saat ini.

Hampir semua perempuan yang saya jumpai menyatakan bahwa mereka berupaya keras untuk menjaga keseimbangan antara karier dan keluarga, di mana pun posisi mereka kini di pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh, mulai dari mencari babysitter yang tepat, memberdayakan keluarga batih, sampai bekerja super keras agar harmonisasi antara keluarga dan pekerjaan tercapai. Sangat beruntung di Indonesia kita masih bisa mempekerjakan babysitter maupun pramuwisma, dan adanya budaya menitipkan anak pada kakek neneknya masih kental. Di samping itu, di kota-kota besar juga telah tersedia Tempat Penitipan Anak selama orangtua bekerja, yang bisa menjadi alternatif lain. Tentunya hal ini sangat membantu perempuan untuk tetap bisa mengaktualisasikan dirinya, mencapai posisi puncak dalam karier yang dijalani, serta sedapat mungkin menjaga keseimbangan antara karier dan keluarga. Meski demikian tak dapat dipungkiri bahwa berbagai alternatif di atas menuntut dilakukannya berbagai upaya lain agar pengasuhan anak dan urusan keluarga dapat berlangsung dengan optimal.

Pendapat mengenai kurangnya waktu untuk mengembangkan diri dalam kaitannya dengan karier yang ditekuni mungkin saja benar terjadi pada beberapa perempuan, akibat adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjaga keseimbangan antara karier dan pekerjaan. Keinginan untuk tetap fokus pada peran ibu dan istri meski mereka berkarier membuat perempuan tidak sepenuhnya fokus dalam pekerjaan dan memiliki keterbatasan waktu serta energi, meski mereka berhasil mencapai posisi tinggi. Tentunya hal ini terpulang lagi pada masing-masing individu; bagaimana kemampuan mereka dalam membagi waktu dan pekerjaan, dan bagaimana mereka menjaga kesehatan mentalnya agar dapat selalu mencapaikeseimbangan antarakarier dan pekerjaan,tanpa mengorbankan diri sendiri. Sebagai hal lain, kesehatan mental perempuan pada akhirnya akan tetap bisa terjaga, karena kemungkinan untuk menjaga harmonisasi antara keluarga dan karier sangat mungkin untuk tercapai.

Konsep gender harmony, yang merupakan relasi dan posisi laki-laki dan perempuan yang harmonis berdasarkan situasi dan kondisi keluarga dalam berbagai aspek kehidupan (Suryadi, 2010), menjadi sangat diperlukan agar perempuan dapat mengaktualisasikan diri dengan optimal tanpa mengorbankan keluarga. Dengan adanya gender harmony, dalam hidup berkeluarga antara suami dan istri akan ada rasa saling menghormati dan saling menghargai sehingga tercipta kehidupan keluarga yang maju, mandiri, dan sejahtera. Dengan adanya gender harmony akan tercipta kesetaraan hubungan sosial, sehingga tidak ada subordinasi dan diskriminasi antara suami dan istri. Malah sebaliknya antara suami dan istri akan tumbuh rasa saling menghormati. Gender harmony memungkinkan suami dan istri saling mendukung dalam menjalankan kehidupan berkeluarga, seperti: suami ikut serta berbagi peran mendidik dan membesarkan anak, dan istri juga memiliki peluang untuk mengembangkan karier berdasarkan potensi dan minatnya. Meski tak dapat lepas dari pengaruh budaya, lingkungan keluarga yang mendukung, terutama peran pasangan hidup, menjadi sangat krusial karena akan memengaruhi performa perempuan di dunia kerjanya. Konsep gender harmony (Suryadi, 2010) jadi makin terasa penting. Dengan adanya gender harmony, perempuan dapat mengembangkan seluruh aspirasi dan potensinya dengan optimal, termasuk mencapai posisi tinggi dalam pekerjaannya dan mengambil keputusan sesuai dengan minatnya.

Universitas Esa Unggul

Penjurusan dan Pemilihan Minat di Perguruan Tinggi

Saya memandang pentingnya menaruh perhatian pada penjurusan dan pemilihan minat di perguruan tinggi, agar seseorang tidak salah memilih jurusan yang akan berdampak pada pilihan kariernya kelak. Saat bertemu dengan mahasiswa baru di kelas, saya selalu bertanya apakah jurusan ini merupakan jurusan yang sesuai bagi mereka? Apakah memang jurusan ini yang mereka cita-citakan sejak dahulu? Ternyata sebagian besar

adanya berbagai interupsi ini, pengambil keputusan dalam organisasi biasanya merasa berat untuk memberikan jabatan pimpinan kepada perempuan. Namun demikian faktor lingkungan rumah ini sebenarnya tidak begitu berpengaruh dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja Dengan kata lain, jika faktor lingkungan kerja mendukung, perempuan bisa saja memiliki aspirasi karier yang tinggi.

Meski tak dapat lepas dari pengaruh budaya, lingkungan keluarga yang mendukung, terutama peran pasangan hidup, menjadi sangat penting karena akan memengaruhi performa perempuan di dunia kerjanya. Konsep gender harmony (Suryadi, 2010), yang merupakan relasi dan posisi laki-laki dan perempuan yang harmonis berdasarkan situasi dan kondisi keluarga dalam berbagai aspek kehidupan, menjadi makin terasa penting. Dengan adanya gender harmony, perempuan dapat mengembangkan seluruh aspirasi dan potensinya dengan optimal, termasuk mencapai posisi tinggi dalam pekerjaannya.

Peran Gender dan Pembagian Kerja berdasar Gender pada Tahap-tahap Perkembangan Manusia

Peran gender yang diadopsi oleh sebagian besar masyarakat, pada tahap-tahap perkembangan tertentu, menimbulkan pembagian kerja berdasar gender. Berikut akan dijelaskan beberapa hasil penelitian yang menggambarkan peran gender dan pembagian kerja berdasar gender yang diadopsi oleh beberapa kelompok masyarakat.

