

## Wanita Bekerja dan Mengatur Keperluan Keluarga

**Maswita**

Dosen Fakultas Hukum Universitas Al Azhar  
maswita30@gmail.com

**Abstrak.** Wanita bekerja sering menghadapi dilema dalam mengerjakan tugas mereka di tempat bekerja dan mengurus pekerjaan rumah tangga. Dari segi ekonomi, mereka terpaksa bekerja untuk membantu menambah pendapatan suami dalam memenuhi keperluan belanja keluarga. Tulisan ini memaparkan cara wanita bekerja di tempat kerjanya dan juga mengurus rumah tangga. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Denai kecamatan Medan Denai Kota Medan. Informan sebanyak 12 keluarga yang mempunyai tiga generasi wanita dan pemilihan berdasarkan teknik *snowball*. Diantara 12 unit keluarga atau 36 informan, sebanyak tujuh orang informan yang pernah bekerja dan sembilan orang yang masih bekerja dipilih sebagai informan. Hasil kajian menunjukkan bahawa kaum wanita bekerja menghadapi masalah dalam melakukan pekerjaan di rumah dan juga di tempat bekerja. Mereka terpaksa memikul beban kerja yang banyak di rumah dan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan semua pekerjaan dalam satu masa tertentu termasuk mengasuh anak-anak. Di tempat pekerjaan, mereka menghadapi beberapa masalah seperti prosedur kenaikan pangkat yang tidak adil dan teman sekerja yang mempunyai pelbagai ragam. Sementara itu di rumah mereka menghadapi masalah dalam hal pekerjaan mengasuh anak-anak.

**Kata kunci:** Wanita Bekerja, Keperluan Keluarga

### I. PENDAHULUAN

Proses industrialisasi dan urbanisasi telah meninggalkan makna yang paling penting kepada status dan peranan kaum wanita. Akibat daripada kedua-dua proses tersebut, banyak kaum wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa peluang pekerjaan yang ada telah memindahkan wanita dari ruang domestik ke ruang publik di mana mereka memegang berbagai jabatan dalam sektor tertentu. Hal ini terjadi karena tenaga wanita diperlukan untuk keperluan tenaga kerja di instansi dan perusahaan industri.

Oleh sebab itu, tenaga wanita mulai mengalir ke luar dari ruang rumah ke ruang pekerjaan yang berbeda daripada pekerjaan rumah tangga. Perubahan yang dialami oleh kaum wanita tidak pula mengurangkan atau mengubah peranan serta tanggungjawab mereka dalam bidang domestik. Seringkali dilihat bahwa wanita bekerja, terpaksa tetap melakukan peranan tradisional mereka sebagai isteri dan ibu dengan peranan sebagai pekerja rumah. Wanita yang bekerja dalam kedua-dua bidang tersebut yaitu peranan dalam rumah tangga dan peranan sebagai pekerja akan menghadapi konflik peranan. Konflik tersebut terjadi disebabkan akibat obligasi terhadap keluarga dan obligasi terhadap pekerjaan. Tuntutan kepada waktu, tenaga dan emosi kaum wanita ini antara kedua-dua pihak, keluarga dan tempat bekerja. Tulisan ini bertujuan untuk mendiskusikan cara wanita bekerja di tempat kerja dan juga cara wanita mengurus rumah tangga.

Pendekatan peranan ganda wanita pada mulanya diperkenalkan oleh Myrdal dan Klein pada tahun 1956 (Beechey, 1983) ketika melakukan penelitian di negara Britain. Fokus kajian mereka adalah mengenai perubahan corak keikutsertaan wanita dalam pekerjaan sebagai buruh. Mereka menyatakan bahawa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut: pertama, perubahan ukuran dan struktur keluarga, dan berkurangnya tempoh melaksanakan tugas seorang ibu; kedua, ketidakpastian kehidupan pernikahan, mungkin akan menjadi seorang janda pada satu hari nanti; dan ketiga, perkiraan umur dalam kehidupan yang lebih panjang. Perubahan dari sudut sosial juga mempengaruhi keluarga, yang menyebabkan akan kehilangan sebagian fungsi sebagai wanita sebagai ibu apabila

banyak berada di luar kawasan domestik. Walaupun wanita mempunyai waktu yang panjang untuk melakukan pekerjaan rumah tangga tetapi pada prinsipnya beban pekerjaan rumah dapat berkurang dengan adanya bantuan alat-alat rumah tangga dari sumber listerik.

