

WANITA SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI

Miranty Novia Wardhani, S.Psi



Jika kita berbicara mengenai fungsi dan peran wanita dalam kehidupan (skala besar) tentu akan sangat banyak sekali tugas perkembangan yang mesti dilaluinya. *Developmental milestone* wanita semenjak memasuki tahapan dewasa mulai dari *early adulthood* (dewasa muda), *middle adulthood* (dewasa menengah), sampai *late adulthood* (dewasa akhir) dipenuhi oleh tugas perkembangan yang kompleks. Tugas perkembangan ini adalah sejumlah indikator psikologis yang mesti dipenuhi di setiap tahapan usianya. Dibandingkan pria, transformasi *developmental milestone* pada wanita terasa lebih kompleks karena fungsi dan perannya dalam kehidupan cenderung menimbulkan kerentanan secara psikologis dan memerlukan ketahanan mental yang mumpuni, terutama jika dikaitkan dengan faktor kultural ketimuran. Terdapat suatu periode dimana wanita harus bertransformasi secara luar biasa dan tanpa sadar mesti menggeser *personal needs* nya sehingga entitas pribadinya tanpa sadar tergerus karena tuntutan tugas perkembangan yang baru. Masa ketika wanita membangun rumah tangga, mengandung serta melahirkan anak-anak bisa dikatakan sebagai periode krisis, terutama bagi wanita yang berkarir di luar rumah, termasuk wanita yang bekerja sebagai ASN (aparatur sipil negara).

Prosentase wanita usia produktif yang membangun karir sebagai Aparatur Sipil Negara jumlahnya cukup banyak dan mendominasi di hampir sebagian besar lini pekerjaan. Tugas besar buat Pemerintah untuk benar-benar memperhatikan kesejahteraan ASN wanita baik secara fisik maupun psikologis. Tak mudah bagi kaum wanita untuk menyeimbangkan fungsi dan perannya baik sebagai istri, ibu maupun sebagai ASN. Kultur ketimuran, salah

satunya adalah budaya kolektif seperti di Indonesia, cenderung menstigma atau memberi impresi positif pada kelompok wanita yang memberdayakan dirinya di dalam rumah, hanya mengurus suami dan anak-anak. Dalam beragam konteks, wanita terutama dengan status tertentu (salah satunya wanita berkarir) lebih mudah dihakimi dan dijadikan objek. Sesungguhnya wanita usia produktif yang memilih berkarir sebagai ASN akan dapat mengalami masa krisis manakala mereka belum mampu menyeimbangkan perannya, baik sebagai istri, ibu dan sebagai ASN. Hal ini bisa semakin diperparah dengan tidak adanya kebijakan, aturan maupun fasilitas yang sifatnya memberi *support* dan solusi terhadap konflik kepentingan yang sangat mungkin dialami oleh wanita bekerja.

Tugas perkembangan seperti apa yang mesti dilalui oleh wanita, perlu sekali untuk dipahami oleh para pembuat kebijakan dan aturan. Saat wanita diharapkan dapat memberi sumbangsih dan kontribusi maksimal pada jenis pekerjaan yang digelutinya, maka memfasilitasi *personal needs* terkait dengan keseimbangan fungsi dan perannya baik sebagai pekerja maupun peran dalam keluarga, perlu untuk dipertimbangkan dan dipenuhi. Meminimalisir kerentanan secara psikologis yang mungkin dialami oleh wanita bekerja adalah langkah terbaik yang bisa dilakukan jika sumbangsih dan kontribusi kaum perempuan masih sangat dibutuhkan di era teknologi informasi saat ini. Bagaimana memberdayakan wanita dalam ruang lingkup ASN adalah pekerjaan besar yang tidak bisa dianggap remeh. Faktanya peran wanita masih sangat besar di pemerintahan, begitu banyak yang menduduki posisi strategis dan berwenang mengubah arah kebijakan. *Women empowering* ini setidaknya meliputi :

1. Mendorong wanita untuk memahami apa tujuannya bekerja dan bagaimana cara terbaik untuk mewujudkan tujuannya tersebut.
2. Mendukung wanita untuk tetap menjaga semangatnya dan senantiasa belajar hal baru. Belajar apapun untuk pertumbuhan pribadinya.
3. Mengarahkan pola berpikir dan berperilaku positif dalam kehidupannya, baik ranah pekerjaan maupun ruang lingkup *private* nya.
4. Membantu wanita agar mereka mampu mengenali dirinya sendiri dan dapat mengakses sumber positif dari sekitarnya untuk kebermanfaatan dirinya di lingkup pekerjaan.

