

PROBLEMATIKA WANITA PEKERJA PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. FAMILY INDONESIA TEXTILE

Desti Novianti

Program Studi Manajemen STIE STEMBI Bandung
Email : destinovianti1112@gmail.com

Ai Rohayati

Program Studi Manajemen STIE STEMBI Bandung
Email : airohayati@stemberi.ac.id

ABSTRAK

Tujuan_ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui problematika yang dihadapi wanita pekerja pada bagian produksi PT. Family Indonesia Textile.

Desain/Metode_ Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan menganalisis data melalui kuesioner.

Temuan_ Berdasarkan jumlah jawaban responden untuk 15 item. Hanya 5 item yang dianggap sebagai problematika, maka kami menyatakan bahwa tingkat problematika wanita pekerja pada bagian produksi di PT. Family Indonesia Textile termasuk dalam kategori rendah.

Implikasi_ Kepada para wanita pekerja yang mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian kepada suami dan orang tua, saran penulis agar bisa lebih memanfaatkan waktu sebelum berangkat bekerja ataupun saat pulang kerja untuk memberikan perhatian kepada suami dan sempatkan juga untuk bersilaturahmi dan memberi perhatian kepada orang tua. Kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja terutama untuk para wanita pekerja diantaranya fasilitas kamar mandi bagi perempuan dan peralatan ibadah bagi perempuan agar lebih memadai

Originalitas_ Materi yang diangkat dalam penelitian ini hasil dari jurnal ilmiah dan penelitian dilakukan langsung oleh peneliti secara individu

Tipe Penelitian_ Studi empiris

Kata Kunci : Problematika dan Wanita Pekerja

I. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga, meski secara umum tidak ada perbedaan-perbedaan.

Hingga saat ini, sudah tampak nyata bahwa wanita bekerja di hampir segala sektor pekerjaan, termasuk di sektor pekerjaan yang pada masa dulu dianggap hanya untuk pekerjaan laki-laki. Wanita sudah masuk dalam segala sisi pekerjaan, seperti: sektor primer yaitu sektor pertanian, sektor sekunder yaitu sektor industri, dan sektor tersier yaitu sektor perdagangan. Dari ketiga sektor ini, pasti ada tenaga kerja wanita, walaupun dengan persentase yang berbeda-beda. Hal ini menunjukkan bahwa pada era milenium ini, wanita sudah terlibat banyak di segala lini dan segala posisi (Adiati, 2013)

Industri Textile merupakan salah satu alternatif dalam penyerapan tenaga kerja di bidang industri khususnya tenaga kerja wanita karena Industri Textile ini lebih banyak menyerap tenaga kerja wanita dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Hal ini dikarenakan pada Industri Textile ini diutamakan adalah ketrampilan, ketelitian, dan kerajinan, sehingga dalam tenaga kerja ini tidak mengutamakan kualitas pendidikan formal tertentu namun dituntut pengalaman kerja.

Salah satu industri textile di Rancaekek-Majalaya adalah PT. Family Indonesia Textile (FIT) dan sebagian besar pabriknya berada di Jalan Raya Rancaekek-Majalaya No.389 Desa. Solokanjeruk Kec. Solokanjeruk Kab. Bandung. perusahaan ini bergerak dibidang industri textile kain, memiliki kurang lebih 80 orang karyawan yang terdiri dari karyawan pria dan wanita. Proses produksi tahap awal PT. FIT terdiri dari

bagian PW (pirm winder), TFO, VACCUM (setting), JUMBO dan WARVING. Keseluruhan proses produksi melibatkan karyawan pria dan wanita sebagai operator mesin untuk setiap bagiannya.

Dengan segala ketentuannya pada masing-masing bagian proses produksi, karyawan wanita mempunyai problematika tersendiri. Karena wanita sebagai kodratnya adalah menjadi ibu rumah tangga seutuhnya. Menarik untuk diketahui problematika apa saja yang dialami, sehingga pihak manajemen bisa mengambil kebijakan yang tepat agar tidak muncul konflik dalam operasional perusahaan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui problematika yang dihadapi wanita pekerja pada bagian produksi PT. Family Indonesia Textile.

II. Kajian Teori

Hambatan Wanita dalam Bekerja

Wanita sebagai kodratnya adalah menjadi ibu rumah tangga, namun banyak diantaranya wanita yang ikut bekerja membantu suaminya dalam perekonomian keluarga, wanita pekerja memiliki beban tersendiri dalam bekerja karena mereka harus menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, hambatan wanita dalam bekerja diantaranya adalah :

Keseimbangan Perhatian Pekerja dan Rumah Tangga (Keluarga) Rumah Tangga (Keluarga)

Pada dasarnya keluarga secara konseptual melibatkan paling tidak pasangan menikah dan satu orang anak sebagai suatu unit domestik (Cherpas, 1985) dalam Adiyanti (2015). Akan tetapi, seiring dengan banyaknya perempuan bekerja, terjadi perubahan dalam keluarga. Perempuan yang diharapkan berperan dalam sektor domestik, dengan keterlibatannya dalam dunia kerja akan ada perubahan dalam perannya tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Conger & Conger (2002) dalam Adiyanti (2015), bahwa sejak tahun 1970-an, muncul perubahan dalam sistem keluarga di Barat. Dalam hal ini, fenomena ibu bekerja, pasangan yang menganggur karena PHK, sempitnya lapangan kerja, perceraian, penundaan pernikahan karena faktor pendidikan dan sosial ekonomi, hingga maraknya seks bebas dan degradasi moral pada anak-remaja, semuanya berkaitan dengan bagaimana mereka sebagai anggota suatu keluarga memaknai keluarganya. Dengan demikian, bagaimana seseorang memaknai keluarga akan berdampak pada perilaku selanjutnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, hasil penelitian Dewi & Widayanti (2011) dalam Adiyanti (2015), tentang gambaran makna keluarga ditinjau dari status dalam keluarga, usia, tingkat pendidikan, dan jenis pekerjaan terungkap enam katagorisasi makna keluarga yaitu 1) keluarga sebagai orang-orang terdekat; 2) keluarga adalah harta paling berharga; 3) keluarga adalah segalanya; 4) keluarga merupakan tempat/wadah; 5) keluarga adalah bagian terpenting; serta 6) keluarga adalah kehidupan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan sementara bahwa makna keluarga bagi seseorang akan mempengaruhi perilaku seseorang tersebut dalam kehidupannya. Dalam hal ini dapat disebutkan bahwa makna keluarga sebagai 1) orang-orang terdekat; 2) keluarga adalah harta paling berharga; 3) keluarga adalah segalanya; 4) keluarga merupakan tempat/wadah; 5) keluarga adalah bagian terpenting; serta 6) keluarga adalah kehidupan (Adiyanti, 2015).

Pekerjaan

Pada umumnya orang menganggap bahwa bekerja untuk mendapatkan uang. Meskipun secara ekonomi penting, tetapi bukan berarti dengan uang, maka seseorang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Berkaitan dengan makna kerja, hasil penelitian Puspita (2012) dalam Adiyanti (2015), dengan sampel para perawat diketahui bahwa makna kerja sebagai panggilan jiwa. Sementara itu, Rusdiana & Affandi (2013) dalam Adiyanti (2015), mengatakan bahwa dengan menemukan makna, seseorang dapat melihat manfaat dari pekerjaannya. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna bekerja sebagai 1) penghasil tambahan keluarga, 2) pengisi waktu luang, 3) adaptif dengan lingkungan sosial, 4) keterpaksaan, 5) sumber penghasilan utama demi kelangsungan hidup keluarga, 6) usaha mengumpulkan modal, 7) upaya penunjukkan eksistensi diri.