Perubahan peluang pekerjaan juga merupakan perwujudan daripada perkembangan industri. Biasanya wanita kembali bekerja di luar rumah apabila anak-anak mereka meningkat dewasa. Kajian lain juga mendapati beberapa faktor yang menghalangi keterlibatan wanita dalam sektor pekerjaan swasta adalah kuatnya pandangan tradisi masyarakat yang menganggap wanita hanya sesuai untuk mengurus rumah tangga. Selain itu ada juga pihak perusahaan dan lembaga menanggapi negatif terhadap wanita yang bekerja. Mereka melihat wanita yang sudah menikah dan bekerja akan cuti atau tidak melakukan pekerjaan untuk sementara waktu untuk melahirkan dan menjaga anak yang masih bayi. Tetapi ada juga sebagian kalangan yang bersikap positif terhadap wanita yang bekerja. Mereka menyediakan banyak kemudahan untuk membantu wanita supaya tetap bekerja, seperti bekerja setengah hari.

## **II. METODE**

Kajian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian perpustakaan untuk mendapatkan hasil-hasil kajian terdahulu dan juga teori yang berkaitan. Keterangan akan diperoleh melalui berbagai buku dan jurnal yang berkaitan. Untuk mendapatkan data primer dilakukan penelitian lapangan. Unit informan dipilih sebanyak 12 buah keluarga yang mempunyai ciri tiga generasi wanita. Semua unit keluarga dipilih menggunakan teknik *snowball*. Dalam 12 buah unit keluarga atau 36 orang informan. Sebanyak tujuh orang informan yang pernah bekerja dan sembilan orang yang masih bekerja terpilih sebagai informan dalam kajian ini.

Perbincangan dalam tulisan ini disajikan dalam tiga bahagian. Pertama memaparkan kerangka teoritis yang digunakan, iaitu teori sosiologi yang memberi fokus kepada peran ganda wanita. Bagian kedua menjelaskan mengenai hasil-hasil kajian yang berkaitan dengan isu yang diselidiki. Bahagian ketiga adalah perbincangan mengenai cara wanita melakukan tugas di tempat bekerja dan cara mengurus keluarga.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Banyak peneliti yang sudah membuat kajian berkaitan dengan wanita dan pekerjaan. Antara lain, ada yang menilai tahap keterlibatan wanita dalam pekerjaan formal yang biasanya dihubungkan dengan struktur penerimaan upah. Hafidz, Wardah (1995) memaparkan tentang perbedaan upah yang diterima oleh pekerja wanita dan laki-laki dalam bidang industri. Pernyataan ini didukung oleh Mantra Ida Bagus dan Kutaneegara (1990) dalam penelitiannya pada pekerja Industri Pariwisata di Bali. Beliau menemukan ada perbedaan upah antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki. Masalah hubungan industrial telah lama menjaedi masalah pelik dan berkepanjangan. Sukidin (2000) menganalisis tentang perbedaan upah yang diterima oleh pekerja wanita dalam industri rumah tangga sandang. Pekerjaan yang sama menawarkan upah yang sama padahal berada pada industri yang berbeda. Joko Susanto (2010) mendapati terdapat hubungan kausalitas antara upah nominal dan tunjangan dengan produktifitas pada pekerja industri kimia. Kenyataan lain juga menunjukkan bahwa upah buruh antar wilayah maupun antar sektor tidaklah sama. Data Internasional Labor Organization (ILO) tahun 2012 menempatkan upah negara negara ASEAN termasuk Indonesia jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan upah di negara-negara Barat. Dibandingkan dengan negara negara Asia lainnya yang telah maju, tingkat perolehan upah tenaga kerja Indonesia masih jauh lebih rendah. Hasil penelitian Widayanti dkk juga menunjukkan bahwa terjadi kesenjangan upah buruh bagi beberapa negara di Asia. Di Indonesia keterkaitan antara kesetaraan gender secara statistik menunjukan pengaruh

