

TEMPAT KERJA RAMAH KELUARGA BAGI PEREMPUAN BEKERJA :

LITERATURE REVIEW

Fertin Mulyanasari*, Jajang Ganjar Waluya

Program Studi DIII Keperawatan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

*Email : fertin.mulyanasari@untirta.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang : Bagi perempuan yang telah menikah atau berumah tangga, bekerja menjadi peran tambahan disamping perannya menjadi istri dan/ibu bagi rumah tangganya. Beban ganda yang dipikul perempuan dapat memberi dampak yang kurang baik, baik pada kehidupan kerja maupun pada kehidupan keluarga. Akibatnya, perempuan mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga. **Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dukungan tempat kerja dalam menyediakan tempat kerja ramah keluarga bagi pekerja perempuan. **Hasil :** hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa mayoritas pekerja perempuan memiliki tingkat stres dan konflik yang tinggi akibat peran ganda. Kebijakan dalam mendukung tempat kerja ramah keluarga bagi pekerja perempuan terbukti dapat menurunkan stres dan konflik peran dan meningkatkan produktifitas pekerja perempuan. **Kesimpulan :** tempat kerja perlu mempertimbangkan sepenuhnya pelaksanaan tempat kerja ramah keluarga bagi pekerja perempuan sebagai upaya taat kepada Undang-undang.

Kata kunci : pekerja perempuan; stres kerja; tempat kerja

ABSTRACT

Background: For women who are married or already have a household, work is an additional role besides being a wife and/or mother for their household. The double burden borne by women can have an adverse impact, both on work life and on family life. As a result, women experience Work-Family Conflict. **Objective :** This study aims to describe workplace support in providing a family-friendly workplace for female workers. **Result:** the results of previous studies explain that the majority of female workers have high levels of stress and conflict due to multiple roles. Policies in supporting family-friendly workplaces for female workers have been proven to reduce stress and role conflict and increase the productivity of female workers. **Conclusion:** workplaces need to fully consider implementing a family-friendly workplace for women workers as an effort to comply with the law.

Keyword : *work-women; work-conflict; workplace*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menunjang ekonomi kehidupan. Saat ini tak sedikit kegiatan bekerja ini dilakukan oleh perempuan untuk meningkatkan perekonomian keluarga. Tak jarang juga perempuan memilih bekerja untuk menyalurkan

bakatnya disamping menunjang ekonomi keluarga. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan bekerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan paling sedikit satu jam berturut-turut selama seminggu yang lalu dengan maksud untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan. Definisi lain tentang

bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi (Badan Pusat Statistik dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019)

Saat ini fenomena perempuan bekerja dipandang dunia. Dunia secara global memandang pentingnya pekerjaan layak baik untuk pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki dalam mencapai pembangunan berkelanjutan. Hal ini dituangkan dalam *goal* ke-8 SDGs yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja produktif serta pekerjaan layak untuk semua. Terdapat empat pilar strategis yang menjadi pusat perhatian dalam Agenda Pekerjaan Layak yaitu hak di tempat kerja, pekerjaan penuh dan produktif, perlindungan sosial, dan dialog sosial (Badan Pusat Statistik, 2022). Badan Pusat Statistik mencatat sebanyak 52.742.753 perempuan bekerja pada tahun 2022. Angka ini meningkat dibandingkan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 51.787.209 perempuan bekerja (Badan Pusat Statistik, 2022).

Seiring dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja wanita maka Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil

terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah (Susiana, 2019).