Jika dilihat dari tahap perkembangan, usia produktif bekerja berkisar di tahap dewasa awal (*early adulthood*) antara usia 20 sampai 40 tahun dan dewasa menengah (*middle adulthood*), kisaran usia 40 sampai 60 tahun. Jika melihat tahapan dewasa awal, disini mulai terjadi proses transisi dari remaja akhir menuju dewasa awal yang dicirikan melalui perilaku eksperimental (coba-coba) dan eksplorasi (mendalami). Sedangkan pada

tahapan dewasa menengah, fokus sudah bergerak kearah mempersiapkan generasi berikutnya, dan isu dalam bekerja lebih kearah mempertahankan kepuasan kerja dan meraih karir.

EARLY ADULTHOOD

Masa dewasa awal, yang pada umumnya terjadi adalah :

1. Membangun kemandirian pribadi dan ekonomi
2. Eksplorasi identitas, terutama kisah personal dan pekerjaan.
3. Kebimbangan/ketidakstabilan atau fokus pada diri sendiri.

MIDDLE ADULTHOOD (DEWASA MENENGAH)

Periode dewasa menengah adalah masa untuk :

1. Memperluas peran personal dan sosial serta tanggung jawab.
2. Mendampingi generasi selanjutnya menjadi individu yang matang dan kompeten.
3. Mencapai karir dan mempertahankan kepuasan kerja
4. Menyeimbangkan pekerjaan dan hubungan
5. Menimbang kembali prioritas hidup

Kehidupan karir pada tahapan usia ini ditujukan untuk membangun pondasi dan menghasilkan pemasukan yang lebih besar seiring dengan perubahan tujuan hidup, misalnya dari hidup sendiri menjadi berkeluarga bahkan memiliki anak. Pada tahapan usia ini, problem utama bagi wanita adalah bagaimana menyeimbangkan tugas pekerjaan, keluarga dan aktivitas di waktu luang sehingga memberi kepuasan pribadi. Seiring dengan semakin banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja, sudah semestinya disusun aturan atau kebijakan yang mengakomodir kebutuhan wanita di tahapan ini, dengan tujuan untuk menciptakan rasa aman dan meningkatkan kesejahteraan secara psikologis. Banyak hal yang bisa terjadi akibat situasi ini, yaitu usaha menyeimbangkan pekerjaan dengan aspek lain dalam kehidupan, antara lain :

1. *Workaholism*

Situasi yang mungkin terjadi adalah pekerjaan menghabiskan sebagian besar waktu, bisa karena faktor personal (ambisi, perfeksionis, emosi negatif) atau tuntutan situasi (beban kerja dan kewajiban dalam jabatan). *Workaholism* membuat seseorang mendedikasikan seluruh waktu dan energinya untuk pekerjaan, bahkan cenderung adiktif sifatnya. Mereka akan lebih sering bekerja lembur, sedikit berlibur, membawa pekerjaan ke rumah, mengorbankan peran lain dalam kehidupannya, banyak memikirkan urusan pekerjaan dan sama sekali tidak menikmati pekerjaan yang ditanganinya. ASN wanita dengan kecenderungan *workaholism* akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya (*subjective*

well being). Alih-alih mengalami kemajuan dalam karir atas capaian kerjanya, sesungguhnya mereka mengalami suatu fenomena yang diistilahkan dengan *glass ceiling* yang mengacu pada hambatan tak terlihat yang membuat wanita atau kelompok minoritas lainnya tidak dapat menampilkan kemampuan optimalnya. *Glass ceiling* adalah sebuah perumpamaan yang menggambarkan kerentanan wanita dalam dunia kerja. Bayangkan atap kaca yang mungkin mampu menaungi namun sesungguhnya sangat rawan pecah dan mudah rusak. Wanita di dunia kerja akan lebih sering diawasi dengan ketat, dipandang secara stereotip dan memperoleh penilaian tertentu. Contoh sederhana, jika seorang pria melakukan suatu kesalahan di tempatnya bekerja, hal ini akan dianggap sebagai problem individu, berbeda ketika wanita yang melakukan kesalahan, hal ini seolah membuktikan bahwa seluruh wanita memang tidak kompeten mengerjakannya. Maka penting sekali untuk melakukan pertimbangan menyeluruh sebelum memberikan tugas yang lebih kompleks pada seluruh ASN (termasuk pekerja wanita) didasarkan pada konteks situasi dan kondisi *well being* yang bersangkutan. Hal-hal yang bisa dijadikan rekomendasi adalah :