yang signifikan dan negatif terhadap kemiskinan dan positif terhadap pertumbuhan ekonomi (Samosir & Toersilaningih, 2004). Selain itu Hass (2005) menyebutkan bahwa Gross Domestic Product (GDP) berpengaruh negatif terhadap kesenjangan upah gender. Klasen dan Lamanna (2009) menghitung konsekuensi secara kuantitatif yang harus ditanggung oleh sebuah negara ketika terdapat ketimpangan gender dalam pendidikan dan pekerjaan dinegaranya yaitu perbedaan laju pertumbuhan ekonomi berkisar antara 0,9-1,7% di Timur Tengah dan Afrika Utara serta 0,1-1,6% di Asia Selatan bila dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia Timur dan Pasifik. Ratna P.Tjaja (2000) mencoba memaparkan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan wanita dan pembangunan keluarga. Beliau mendapati bahawa bekerja tidak menghalangi wanita berperanan dalam rumah tangga. Wanita bekerja mampu merancang dengan baik bagi memenuhi tugas-tugas harian baik di tempat bekerja ataupun di rumah.

Kajian berkaitan dengan wanita dan pekerjaan juga banyak dilakukan di negara-negara maju. Einhor (Date-Bah, 1997) yang membuat kajian di Timur Tengah pada tahun 1989 menyatakan bahawa perkenalan kepada teknologi baru berkaitan dengan pergantian tenaga buruh wanita. Penggunaan teknik produksi baru seperti teknologi yang epektif, atau menggunakan robot. Hal ini berarti ada kemajuan kualitatif dalam bidang pekerjaan dan mengakibatkan kemerosotan standar keikutsertaan wanita dalam bidang yang berkaitan. Oleh sebab itu, program latihan berinovatif harus dilaksanakan. Peranan wanita dalam masyarakat sudah banyak berubah di kebanyakan negara Barat. Menurut Davidson dan Copper (1992) juga Powell dan Graves (2003), wanita bekerja berhadapan dengan berbagai-bagai bentuk masalah di tempat bekerja dan juga di rumah. Keadaan ini menghambat peluang wanita untuk maju dan berhasil. Mereka sukar memegang jabatan pada tahap yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi.

Sebaiknya perusahaan swasta mewujudkan peraturan yang dapat mengurangi tekanan kepada wanita bekerja khususnya yang mempunyai keluarga. Perusahaan dapat melaksanakan program waktu kerja yang fleksibel, merancang kerja dan latihan, dan memberikan satu kemudahan dalam pengasuhan anak-anak. Momsen (1991) telah membicarakan mengenai wanita dan pembangunan dalam Dunia Ketiga. Keterlibatan wanita sangat rendah dalam negara Islam Afrika Utara dan sangat tinggi di bahagian Sahara Afrika Selatan. Amerika Latin dan Asia Selatan mempunyai standar yang rendah, sementara Asia Tenggara mempunyai keterlibatan wanita yang tinggi.

Di Indonesia, penglibatan wanita dalam bidang pegawai negeri sipil dan pegawai swasta juga terjadi peningkatan. Pertumbuhan sekolah-sekolah dan pabrik-pabrik turut menjadi dorongan bagi lonjakan tenaga kerja wanita. Perusahaan yang bergerak di bidang industri menggunakan buruh wanita muda telah meningkatkan penglibatan wanita dalam sektor perindustrian. Bekerja dalam bidang formal baik sebagai pegawai negeri sipil ataupun pegawai perusahaan swasta akan pensiun pada umur 58 sampai 60 tahun. Berhenti lebih awal bagi pekerja wanita juga sering terjadi kerana mereka tidak lagi memerlukan uang untuk membiayai keluarga, anak-anak sudah dewasa dan mampu menanggung orang tua mereka. Wanita juga akan meninggalkan pekerjaan supaya dapat menjaga cucu mereka sehingga anak wanita mereka dapat ke luar untuk bekerja. Perbincangan dalam kajian-kajian ini umumnya didapati banyak berdasarkan kepada isu penglibatan wanita dalam aktivitas ekonomi saja. Sangat kurang perhatian diberikan kepada persoalan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi secara khusus di rumah dan juga di tempat bekerja dan cara-cara untuk melestarikan pekerja wanita dalam pasaran tenaga kerja. Kajian ini berusaha untuk menyumbangkan dalam memenuhi kekurangan tersebut.

