

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

WLB sangat di tentukan oleh motivasi instrinsik bagaimana individu mendefinisikan tujuan hidup, mendefinisikan keluarga, mendefinisikan pencapaian dan kebahagiaannya. Sebagian menjadikan finansial sebagai tujuan, sebagian menjadikan tanggung jawab moral dan dampak sosial sebagai tujuan dan sebagian lagi menjadikannya sebagai kebahagiaan, aktualisasi diri. WLB dipengaruhi oleh motivasi intrinsik individu. Jika motivasi yang dimiliki kuat, memiliki kompetensi di bidangnya dan setidaknya suami dan rekan kerja memberi ruang dan dukungan, kemudian atasan memberinya kesempatan dan kepercayaan perempuan bisa berkembang dan berperan di lingkungan kerja STEM.

Perempuan memiliki empat hambatan dalam mempertahankan WLB mereka di lingkungan kerja STEM yaitu stereotipe gender yang mengecilkan kepercayaan diri dan ketahanan perempuan dalam lingkungan kerja STEM, kemudian budaya patriarki yang memberi beban ganda di rumah dan kantor serta diskriminasi gender di lingkungan kerja. Paham masyarakat patriarki, melahirkan konflik keluarga. Stres, kelelahan kerja, beban kerja tinggi dan tenggat waktu proyek ketat lalu pulang ke rumah untuk kerja “Shift kedua” ketegangan meningkat ketika dua domain sama-sama menuntut keterlibatan peran, ruang, dan waktu. Tetapi berbeda ketika perempuan di bantu dan di dukung dalam menyelesaikan tugasnya. Pasangan berbagi tugas untuk mengurus rumah termasuk kegiatan domestik mengasuh dan membesarkan anak. Mereka memiliki pengertian dan pemahaman yang sama mengapa bekerja dan memiliki jam kerja sedemikian rupa. Bekerja di bidang yang didominasi oleh laki-laki tidaklah mudah, tentu ada sejarah panjang mengapa bidang tersebut didominasi oleh laki-laki, dan ketika perempuan bekerja di bidang tersebut dipandang sinis, diragukan, dipertanyakan “ngapain lo disini?”. Membuktikan kelayakan mereka di tengah tekanan mental dan fisik, ketika berhasil, juga tidak membuat mereka dihargai terlebih jika mereka membuat kesalahan, kesalahan itu akan selalu di ingat dan membatasi ruang geraknya maka dibutuhkan dukungan sistem untuk membantu perempuan bertahan dan dapat bekerja dengan nyaman.

Strategi yang dapat memfasilitasi perempuan mempertahankan WLB yaitu: kebijakan untuk memberikan pengaturan kerja fleksibel mengenai kapan datang dan kapan pulang, jam kerja terkompresi, tawaran *remote working* untuk mendukung orang tua yang merawat keluarga dan bantuan praktis untuk perawatan anak seperti ruang laktasi untuk ibu menyusui, tempat penitipan anak, dan tunjangan anak. Kebijakan perusahaan untuk merekrut karyawan berimbang gender, evaluasi kesenjangan gaji karyawan laki-laki dan perempuan, tidak ada toleransi terhadap pelecehan seksual, kampanye peningkatan kesadaran keragaman gender, serta program pengembangan sumber daya manusia (SDM) dari lembaga pendidikan khususnya perempuan agar mereka memiliki keterampilan dan kualifikasi yang tidak kalah dengan laki-laki.

Penelitian ini menyoroti empat hal krusial yang mendorong tenaga kerja perempuan berkelanjutan. Pertama, program pengembangan sumber daya manusia, agar bisa mampu bersaing perempuan harus mempelajari keterampilan dan mempunyai pengalaman agar memenuhi kualifikasi. Selanjutnya lembaga pendidikan membuat pengaturan lingkungan belajar yang tidak mendiskriminasi gender. Pengaturan lain nya seperti beasiswa khusus perempuan untuk menggaet lebih banyak perempuan berpotensi di bidang STEM. Kedua, penerapan pengaturan kerja fleksibel terkait dengan kendali individu atas waktu bekerja, dan kualitas output pekerjaannya. Ketiga, remunerasi meliputi gaji, bonus, asuransi kesehatan dan keselamatan, tunjangan anak. Keempat, kesetaraan dan keadilan dalam gaji, promosi dan rasa hormat. Tindakan afirmatif perlu dilakukan untuk menghapus diskriminasi yang kuat.