Penelitian Anshori & Yuwono (2012) dalam Adiyanti (2015), tentang makna kerja dalam konteks budaya Jawa menemukan hasil bahwa 1) Bekerja merupakan kegiatan yang bertujuan mencari ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan, 2) Bekerja dengan prinsip nyawiji, greget, sengguh, lan ora mingkuh, 3) Nguri-uri kabudayan, 4) Prinsip sugih tanpa banda, 5) Ngalap berkah, 6) Bekerja dengan pemahaman sangkan paraning dumadi, 7) Golong gilig, manunggaling kawula lan gusti, 8) Bekerja merupakan suatu kegiatan untuk srawung dan ngluru prepat, 9) Hamemayu hayuning Bawana, hamemangun karinak tiyasing sesama, 10) Bekerja dengan penuh mawas diri.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan sementara bahwa makna bekerja adalah 1) sebagai panggilan 2) sumber penghasilan, 3) pengisi waktu luang, 4) keterpaksaan, 5) upaya penunjukkan eksistensi diri 6) mencari ketenangan hidup 7) sarana untuk berhubungan dengan orang lain (Adiyanti, 2015).

Keseimbangan Kerja Keluarga

Keseimbangan kerja keluarga adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam peran kerja dan keluarga (Marks & MacDermind, 1996; Greenhouse, Collins, & Shaw, 2003) dalam Adiyanti (2015), dengan konflik minimal (Clark, 2000) dalam Adiyanti (2015). Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hierarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggungjawab (Marks & MacDermind, 1996) dalam Adiyanti (2015), sedangkan pencapaian peran yang dilakukan individu tersebut sehubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam domain kerja keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007) dalam Adiyanti (2015). Karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja keluarga adalah time balance, involvement balance dan satisfaction balance. (Marks & MacDermind, 1996; Greenhouse et al, 2003) dalam Adiyanti (2015).

Berdasarkan hasil telaah referensi tentang pengertian keseimbangan kerja keluarga diperoleh gambaran sementara bahwa keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggungjawab dan menentukan skala prioritas. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa pemahaman sementara tentang komponen keseimbangan kerja keluarga terdiri dari rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment. Meskipun demikian, di sisi lain disebutkan bahwa karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja keluarga adalah time balance, involvement balance dan satisfaction balance (adiyanti, 2015).

Pelecehan Seksual

Bentuk-bentuk Pelecehan Seksual yang terjadi di Tempat Kerja, Ciri utama dari pelecehan seksual di tempat kerja adalah: (1) tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran, (2) dilakukan dengan janji, iming-iming, atau ancaman, (3) tanggapan (menolak atau menerima) terhadap tindakan sepihak tersebut dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan, (4) dampak dari tindakan sepihak tersebut menyebabkan berbagai gejala psikologis, misalnya malu, marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan lain sebagainya (Papu, 2002) dalam Awaliyah (2014).

Tipe-tipe pelecehan seksual ada 4, yaitu: (1) quid pro quo harassment, (2) hostile environment harassment, dan (3) third party of sexual harassment (other forms of sexual harassment (Papu, 2002) dalam Awaliyah (2015). Quid pro quo (something for something) adalah pelecehan seksual yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya, perbuatan ini dilakukan karena kedudukan yang berbeda, majikan memanfaatkan kekuasaannya untuk melakukan pelecehan seksual. Perbuatan yang dilakukan majikan biasanya disertai dengan iming-iming kenaikan jabatan, upah, atau fasilitas lainnya. Selain itu dapat juga sebaliknya, misalnya ancaman akan diturunkan jabatannya atau akan dikeluarkan dari pekerjaannya.

Hostile environment harassment adalah pelecehan yang didasarkan karena beberapa hal, salah satunya karena jenis kelamin, dan lebih khususnya adalah perempuan. Bentuk pelecehan karena jenis kelamin ini ditunjukkan dalam berbagai bentuk, diantaranya rekayasa untuk mengucilkan seseorang atau kelompok tertentu, sikap merendahkan, tidak hormat, berkata kasar, penghinaan, dan lain sebagainya sehingga dapat menimbulkan permusuhan (Papu, 2002) dalam Awaliyah (2014).

Other forms of sexual harassment atau third party of sexual harassment adalah pelecehan seksual yang biasanya dilakukan oleh klien terhadap karyawan yang sedang bertugas, baik di tempat kerja tertutup ataupun di lapangan, seperti marketer, sales promotion girl oleh kliennya, wartawan, peneliti lapangan oleh responden atau pihak ketiga lainnya (Papu, 2002) dalam Awaliyah (2014).

Secara lebih konkrit pelecehan seksual dapat dibedakan dalam lima bentuk (Kementransker, 2011) dalam Awaliyah (2014), yaitu:

- a. pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu,
- b. pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual,
- c. pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir,
- d. pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya,
- e. Pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

Karir**Pengertian Wanita Karir**

Wanita karier yang disibukan dengan bekerja diluar rumah sering di istilahkan dengan wanita karier. Istilah “karier” dari segi bahasa adalah sebuah istilah yang tidak hanya mencakup keikutsertaan pada lapangan kerja tetapi lebih merupakan kesukaan atau ketertarikan pada pekerjaan upahan dalam waktu lama, atau paling tidak mendambakan kemajuan dan peningkatan dalam waktu tertentu.(Jusmaliani, 2008 : 75) dalam Warikin (2017).

Secara lebih jelas wanita karier adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan. Untuk berkarier berarti harus menekuni profesi tertentu yang membutuhkan kemampuan dan keahlian. Pekerjaan yang paling baik bagi wanita adalah menjadi perawat. Sekolah-sekolah perawat, baik yang ditingkat dasar maupun ditingkat tinggi, adalah tempat terbaik untuk melatih dan mengajar wanita. Rumah sakit adalah tempat yang baik pula bagi wanita, untuk bekerja sebagai perawat atau dokter. Pekerjaan semacam itu cocok bagi sifat-sifat kewanitaan (Ibrahim Amini, 1988 : 114) dalam Warikin (2017).

Wanita Karir berarti wanita yang memiliki pekerjaan dan mandiri finansial baik kerja pada orang lain atau punya usaha sendiri. Ia identik dengan wanita pintar dan perempuan modern. Ketiga label ini bisa positif tapi juga negatif tergantung bagaimana dia bisa membawa diri secara agama dan sosial.

Menjadi wanita karir konvensional dalam arti wanita yang bekerja di luar rumah dan meniti karir sampai puncak adalah “mudah.” Asal memiliki kecakapan yang cukup plus kemampuan “lobi” yang baik, tujuan itu akan tercapai. Tetapi menjadi wanita karir “non-konvensional”, yang menjalankan bisnis dari dan berkantor di rumah demi menjaga keseimbangan “ecosistem” keluarga dan pendidikan anak adalah sulit terutama bagi wanita yang punya kecenderungan exhibitionist. Tapi mudah bagi kalangan wanita yang lebih mementingkan hasil kolektif dari pada penampakan ego pribadi.

Dalam Islam yang ditekankan bukanlah memamerkan siapa yang berperan paling banyak, tetapi peran maksimal apa yang dapat kita berikan. Bahwa peran kita kemudian diakui atau tidak, tidaklah begitu penting.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa “wanita karir” adalah wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan, atau jabatan

Wanita dalam meniti karier masih dipandang sebagai kelompok wanita, belum banyak yang memandang sebagai pribadi manusia yang mempunyai kemampuan tertentu. Tentu saja hal itu juga akan menghambat cita-cita wanita karier, karena dalam meniti karier selalu menoleh kebelakang. Wanita selalu mendengarkan penilaian masyarakat yang tak jarang memberi nilai negatif, karena tidak bekerja sesuai dengan kodrat wanita. Seolah-olah tugas wanita sudah dikondisikan tertentu, dan buruk bagi wanita yang keluar dari kondisi yang ditentukan tersebut. Wanita diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang mempunyai keistimewaan dan kepentingan yang tersendiri. Menurut sejarah awal kehidupan semua manusia berasal dari keturunan yang sama, yaitu Nabi Adam. Kemudian diciptakan wanita pertama, yaitu Hawa sebagai pasangan Nabi Adam. Bermula dengan penyatuan kedua-duanya lahirlah generasi manusia dari dahulu hingga sekarang. (Departemen Pendidikan Nasional, , 2005 : 1007) dalam Warikin (2017).