## **Pembahasan**

Bahagian ini menjelaskan latar belakang informan mengurus pekerjaan di tempat bekerja dan mengurus keluarga. Informan dalam kajian ini terdiri dari mereka yang pernah bekerja sebanyak tujuh orang dan sembilan orang yang masih bekerja. Jumlah wanita yang pernah bekerja dan masih bekerja lebih banyak dalam kalangan generasi kedua dan ketiga jika dibandingkan dengan generasi pertama. Tahap pendidikan tertinggi diperoleh mereka yang pernah bekerja berada pada tingkat yang rendah dan bagi yang masih bekerja adalah di tingkat sekolah menengah atas (SMA) dan sebahgin kecil perguruan tinggi. Peranan pemerintah perlu untuk menyediakan lebih banyak peluang pendidikan dan latihan kepada semua kelompok masyarakat. Kesadaran orang tua tentang kepentingan pendidikan formal yang perlu diberikan kepada anak-anak telah memberi peluang kepada wanita generasi kedua dan ketiga untuk ikut serta dalam berbagai pekerjaan.

Dari keseluruhan informan, 16 orang dari mereka yang pernah dan masih bekerja dalam pekerjaan formal, dan 12 orang informan sudah menikah. Sembilan orang telah mulai bekerja sebelum menikah. Bagi kategori yang pernah bekerja, terdapat satu orang informan generasi pertama yang pernah bekerja sebagai operator produksi selama dua bulan. Lima orang informan generasi kedua, iaitu empat guru taman kanak-kanak dan satu orang pesuruh yang berhenti bekerja untuk mengurus anak-anak mereka yang masih sekolah.

### **1. Mengurus Pekerjaan di Tempat Bekerja**

Perbincangan dalam bagian ini berkisar di sekitar peluang kenaikan pangkat, gaji, latihan, hubungan di tempat kerja. Dari segi kenaikan pangkat, informan menyatakan bahawa ada peluang kenaikan pangkat dalam pekerjaan sekarang. Mereka dapat dinaikan pangkat apabila telah memenuhi persyaratan yang dianjurkan oleh institusi atau syarat lain yang berkaitan. Ada dua orang informan menyatakan bahawa peluang kenaikan pangkat lebih terbuka kepada pekerja laki-laki, masing masing generasi kedua yang pernah bekerja sebagai pesuruh dan generasi ketiga yang pernah bekerja sebagai pegawai tata usaha. Dari faktor gaji, sebanyak enam orang informan menyatakan bahwa gaji yang diterima sama dengan kaum laki-laki dan tiga orang lagi menyatakan tidak sama dengan pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama. Sebanyak lima orang merasakan tidak puas dengan gaji yang diterima sekarang. Mereka diberikan gaji yang kurang daripada apa yang seharusnya diterima. Walaupun masih dibelenggu dengan masalah tidak puas, mereka masih terus bekerja.