5.2 Rekomendasi

Dari paparan temuan dan hasil penelitian tersebut diatas dapat dirumuskan beberapa poin rekomendasi:

1. Perubahan dari ketercapaian kesetaraan gender di industri STEM dapat diwujudkan melalui perubahan kultural dan perubahan struktural:
 - a. Perubahan kultural yakni perubahan dalam budaya masyarakat, meskipun membutuhkan waktu yang tidak sebentar perubahan kultural dapat dilakukan melauai pendidikan. Ketidaksetaraan gender dimulai dari

pendidikan taman kanak-kanak maka dunia pendidikan juga perlu merespon, memperbaiki proses pembelajaran agar tidak bias gender sekaligus memberi perempuan kesempatan yang sama dalam mengakses kesempatan belajar dan mencoba.

b. Perubahan struktural seperti kebijakan di lingkungan pemerintah dan kebijakan di lingkungan organisasi

- Pemerintah, pemerintah perlu memberi intervensi kepada organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang berkelanjutan, memperhatikan, mengawasi dan memiliki hubungan baik dengan dunia industri. Kesadaran industri perlu dibangun, dunia usaha yang tidak hanya berfokus pada keuntungan profit tapi bersama sama membangun sosial ekonomi inklusif berkelanjutan.
- Organisasi, Untuk perusahaan memberikan kesempatan kepada perempuan mengambil peran dalam struktural jabatan bukan lah sesuatu yang buruk, justru ide dan pandangan yang beragam bisa menghasilkan inovasi dan pemecahan masalah yang lebih baik. Manajemen sumber daya manusia dapat mempertimbangkan beberapa hal untuk tenaga kerja berkelanjutan (rekrutmen berimbang gender, penyesuaian pola kerja/pengaturan kerja fleksibel, prosedur rekrutmen berimbang gender, program pelatihan, pengembangan diri dan kepemimpinan, serta remunerasi yang sesuai).

2. Penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini terbatas pada profesional STEM perempuan dengan jabatan sebagai pemimpin, telah ditemukan bahwa karyawan di tingkat menengah dan bawah memiliki WLB buruk dan tekanan yang lebih besar karena atasan terus menerus menuntut. Penelitian selanjutnya dapat melakukan kajian bagaimana tantangan ini terjadi dan bagaimana seharusnya direspon.
- b. Penelitian ini melihat dari perspektif global hambatan perempuan mempertahankan WLB, Bidang yang dialami pun hasil temuan

literatur yang hanya membahas 3 bidang yaitu bidang konstruksi teknologi informasi dan *research and development*. Selanjutnya untuk mendukung perkembangan kesetaraan gender STEM di Indonesia penelitian dapat dimulai dengan mengidentifikasi bidang STEM dengan karyawan perempuan lebih banyak lalu merekomendasikan implikasi praktis untuk tenaga kerja perempuan berkelanjutan di Indonesia menggunakan indikator kesetaraan gender yang telah dibakukan.

- c. STEM terkenal sebagai bidang maskulin meski perempuan telah banyak bergabung, namun tidak semua pekerjaan dapat mereka lakukan seperti teknisi listrik yang harus bekerja di ketinggian mengatur kabel, terlibat dengan alat-alat berat atau pekerja kasar lain di bidang ini. Meski begitu dengan berkembang pesatnya teknologi dan otomasi menggeser batasan seperti bahkan perempuan dapat mengendalikan alat berat berkat teknologi otomasi atau mereka dapat terlibat dalam pembuatan *design* dan produksi tidak harus menggunakan tenaga fisik kekuatan berpikir untuk memecahkan permasalahan yang ada lebih dibutuhkan di era digital ini namun perbedaan biologis dan psikologis tetap mempengaruhi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan. Oleh karena itu mengidentifikasi batasan akan memberi rambu bidang yang memiliki kemungkinan membahayakan. Kajian gender ini akan menjawab perdebatan dan stereotipe *soft* STEM dan *hard* STEM dengan lebih akurat.