1. Lakukan *fit and proper test* (proses seleksi) yang menyeluruh (jauh lebih baik menggunakan jasa *independent*) untuk melakukan penilaian performa terkait karakteristik kepribadian, potensi, kondisi *mental health*, tingkat resiliensi, ketahanan bekerja, gaya *problem solving*, *leadership* dll sebelum menempatkan seseorang (termasuk wanita) ke dalam fungsi dan peran yang lebih tinggi.
2. Maksimalkan fungsi pembinaan pegawai tidak hanya sekedar untuk menegakkan aturan atau menerapkan *punishment* namun lebih dari itu, sebagai pusat *personal development* untuk fungsi pengembangan diri di area pekerjaan baik secara *preventif* maupun *kuratif*. Termasuk deteksi dini perilaku kerja yang berpotensi menimbulkan potensi masalah baik dalam peran sebagai ASN maupun peran lain dalam area pribadi, karena dua aspek ini akan saling mempengaruhi, terutama dalam unjuk kerja.
3. Gunakan *psychological assessment* untuk keputusan pengembangan karir. *Psychological assessment* akan mengukur kemampuan kognitif, sikap kerja dan kestabilan emosi seseorang. Aspek-aspek ini akan sangat membantu memetakan kemampuan dan ketahanan seseorang dalam merespons tuntutan pekerjaan. Untuk ASN wanita ini akan sangat membantu mereka dalam mengenali *passion*, kondisi emosi dan pendekatan *problem solving* yang dipilihnya. Apakah mereka cocok ditempatkan dalam posisi tertentu dengan tuntutan keterampilan beradaptasi dan menyeimbangkan peran yang cukup tinggi, sehingga *subjective well being* sebagai wanita tetap terjaga.

Ketiga hal diatas dapat dilakukan sehingga proses penilaian, evaluasi dan rencana pengembangan SDM dapat dilakukan secara *fair* tanpa melihat perbedaan gender.

2. Pekerjaan dan Keluarga

Untuk ASN wanita dengan konteks keluarga dimana suami dan istri sama-sama bekerja, pasangan ini akan menjalani beragam peran bergantian dalam waktu sempit. Pasangan yang keduanya bekerja akan berjuang untuk mencari cara bagaimana menyeimbangkan kehidupan keluarga dan tuntutan pekerjaan. Perubahan dalam kehidupan bekerja dan keluarga telah banyak diteliti dari berbagai disiplin ilmu, termasuk di antaranya adalah psikologi.

Fakta penting dari pasangan yang keduanya bekerja adalah mereka menjalani peran yang berbeda dan mesti dapat diseimbangkan proporsinya, yaitu sebagai suami/istri dan sebagai pekerja. Kelompok TICKS (*two-income couples with kids*) menambahkan satu peran lagi yaitu sebagai orang tua (ayah/ibu). Berdasarkan penelitian, dalam keluarga heteroseksual yang memiliki 2 pemasukan (keduanya bekerja), pasangan pria biasanya ikut mengambil tanggung jawab urusan rumah tangga dan pengasuhan anak, namun tetap saja pihak wanita (istri) yang menanggung beban tanggung jawab yang lebih besar di area ini (Drago, 2007).