Program latihan untuk menambah ketrampilan penting bagi seorang pekerja dan harus diberikan kepada mereka baik pekerja itu sudah lama ataupun pekerja yang baru. Kursus yang diberikan boleh dalam bentuk ketrampilan, seminar atau kursus jangka pendek. Setengah daripada informan telah diberikan peluang untuk mengikuti latihan ataupun kursus yang berkaitan dengan keberhasilan mereka. Bentuk latihan adalah seperti cara berinteraksi dan penampilan sehari-hari, kursus tentang kewangan, pendidikan, kepala sekolah dan menejemen. Lima orang diantara informan tidak ada peluang mengikuti latihan ataupun kursus kerana tidak ada waktu terluang dan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor. Berkaitan dengan hubungan di tempat bekerja, informan yang bekerja dengan pemimpin laki-laki mempunyai hubungan yang positif. Hubungan mereka adalah berbentuk formal tetapi harmonis. Informan mendapatkan teman sekerja laki-laki lebih fleksibel apabila menjadi pemimpin. Mereka sesuai sebagai pemimpin dalam organisasi, berkeyakinan, berpendirian tegas dan lebih memahami. Hubungan informan yang bekerja dengan pemimpin seorang wanita adalah juga positif.

Informan mengatakan lebih senang berurusan dan menjalankan tugas dengan pemimpin wanita. Tentang layanan yang diterima dari teman sekerja laki-laki, informan menyatakan bahawa teman sekerja laki-laki adalah baik dan memberikan dorongan kepada mereka untuk terus berusaha supaya berhasil. Hubungan lebih harmonis sewaktu melakukan

pekerjaan dan dapat bertukar fikiran dan pengalaman. Ada juga informan menyatakan lebih harmonis dan senang berurusan jikalau bekerja dengan sesama jenis.. Dari segi peringkat jabatan, informan menyatakan lebih baik bekerja dengan atasannya wanita daripada dengan atasan laki-laki, kerana senang untuk berinteraksi. Mereka lebih harmonis sewaktu menjalankan tugas dan senang berhubungan dalam urusan kerja. Disamping itu ada juga informan menyarankan bahawa pekerjaan yang dilakukan laki-laki dan wanita di tempat kerja dapat memudahkan terjadi pertukaran idea diantara mereka.

## **2. Mengurus Keluarga**

Wanita bekerja sering menghadapi masalah dalam melaksanakan tanggungjawab di rumah dengan baik kerana mereka juga harus menyelesaikan tugas di tempat pekerjaan. Tugas ini menjadi lebih berat apabila mereka mempunyai anak-anak yang masih kecil yang harus diberi perhatian dan pengasuhan. Informan dari semua peringkat generasi yang sudah menikah dan bekerja, secara umumnya mendapat dorongan daripada suaminya. Terdapat seorang informan generasi ketiga yang mempunyai pendidikan peringkat tertinggi di mana suami beliau pernah menyarankan agar beliau berhenti bekerja dan memberikan perhatian sepenuhnya kepada keluarga. Hingga sekarang beliau masih bekerja kerana telah mengorbankan banyak waktu dan biaya untuk memperoleh ketrampilan dan pengetahuan. Satu orang lagi informan generasi pertama yang pernah bekerja menceritakan pengalamannya bahawa beliau telah mendapat tentangan dari ibu mertua pada awal bekerja. Suami beliau juga tidak memberi peluang kepadanya untuk tetap bekerja. Oleh kerana hambatan ini beliau hanya dua bulan bekerja, setelah itu informan berhenti dari pekerjaannya.