Bagi perempuan yang telah menikah atau telah memiliki rumah tangga, bekerja menjadi peran tambahan disamping perannya menjadi istri dan/ibu bagi rumah tangganya. Beban ganda yang dipikul perempuan dapat memberi dampak yang kurang baik, baik pada kehidupan kerja maupun pada kehidupan keluarga. Tuntutan keluarga yang berlebihan bisa menghambat pemenuhan tuntutan kerja, atau sebaliknya, padatnya jadwal serta tuntutan kerja bisa menyulitkan perempuan dalam memenuhi tuntutan keluarga. Akibatnya, perempuan mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga. Laki-laki tidak mengalami konflik pekerjaan-keluarga setinggi perempuan, mengingat tugas-tugas rumah yang diembannya relatif lebih sedikit (Fataron, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Dian Nisa (2018) menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Hal ini disebabkan peran ganda perempuan yang membuat perempuan dilema antara pekerjaan dan keluarga (Amsar, 2018). Berdasarkan uraian diatas penelitian ini memiliki tujuan menyusun dan mendeskripsikan dukungan tempat kerja dalam menyediakan tempat kerja ramah keluarga bagi pekerja perempuan.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literatur yaitu dengan mengumpulkan referensi untuk menarik kesimpulan. Hasil pencarian literatur digunakan untuk menyimpulkan dukungan tempat kerja dalam menyediakan tempat

kerja ramah keluarga bagi pekerja perempuan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode analisis isi. Analisis dilakukan untuk pemilihan, perbandingan dan/ atau penggabungan dari referensi yang didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran ganda yang diemban oleh perempuan bekerja tidak jarang menimbulkan tingkat stres pada perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Indra Iswari (2011) menyatakan bahwa terdapat korelasi antara peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan (Iswari & Pradhanawati, 2018). Hasil penelitian lain juga menjelaskan bahwa perempuan yang sudah menikah banyak mengalami konflik dalam menjalankan pekerjaannya, karena ada tuntutan lain yang juga harus diperhatikan yaitu peran sebagai ibu dan istri (Farika Nikmah, Indrianti, & Pribadi, 2021). Banyaknya hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat peningkatan stres dan konflik pada perempuan pekerja maka perlu ada kebijakan – kebijakan di lingkungan tempat kerja bagi perempuan bekerja sehingga kondisi kerja dapat berdampak pada kesejahteraan anak-anak dan keluarga mereka. Oleh karena itu United Nations Children's Fund (UNICEF) membuat kebijakan Tempat Kerja Ramah Keluarga. Kebijakan ramah keluarga didefinisikan sebagai kebijakan yang membantu pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Bukti menunjukkan bahwa berinvestasi di tempat kerja yang ramah keluarga akan baik untuk keluarga, bisnis, ekonomi, dan masyarakat pada umumnya. Kebijakan yang ramah

keluarga berkontribusi pada anak-anak yang lebih sehat, berpendidikan lebih baik, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Tempat kerja ramah keluarga juga berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja yang lebih baik dan kemampuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja.

Unsur – unsur kebijakan dan Praktik tempat kerja ramah keluarga diantaranya :

1. Perlindungan Kehamilan Dan Cuti Orang Tua Berbayar
Perlindungan kehamilan bukan hanya merupakan hak ketenagakerjaan yang diakui secara internasional, tetapi juga penting untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menciptakan risiko bagi kesehatan dan kesejahteraan perempuan maupun anaknya. Hal ini juga memastikan bahwa peran reproduktif tidak mengurangi prospek ekonomi dan kesempatan perempuan untuk bekerja. Perlindungan kehamilan mencakup hak atas cuti melahirkan dengan bayaran minimal 14 minggu. Di Indonesia cuti bagi perempuan yang hamil dan melahirkan diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 yaitu pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (KEMENPERIN, 2003; UNICEF, 2020). Perempuan pekerja yang cuti hamil dan melahirkan berhak mendapatkan tunjangan tunai yang memadai untuk memastikan bahwa ibu dapat menghidupi diri sendiri dan anak mereka selama cuti.

Hal inipun diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 84. Masa cuti orang tua berbayar yang memadai dapat memastikan bahwa baik ibu maupun ayah memiliki waktu yang cukup untuk merawat serta mengakrabkan diri dengan anak-anak mereka yang masih kecil. Sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh periode cuti berbayar yang lebih lama dengan kesehatan anak yang lebih baik dan tingkat kemiskinan yang lebih rendah. Tempat kerja juga perlu meningkatkan kualitas bangunan agar dapat menunjang kesehatan perempuan pekerja yang hamil selama masa kerjanya dengan tidak menempatkan perempuan pekerja hamil di lantai atas sehingga kesulitan menaiki tangga ruangan, membuat lantai tidak licin dan peningkatan rambu – rambu bahaya seperti tanda lantai licin, tanda lantai menurun dan lainnya.