Bagi wanita bekerja, penambahan beban atau waktu kerja dapat berpotensi mempengaruhi kepuasan dalam pernikahan. Jam kerja yang panjang dapat mengganggu waktu yang disediakan untuk komitmen keluarga, dengan demikian akan menambah tekanan dalam kehidupan keluarga (Hughes & Parkes, 2007). Kabar baiknya, peneliti menemukan bahwa peran yang beragam dapat memberi keuntungan, baik bagi pria maupun wanita dalam aspek mental, fisik dan hubungan, terutama untuk pasangan dari kelas menengah (Barnett, 2005). Terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi pada output yang positif berkaitan dengan peran yang beragam, meliputi penambahan pendapatan, *social support*, peluang untuk mengalami kesuksesan dan sebagai penyangga. Penyangga ini mengacu pada ide bahwa sukses dan kepuasan pada satu peran dapat menjadi penyangga/penguat dalam melawan dampak negatif dari kondisi stress atau kegagalan dalam peran lainnya. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, maka penting sekali untuk menjaga *subjective well being* para pekerja, terutama bahasan utama dalam essay ini yaitu kaum wanita di tempat bekerja. Tempat bekerja sudah semestinya peka terhadap kebutuhan-kebutuhan dasar ini dan mengakomodir pemenuhan kebutuhan tersebut

sehingga pengalaman sukses dan kepuasan di tempat bekerja dapat terhayati dengan baik dan akan membawa dampak positif dalam sisi kehidupan yang lain di luar dari pekerjaannya.

Dalam kultur ketimuran yang membawa budaya kolektif, peran wanita menjadi sangat penting di urusan domestik, seperti mengurus rumah, suami dan anak. Hal ini akan menjadi kendala ketika wanita mesti berperan di luar rumah, untuk bekerja. Dalam ruang lingkup aparatur sipil negara, tak bisa dipungkiri bahwa fasilitas di tempat bekerja (instansi pemerintah) yang mendukung peran wanita sebagai ibu masih sangat minim. Padahal area ini sangat penting untuk dipikirkan dan ditindaklanjuti mengingat wanita usia produktif yang bekerja sebagai ASN jumlahnya cukup signifikan. Maka, mengakomodir *personal needs* kaum wanita di tempat bekerja akan memberikan pengalaman kesuksesan dan kepuasan yang akan tergeneralisir di peran-peran lain dalam kehidupannya, sebagaimana paparan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. *Subjective well being* pekerja adalah aspek yang mesti dipertimbangkan dengan baik untuk menghasilkan performa kerja yang baik dan capaian kerja yang optimal.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengakomodir kebutuhan wanita dalam peran sebagai ibu di tempat bekerja dalam hal ini adalah instansi pemerintahan tempat ASN bekerja, diantaranya adalah :

1. Cuti melahirkan selama 6 bulan, mengikuti aturan WHO bahwa masa menyusui eksklusif adalah 6 bulan pertama kehidupan bayi. Cara seperti ini sudah banyak diadopsi oleh negara-negara maju. Harapannya di Indonesia pun akan mengikuti penerapan aturan ini, tentu dengan melihat situasi dan kondisi serta mempertimbangkan *cost* dan *benefit* dari aturan tersebut.
2. Memfasilitasi kebutuhan ASN wanita yang juga berperan sebagai ibu menyusui dengan menyediakan *nursing room* (ruang menyusui) yang nyaman (sesuai standar) untuk menyusui bayinya di jam-jam tertentu atau untuk memompa ASI.
3. Menyediakan fasilitas *child day care* (pusat penitipan anak) terutama untuk anak-anak usia pra sekolah dari wanita bekerja di instansi pemerintahan.

Ketiga hal tersebut di atas sangat penting untuk dipertimbangkan untuk menciptakan rasa aman bagi wanita ketika bekerja. Rasa aman ini pada akhirnya akan mendorong timbulnya kepuasan dan kesuksesan bagi wanita bekerja seiring dengan kemampuannya mengendalikan kehidupannya, baik dalam hal pekerjaan maupun urusan domestik rumah tangga. Ketika lingkaran kendali diperluas, maka level intensitas fokus pada pekerjaan meningkat dan dapat menjadi daya ungkit menuju performa kerja yang jauh lebih baik.

3. Pemanfaatan Waktu Luang dan Rekreasi

Mendorong wanita agar mampu menggunakan waktu luangnya dengan cara yang bermanfaat adalah upaya untuk menjaga *subjective well being* yang bersangkutan. Waktu luang adalah aktivitas tak berbayar yang dipilih dan dilakukan seseorang karena aktivitas tersebut memberi makna secara personal. Aktivitas yang memberi makna ini bukan sekedar aktivitas berleha-leha di depan tv, namun lebih dari itu, ketika seseorang ikut terlibat dalamnya, menimbulkan perasaan bahagia, merasa berarti dan memberi kontribusi pada *subjective well being*-nya. Individu yang bekerja terutama wanita dapat mencoba kegiatan seperti berolah raga, membaca, menulis, fotografi, *travelling* dsb.