Teori Kesetaraan Gender

Memahami kajian kesetaraan gender, seseorang harus mengetahui terlebih dahulu perbedaan antara gender dengan seks (jenis kelamin). Kurangnya pemahaman tentang pengertian gender menjadi salah satu penyebab dalam pertentangan menerima suatu analisis gender disuatu persoalan ketidakadilan sosial. akih (2006:71) dalam Aldianto (2015) mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifatsifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Santrock (2003:365) dalam Aldianti (2015) mengemukakan bahwa istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Isilah seks (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang laki-laki dan perempuan. Perbedaan antara jenis kelamin dengan gender yaitu, jenis kelamin lebih condong terhadap fisik seseorang sedangkan gender lebih condong terhadap tingkah lakunya. selain itu jenis kelamin merupakan status yang melekat/bawaan sedangkan gender merupakan status yang diperoleh/diperoleh. Gender tidak bersifat biologis, melainkan dikonstruksikan secara sosial. Karena gender tidak dibawa sejak lahir, melainkan dipelajari melalui sosialisasi, oleh sebab itu gender dapat berubah.

Kesetaraan gender memiliki kaitan dengan keadilan gender. Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap laki-laki dan perempuan. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi baik terhadap laki-laki maupun perempuan. Sehingga dengan hal ini setiap orang memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan control atas pembangunan serta memperoleh

manfaat yang setara dan adil dari pembangunan tersebut. Teori tentang kesetaraan gender terbagi dalam beberapa kajian teori diantaranya adalah :

1) Teori Nurture

Menurut teori nurture, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Perjuangan untuk persamaan dipelopori oleh orang-orang yang konsisten memperjuangkan kesetaraan perempuan dan laki-laki (kaum feminis) yang cenderung mengejar "kesamaan" yang kemudian dikenal dengan istilah kesamaan kuantitas (perfect equality).

2) Teori Nature

Menurut teori nature, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah kodrat sehingga tidak dapat berubah dan bersifat universal. Perbedaan biologis ini memberikan indikasi dan implikasi bahwa di antara kedua jenis tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Manusia, baik perempuan maupun laki-laki, memiliki perbedaan kodrat sesuai dengan fungsinya masing-masing. Dalam kehidupan sosial, ada pembagian tugas (division of labour), begitu pula dalam kehidupan keluarga karena tidaklah mungkin sebuah kapal dikomandani oleh dua nakhoda. Talcott Parsons dan Bales (1979) dalam Aldianto (2015), berpendapat bahwa keluarga adalah sebagai unit sosial yang memberikan perbedaan peran suami dan isteri untuk saling melengkapi dan saling membantu satu sama lain. Keharmonisan hidup hanya dapat diciptakan bila terjadi pembagian peran dan tugas yang serasi antara perempuan dan laki-laki, dan hal ini dimulai sejak dini melalui pola pendidikan dan pengasuhan anak dalam keluarga.

3) Teori Equilibrium

Disamping kedua aliran tersebut, terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa. Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasional (sesuai situasi/keadaan), bukan berdasarkan perhitungan secara matematis (jumlah/quota) dan tidak bersifat universal. Kesetaraan gender dapat terjadi dengan memperhatikan masalah kontekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasi atau keadaan. Dengan kata lain laki-laki dan perempuan harus bekerjasama karena dalam teori ini ditekankan keharmonisan dalam hubungan laki-laki dan perempuan. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yakni:

1) Gender dan Marjinalisasi

Perempuan Proses marjinalisasi, yang mengakibatkan kemiskinan, sesungguhnya banyak sekali terjadi dalam masyarakat dan negara yang menimpa kaum laki-laki dan perempuan, yang disebabkan oleh berbagai kejadian, misalnya pengusuran, bencana alam atau proses eksploitasi. Namun ada salah satu bentuk pemiskinan atas satu jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan, disebabkan oleh gender. Ada beberapa perbedaan jenis dan bentuk, tempat dan waktu serta mekanisme proses marjinalisasi kaum perempuan karena perbedaan gender tersebut. Dari segi sumbernya biasa berasal dari kebijakan pemerintah, keyakinan, tafsiran agama, keyakinan tradisi dan kebiasaan atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan.

2) Gender dan Subordinasi

Subordinasi karena gender tersebut terjadi dalam segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu. Di masyarakat, dulu ada anggapan bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, toh akhirnya akan ke dapur juga. Bahkan, pemerintah pernah memiliki peraturan bahwa jika suami akan pergi belajar (jauh dari keluarga) dia bisa mengambil keputusan sendiri. Sedangkan bagi istri yang hendak tugas belajar ke luar negeri harus seizin suami. Dalam rumah tangga masih sering terdengar jika keuangan keluarga sangat terbatas, dan harus mengambil keputusan untuk menyekolahkan anak-anaknya maka anak laki-laki akan mendapatkan prioritas utama. Praktik seperti itu sesungguhnya berangkat dari kesadaran gender yang tidak adil.

3) Gender dan Stereotipe

Secara umum stereotipe adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Celakanya stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari pandangan (stereotipe) yang dilekatkan kepada mereka. Misalnya, penandaan yang berawal dari asumsi bahwa

perempuan bersolek adalah dalam rangka memancing lawan jenisnya, maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan stereotipe ini.

4) Gender dan Kekerasan

Kekerasan (violence) adalah serangan atau invasi (assault) terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan terhadap sesama manusia pada dasarnya berasal dari berbagai sumber, namun salah satu kekerasan terhadap satu jenis kelamin tertentu yang disebabkan oleh anggapan gender. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender ini disebut gender-related violence. Pada dasarnya, kekerasan gender disebabkan oleh ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat.

5) Gender dan Beban Kerja

Adanya anggapan bahwa kaum perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, berakibat bahwa semua pekerjaan dalam rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Konsekuensinya, banyak kaum perempuan yang harus bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya, mulai dari membersihkan dan mengepel lantai, memasak, mencuci, mencari air untuk mandi hingga memelihara anak. Di kalangan keluarga miskin beban yang sangat berat ini harus ditanggung oleh perempuan sendiri. Terlebih-lebih jika si perempuan tersebut harus bekerja, maka ia harus memikul beban kerja ganda. Aldianto (2015).

Hasil Kajian Sebelumnya

Paradigma Mengenai Emansipasi Wanita

Dilihat dari sejarah, perhatian dunia secara formal mengenai persamaan antara lelaki dan perempuan sudah dimulai pada tahun 1948 melalui suatu deklarasi yang disebut sebagai The Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia), oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dan tahun 1976 dilengkapi menjadi The International Bill of Human Rights (Pernyataan Hak Asasi Manusia). Dalam prakatanya Presiden Amerika pada saat itu, Jimmy Carter, menyatakan bahwa Piagam PBB berbicara tentang keyakinan pada hak asasi manusia yang fundamental, pada martabat dan penghargaan manusia, pada persamaan hak laki-laki dan perempuan dan bangsa-bangsa besar dan kecil (Heraty, 1999) dalam Adiaty (2013).

Setelah lulus dari Sekolah Dasar ia tidak diperbolehkan melanjutkan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi oleh orangtuanya. Ia dipingit sambil menunggu waktu untuk dinikahkan. Kartini kecil sangat sedih dengan hal tersebut, ia ingin menentang tapi tak berani karena takut dianggap anak durhaka. Untuk menghilangkan kesedihannya, ia mengumpulkan buku-buku pelajaran dan buku ilmu pengetahuan lainnya yang kemudian dibacanya di taman rumah dengan ditemani pembantunya.