1. Infancy (Masa Bayi) Dari hasil beberapa penelitian (dalam Hyde, 1985) diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar perilaku bayi tidak menunjukkan perbedaan gender. Hal ini diperoleh dari beberapa penelitian longitudinal, yang hasilnya bahwa memang hanya sedikit perilaku yang menunjukkan karakteristik khas bayi perempuan dan laki-laki dengan stabil. Beberapa perilaku memang khas berbeda

antara bayi laki-laki dan perempuan. Yaitu pertama, dalam tingkat aktivitas, bayi lelaki memiliki aktivitas yang lebih tinggi. Aktivitas ini diukur misalnya dengan jumlah tendangan kaki dan gerakan tangan pada bayi baru lahir, serta jumlah merangkak yang dilakukan bayi saat berada di ruangan bermain. Kedua, perbedaan pada tingkat sensitivitas terhadap sentuhan, yaitu bayi perempuan lebih sensitif.

Sayangnya, belum ada penelitian longitudinal yang melihat kaitan antara perbedaan perilaku pada masa bayi dengan perilaku pada tahap perkembangan selanjutnya, misalnya remaja atau dewasa. Sehingga tetap menjadi pertanyaan, apakah memang sensitivitas pada bayi perempuan ini berkaitan dengan empati pada remaja perempuan dan orang dewasa perempuan yang lebih besar dibandingkan remaja dan orang dewasa lelaki.

Dari sebuah penelitian mengenai pilihan bayi terhadap alat permainannya (yaitu bola dan boneka), ternyata bola tidak banyak dipilih oleh bayi perempuan maupun lelaki. Namun boneka memang lebih banyak dipilih oleh bayi perempuan. Dari hasil penelitian ini timbul asumsi, ada kemungkinan usia anak lebih penting Untu menentukan alat permainan dibandingkan jenis kelamin mereka_ Dari hasil beberapa penelitian (dalam Hyde, 1985) yang datanya dikumpulkan baik dari observasi langsung mengenai interaksi antara Orangtua-anak dan lapor diri orangtua mengenai perilaku mereka terhadap bayi mereka, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan mengenai cara orang dewasa berespon atau memperlakukan bayi lelaki dan perempuan. Bayi lelaki diperlakukan dengan cara lebih kasar (Maccoby & J acklin, dalam Hyde, 1985), dan menerima reSpon lebih sedikit dari ibunya, misalnya digendong (Lewis, dalam Hyde, 1985). Keadaan ini adalah bukti bahwa adanya saling memengaruhi antara orang dewasa dan bayi, yaitu perbedaan perilaku bayi lelaki dan perempuan tidak hanya karena orangtua berbeda memperlakukan bayi, tetapi juga adanya perbedaan perilaku antara bayi lelaki dan perempuan.

Di Indonesia, beberapa informasi mengenai arti anak berkaitan dengan jenis kelamin mereka, dapat memberi gambaran mengenai peran anak terkait jenis kelamin bagi orangtua mereka. Dalam penelitian yang dilakukan Tim Peneliti Lembaga Studi dan Pengembangan Perempuan dan Anak (LSPPA) tahun 1999, di Desa Limbangan, sebuah desa di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, orangtua tidak menunjukkan preferensi terhadap jenis kelamin tertentu, namun norma keluarga kecil dan alasan ekonomi lebih mendasari untuk mempertimbangkan jumlah anak (dua atau tiga anak

cukup) dengan jenis kelamin apapun. Walaupun demikian, yang ideal menurut mereka memang sebaiknya dalam keluarga ada anak laki-laki maupun perempuan. Hal ini karena adanya perbedaan arti dan nilai anak menurut jenis kelamin.

Dari hasil penelitian tersebut, LSPPA (1999) mengatakan bahwa anak laki-laki cenderung mempunyai arti yang berhubungan dengan martabat, perlindungan, tumpuan harapan keluarga di masa depan, dan lebih berat tanggungjawabnya. Anak perempuan mempunyai arti yang berhubungan dengan kepraktisan, dalam arti kehadirannya bermanfaat untuk memperlancar kegiatan beres-beres urusan rumah-tangga. Jadi walaupun di desa ini perempuan juga diberi kesempatan pendidikan dan berkarir sama seperti laki-laki, namun ada anggapan bahwa jika sudah menikah perempuan akan dibawa suaminya. Ini mengartikan bahwa pengabdian anak perempuan yang sudah menikah bukan lagi kepada keluarga orangtua, namun kepada suami dan anak-anaknya. Anak laki-laki juga dianggap membawa sifat kejantanan dan kegagahan. Sedangkan anak perempuan dipandang membawa sifat yang berhubungan dengan kecantikan dan kehalusan, serta kurang aktif dibandingkan anak laki-laki.

Anak perempuan dan laki-laki diperlakukan berbeda juga sejak mereka lahir. Anak perempuan diberi nama-nama feminin, dan anak laki-laki diberi nama maskulin. Beberapa hari setelah lahir, anak perempuan ditindik telinganya untuk diberi perhiasan. Walaupun perhiasan tidak langsung dipasang, namun tindakan melubangi telinga bayi menunjukkan orangtua memperhatikan perlunya pembedaan identitas bagi bayinya sebab ia seorang perempuan. Pembiasaan dengan identitas perempuan juga dilanjutkan dengan tradisi tetes, yang analoginya sama dengan khitan atau sirkumsisi bagi laki-laki.

Bagi Suku Batak di Sumatera Utara (Purnama, 2001), anak berarti segalanya, dan sering diungkapkan dengan ungkapan “anakku adalah hartaku”, sehingga orangtua berusaha menyekolahkan dan membahagiakan anak-anaknya. Namun demikian, anak lelaki jauh lebih berarti dibandingkan anak perempuan, karena anak lelaki akan membawa nama keluarga, sedangkan anak perempuan akan meninggalkan nama keluarga. Artinya, yang dapat meneruskan silsilah keluarga hanyalah anak laki-laki. Kelahiran anak lelaki dirayakan dengan pesta dan rasa syukur yang besar, misalnya hadiah sawah, kerbau, lembu, atau pesta besar oleh seluruh keluarga.

Keadaan yang tidak jauh berbeda juga terjadi di daerah Sasak, Pulau Lombok, NTI', sebagaimana dikatakan oleh Purnama (2001). Arti anak laki-laki dalam keluarga

Sasak sangat tinggi, karena anak perempuan hanya akan dibesarkan oleh orangtua, tetapi keuntungannya akan dinikmati oleh suami mereka. Peninggalan atau harta keluarga juga akan diwariskan pada pihak anak laki-laki. dan jika dalam keluarga itu tidak ada anak lelaki, maka harga akan jatuh ke anak lelaki dari saudara lelaki ayah. Keluarga yang tidak memiliki anak lelaki memiliki motivasi bekerja yang kurang maksimal.