2. Dukungan Gizi Dan Menyusui

Istirahat menyusui berbayar selama jam kerja memungkinkan ibu untuk melanjutkan pemberian ASI eksklusif atau tambahan setelah kembali bekerja. Hal ini juga merupakan hak tenaga kerja yang diakui secara internasional. Menyusui adalah hal yang penting untuk kesehatan anak dan ibu. Telah banyak bukti yang menyatakan bahwa pemberian ASI eksklusif dapat meningkatkan kesehatan pada anak dan menurunkan tingkat depresi pasca melahirkan pada ibu. Peraturan Perundangan-undangan Nomor 33 Tahun 2012 telah mengatur bagaimana pemberian ASI eksklusif yang menjadi hak setiap anak. Peraturan menteri kesehatan Nomor 15 tahun 2013 tentang fasilitas khusus menyusui dan

memerah ASI menjelaskan bahwa pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI eksklusif melalui penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI; pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja; pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif; dan penyediaan Tenaga Terlatih Pemberian ASI (Kemenkes RI, 2013). Pemberian ASI eksklusif tentunya meringankan secara ekonomi bagi pekerja perempuan sehingga mereka tidak perlu menyediakan dana untuk membeli susu formula sebagai pengganti ASI (UNICEF, 2020).

3. Penitipan Anak Yang Berkualitas, Terjangkau Dan Pengaturan Kerja Fleksibel

Penitipan anak yang terjangkau, mudah diakses, dan berkualitas sangatlah penting untuk memastikan anak-anak tumbuh di lingkungan yang aman, sehat, dengan kualitas pengasuhan yang baik. Penitipan anak ‘berkualitas’ adalah kondisi yang mempertimbangkan struktur, proses, dan hasil untuk setiap lingkungan pengasuhan, seperti rasio jumlah staf dan anak, integrasi pengasuhan dengan pembelajaran serta permainan yang meningkatkan kemajuan tumbuh kembang maupun manfaat keseluruhan bagi anak, keluarga dan masyarakat.²⁰ Sebagai manfaat tambahan pada tumbuh kembang anak, akses universal ke penitipan anak sangat penting bagi para orang tua yang bekerja, terutama para ibu, karena ini memfasilitasi

mereka untuk kembali bekerja setelah cuti melahirkan dan berkontribusi pada tingkat kemiskinan yang lebih rendah bagi perempuan. Meskipun demikian, orang tua yang bekerja di banyak negara menghadapi hambatan untuk mengakses penitipan anak dan pendidikan usia dini yang berkualitas. Ketika akses ke penitipan anak terbatas, beban pengasuhan paling sering jatuh pada perempuan, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk mempertahankan pekerjaan formal dan membahayakan pemberdayaan ekonomi mereka. Memberikan kemampuan beradaptasi dalam hal kapan dan di mana orang tua bekerja - terutama di tahun-tahun awal kehidupan anak - telah terbukti efektif mengurangi stres, absensi dan pengunduran diri bagi orang tua yang bekerja. Pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat mengurangi hambatan untuk terus menyusui dengan memungkinkan ibu untuk bekerja dan menyusui kapan pun dan di mana pun mereka inginkan (UNICEF, 2020).