Akhirnya, membaca menjadi kegemarannya, tiada hari tanpa membaca. Semua buku, termasuk surat kabar dibacanya. Kalau ada kesulitan dalam memahami buku-buku dan surat kabar yang dibacanya, ia selalu menanyakan kepada Bapaknya. Melalui buku inilah, Kartini tertarik pada kemajuan berpikir wanita Eropa (Belanda, yang waktu itu masih menjajah Indonesia). Timbul keinginannya untuk memajukan wanita Indonesia. Wanita tidak hanya di dapur tetapi juga harus mempunyai ilmu. Ia memulai dengan mengumpulkan teman-teman wanitanya untuk diajarkan tulis-menulis dan ilmu pengetahuan lainnya. Di tengah kesibukannya, ia tidak berhenti membaca dan juga menulis surat dengan teman-temannya yang berada di negeri Belanda. Tak berapa lama ia menulis surat pada Mr. J.H. Abendanon. Ia memohon diberikan beasiswa untuk belajar di negeri Belanda.

Beasiswa yang didapatkannya tidak sempat dimanfaatkan Kartini karena ia dinikahkan oleh orangtuanya dengan Raden Adipati Joyodiningrat. Setelah menikah, ia ikut suaminya ke daerah Rembang. Suaminya mengerti dan ikut mendukung Kartini untuk mendirikan sekolah wanita. Berkat kegigihannya, Kartini berhasil mendirikan Sekolah Wanita di Semarang, Surabaya, Yogyakarta, Malang, Madiun, Cirebon, dan daerah lainnya. Nama sekolah tersebut adalah "Sekolah Kartini".

Berkat RA Kartini, paradigma bahwa wanita hanya bisa berkarya di rumah sangat berubah. Dan hasilnya sangat terasa pada masa ini. Wanita bisa bekerja dan bahkan menduduki puncak pimpinan dari suatu perusahaan maupun mempunyai usaha sendiri, dimana ia bisa tetap mengurus rumah tangganya sambil bekerja di rumah.

Problematika bagi Karyawan Wanita secara Umum

Dalam menjalankan pekerjaannya di hotel, para karyawan wanita baik yang belum menikah maupun yang sudah menikah mempunyai problematika tersendiri. Problematika umum yang dihadapi oleh karyawan wanita adalah sebagai berikut.

Jam kerja yang mengikuti sistem shift

Waktu kerja di hotel untuk divisi yang berhubungan langsung untuk melayani tamu (front liner) mengikuti jam kerja shift bukan office hour (office hour hanya untuk bagian yang tidak melayani tamu langsung seperti bagian keuangan atau sales and marketing). Adapun shift di hotel adalah sebagai berikut.

Shift pagi : pukul 06.00-pukul 15.00 atau pukul 07.00-15.00. Shift siang : pukul 15.00-pukul 23.00 atau pukul 14.00-23.00. Shift malam : pukul 23.00-pukul 07.00 atau pukul 22.00-07.00. Untuk shift di bar shift sore dimulai pukul 17.00-01.00.

Ada hotel yang mempunyai hari kerja 6 hari dan hari libur 1 hari, tetapi ada hotel yang mempunyai 5 hari kerja dengan 2 hari libur.

Dengan jadwal kerja yang tidak menentu, karena disesuaikan dengan jadwal, maka para karyawan wanita terutama yang sudah menikah dan yang mempunyai anak, harus membagi waktu dan konsentrasinya mengurus rumah tangga, mengurus anak, dan bekerja. Karena saat mereka masuk shift siang, mereka akan sampai di rumah tengah malam dimana anak dan suami sudah tidur. Dan mereka yang mendapat jadwal shift pagi, juga harus mengatur waktu karena mereka harus berangkat dari rumah pagi-pagi dan memastikan apakah sarapan untuk keluarga sudah siap sebelum mereka berangkat.

Di Indonesia, para wanita tidak diperbolehkan bekerja pada shift malam karena alasan keamanan. Hal ini disampaikan oleh Marhaeni (2011) dalam Adiaty (2013): "Adanya peraturan kepegawaian khusus bagi perempuan yang tidak dibolehkan bekerja pada shift malam hari, akan mengakibatkan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan perempuan sesedikit mungkin." Bagi pihak hotel, peraturan ini ditanggapi dengan mengatur penjadwalan agar para karyawan wanita mendapat shift pagi dan siang saja.

Masalah Transportasi

Bagi karyawan yang pulang dari shift siang, tentunya akan kesulitan jika hendak pulang bekerja karena pada tengah malam kendaraan umum sudah jarang dan membawa kendaraan pribadi bagi wanita yang pulang malam dianggap riskan. Untuk memberi perlindungan kepada karyawan, maka pihak hotel menyediakan kendaraan dinas untuk mengantar pulang para karyawan wanita dimana para karyawan yang hendak pulang diantar kendaraan dari hotel harus mendaftar di sekuriti pada saat mereka hendak mulai bekerja. Ada juga hotel yang tidak menyediakan kendaraan dinas, tetapi dengan memberi voucher taksi kepada karyawan wanita yang pulang malam. Jadi para karyawan ini juga terjamin keamanannya karena mereka akan mengambil taksi dari lobby hotel dimana perusahaan taksi ini sudah mempunyai kerjasama dengan hotel. Voucher taksi ini hanya bisa digunakan untuk perusahaan taksi tersebut dan untuk tanggal dimana mereka pulang malam hari.

Penjaminan keamanan terhadap karyawan wanita yang pulang malam ini sesuai dengan ucapan Menakertrans, Muhaimin, yang menegaskan perlunya perlindungan kepada pekerja perempuan, khususnya yang dipekerjakan pada malam hari. Jaminan keamanan melalui penyediaan petugas keamanan di tempat kerja, kamar mandi dengan penerangan yang layak, serta fasilitas antar-jemput bagi buruh perempuan adalah bentuk perhatian khusus dari pihak perusahaan. Perlindungan keamanan ini penting karena karyawan merupakan aset perusahaan, dimana mereka diharapkan bisa bekerja lagi pada keesokan harinya dengan baik.

Perlindungan atau Keamanan

Perlindungan terhadap karyawan wanita bukan hanya pada saat selesai bekerja, tetapi saat mereka menjalankan tugasnya. Karyawan wanita juga berhak mendapat perlindungan bebas dari diskriminasi dan pelecehan seksual baik yang mungkin terjadi dari rekan kerja ataupun dari tamu.

Dulu kala, ada pandangan negatif bagi wanita yang bekerja di hotel, yaitu pandangan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang tidak terpuji dan bisa diajak kencan oleh tamu. Pandangan ini mungkin berkurang pada saat ini, walaupun mungkin masih ada image seperti ini di sebagian masyarakat. Hal ini juga disampaikan Marhaeni (2012) dalam Adiaty (2013): "Ada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dianggap pekerjaan yang tidak bermoral, misalnya pekerjaan yang dilakukan di malam hari, pekerjaan di industri perhotelan, pelayan tempat minum, yang tentunya merugikan perempuan. Hal ini tentunya tidak tepat karena wanita yang bekerja di perhotelan tidak bisa digeneralisasi bahwa mereka tidak bermoral.

Untuk menghindari diskriminasi dan pelecehan seksual, maka hotel membuat peraturan dan kampanye bahwa hotelnya menjalankan bisnisnya dengan etika yang baik. Rekan-rekan kerja juga harus menciptakan kondisi yang kondusif agar tidak ada diskriminasi. Serta jika ada indikasi pelecehan seksual baik yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh tamu, sudah ada kebijakan dari hotel yang melindungi karyawan perempuan.

Dalam hubungan kerja, tidak boleh ada perlakuan diskriminasi terhadap pekerja perempuan terutama dalam pemberian upah, tunjangan keluarga dan jaminan sosial, kesempatan mengikuti pelatihan serta promosi jabatan. Pemenuhan hak tersebut tidak boleh berlaku diskriminatif.