Bagaimana menumbuhkan kesadaran untuk memanfaatkan waktu luang ini adalah pekerjaan rumah terbesar bagi pembuat kebijakan di tempat bekerja. Cuti bekerja sebenarnya adalah hal penting yang harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, untuk meningkatkan energi, memperbaiki *mood*, meregulasi emosi, *mindful activity* yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi bekerja karena *personal needs* yang telah terpenuhi dengan baik. Menumbuhkan kesadaran bahwa melakukan hal-hal positif yang memberdayakan diri sehingga pribadi akan terus bertumbuh adalah *soft system* dalam lingkup organisasi di instansi bekerja. Proses ini dapat dicapai melalui kegiatan-kegiatan pembekalan budaya kerja yang menyasar pada pengembangan diri sebagai entitas pribadi yang seutuhnya.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk pemanfaatan waktu luang yang dinisiasi oleh instansi tempat bekerja adalah :

1. Program aktivitas olah raga di tempat bekerja, minimal satu minggu sekali. Pengingat untuk melakukan aktivitas peregangan secara berkala dalam satu hari bekerja (pagi dan siang hari). Program ini sudah berlangsung di lingkup Kementerian Kesehatan.
2. *Family Gathering*, yaitu program untuk rekreasi bersama keluarga melalui aktivitas yang terstruktur, terencana, bertujuan dan terukur.
3. Kegiatan pembekalan budaya kerja melalui program *learning organization* yang menyasar *personal development* melalui aktivitas yang menyenangkan, meningkatkan kualitas relasi, pengenalan diri (motivasi, *needs*, hambatan dan potensi).
4. Deteksi dini sindroma *burn out* (stress kronis, lelah secara fisik, mental dan emosional) yang biasanya lebih mudah dialami para pekerja yang berhubungan dengan pelayanan sosial serta berinteraksi secara intens dengan manusia lain. Pencegahan yang bisa dilakukan adalah dengan menyarakannya mengambil cuti dan memanfaatkan waktu luang.
5. Aktif memberikan informasi dan kesempatan untuk melakukan aktivitas sebagai relawan sesuai dengan latar belakang keilmuan yang dimiliki oleh ASN di tempatnya bekerja.

Tantangan utama bagi ASN wanita saat ini adalah bagaimana menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, dan pemanfaatan waktu luang demi tercapainya kepuasan secara personal. Dalam budaya kolektif seperti di Indonesia, ada aturan pembagian peran berdasar gender yang mensyaratkan wanita bekerja di rumah dan pria bekerja di luar rumah. Hal yang sudah tidak mungkin lagi diterapkan dalam kemajuan jaman saat ini. Dahulu ketika aturan tak tertulis itu masih dipegang erat masyarakat, menyebabkan terciptanya batasan antara kehidupan kerja dan keluarga. Saat ini, ketika lebih banyak kaum wanita memasuki dunia kerja, batasan itu semakin memudar. Dampaknya, kehidupan bekerja tak bisa dilepaskan seutuhnya dari peran domestik di dalam rumah. Keduanya harus saling bersinergi untuk menciptakan *subjective well being* yang optimal. *Technology-based change* di tempat bekerja juga telah mengikis perbedaan ini, antara kehidupan bekerja dan keluarga. Pembuat kebijakan dalam Pemerintahan mau tak mau harus mengkaji ulang masalah ini, dan menerapkan aturan yang lebih humanis dalam merespons pergerakan perubahan antar generasi di ruang lingkup aparatur sipil negara.

Referensi :

Barnett, R. C. (2005). Dual-earner Couples: Good/bad for her and/or him? In D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.), *From work-family balance to work-family interaction: Changing the Metaphor*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Drago, R. W. (2007). *Striking a balance: Work, family, life*. Boston, MA: Dollars & Sense.

Hughes, E., & Parkes, K. (2007). *Work hours and well-being. The roles of work-time control and work-family interference*. *Work & Stress*, 21(3), 264-278.