2. Kanak-kanak

Karakteristik utama pada masa kanak-kanak berkaitan dengan perilaku bermain dan perilaku yang pantas ditampilkan anak laki-laki dan perempuan sehari-hari. Pada masa ini, sudah mulai ada perbedaan alat permainan, jenis permainan, dan perilaku antara anak laki-laki dan perempuan. Anak perempuan berusia 2 atau 3 tahun, lebih memilih bermain menjahit, peralatan rumah tangga, sementara anak laki-laki lebih memilih bermain dengan mobil, senjata, mesin, dan cat (Maccoby & Jacklin, dalarn Hyde, 1985)_ Faktor penyebab dari adanya perbedaan ini belum diketahui, apakah perbedaan biologis, atau sosialisasi yang diterima sejak lahir. Anak lelaki usia ini juga memperlihatkan agresivitas yang lebih tinggi dibandingkan anak perempuan. Perbedaan ini tetap konsisten terlihat sampai dengan usia sekolah sekitar 11 sampai 12 tahun.

Pada usia ini, banyak agen-agen sosialisasi sudah berperan terhadap pembentukan peran dan identitas gender pada diri mereka (Shanti, 1999). Orangtua memiliki harapan berbeda terhadap perilaku anak perempuan dan lelaki, dan harapan ini mereka ekspresikan dalam berbagai bentuk. Misalnya, anak perempuan diharapkan membantu ibu di dapur sementara anak lelaki diminta bantuan untuk mencuci mobil. Sekolah, juga menguatkan sosialisasi ini, misalnya dengan berharap bahwa anak lelaki harus lebih unggul dalam bidang Matematika dan IPA, dan adanya sosialisasi dalam literatur anak sekolah dasar bahwa tugas ibu sebagai perempuan adalah mengurus rumah tangga, sementara tugas ayah sebagai lelaki dan juga kepala keluarga adalah bekerja mencari nafkah untuk keluarga. Temanteman di sekolah juga turut memberi penguatan untuk perilaku dan barang-barang tertentu yang dimiliki oleh anak-anak, sesuai peran gender yang mereka adopsi. Televisi juga memberikan sosialisasi adanya perbedaan peran lelaki dan perempuan dan juga perbedaan barang-barang yang dapat dikonsumsi anak lelaki dan perempuan. Misalnya lewat alat permainan, pakaian dan kebutuhan sekolah yang

menggambarkan tokoh-tokoh yang diperlihatkan lebih cocok untuk anak lelaki atau anak perempuan. Memang disadari bahwa sosialisasi ini juga bervariasi antara satu keluarga dengan keluarga lain, sehingga bisa saja peran gender yang diadopsi anak juga bervariasi.

Di Desa Limbangan, Klaten, Jawa Tengah (LSPPA, 1999), pembiasaan dalam bentuk penampilan anak terlihat dari anggapan sebagian ibu bahwa anak perempuan lebih pantas berambut panjang dan memakai pakaian yang feminin (rok). Namun ada juga ibu lain yang berpendapat, anak perempuan tidak harus berambut panjang, bahkan memakai pakaian seperti anak laki-laki pun tidak masalah di saat mereka masih anak-anak.

Pembiasaan dalam bentuk sikap terlihat dari norma dalam bentuk nasihat-nasihat kecil, misalnya “Anak perempuan jangan suka ngeyel” atau “Anak laki-laki tidak boleh cengeng”. Walaupun tidak kaku, norma ini mengacu pada pembagian peran secara seksual yang berlaku di masyarakat.

Selanjutnya LSPPA (1999) mengatakan bahwa alat permainan bagi anak perempuan dan laki-laki di desa ini tidak kaku. Pada kelompok umur yang sangat kecil, stereotip bahwa anak perempuan suka boneka dan permainan feminin lainnya dan anak laki-laki suka mobil-mobilan dan permainan maskulin lainnya, terlihat tidak ada sama sekali. Kecenderungannya, stereotip ini menguat pada anak-anak mulai usia tiga tahun ke atas. Mulai tahun ketiga, anakanak terlihat mempunyai sifat-sifat yang masuk kategori wilayah feminitas dan maskulinitas. Selain itu, orangtua juga was-was bila anak-anak mereka menunjukkan identitas di daerah “tidak jelas”. Misalnya orangtua lega bila memiliki anak perempuan “kemayu”, namun merasa memiliki masalah besar bila memiliki anak laki-laki “kemayu”, begitu juga ketika anak laki-laki turut membantu ibunya memasak atau mengasuh bayi. Orangtua melatih anak perempuan untuk membantu ibu di rumah, namun tidak memaksa anak laki-laki untuk membantu ibu di rumah dan membiarkan mereka bermain di luar rumah. Mereka percaya bahwa anak laki-laki lebih sulit diatur dan anak perempuan lebih mudah diatur (mengerti) keinginan orangtua. Berkaitan dengan pendidikan anak, Suku Batak (Purnama, 2001) Umumnya lebih mementingkan pendidikan untuk anak laki-laki_ Bahkan ada anak perempuan yang harus berhenti sekolah dan bekerja

untuk membiayai saudara lelakinya. Namun demikian, tradisi tentang pendidikan anak lelaki lebih diutamakan, kini perlahan kian memudar.

Remaja

Karakteristik utama masa remaja adalah menguatnya stereotipi gender pada diri mereka, baik berkaitan dengan sosialisasi peran gender maupun adopsi peran gender oleh para remaja itu sendiri, terutama berkaitan dengan pendidikan dan hubungan dengan lawan jenis. Dalam bidang pendidikan, pada awal remaja, sekitar usia 1214 tahun, remaja perempuan memiliki prestasi di sekolah yang lebih baik dan masalah penyesuaian diri yang lebih sedikit dibandingkan remaja lelaki.