Problematika Karyawan Wanita yang Berhubungan dengan Kodratnya

Muhaimin Iskandar, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengatakan upaya perlindungan khusus kepada pekerja perempuan diperlukan sebagai salah satu bentuk untuk mewujudkan kesetaraan gender. Upaya perlindungan ini diberikan sesuai dengan kekhususan yang dimiliki kaum perempuan. Perusahaan-perusahaan harus memerhatikan berbagai keistimewaan yang khas yang menjadi hak dasar pekerja perempuan. Mereka memiliki hak khusus seperti hak cuti hamil, hak cuti melahirkan, hak cuti tertentu sebagai kodrat perempuan, kata Muhaimin. Dalam Adiati (2013).

Cuti Haid

Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid. Dalam praktiknya, banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun. Akan tetapi, kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan, yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam UU No. 1 tahun 1951, pasal 13 ayat 1 dinyatakan: Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid. Pelaksanaan dari ketentuan tersebut diatur dalam peraturan pemerintah No. 4 tahun 1951, pasal 1 sub pasal 1 ayat 2: dalam menjalankan aturan tersebut dalam UU No. 1 tahun 1951 pasal 13 ayat 1, maka pemberi kerja dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari pekerjanya, bila yang bersangkutan tidak memberitahukan hal itu kepadanya.

Problematika haid ini yang membedakan antara karyawan wanita dan pria. Dalam menjalankan tugas melayani tamu, fisik dan mood yang prima sangat diperlukan. Jika karyawan sedang dalam kondisi yang tidak prima, bisa jadi pelayanan yang diberikan ke tamu akan berpengaruh dan mungkin kurang maksimal.

Seperti yang sudah disebutkan, mungkin bagi banyak wanita, masa haid ini tidak mengganggu sama sekali dalam mereka menjalankan pekerjaan. Akan tetapi bagi sebagian wanita, hari pertama dan hari kedua haid adalah masa yang tidak nyaman dan mungkin membuat kondisi fisik tidak prima. Jadi menurut undang-undang, jika memang mengalami kondisi yang membuat fisik tidak bisa bekerja saat hari pertama dan kedua haid, karyawan wanita berhak cuti.

Tentu hal ini harus dibicarakan dengan baik oleh karyawan dan atasannya. Karena dalam bagian front liner, jika kekurangan seorang karyawan secara mendadak, bisa memengaruhi operasional di divisi tersebut. Yang dikhawatirkan adalah hotel kekurangan karyawan pada hari itu sehingga tidak bisa melayani tamu secara maksimal. Menurut I Putu Satyawira Marhaendra, dalam Adiati (2013), "Bisa dipahami jika dalam kondisi sakit, pekerja tidak bisa memberikan pelayanan secara optimal. Hal ini akan segera tampak di kalangan pekerja hotel di front line. Jika mereka tidak bekerja, tidak mengganggu pelayanan, sebab sudah bisa diantisipasi kapan mereka tidak bekerja berdasarkan siklus haid bulan-bulan sebelumnya, sehingga penggantinya sudah disiapkan." Persoalan-persoalan ketenagakerjaan yang terkait tenaga kerja perempuan seperti ini tidak luput dari perhatian Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan unit-unit kerja di tiap perusahaan. Di satu pihak hak tenaga kerja perempuan terpenuhi, di pihak lain jangan sampai mengganggu proses produksi.

Cuti Hamil, Melahirkan dan Gugur Kandungan

Bagi tenaga kerja wanita yang hamil, dilindungi oleh UU dalam pasal 13 ayat 2 dan ayat 3 yang menyatakan: "Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan menurut perhitungan dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan." Ketentuan tersebut dinyatakan berlaku dengan peraturan pemerintah No. 4 tahun 1951 pasal 1 sub pasal 1 yang berbunyi: bagi tenaga kerja yang akan menggunakan hak cutinya diwajibkan mengajukan permohonan yang dilampiri surat keterangan dokter, bidan atau keduanya tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja atau sederajatnya camat; permohonan diajukan selambatnya 10 hari sebelum waktu cuti mulai.

Cuti sebelum saatnya melahirkan dimungkinkan untuk diperpanjang apabila ada keterangan dokter yang menerangkan bahwa yang bersangkutan perlu mendapatkan istirahat untuk menjaga kehamilannya. Perpanjangan waktu istirahat sebelum melahirkan memungkinkan sampai selamalamanya tiga bulan. Bagi karyawan yang sedang hamil, maka biasanya ditempatkan di bagian yang tidak berhubungan melayani tamu langsung (back office area) ataupun ditempatkan di tempat yang membuat tidak perlu bergerak banyak.

Jika ia seorang receptionist, biasanya karyawan ini dipindah sementara ke bagian reservasi atau operator yang tidak perlu berdiri lama. Jika ia adalah waitress, sementara dipindah ke bagian order taker room service ataupun seorang staff di banquet office. Jika ia seorang chef di pastry atau kitchen, chef pastry mungkin dipindah ke bagian yang menjual toko roti. Untuk chef di kitchen mungkin dipindah ke bagian lain yang tidak terlalu berat sesuai kondisi hotel saat itu.

Dengan kondisi hamil, maka rekan-rekan kerja yang lain tidak boleh perlu membantu dan mempunyai pengertian yang tinggi bahwa rekan yang sedang hamil, ada kalanya tidak bisa secara maksimal karena tidak bisa bergerak cepat dan tidak boleh berdiri terlalu lama. Selain itu mungkin juga karyawan ini mengalami masa mual dan muntah yang mungkin mengganggu pekerjaan.

Dan setelah melahirkan, mereka diberi kesempatan istirahat selama 1,5 bulan kecuali ada indikasi medis bahwa ia harus beristirahat lagi. Maka, harus ada komunikasi yang jelas dari karyawan ke pihak atasan,

supaya para manajemen bisa mengatur langkah dalam menjalankan operasional hotel. Jika diperlukan, mungkin bisa mencari tenaga paruh waktu dalam mengisi kekosongan sementara ini.

Kesempatan Menyusukan Anak

Bagi tenaga kerja wanita yang masih menyusukan anak, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anak. Dalam penjelasan pasal 13 ayat 4 tersebut ditentukan bahwa dipikirkan oleh pemerintah kemungkinan mengadakan tempat penitipan anak. Satyawira juga menyebutkan Undang-undang juga mengatur: "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja" (Pasal 83).

Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012: kantor pemerintah, swasta, dan pengelola sarana umum wajib menyediakan ruang menyusui dan memerah ASI. Sarana umum yang dimaksud di antaranya adalah fasilitas pelayanan kesehatan, hotel dan penginapan, tempat rekreasi, terminal bus, stasiun kereta, bandara, pelabuhan, pusat berbelanja, serta gedung olahraga. Selain membangun ruangan menyusui, pengelola kantor pemerintah, swasta, dan sarana umum wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk menyusui ASI eksklusif atau memerah ASI.

Tidak bisa dipungkiri, setelah melahirkan masih ada masa menyusui, yang artinya perhatian manajemen hotel tidak berhenti sampai usia melahirkan saja. Pada masa menyusui, dimana para bayi tidak memungkinkan bertemu ibunya untuk menyusui langsung, biasanya para ibu harus memompa ASI dan disimpan di lemari pendingin agar ASI tidak rusak. "Saya juga menghimbau kepada para Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota untuk dapat menggerakkan pihak Perusahaan agar terus mengusahakan fasilitas penunjang bagi buruh perempuan, seperti ruang laktasi atau menyusui bagi para ibu dan tempat penitipan anak", ujar Muhaimin Iskandar.

Sampai saat ini, penulis belum pernah menemukan ada nursery room/ruang laktasi (ruangan untuk memompa dan menyimpan ASI) yang disediakan oleh pihak hotel. Tidak hanya di industri perhotelan, di banyak perkantoran dan pabrik, banyak perusahaan yang belum menyediakan ruang laktasi bagi karyawan yang sedang menyusui. Saat ini para karyawan sangat kesulitan jika harus mencari tempat untuk memompa susu dan menyimpannya. Jika di hotel ada lemari pendingin, walaupun pendingin ini seharusnya digunakan untuk keperluan hotel, tetapi kadang-kadang dipakai untuk menitipkan sementara ASI mereka. Hal ini tidak baik, karena kemungkinan makanan yang disimpan di pendingin mengandung bakteri yang berbahaya terkontaminasi dalam ASI tersebut. Bapak Minarto selaku Direktur Bina Gizi Masyarakat Kementerian Kesehatan, dalam Adiyati (2013) mengatakan: "Sebenarnya tidak perlu mewah, hanya cukup ada tempat untuk duduk, cuci tangan dan ditutupi tirai, serta lemari es untuk menyimpan ASI."