Biasanya wanita yang sudah menikah mempunyai lebih banyak tanggungjawab keluarga daripada wanita yang belum menikah. Hal ini kerana pekerjaan formal yang dilakukan dapat mempengaruhi kehidupan berkeluarga. Setengah dari informan mengatakan bahawa ke luar untuk bekerja tidak mengganggu kehidupan berkeluarga. Hanya tiga orang saja yang menyatakan bahawa ke luar bekerja mengganggu kehidupan berkeluarga, iaitu satu orang dari generasi kedua yang bekerja sebagai seorang tata usaha pabrik dan dua orang daripada generasi ketiga yang bekerja sebagai pengawas keuangan dan tata usaha pabrik. Ketiga-tiga informan ini dikategorikan dalam kelompok kelas menengah. Satu orang informan dari generasi pertama yang diwawancara menyatakan bahawa beliau setuju dengan keputusan anak perempuannya untuk berhenti bekerja dan memberi perhatian sepenuhnya kepada keluarga. Informan dari generasi kedua mengatakan jika terlalu pagi ke luar rumah, anak-anak masih sedang tidur. Beliau tidak ada pembantu rumah dan terpaksa mengantarkan kedua-dua anaknya yang masih kecil (yang paling besar berumur tiga tahun dan yang kedua baru berusia tujuh bulan) ke rumah ibunya yang berdekatan. Beliau mampu untuk menggaji seorang pembantu rumah tetapi lebih mempercayai anak-anak mereka ditinggalkan dengan ibunya. Satu orang informan generasi ketiga yang bekerja sebagai bendahara selalu bertugas ke luar kantor untuk beberapa hari sehingga terpaksa meninggalkan anak laki-laki yang baru berusia empat bulan dengan suami beliau. Satu orang lagi informan dari generasi ketiga yang baru tiga tahun menikah dan mempunyai satu orang anak mengatakan bahawa ke luar bekerja mengganggu kehidupan berkeluarga. Beliau tidak mempunyai pembantu rumah dan terpaksa menumpangkan anak yang berumur satu setengah tahun ke rumah ibu mertua. Pulang dari bekerja beliau akan mengambil anaknya dan seterusnya mengerjakan tugas-tugas rumah tangga, menjaga anak dan melayani suami.

Rumusan yang dapat diketengahkan di sini adalah wanita bekerja menghadapi masalah di tempat bekerja dan juga di rumah seperti yang berikut:

### **Masalah di Tempat Kerja:**

- a) prosedur kenaikan pangkat yang tidak adil

- b) pemberian gaji yang tidak sama rata bagi jenis pekerjaan yang sama.
- c) kurangnya peluang mengikuti latihan atau kursus yang berkaitan dengan tugas
- d) kurang mesra bekerja dengan kaum sejen

**Masalah di Rumah:**

- a) mengasuh anak-anak
- b) menguruskan pekerjaan rumah seperti memasak, mencuci dan membersihkan rumah

Melihat peranan ganda wanita dan mereka yang sering menghadapi masalah dalam melakukan tugas di tempat bekerja dan juga di rumah, ada beberapa cara untuk mengurangkan masalah yang dihadapi, iaitu peluang berhasil dan mengubah sikap peusahaan dan masyarakat terhadap tenaga kerja wanita

**3. Peluang untuk berhasil**

Untuk membantu wanita yang mempunyai dua peranan dalam mengatasi masalah domestik dan kerja di luar rumah, maka yang penting dilakukan oleh organisasi/lembaga supaya wanita dapat ikutserta dan memberikan peluang kepada mereka untuk bekerja. Untuk mendorong supaya berhasil dalam dunia kerja maka yang diperlukan mereka adalah seperti berikut:

**a) Pendidikan lanjutan, latihan dan kaunseling**

Keperluan khusus bagi sebagian wanita, adalah untuk merancang dan memberi kaunseling kepada wanita berkaitan dengan prospek pekerjaan jangka-pendek dan jangka-panjang. Wanita bekerja perlu mendapatkan latihan untuk mengatur dengan bijak pekerjaan mereka. Pekerja wanita mendapatkan manfaat daripada pengendalian latihan khusus bagi wanita saja. Contohnya yang berkaitan dengan ketegasan bekerja dalam membuat keputusan. Wajar saja bagi pekerja wanita mendapatkan pendidikan lanjutan dan latihan supaya dapat mengatasi terjadinya perbedaan dalam segi ketrampilan. Wanita harus diupayakan mendapat latihan untuk pekerjaan tertentu yang memberikan peluang perkembangan dari segi keberhasilan sambil memperoleh pendapatan yang baik. Pendidikan lanjutan amat penting khususnya dalam kelompok pekerjaan profesional.

**b) Menyediakan sistem mentoring**

Unuk mendorong wanita dalam bidang pekerjaannya, maka perlu menggunakan sistem konseling di dalam organisasi.. Peranan ini membantu pekerja wanita bertemu dengan kawan-kawan satu pekerjaan untuk lebih memahami prosedur tidak formal organisasi, dan memperkenalkan budaya organisasi yang lain seperti sejarah organisasi.