Salah satu nilai yang mulai diadopsi remaja adalah kurang serasinya konsep prestasi dan feminitas. Bowerman (dalam Hyde, 1985) memberi penjelasan lebih lanjut dari konflik prestasi dan feminitas ini dengan mengatakan bahwa sejak kecil, anak perempuan dan lelaki ditekankan untuk belajar dan memiliki nilai yang baik di sekolah, atau berprestasi. Namun khusus untuk remaja perempuan, jika perempuan terus berprestasi, maka ia cenderung kurang feminin, karena prestasi dalam sekolah dan bidang lain yang tidak berhubungan dengan rumah tangga kurang tepat untuk perempuan. Hal ini membuat remaja perempuan mengalami konflik, karena di satu sisi ia ingin mengekspresikan diri sebagai seseorang yang produktif dan hal ini dapat dicapai melalui prestasi, namun di sisi lain ia juga ingin menampilkan diri sebagai seorang perempuan yang baik, untuk mematuhi harapan peran gender dan menjadi feminin. Pandangan mereka terhadap peran perempuan dan peran laki-laki yang dianggap pantas oleh masyarakat, berkaitan dengan tugas remaja yang berusaha mengeksplorasi cita-cita atau tipe pekerjaan yang akan ditekuninya saat mereka dewasa. Dari pandangan-pandangan mereka, peran mereka dapat dikategorikan ke dalam tiga pola (Dellas & Gaier, dalam Hyde, 1985) berdasar peran yang akan mereka lakukan saat mereka dewasa. Pertama, peran tradisional dan sesuai stereotipe peran gender, yaitu menunggu menikah; Kedua, peran untuk tetap berprestasi, sehingga mereka cenderung berusaha berprestasi di bidang androsentris yang dinilai dihargai oleh masyarakat; dan ketiga, identitas bimodal yaitu komitmen untuk berkeluarga dan berkarir.

Sebagian besar remaja perempuan membatasi pilihan karir pada pekerjaan yang tidak bertentangan dengan keadaan mereka yang akan menjadi istri dan ibu. Hal ini berkaitan dengan banyaknya kebutuhan ekonomi keluarga dan rasa aman mereka sebagai perempuan mandiri. Ini menyebabkan banyak perempuan memilih untuk berkeluarga dan berkarir yang tidak jauh-jauh dari peran mereka sebagai istri dan ibu. Remaja laki-laki cenderung lebih bebas memilih tipe pekerjaan, dan berusaha untuk memiliki pekerjaan yang mendatangkan pendapatan yang lebih besar.

Di Desa Limbangan, kesempatan pendidikan yang dimiliki lakilaki dan perempuan cenderung sama (Tim Peneliti LSPPA, 1999). Banyak remaja laki-laki dan perempuan yang merantau ke Yogyakarta atau Solo untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi dan dianggap lebih baik mutunya. Para orangtua umumnya menyadari pentingnya pendidikan formal setinggi-tingginya. Hal ini mungkin berkaitan dengan perspektif di desa mereka, bahwa orangtua yang mampu menyekolahkan anak-anaknya di perguruan tinggi mempunyai kedudukan yang sangat baik. Alasan lain adalah adanya dorongan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di luar sektor pertanian, yaitu pekerjaan “kantoran” (pegawai). Umumnya orangtua masih berpandangan, paling aman adalah menjadi pegawai negeri, sebab mendapat gaji tetap dan mempunyai jatah pensiun.

Selanjutnya dalam hasil penelitiannya, LSPPA (1999) mengatakan bahwa ada juga keluarga yang tidak mampu menyekolahkan anak mereka lebih tinggi karena keterbatasan ekonomi. Pada keluarga seperti ini, ada sebuah dusun yang ternyata kekhasan yang tampa adalah adanyatradisi perkawinan usia muda yang didasari pandanga orangtua bahwa anak perempuan tidak harus sekolah terlalu tinggi, karena mereka kelak berada di rumah tangga. Ada juga dusun yan sebaliknya, yang memilih bahwa orangtua mempekerjakan anak laki-laki sebagai buruh di industri mebel dan anak perempuan justru diberi kesempatan untuk bersekolah lebih tinggi. Ada juga keluarga yang berpendapat bahwa yang penting adalah mendapat pekerjaan Pendapat mereka, ”Sekolah tinggi-tinggi belum tentu mudah dapat pekerjaan. Makanya yang penting adalah dapat pekerjaan. Tidak sekolah tidak masalah, tetapi punya pekerjaan.”

Dalam pergaulan, orangtua desa ini memberikan lebih banyak larangan pada remaja perempuan. Orangtua mengingatkan mereka untuk menjaga kehormatan, tidak keluar malam sendirian atau berpakaian yang pantas. Kehati-hatian orangtua menjaga remaja perempuannya antara lain karena dipercaya bahwa anak

perempuan berpotensi membawa aib yang besar. Oleh karena itu mereka melarang anak perempuannya bergaul dengan lawan jenis secara bebas.

Remaja perempuan di desa ini biasanya mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja setelah mereka lulus sekolah. Oleh karena itu bagi mereka justru tidak ideal apabila seorang perempuan tidak bekerja, terutama yang sudah mengecap pendidikan sekolah. Norma peran ganda sudah terinternalisasi sejak perempuan masih remaja.

Sosialisasi peran gender pada remaja juga terlihat pada anak perempuan suku Sasak, di Pulau Lombok (Purnama, 2001), yang mulai belajar menenun sejak berumur di bawah sepuluh tahun. Sehabis pulang sekolah, mereka langsung naik ke amben (tempat duduk tinggi dari kayu yang agak lebar) untuk menghabiskan sisa siang di depan perangkat tenunnya. Dibimbing sang ibu, sambil mengenakan baju adat, mereka diajarkan keterampilan yang satu ini, mulai dari kapas yang dipintal jadi benang hingga benang yang ditenun.

Di Desa Mon Ikeun dan Crak Mong, Lhoknga, Aceh Besar, (Laisang & Bachtiar, 2010), lelaki memperoleh kesempatan lebih banyak berada di ruang publik. Remaja lelaki bebas bermain bola dan bermain di luar rumah sampai larut malam. Sedangkan perempuan, sejak kecil sudah ditanamkan peraturan bahwa mereka tidak boleh keluar malam, karena harus melindungi kehormatannya. Sedangkan di Kecamatan Karubaga, J ayawijaya, Papua, bila keluarga memiliki kesulitan ekonomi dan harus memotong anggaran pendidikan, anak lelaki dipilih untuk melanjutkan sekolah. Pertimbangannya, ketika nanti menikah, anak perempuan akan keluar dari rumah keluarga, sehingga apa yang sudah dihabiskan oleh orangtuanya untuk biaya pendidikan mereka, tidak akan pernah kembali. Data menyebutkan bahwa 81 persen perempuan usia 11-18 tahun di Papua telah menikah (Laisang & Bachtiar, 2010).