Padahal pemberian ASI apalagi secara eksklusif sangat penting bagi pertumbuhan bayi tersebut dan dari pemberian ASI eksklusif juga membantu negara menciptakan manusia yang sehat. Selain itu juga perlu disepakati bersama bahwa ibu menyusui mungkin memerlukan waktu lain di luar waktu istirahatnya karena harus memompa ASI secara berkala. Jangan sampai para ibu ini kesulitan mendapat waktu untuk memompa ASI yang bahkan berujung pada pemecatan karyawan.dalam Adiyati (2013).

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan data dari artikel, jurnal serta observasi selama bekerja di PT.Family Indonesia Textile. Pendekatan yang di gunakan adalah pendekatan induktif, Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu / wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile. Sumber data yang di dapat dari karyawati PT.Family Indonesia Textile, teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan questioner, jenis data yang di dapat adalah primer dan metode analisis menggunakan analisis deskriptif. Dibawah ini terdapat tabel operasional variabel yang dibuat sebelum membentuk kuisisioner untuk penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

| Dimensi | Indikator |
|-----------------------------------|--|
| Keseimbangan Peran Dalam Keluarga | 1. Kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian bagi anak-anak 2. Kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian bagi suami 3. Kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian bagi orang tua |
| Masalah Keterbatasan Fisik | 4. Kesulitan karena kelemahan bawaan fisik sebagai perempuan 5. Kesulitan bekerja karena ditugaskan untuk pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki. 6. Ketergantungan terhadap dukungan pekerja pria |
| Masalah Norma Agama dan Sosial | 7. Beban moral karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja 8. Beban moral karena takut melanggar norma agama |

| | |
|-----------------------------|--|
| Pemenuhan Kebutuhan Pribadi | 9. Fasilitas kamar mandi bagi perempuan di tempat kerja tidak memadai (Tidak tertutup rapat/dicampur adengan kamar mandi pria) 10. Peralatan ibadah bagi perempuan tidak tersedia secara memadai 11. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan tidak tersedia (penutup rambut, masker, kaca mata, rompi, dll) 12. Harus bekerja meskipun sedang datang bulan |
| Perlakuan di tempat kerja | 13. Masalah Pelecehan seksual 14. Perlakuan tidak adil dibandingkan dengan pekerja laki-laki 15. Hubungan percintaan ditempat kerja |

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini kami menganalisis problematika wanita pekerja dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Family Textile Indonesia. Kami memperoleh responden sebanyak 40 orang. Dibawah ini terdapat klasifikasi penilaian tinggi rendahnya problematika wanita pekerja yang diantaranya adalah skor tinggi, skor sedang, dan skor rendah. Rentang penilaiannya dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1. Skor Penilaian

| | |
|-------------|-----------|
| Skor Tinggi | 146 - 200 |
| Skor Sedang | 93 - 145 |
| Skor Rendah | 40 - 92 |

Keterangan :

Skor tinggi : sangat problematika

Skor sedang : sebagian besar problematika

Skor rendah : bukan problematika

Setelah mengetahui rentang penilaian yang dipaparkan diatas, untuk selanjutnya adalah pengolahan data hasil kuisisioner yang terdiri dari 15 item dengan 5 pilihan jawaban diantaranya : (1) selalu dengan bobot nilai sebesar 5, (2) sering dengan bobot nilai sebesar 4, (3) jarang dengan bobot nilai sebesar 3, (4) tidak sesekali dengan bobot nilai sebesar 2, dan (5) tidak pernah dengan bobot nilai sebesar 1. Hasil lengkapnya yang dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

| Item | Selalu | sering | jarang | sesekali | Tidak pernah | Skor | Kategori |
|------------------------|--------|--------|--------|----------|--------------|---------------|---------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | 7 | 0 | 5 | 14 | 14 | 92 | Rendah |
| 2 | 9 | 0 | 5 | 13 | 13 | 99 | Sedang |
| 3 | 12 | 2 | 2 | 11 | 13 | 109 | Sedang |
| 4 | 4 | 1 | 3 | 8 | 24 | 73 | Rendah |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 22 | 86 | Rendah |
| 6 | 9 | 3 | 1 | 13 | 14 | 100 | Sedang |
| 7 | 5 | 1 | 6 | 6 | 27 | 86 | Rendah |
| 8 | 5 | 0 | 0 | 2 | 33 | 62 | Rendah |
| 9 | 12 | 0 | 1 | 6 | 21 | 96 | Sedang |
| 10 | 14 | 4 | 0 | 1 | 21 | 109 | Sedang |
| 11 | 8 | 0 | 0 | 7 | 25 | 79 | Rendah |
| 12 | 8 | 3 | 1 | 8 | 20 | 91 | Rendah |
| 13 | 3 | 0 | 1 | 0 | 36 | 54 | Rendah |
| 14 | 4 | 0 | 0 | 8 | 28 | 64 | Rendah |
| 15 | 2 | 0 | 0 | 0 | 38 | 48 | Rendah |
| Jumlah | | | | | | 1.249 | Rendah |
| Rata-rata total | | | | | | 83,266 | |

Deskripsi Data Hasil Implementasi**1) Kesulitan membagi waktu memberikan perhatian maksimal kepada anak-anak**

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item pertama kami menanyakan dengan pernyataan "saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi anak-anak". Sebanyak 7 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab untuk sering, 5 orang menjawab jarang, 14 orang menjawab sesekali, dan 14 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 92. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa memberikan perhatian kepada anak-anak bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile bisa membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi anak-anak, karena sistem kerja menurut shif yang terbagi atas, shif pagi, shif siang dan shif malam. Saat mereka bekerja shif pagi masuk jam 07.00 - jam 15.00 mereka mempunyai waktu luang saat pulang kerja untuk memberikan semua perhatian kepada anak-anaknya. Saat mereka shif siang masuk jam 15.00 – jam 23.00 pagi harinya mereka fokus memberikan perhatian kepada anak-anaknya, dan saat mereka shif malam masuk jam 23.00 – jam 07.00 mereka sehari penuh memberikan perhatian kepada anak-anaknya karena mereka bekerja di jam anak –anak tidur saat malam hari.

2) Kesulitan membagi waktu memberikan perhatian maksimal kepada suami

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item kedua kami menanyakan dengan pernyataan "saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi suami saya". Sebanyak 9 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab untuk sering, 5 orang menjawab jarang, 13 orang menjawab sesekali, dan 13 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 99. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa memberikan perhatian kepada suami bagi beberapa orang merupakan problematika wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile sebagian besar/beberapa orang tidak mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi suami, dikarenakan sistem kerja menurut shif, saat mereka kerja shif pagi sore harinya mereka ada di rumah, begitu pun saat kerja shif siang pagi harinya mereka ada di rumah, dan saat shif malam sehari penuh mereka ada di rumah. Dan untuk beberapa orang yang menyebutkan bahwa hal ini merupakan problematika kebanyakan dari mereka suaminya juga bekerja dengan sistem shif, terkadang saat suaminya pulang kerja mereka berangkat untuk bekerja.

3) Kesulitan membagi waktu memberikan perhatian maksimal kepada orang tua

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item ketiga kami menanyakan dengan pernyataan "saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi oranh tua saya". Sebanyak 12 orang menjawab selalu, 2 orang menjawab sering, 2 orang menjawab jarang, 11 orang menjawab sesekali, dan 13 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 109. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa memberikan perhatian kepada orang tua bagi beberapa orang merupakan problematika wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile sebagian besar tidak mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi orang tua. Adapun beberapa orang yang menganggapnya sebagai problematika dikarenakan saat mereka pulang kerja mereka memberikan perhatian kepada keluarganya, namun disamping itu juga mereka harus membagi perhatian kepada orang tuannya.