**c) Membantu pekerja laki-laki berinteraksi dengan pekerja wanita**

Program latihan di dalam organisasi harus diwujudkan di perusahaan untuk mendapatkan pekerja laki-laki dan wanita berbagi isu-isu yang berkaitan dengan persepsi, mitos dan perasaan mereka dan khusus mengenai peranan wanita dalam sebuah organisasi. Maksudnya di sini adalah untuk mencoba mengubah pandangan pekerja laki-laki mengenai teman sekerja wanita mereka dan pada masa yang sama dapat mendorong pekerja laki-laki memberi dorongan dan tidak mengancam pekerja wanita.

**d) Mengubah sikap majikan dan masyarakat**

Perubahan perlu dilakukan untuk mewujudkan peluang kebersamaan di tempat kerja. Perubahan ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti sistem pendidikan, proses sosialisasi, hukum negara dan kesadaran politik. Walaupun undang-undang diperlukan, sikap majikan dan masyarakat mengenai wanita bekerja harus diubah. Mitos seperti tempat wanita adalah di dapur harus dihapuskan.

**IV. PENUTUP**

Wanita bekerja menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan tugas di rumah dan juga di tempat bekerja. Oleh sebab itu, majikan dan masyarakat perlu peka dengan masalah yang mereka hadapi tentang dwi peranannya. Mereka memerlukan dukungan dan empati

masyarakat serta anggota keluarga dalam melaksanakan tugas-tugas di rumah dan di tempat bekerja. Hal-hal yang perlu dilakukan adalah, memberikan peluang untuk keberhasilan, mengubah sikap majikan dan masyarakat mengenai pentingnya wanita bekerja di luar rumah sekaligus dapat mengurangkan tekanan kepada wanita.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Beechey, V. 1983. *The Changing Experience of Women*. Milton Keynes: Open University Press.
- Date-Bah, E. 1997. *Promoting Gender Equality at Work*. London: Zed Books.
- Davidson M. J, Cooper C. L. 1992. *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Haas, S. 2008. *Economic Development and Gender Wage Gap*.
- Hafidz, W.1995. *Pola Relasi Gender dan Permasalahannya*. Paper disampaikan pada Diskusi Gender suatu Tinjauan Multidimensi. Yogyakarta, 29 April. 1995
- Joko, S. 2010. *Hubungan Kausalitas Anatara Upah Nominal dan Tunjangan Dengan Produktifitas Pekerja (Studi Pada Industri Tekstil dan Kimia 1997-2007)*. Buletin Ekonomi Vol.8, No 3 Desember, hal 170-268
- Klasen, S. dan Lamanna, F. 2009. *Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries*. The Feminist Economist Vol. 15 No. 3, hal. 91-132. April.
- Mantra, I. B & Kutanegara. 1990. *Dampak Industri Pariwisata Terhadap Kehidupan Budaya di Ubud, Bali*. Populasi. 1 (2): 73-90.
- Paul, M. J. 1991. *Women and Development in the Third World*. New York: Routledge.
- Powell, G. N, Graves L. M. 2003. *Women and Men in Management*. London: Sage Publication.
- Samosir, O.B., & Toersilaningsih, R. 2004. *Hubungan Kesetaraan Gender, Kemiskinan dan Pertumbuhan Ekonomi: Analisis Data Susenas 2000 dan 2002*. Warta Demografi Tahun 34, No. 4, 2004, hal 6-2.
- Sudikin. 2000. *Marginalisasi Pekerja Wanita Pada Industri Rumah Tangga Sandang di pedesaan*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi No 2 Tahun ke II
- Tjiptoherijanto, P. 2000. *Kebijakan Upah: Tantangan di Tengah Suasana Krisis Ekonomi*. Jurnal Perencanaan Pembangunan, No. 18, Januari/Februari 2000 , hal 54-62.
- Widayanti, dkk. 2013. *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesenjangan Upah Gender* . Proceeding PESAT, Vol. 5 Bandung, 8-9 Oktober 2013 ISSN: 1858-25594.