Dewasa Awal

Usia ini adalah usia sebagian besar individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan aktualisasi diri, dan menikah. Oleh karena itu, bahasan utama dalam tahap ini adalah pembagian kerja di dunia publik dan domestik, dan berkaitan dengan perkawinan.

Di perkotaan (Hasibuan-Sedyono, 1996), tempat dimana banyak kesempatan kerja bagi perempuan dan laki-laki, perempuan pun menyesuaikan diri dengan kesempatan kerja yang terbuka bagi mereka. Walaupun sebagian besar perempuan menikah pada usia dewasa awal, namun semakin meningkat jumlah perempuan yang menikah pada usia yang lebih tua dan juga memutuskan untuk tidak menikah, dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Bagi perempuan yang menikah, peran sebagai istri dan ibu, merupakan identitas mereka, sehingga mereka lebih memprioritaskan peran ini dibandingkan pekerjaan mereka. Banyak perempuan yang berhenti bekerja, saat mereka memiliki anak, agar dapat memenuhi kebutuhan anak mereka di usia-usia dininya. Sebagian besar ibu dari kelompok ini, baru akan bekerja kembali pada saat anak mereka sudah mulai memasuki usia sekolah, saat mereka sudah mulai dapat membagi waktu kembali antara anak dengan karir atau pengembangan usaha mereka. Bagi perempuan yang menikah dan bekerja, sebagian besar dari mereka mengorbankan karir mereka, untuk tetap dapat berperan sebagai istri dan ibu yang baik.

Perempuan yang menempati posisi atau jabatan tinggi dalam dunia kerja (yang lebih sering dianggap sebagai dunia laki-laki), umumnya mendapat dukungan dari suami dan keluarga untuk dapat meniti karir mereka. Perjuangan mereka lebih besar dibandingkan kolega lelaki untuk menunjukkan kompetensi yang mereka miliki, untuk dapat dianggap memiliki daya saing dengan kolega yang bersaing mendapatkan posisi tersebut dan pantas menduduki posisi tersebut (Hasibuan-Sedyono, 1996).

Universitas
Esa Unggul

Berkaitan dengan kesempatan kerja perempuan dan laki-laki, hasil penelitian di Desa Limbangan juga menyebutkan bahwa struktur perekonomian agraris tradisional memberi peluang bagi perempuan dan anak-anak juga terlibat dalam bekerja, karena pertanian dapat dikatakan usaha keluarga (Tim Peneliti LSPPA, 1999). Oleh karena itu, pembagian kerja di desa ini agak berbeda dengan pembagian kerja di daerah industri. Hal ini disebabkan karena untuk masyarakat daerah ini, bekerja adalah bagian dari peran perempuan. Dalam sebuah diskusi kelompok terarah dengan remaja putri, mereka mengatakan bahwa mereka heran jika ada suami yang kelak tidak memperbolehkan mereka bekerja. Hal ini terlihat dari kutipan, “Ah, masa ada suami yang melarang istrinya bekerja ?”

Di desa ini pembagian kerja yang membedakan antara laki-laki dan perempuan berkaitan dengan penyesuaian terhadap teknologi pertanitan. Sebagaimana dikatakan dalam hasil penelitian LSPPA (1999), bahwa dahulu sebelum bibit unggul (hibrida) masuk, tenaga perempuan juga masuk sebagai tenaga ani-ani. Tenaga ani-ani adalah memanen padi dengan cara memetik dengan pisau khas. Sekarang bibit unggul tidak memerlukan ani-ani, karena gabahnya mudah rontok. Pekerjaan menebas dan merontokkan padi kini dilakukan oleh laki-laki. Meskipun demikian, pada saat panen, juga terlihat beberapa buruh perempuan di sawah, dengan berperan membantu laki-laki mengerjakan tugas-tugas itu secara baik. Kemajuan teknologi pertanian padi cukup banyak menggeser peran perempuan dan membuat peran laki-laki makin dominan.

Peran perempuan masih banyak diperlukan dalam pertanian palawija, yaitu dengan memetik hasil panen, mengolah hasil palawija agar dapat dijual. Misalnya pekerjaan mengeramkan daun tembakau supaya berwarna coklat, memilih, dan mengikat dalam kelompok, da menjual hasil palawija.

Di sini tenaga perempuan juga dipakai untuk mengajar anakanak usia pra sekolah. Untuk pendidikan di tingkat SD, SMP dan seterusnya, tenaga pengajar yang lebih umum terdiri dari guru lakilaki dan perempuan. Untuk profesi pegawai, perempuan dan lakilaki mempunyai kesempatan yang sama. Masyarakat Desa Limbangan (Tim Peneliti LSPPA, 1999) biasanya menghubungkan kedewasaan dengan status perkawinan. Sudah hal yang jamak bila perempuan yang belum kawin pada waktunya cenderung akan dianggap perawan tua. Idealnya perempuan sudah dilamar ketika berumur 20 sampai 25 tahun. Seorang ibu mengatakan, wajar seorang perempuan sebaiknya menikah, supaya ada yang bertanggung jawab. Bagi orangtua, mempunyai anak perempuan berumur lebih dari 25 tahun yang masih sendirian adalah sesuatu yang berat. Pada sisi anak perempuan sendiri, pandangan ini belum tentu cocok bagi mereka. Seorang perempuan muda usia 28 tahun kelahiran desa ini, yang baru selesai pendidikan kesarjanaannya mengatakan, “Seorang perempuan harus bekerja dulu setelah sekolah. Apabila seorang perempuan tidak bekerja atau buru-buru menikah, maka ia akan rugi besar.” Di desa ini, dalam bidang kemasyarakatan, bidang laki-laki mengurus masalah pembangunan flSik wilayah, keamanan, dan ekonomi. Bidang perempuan menangani masalah kesehatan keluarga, khususnya ibu dan anak.