4) Kesulitan bekerja karena bawaan fisik sebagai perempuan

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item keempat kami menanyakan dengan pernyataan "saya mengalami kesulitan bekerja karena bawaan fisik sebagai perempuan". Sebanyak 4 orang menjawab selalu, 1 orang menjawab sering, 3 orang menjawab jarang, 8 orang menjawab sesekali, dan 24 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 73. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kesulitan bekerja karena bawaan fisik sebagai perempuan bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile bisa bekerja dengan bawaan fisik mereka sebagai perempuan. Karena pekerjaan yang di tugaskan masih dalam batas kemampuan seorang wanita.

5) Kesulitan bekerja karena ditugaskan untuk pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item kelima kami menanyakan dengan pernyataan “saya mengalami kesulitan bekerja karena ditugaskan untuk pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki”. Sebanyak 5 orang menjawab selalu, 5 orang menjawab sering, 3 orang menjawab jarang, 5 orang menjawab sesekali, dan 22 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 85. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kesulitan bekerja karena ditugaskan untuk pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile bisa melakukan pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki. Karena pekerjaan yang di tugaskan walaupun lebih tepat bagi laki-laki namun masih dalam batas kemampuan seorang wanita.

6) Dalam bekerja, mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item keenam kami menanyakan dengan pernyataan “dalam bekerja, saya mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria”. Sebanyak 9 orang menjawab selalu, 3 orang menjawab sering, 1 orang menjawab jarang, 13 orang menjawab sesekali, dan 14 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 100. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja, mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria bagi beberapa orang merupakan problematika wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile sebagian besar dalam bekerja mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria. Karena dalam bekerja wanita akan selalu membutuhkan tenaga pria dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7) Mempunyai beban moril karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item ketujuh kami menanyakan dengan pernyataan “saya mempunyai beban moril karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja “. Sebanyak 5 orang menjawab selalu, 1 orang menjawab sering, 6 orang menjawab jarang, 6 orang menjawab sesekali, dan 27 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 86. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mempunyai beban moril karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile tidak mempunyai beban moril karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja. Karena di era modern ini banyak wanita yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarganya.

8) Mempunyai beban moril karena takut melanggar norma agama

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item kedelapan kami menanyakan dengan pernyataan “saya mempunyai beban moril karena takut melanggar norma agama “. Sebanyak 5 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab sering, tidak ada yang menjawab jarang, 2 orang menjawab sesekali, dan 33 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 62. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mempunyai beban moril karena takut melanggar norma agama bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile tidak mempunyai beban moril karena takut melanggar norma agama. Karena mereka bekerja dengan alasan dan sebab yang jelas dan tentunya dengan ijin dari suaminya.

9) Fasilitas kamar mandi tidak memadai

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item kesembilan kami menanyakan dengan pernyataan “fasilitas kamar mandi bagi perempuan di tempat kerja tidak memadai (tidak tertutup rapat/dicampur dengan kamar mandi pria) “. Sebanyak 12 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab sering, 1 orang menjawab jarang, 6 orang menjawab sesekali, dan 21 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 96. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kamar mandi yang tidak memadai bagi beberapa orang merupakan problematika wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya sebagian besar para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile mengeluhkan fasilitas kamar mandi yang tidak memadai. Salah satunya kunci kamar mandi yang jebol dan diganti hanya dengan

sebuah paku, dan terkadang meskipun dipisahkan antara kamar mandi pria dan wanita ada saja orang yang masuk seenaknya.

10) Peralatan ibadah bagi perempuan tidak tersedia secara memadai

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item kesepuluh kami menanyakan dengan pernyataan "Peralatan ibadah bagi perempuan (mukena, sajadah, ruang sholat) tidak tersedia secara memadai ". Sebanyak 14 orang menjawab selalu, 4 orang menjawab sering, tidak ada yang menjawab jarang, 1 orang menjawab sesekali, dan 21 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 109. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa peralatan ibadah bagi perempuan tidak tersedia secara memadai bagi beberapa orang merupakan problematika wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile.

Artinya sebagian besar parawanita pekerja PT.Family Indonesia Textile mengeluhkan peralatan ibadah bagi perempuan yang tidak tersedia secara memadai. Mushola yang terlalu sempit, dan alat sholat seperti mukena, sajadah, sarung yang bergantian saat pemakaian karena ketersediaannya yang sedikit.

11) Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan tidak tersedia

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item kesebelas kami menanyakan dengan pernyataan "Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan tidak tersedia (penutup rambut, masker, kaca mata, rompi, dll)". Sebanyak 8 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab sering, tidak ada yang menjawab jarang, 7 orang menjawab sesekali, dan 25 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 79. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan tidak tersedia bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile merasa cukup dengan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan yang sudah ada. dengan ketersediaan P3K pada setiap shif dan alat keselamatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan.

12) Mengalami kesulitan ketika harus bekerja meskipun sedang datang bulan

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item duabelas kami menanyakan dengan pernyataan "saya mengalami kesulitan ketika harus bekerja meskipun sedang datang bulan ". Sebanyak 8 orang menjawab selalu, 3 orang menjawab sering, 1 orang menjawab jarang, 8 orang menjawab sesekali, dan 20 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 91. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mengalami kesulitan ketika harus bekerja meskipun sedang datang bulan bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile bisa bekerja meskipun sedang datang bulan. Karena ketersediaan obat-obatan yang lengkap dan sistem kerjasama yang di terapkan oleh perusahaan.

13) Merasa terganggu karena mengalami pelecehan seksual ditempat kerja

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item ketigabelas kami menanyakan dengan pernyataan "saya merasa terganggu karena mengalami pelecehan seksual ditempat kerja ". Sebanyak 3 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab sering, 1 orang menjawab jarang, tidak ada yang menjawab sesekali, dan 36 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 54. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa merasa terganggu karena mengalami pelecehan seksual bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile dalam bekerja tidak mengalami pelecehan seksual ditempat kerja. Karena dalam bekerja ada aturan-aturan yang harus di patuhi, diantaranya adalah tidak boleh melakukan pelecehan seksual.

14) Mengalami perlakuan tidak adil dibandingkan pekerja laki-laki

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 40 karyawan PT.Family Indonesia Textile untuk item keempatbelas kami menanyakan dengan pernyataan "saya mengalami perlakuan tidak adil dibandingkan pekerja laki-laki ". Sebanyak 4 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab sering, tidak ada yang menjawab jarang, 8 orang menjawab sesekali, dan 28 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 64. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. . Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mengalami perlakuan tidak adil dibandingkan pekerja laki-laki bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile dalam bekerja tidak merasakan perlakuan tidak adil dibandingkan pekerja laki-laki. Karena mereka bekerja sesuai dengan kapasitas bagiannya masing-masing.

15) Kesulitan bekerja karena mengalami hubungan percintaan ditempat kerja

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 40 karyawati PT.Family Indonesia Textile untuk item kelimabelas kami menanyakan dengan pernyataan "saya kesulitan bekerja karena mengalami hubungan percintaan ditempat kerja ". Sebanyak 2 orang menjawab selalu, tidak ada yang menjawab sering, tidak ada yang menjawab jarang, tidak ada yang menjawab sesekali, dan 38 orang menjawab tidak pernah. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 48. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kesulitan bekerja karena mengalami hubungan percintaan ditempat kerja bukan merupakan problematika bagi wanita pekerja PT. Family Indonesia Textile

Artinya para wanita pekerja PT.Family Indonesia Textile dalam bekerja tidak mengalami hubungan percintaan ditempat kerja. Karena mereka bekerja untuk membantu perekonomian keluarganya.