Beberapa manfaat bagi tempat kerja yang menyediakan tempat kerja ramah keluarga diantaranya adalah performa pekerja perempuan yang lebih baik karena hambatan utama bagi partisipasi perempuan yang setara sebagai pekerja adalah beban penitipan anak, terutama apabila perempuan berhenti bekerja setelah melahirkan karena cuti berbayar yang tidak memadai. Banyak perusahaan menyadari bahwa kebijakan yang ramah keluarga, seperti memberikan jam kerja yang fleksibel dan dukungan penitipan anak, dapat berkontribusi performa bisnis yang lebih baik. Kebijakan tempat kerja

ramah keluarga juga memberikan manfaat bagi tempat kerja dalam mempertahankan pekerja perempuan dan mengurangi tingkat pengunduran diri. Misalnya, penelitian UNICEF telah menunjukkan bahwa pekerja manufaktur di Bangladesh dan Vietnam lebih cenderung bertahan di tempat kerja yang menerapkan kebijakan ramah keluarga. Selain itu, studi dampak dari CCR CSR pada pabrik di Tiongkok telah menunjukkan bahwa kebijakan yang ramah keluarga dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kepercayaan pada manajemen dan juga retensi pekerja. tak hanya itu dengan tempat kerja yang ramah keluarga juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Bukti telah menunjukkan adanya dampak positif dari kebijakan ramah keluarga terhadap produktivitas melalui peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Secara khusus, cuti orang tua berbayar telah terbukti meningkatkan moral, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Pekerja yang bekerja di tempat kerja yang menyediakan penitipan anak juga memiliki ketenangan pikiran yang lebih baik selama hari kerja, yang meningkatkan kemampuan untuk fokus pada tugas, dan menjadi lebih produktif selama jam kerja (UNICEF, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari kajian yang telah dipaparkan tentang tempat kerja ramah keluarga dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Perempuan bekerja memiliki tingkat stres dan konflik yang lebih tinggi karena adanya peran ganda yang diembannya sebagai seorang pekerja, istri dan ibu;

2. Dukungan tempat kerja bagi pekerja perempuan dapat meningkatkan produktifitas kerja;
3. Tempat kerja ramah keluarga dapat berupa perlindungan kehamilan dan cuti berbayar; dukungan gizi dan menyusui; dan penitipan anak yang berkualitas, terjangkau dan pengaturan kerja fleksibel.

Saran yang dapat digunakan diantaranya :

1. Tempat kerja dapat membuat kebijakan dalam penerapan tempat kerja ramah keluarga bagi pekerja perempuan;
2. Pemenuhan dukungan penyediaan sarana dan prasarana tempat kerja ramah keluarga perlu dilakukan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Amsar, D. N. (2018). Analisis perbandingan stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK wilayah Makassar. *Kesehatan Masyarakat*, 1–85.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia Tahun 2022*. Badan Pusat Statistik (Vol. 1). <https://doi.org/10.52829/pw.310>
- Badan Pusat Statistik dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). Profil Perempuan Indonesia. *Profil Perempuan Indonesia*. Retrieved from https://www.kemempna.go.id/lib/uploads/list/b4bdc-profil-perempuan-indonesial-_2019.pdf
- Farika Nikmah, Indrianti, T., & Pribadi, J. D. (2021). The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic). *Journal of Family Sciences*, 5(2), 92–102. <https://doi.org/10.29244/jfs.v5i2.32644>
- Fataron, Z. A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja pada Wanita Pekerja: Studi pada Pekerja Wanita di Lingkup Bank BRI Syariah Cabang Semarang. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 285–307. <https://doi.org/10.21580/economica.2017.8.2.1546>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Kemendes RI. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu. *Peraturan Menteri Kesehatan*, 9. Retrieved from <http://www.gizikia.depkes.go.id/wp-content/uploads/downloads/2013/08/Permenkes-No.-15-th-2013-ttg-Fasilitas-Khusus-Menyusui-dan-Memerah-ASI.pdf>
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, (1).
- Susiana, S. (2019). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.

UNICEF. (2020). Tempat Kerja Ramah Keluarga, Kebijakan dan Praktik untuk Memajukan Pekerjaan Layak di Rantai Pasok Global. *Global Compact Network Indonesia*, 1–18.

Retrieved from [https://www.unicef.org/indonesia/media/7051/file/Tempat kerja ramah keluarga.pdf](https://www.unicef.org/indonesia/media/7051/file/Tempat%20kerja%20ramah%20keluarga.pdf)