Norma tentang hubungan dan pembagian peran antara suami dan istri dalam rumah tangga yang dipelajari sejak kecil, ditegaskan kembali pada setiap upacara

perkawinan dalam khotbah nikah di desa ini. Walau demikian, norma ini sebenarnya sering tidak tampak dalam kehidupan sehari-hari. Sebab dalam keadaan “normal” justru rumah tangga di pedesaan umumnya melibatkan keduajenis kelamin unttuk memenuhi kebutuhan mereka, dan mereka menganggan bahwa tolong menolong dalam keluarga harus terus dilakukan.

Di Desa Mon Ikeun di Lhoknga, Aceh Besar, terjadi juga pembagian kerja berdasar gender (Laisang & Bachtiar, 2010). Laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja mencari nafkah, hanya saja jenis pekerjaan dibedakan terkait gendernya. Laki-laki bekerja di bidang yang berat dan kasar, misalnya tukang angkut barang berat, petani yang sepanjang hari berada di sawah, polisi, petugas keamanan, tentara, caddy di lapangan golf, penjual bahan bangunan, dan konstruksi. Sementara kerja perempuan terbatas di kerja domestik dan tak jauh dari rumah, misalnya mencuci dan menyetrika baju orang lain, menjaga anak tetangga, membuat dan menjua] kue, rantangan makanan, bidan, dan pengelola warung kopi. Pengecualian terjadi jika perempuan telah ditinggalkan suaminya dan harus menjadi kepala keluarga dan pencari nafkah. Mereka akan melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan laki-laki, kecuali ada anak laki-laki di dalam keluarganya. Di bidang pertanian, laki-laki melakukan semua hal kecuali saat panen. Perempuan hanya menolong menebar benih, memangkas batang-batang tua pada tanaman yang pendek, memetik daun singkong muda, dan beberapa pekerjaan saat panen tiba. Para isteri nelayan bertugas mengasinkan ikan hasil tangkapan suaminya. Bila perempuan sering melakukan pekerjaan pria, orang sekitarnya segera memberi label “kelaki-lakian” atau “tomboy”. Pekerjaan rumah tangga mulai dari menyapu, mengepel, membereskan rumah, mencuci pakaian, mengasuh anak, membantu membuat pekerjaan rumah sekolah, dilakukan oleh perempuan, karena laki-laki bekerja di luar rumah. Pekerjaan rumah akan dilakukan laki-laki bila istrinya sakit atau memang bekerja di luar rumah.

Di Karubaga, Jayawijaya, Papua, ketika mulai membuka tanah pertanian baru, laki-lakilah yang mengerjakannya. Perempuan melanjutkan dengan memupuk, merawat, menyiangi tanaman liar, sampai kemudian waktu panen tiba. Perempuan juga melakukan kelja rumah tangga kecuali bila sakit atau berada di luar rumah. Rumah, tanah, dan uang dikuasai lelaki, tapi hasil pertanian dan peternakan lebih banyak dikendalikan perempuan. Dalam keadaan ekonomi terjepit, perempuan yang

meminjam makanan ke tetangga, sementara laki-laki meminjam uang (Laisang dan Bachtiar, 2010).

Dalam keluarganya, perempuan Suku Sasak di daerah Lombok, berfungsi tidak hanya sebagai pendidik anak dan pengelola rumah tangga, namun mereka juga mencari uang lewat usaha tenun dan gerabah. Uniknya, ukuran kedewasaan mereka tidak berdasar umur, namun berdasar kepandaian mereka dalam menenun. Perempuan Sasak tidak diperbolehkan menikah jika belum mampu menenun sebuah baju (Purnama, 2001). Ironisnya, walaupun perempuan Sasak bekerja keras untuk keluarga, namun jika suami menginginkan perceraian, perempuan Sasak tidak dapat membantah. Perceraian itu terjadi tanpa perlu melalui proses pengadilan. Keadaan ini merupakan bentuk paling riil dari diskriminasi terhadap perempuan.

Perempuan sebagai subordinat juga terlihat di daerah Kampung Naga, Tasikmalaya (Purnama, 2001). Kegiatan utama perempuan berkisar pada mengurus rumah tangga atau membantu suami di sawah. Pengasuhan dan pendidikan anak mutlak dianggap sebagai tugas perempuan sebagai seorang ibu, dengan alasan laki-laki jarang di rumah karena harus pergi ke sawah. Untungnya suara perempuan masih didengar jika ia penduduk asli kampung ini, walaupun tidak diikutsertakan dalam pertemuan adat untuk merundingkan dan membuat suatu keputusan. Di Kampung Naga ini, perkawinan akan dilakukan jika orang tersebut sudah mempunyai pasangan yang dipilihnya sendiri, dan laki-laki diserahkan kepada keluarga calon pengantin perempuan. Setelah perkawinan, laki-laki tinggal bersama keluarga istri sampai keluarga baru ini mampu membangun rumah sendiri.

Diskriminasi terhadap perempuan yang berkaitan dengan perkawinan, dapat dilihat diantaranya dari NTT dan Bali. Purnama (2001) menjelaskan bahwa di NTT, tradisi mas kawin dikenal dengan istilah Belis, yang bentuknya berbeda-beda di berbagai daerah di NTT. Menurut cerita masyarakat dan beberapa budayawan di NTT, sejarah mas kawin ini dimulai sejak pemerintahan Ratu Dona Maria pada abad ke-17. Dalam pemerintahannya, ternyata banyak lakilaki melakukan perbuatan yang dianggap tidak senonoh terhadap

para perempuan seperti melecehkan sampai tindakan pemerkosaan Atas dasar banyaknya kejadian inilah, maka disepakati untuk tujuan melindungi martabat perempuan, lelaki harus meminang Calon pengantin perempuan dengan Belis sebagai alat tukar. Tetapi dalam perjalanan selanjutnya, pihak perempuan pun harus

memberikan imbalan dengan harga yang sama. Namun kemudian, posisi perempuan di NTT sangatlah lemah dan tidak diuntungkan, karena Belis yang harus diberikan lelaki kepada perempuan, dapat diberikan secara cicil. Belis ini kemudian dapat menyebabkan perempuan sebagai korban, karena diartikan bahwa melalui Belis, perempuan sudah dibeli oleh laki-laki. Sebagai akibatnya, perempuan bisa diperlakukan semena-mena oleh laki-laki karena perempuan adalah barang yang sudah mereka tukarkan dengan kuda, babi, atau binatang ternak lainnya.