Berdasarkan jumlah keseluruhan skor total jawaban responden untuk 15 item ini adalah 1249. Rata-rata totalnya yaitu 83. Skor tersebut berada dalam kategori Rendah. Dilihat dari rata-rata total keseluruhan item tersebut maka kami menyatakan bahwa tingkat problematika wanita pekerja pada bagian produksi di PT.Family Indonesia Textile termasuk dalam kategori rendah. Artinya hambatan-hambatan kerja yang dipaparkan dalam quisioner diatas sebagian besar bukan merupakan problematika bagi para wanita pekerja wanita PT. Family Indonesia Textile.

Saran yang penulis sampaikan untuk point quisioner yang dianggap oleh sebagian besar wanita pekerja sabagai problematika adalah :

Kesulitan membagi waktu untuk suami dan orang tua

Untuk mengatasi kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian kepada suami dan orang tua, saran penulis agar bisa lebih memanfaatkan waktu sebelum berangkat bekerja ataupun saat pulang kerja untuk memberikan perhatian kepada suami dan sempatkan juga untuk bersilaturahmi dan memberi perhatian kepada orang tua.

Mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria

Tidak di pungkiri bahwa dalam bekerja kita di tuntut untuk bekerja sama agar pekerjaan menjadi lebih ringan, begitu pun saat wanita bekeja, sudah pasti akan selalu mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pria, untuk itu harus bisa saling membantu satu sama lain, agar tercapai produktifitas yang baik untuk perusahaan.

Fasilitas kamar mandi bagi perempuan yang tidak memadai

Untuk perusahaan alangkah baiknya memisahkan penempatan kamar mandi pria dan wanita, karena meskipun tertera tulisan man and women terpisah di dua pintu, sebagian besar akan masuk atau menggunakan kamar mandi dengan seenaknya tanpa melihat man / women karena penempatannya yang berdampingan.

Peralatan ibadah bagi perempuan tidak tersedia secara memadai

Ibadah sholat merupakan kewajiban bagi semua umat islam, mengingat mayoritas di perusahaan ini semua beragama islam, alangkah baiknya perusahaan menyediakan ruang sholat atau mushola secara memadai, di mulai dari ukuranya yang sedikit lebih luas dan menyediakan tempat / lemari khusus untuk penyimpanan alat sholat setelah digunakan.

V. Penutup

Kesimpulan

1. Saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi anak-anak (bukan merupakan prolematika)
2. Saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi suami saya (sebagian besar menganggapnya problematika)
3. Saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi orang tua saya (sebagian besar menganggapnya problematika)
4. Saya mengalami kesulitan bekerja karena bawaan fisik sebagai perempuan (bukan merupakan prolematika)
5. Saya mengalami kesulitan bekerja karena ditugaskan untuk pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki (bukan merupakan prolematika)
6. Dalam bekerja, saya mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria. (sebagian besar menganggapnya problematika)

7. Saya mempunyai beban moril karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja. (bukan merupakan prolematika)
8. Saya mempunyai beban moril karena takut melanggar norma agama. (bukan merupakan prolematika)
9. Fasilitas kamar mandi bagi perempuan di tempat kerja tidak memadai (Tidak tertutup rapat/dicampur dengan kamar mandi pria). (sebagian besar menganggapnya prolematika)
10. Peralatan ibadah bagi perempuan (mukena, sajadah, ruang sholat) tidak tersedia secara memadai. (sebagian besar menganggapnya prolematika)
11. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan tidak tersedia (penutup rambut, masker, kaca mata, rompi, dll). (bukan merupakan prolematika)
12. Saya mengalami kesulitan ketika harus bekerja meskipun sedang datang bulan. (bukan merupakan prolematika)
13. Saya merasa terganggu karena mengalami pelecehan seksual ditempat kerja. (bukan merupakan prolematika)
14. Saya mengalami perlakuan tidak adil dibandingkan dengan pekerja laki-laki. (bukan merupakan prolematika)
15. Saya kesulitan bekerja karena mengalami hubungan percintaan ditempat kerja. (bukan merupakan prolematika)

Dilihat dari hasil penelitian maka kami menyatakan bahwa tingkat prolematika wanita pekerja pada bagian produksi di PT.Family Indonesia Textile termasuk dalam kategori rendah. Artinya hambatan-hambatan kerja yang dipaparkan dalam questioner diatas sebagian besar bukan merupakan prolematika bagi para wanita pekerja wanita PT. Family Indonesia Textile.

Saran

Kepada para wanita pekerja yang mengatasi kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian kepada suami dan orang tua, saran penulis agar bisa lebih memanfaatkan waktu sebelum berangkat bekerja ataupun saat pulang kerja untuk memberikan perhatian kepada suami dan sempatkan juga untuk bersilaturahmi dan memberi perhatian kepada orang tua.

Kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja terutama untuk para wanita pekerja diantaranya fasilitas kamar mandi bagi perempuan dan peralatan ibadah bagi perempuan agar lebih memadai

Daftar Pustaka

- Adiati, Maria Pia. 2013. Analisa mengenai prolematika yang dihadapi wanita di bidang perhotelan. Binus Business Review Vol. 4 No. 1. Media Neliti.com
- Adiyanti, M. G . 2015. Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Rumah Tangga. Seminar Psikologi & Kemanusiaan. Media Neliti.com
- Awaliyah.2014. Aspek Hukum dalam Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Th. 27, Nomor 1. Media Neliti.com
- Warikin. 2017. Wanita Karir dalam Prespektif Islam. Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar, (Vol.4 No.1). Media Neliti.com
- Aldianto, Rudi. 2015. Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi Vol. III No.1. Media Neliti.com

Lampiran

**QUESTIONER PENELITIAN
 PROBLEMATIKA PEKERJA PEREMPUAN
 IDENTITAS RESPONDEN**

- 1. Usia : Tahun
- 2. Status Pernikahan : a). Menikah b). Belum Menikah
- 3. Pendidikan : a). SD - SLTP b). SLTA c). Pernah Kuliah
- 4. Lama Bekerja : a). < 1 Tahun b) 2 – 3 Tahun c). > 3 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|--------|--------|----------|--------------|
| | | Selalu | Sering | Jarang | Sesekali | Tidak Pernah |
| 1. | Saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi anak-anak | | | | | |
| 2. | Saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi suami saya | | | | | |
| 3. | Saya mengalami kesulitan membagi waktu untuk memberikan perhatian maksimal bagi orang tua saya | | | | | |
| 4. | Saya mengalami kesulitan bekerja karena bawaan fisik sebagai perempuan | | | | | |
| 5. | Saya mengalami kesulitan bekerja karena ditugaskan untuk pekerjaan yang sesungguhnya lebih tepat bagi laki-laki | | | | | |
| 6. | Dalam bekerja, saya mempunyai ketergantungan terhadap dukungan/bantuan pekerja pria. | | | | | |
| 7. | Saya mempunyai beban moral karena masyarakat menganggap bahwa perempuan tidak selayaknya harus bekerja. | | | | | |
| 8. | Saya mempunyai beban moral karena takut melanggar norma agama. | | | | | |
| 9. | Fasilitas kamar mandi bagi perempuan di tempat kerja tidak memadai (Tidak tertutup rapat/dicampur dengan kamar mandi pria). | | | | | |
| 10. | Peralatan ibadah bagi perempuan (mukena, sajadah, ruang sholat) tidak tersedia secara memadai. | | | | | |
| 11. | Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan tidak tersedia (penutup rambut, masker, kaca mata, rompi, dll) | | | | | |
| 12. | Saya mengalami kesulitan ketika harus bekerja meskipun sedang datang bulan | | | | | |
| 13. | Saya merasa terganggu karena mengalami pelecehan seksual ditempat kerja | | | | | |
| 14. | Saya mengalami perlakuan tidak adil dibandingkan dengan pekerja laki-laki | | | | | |
| 15. | Saya kesulitan bekerja karena mengalami hubungan percintaan ditempat kerja | | | | | |