Pada masyarakat Batak (Purnama, 2001), dalam suatu diskusi pemberian pendapat dikatakan, biasanya lelaki membuat keputusan, sedangkan perempuan membuat makanan dan minuman. Begitu juga mengenai harta warisan, anak laki-lakilah yang berhak atas warisan karena mereka memakai nama marga sang ayah, dan jika dalam keluarga itu tidak memiliki anak lelaki maka ketika orangtua meninggal, harta itu akan jatuh ke tangan anak perempuannya. Itu pun jika anak perempuannya belum menikah. Jika anak perempuannya sudah menikah, maka warisan itu akan jatuh ke tangan adik atau kakak laki-laki dari ayah. Hal ini terjadi karena anak perempuan yang sudah menikah akan memakai marga keluarga suami, sehingga harta warisan harus jatuh ke tangan keluarga yang semarga dengan almarhum ayahnya.

Perempuan Bali (Purnama, 2001) juga mengalami keadaan yang tidak jauh berbeda, walau bukan berkaitan dengan mas kawin. Masyarakat Bali masih terikat pada aturan-aturan kasta. Masyarakat Bali mengakui adanya 4 tingkatan kasta. Berurutan mulai dari kasta terendah sampai tertinggi yaitu kasta Sudra, Wesya, Satria dan Brahmana. Kadang peraturan kasta membuat perempuan Bali Sulit untuk mendapatkan keinginannya. Misalnya adanya aturan bahwa kaum perempuan yang berkasta tinggi tidak boleh menikah dengan lelaki dari kasta lebih rendah darinya. Namun jika mereka bersikeras untuk menikah dengan lelaki yang berkasta lebih rendah darinya, maka perempuan itu akan dibuang dari keluarganya, dikucilkan dan tidak mendapat penghormatan dan fasilitas yang biasanya mereka terima. Mereka akan menyandang gelar kasta yang dimiliki oleh lelaki yang dinikahinya dan harus menyerahkan nama kebangsawanannya. Jika perempuan berkasta tinggi sulit mendapatkan lelaki sekasta atau berkasta lebih tinggi, maka mereka akan tinggal serumah bersama saudara perempuan lainnya yang tidak mendapatkan pasangan. Namun aturan pernikahan berdasar kasta ini tidak berlaku bagi lelaki Bali. Mereka boleh menikah dengan siapa saja, bahkan kasta terendah sekalipun. Karena lelaki adalah pembawa kasta, maka jika ia menikah dengan perempuan berkasta rendah,

maka perempuan itulah yang akan melepaskan kastanya dan mendapatkan kasta yang dimiliki oleh lelaki yang dinikahinya.

Dewasa Pertengahan

Pada usia ini, banyak anak-anak mulai meninggalkan orangtua mereka untuk bekerja di tempat yang lebih memberi kesempatan luas untuk berkarir dan mengembangkan diri mereka atau untuk berkeluarga. Keadaan ditinggalkan anak mereka, atau yang dikenal dengan istilah empty nest, menjadi sumber masalah utama terutama bagi perempuan yang sebelumnya meluangkan waktu hanya untuk menjadi istri dan ibu dari anak-anak mereka. Kelompok ibu ini rentan mengalami depresi, karena saat mereka tidak harus lagi mengurus anak-anak mereka, mereka tidak punya alternatif lain untuk mengisi waktu luangnya. Selain itu, mereka pun kehilangan identitas sebagai ibu yang merawat anak-anak mereka (Hyde, 1985).

Dewasa Madya dan Lansia

Sontag & Berman (dalam Hyde, 1985) mengatakan bahwa pada masa kini terjadi double standard of aging, yaitu saat laki-laki mencapai Usia pertengahan dan selanjutnya, mereka tampak lebih bijaksana dan lebih matang, sedangkan perempuan pada usia yang sama dianggap tidak lagi cantik. Persepsi ini berkaitan dengan penilaian masyarakat yang berbeda mengenai apa yang dianggap pantas lebih diperhatikan dari laki-laki dan perempuan.

perempuan lebih banyak yang menjadi janda pada usia ini. Hal ini disebabkan harapan hidup perempuan lebih panjang dari pada laki-iaki, dan laki-laki cenderung menikah lagi saat istri mereka meninggal. Akibatnya, banyak perempuan usia ini juga mengalami duka yang lebih panjang akibat kehilangan suami mereka, sehingga mereka membutuhkan bantuan untuk kesehatan mental mereka.

Peran Gender yang Selalu Berubah

Saling mempengaruhi antara konteks yang selalu dalam keadaan berubah dan manusia yang ada di dalamnya yang juga selalu dalam keadaan berubah,

menghasilkan nilai-nilai yang juga selalu berubah dari waktu ke Waktu. Peran gender tradisional yang dianut sebagian besar masyarakat di dunia sampai sekitar 30 tahun yang lalu pun mengalami banyak perubahan mendasar. Walau ada perubahan, masyarakat tetap cenderung menanamkan nilai-nilai adanya peran gender feminin untuk perempuan dan peran gender maskulin untuk laki-laki. Perubahan ini menghasilkan adanya variasi dalam persepsi mengenai peran gender yang dianut oleh masing-masing individu. Peran dan identitas gender ini berdampak pada adanya perbedaan beberapa aspek psikologis laki-laki dan perempuan dalam tahap-tahap perkembangan kehidupan mereka.

Peran gender yang dikotomis merugikan perempuan karena beberapa hal. Pertama, berkaitan dengan tuntutan ekonomi keluarga, perempuan dituntut berperan di luar rumah dan juga di dalam rumah. Beban ganda perempuan ini membuat kelelahan fisik dan mental yang dapat berdampak pada kesehatan mental perempuan. Kurangnya pemahaman suami terhadap tekanan yang dialami istri mereka dan perempuan pada umumnya, menyebabkan dukungan yang kurang terhadap mereka.

Kedua, perempuan yang kurang dapat mengeskpresikan diri dalam karir, terutama karena merasa harus memprioritaskan keluarga akibat kurang kerja sama dari suami mereka untuk mengerjakan tugas-tugas domestik, kerap kali merasa terbatasi. Banyak perempuan yang memiliki masalah dalam kesehatan mental akibat mereka sebenarnya ingin mengekspresikan diri tidak hanya dalam perannya sebagai istri dan ibu. Namun masyarakat tetap cenderung menanamkan nilai-nilai adanya peran gender feminin untuk perempuan dan peran gender maskulin untuk laki-laki. Nilai-nilai ini yang selanjutnya dianggap sebagai norma masyarakat membuat perempuan mudah merasa bersalah jika ia berperan tidak sesuai dengan norma-norma ini. Tekanan masyarakat untuk masih menyalahkan hanya ibu, bila suami dan anak-anak mereka mengalami perkembangan negatif, membuat ibu berpikir kembali untuk tetap memprioritaskan suami dan anak mereka. Oleh karena itu, sosialisasi adanya peran yang fleksibel dan disesuaikan kebutuhan aktualisasi diri dan ktea sama semua pihak, diperlukan perempuan dan laki-laki sama besarnya. Keluarga yang didasarkan atas kerja di antara semua anggota keluarga dan fleksibel dengan peran mereka dalam keluarga, diperlukan tidak hanya pada ayah dan ibu namun juga untuk anak-anak, terutama anak yang sudah besar.

Ketiga, di beberapa daerah di Indonesia, anak perempuan yang memiliki arti lebih rendah daripada anak laki-laki, sebaiknya dikembalikan pada makna manusia seutuhnya, sehingga dihargai berdasar keberadaannya sebagai manusia, sama seperti laki-laki.

Daftar Acuan:

Davidson, J.K. & Moore, N.W. Marriage & Family. : Brown Publishers, 1992.

Hasibuan-Sedyono, Chrysanti. Perempuan di Sektor Formal: ”Kerja Ya, Karier Tidak.” Dalam Mayling Oey-Gardiner, Mildred Wagemann, Evelyn Suleeman,

dan Sulastri (Eds), Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini. (h. 212-231). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.

Hyde, Janet Sibley. Half the Human Experience. The Psychology of Women. Edisi ketiga. Lexington: DC Heath and Company, 1985.

Laisang, Maureen G. dan Imelda Bachtiar. Berjuang untuk Keadilan lender:

Kajian di Wilayah Aceh, Jakarta dan Papua. Jakarta: Departemen Advokasi World Vision Indonesia, 2010.

Mounts, Nina S. Contributions of Parenting and Campus Climate to Freshmen

Adjustment in a Multiethnic Sample. Journal of Adolescent Research, 19, 4, 468-49. 2004. '

Papalia, D.E. & Olds, S.W. Human Development. Edisi keenam. New York: McGraw-Hill, Inc., 1997.

Purnama, Lita. "Apa Kabar Perempuan Daerah?” dalam. Jurnal Perempuan: Untuk Pencerahan dan Kesetaraan. Perempuan Lokal Bicara. No. 17, h. 4157. 2001.

Sadli, Saparinah dan Soemiarti Patmonodewo. ”Identitas Gender dan Peranan Gender” dalam T.0. Ihromi. (Ed), Kajian Wanita dalam Pembangunan. h.6982. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995.

Santrock, John W. Life-Span Development. Edisi keenam. Dubugue: Brown & Benchmark Publishers, 1997.

Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner, Perempuan, Kerja, dan Perubahan Sosial. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997.

Saxton, L. The Individual, Marriage and The Family. Edisi keempat. California: Wadsworth Publishing Company, Inc., 1980.

Shanti, Theresia Indira. Proses Pembuatan Keputusan untuk Tidak Bekerja di Sektor Formal (Studi pada Perempuan). Penelitian Dana dari Lembaga Penelitian Atma Java, Jakarta. Tidak dipublikasikan. 1999.

Tim Peneliti Lembaga Studi dan Pengembangan Perempuan dan Anak (LSPPA). Menjadi Perempuan: Studi Kasus dalam Masyarakat Jawa Islam. Editor: Hairus Salim. Diterbitkan atas kerjasama Lembaga Studi dan Pengembangan Perempuan dan Anak dengan Ford Foundation.Yogyakarta. 1999.

C. Latihan

1. Bagaimana tantangan yang dihadapi perempuan yang berkerja baik dari sektor formal maupun informal?
2. Bagaimana *Fear of Success* pada diri perempuan Indonesia?
3. Bagaimana hasil dari penelitian Omar dan Davidson (2001) mengenai perempuan dan peran jabatan tinggi, di Indonesia?

D. Kunci Jawaban

1. Perempuan yang bekerja, baik di sektor formal maupun informal, menghadapi berbagai tantangannya tersendiri. Di sektor formal permasalahan yang kerap dihadapi adalah stereotip serta adanya ketidakadilan di dunia kerja (Hyde, 2007; Hasibuan dalam OeyGardiner dkk., 1995). Sedangkan di sektor informal, perempuan kerap menghadapi anggapan bahwa penghasilan yang diperoleh hanya sebagai 'tambahan' dari penghasilan suami. Dengan demikian, perhatian dan penghargaan yang diberikan sangat kecil.
2. Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan yang bisa dicapai perempuan Indonesia, kesempatan berkarier tentunya semakin terbuka pula. Keadaan perekonomian negara yang tak menentu dan harga-harga kebutuhan yang semakin mahal membuat banyak perempuan merasa perlu ikut mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan keluarga. Meniti

karier akhirnya menjadi pilihan banyak perempuan. Bagi perempuan Indonesia fear of success bisa dialami, dan timbul tak lain karena didorong oleh kekhawatiran akan ketidakmampuan menjaga keseimbangan antara karier dan urusan rumah tangga, yaitu mengurus suami dan anak-anak.

3. Dari hasil penelitiannya di Indonesia, Omar dan Davidson (2001) menemukan bahwa perempuan yang menduduki jabatan sebagai senior manager menyatakan mereka merasakan adanya diskriminasi dan stereotip di tempat kerja. Anggapan bahwa perempuan tidak dapat memimpin sebaik laki-laki, memengaruhi self-belief mereka, yang pada akhirnya memengaruhi pula performa mereka sebagai pimpinan, Adanya penolakan dari bawahan yang berjenis kelamin laki-laki atas kepemimpinannya dan tuntutan dari berbagai pihak untuk mengutamakan pengasuhan anak, juga kerap menjadi hambatan.

E. Daftar Pustaka

Nurrachman, N. & Bachtiar, I. (2011), Psikologi Perempuan: Pendekatan Kontekstual Indonesia. Universitas Atma Jaya: Jakarta.

Universitas Esa Unggul