

## HUBUNGAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN AKTUALISASI DIRI KARYAWAN WANITA DI ARIMBI TOUR AND TRAVEL

Oleh : Yeyen Komalasari, SE,MM

### ABSTRACT

There is substantial evidence of a link between work productivity and self actualization in woman career related outcomes such as employee attitudes and behavior with the rapid changes occurring in the role of work in women's lives, this research project was designed to examine the productivity include career decision of female-dominated in gender neutral careers. The women who combined work responsibilities with the demands of motherhood experienced various personal challenges while attempting to creatively construct a lifestyle that integrated their two personal spheres of work and home. They experienced various work-home conflicts as they juggled full-time employment and child care, often maintaining a stressful and demanding schedule that allowed very little time for personal care and activities. The results is productivity of women employee influence by structural maturity and marriages not becomes such as a threat for the women productivity, the roles organization not pursued of women actualization in self, there is a weakness relationship between productivity and women actualization. These women made decisions for career advancement that required compromises and adjustment in the area of home and family responsibilities. After initial career decisions have been made, career counselors can continue to encourage successful career development by identifying sources of psychosocial support available to female clients, including professional women in community and professional organizations.

**Key words :** productivity, women actualization, career.

### 1. PENDAHULUAN

Peran wanita Odi segala bidang dewasa ini tidak bisa dipandang sebelah mata. Keselarasan dalam berkehidupan rumahtangga, karier dan lingkungan masyarakat, diakui tidak dapat lepas dari peran wanita. Gardiner (dalam Perempuan dan Pemberdayaan, 1997) menunjukkan bahwa terdapat konsistensi yang lebih tinggi antara umur dan tingkat pendidikan wanita daripada laki-laki. Secara implicit dapat diartikan bahwa wanita lebih berhasil di sekolah daripada laki-laki. Keberhasilan wanita di sekolah dapat berarti terbukanya peluang yang lebih luas bagi wanita untuk memilih jenis pekerjaan sesuai keahlian yang dimilikinya. Peluang yang lebih terbuka tersebut terdapat diberbagai bidang, antara lain adalah bidang jasa keuangan (perbankan), birokrasi, sampai bidang pendidikan formal maupun informal. Khusus untuk kota Denpasar, perekrutan karyawan wanita menunjukkan gejala peningkatan, baik karyawan tetap maupun honorer.

Berdasarkan pengamatan sederhana, peneliti memperoleh suatu gambaran bahwa sekalipun banyak wanita telah memilih profesi sebagai karyawan, namun terdapat inkonsistensi gejala partisipasi wanita yang belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini berarti ada inkonsistensi keadaan wanita pada waktu sekolah dan setelah sekolah yang mempengaruhi produktivitas karyawan wanita tersebut. Secara garis besar faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan wanita yang bersangkutan, seperti faktor motivasi, keluarga dan lain sebagainya, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada di luar pribadi karyawan wanita tersebut, seperti kebijakan institusi/pemerintah/perusahaan di mana dia bekerja, kondisi lingkungan dimana dia bekerja, jaminan perlindungan hak-haknya sebagai wanita dan sebagainya. Arimbi Tour And Travel, memberikan peluang yang cukup besar kepada kaum wanita, ini dapat dilihat dari 21 orang karyawannya, terdapat 12 orang karyawan wanita, dimana pemilik sekaligus sebagai direktur utamanya juga adalah seorang wanita bernama Dra. Ni Made Arimbi Subawa, MM. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini hendak dijawab berapa permasalahan sebagai berikut : (1). Bagaimana produktivitas kerja karyawan wanita di Arimbi Tour And Travel?, (2). Bagaimana kesempatan aktualisasi diri karyawan wanita di Arimbi Tour And Travel? (3). Adakah hubungan antara tingkat produktivitas kerja karyawan wanita dengan kesempatan aktualisasi diri yang diberikan oleh Arimbi Tour And Travel? Adapun tujuan penelitian ini adalah :

(1). Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan wanita di Arimbi Tour And Travel, (2). Untuk mengetahui kesempatan aktualisasi diri wanita di Arimbi Tour And Travel, (3). Untuk mengetahui hubungan antara tingkat produktivitas kerja karyawan wanita dengan kesempatan aktualisasi diri yang diberikan oleh Arimbi Tour And Travel.

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau jasa. Seorang tenaga kerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik atau lebih tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendidikan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 2003).

Kesempatan aktualisasi diri merupakan kesempatan yang diberikan oleh suatu institusi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri bagi para tenaga kerja atau karyawannya. Adapun kebutuhan aktualisasi diri bagi para tenaga kerja atau karyawannya. Adapun kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah salah satu hirarki kebutuhan (*hierarchy of need*) dari Maslow (1974) yang menduduki posisi paling tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan,

kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Ketiga kebutuhan akan penghargaan ini telah terpenuhi maka kebutuhan lainnya yang sekarang menduduki tingkat yang paling penting adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya (Thoha, 2002).

Pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin sudah berlangsung ribuan tahun, karenanya orang sudah menganggapnya sebagai sesuatu yang wajar. Ada 2 teori besar tentang pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin tersebut (Streers,1997) yaitu : (1).Teori *Nature* yang menganggap bahwa perbedaan psikologi antara pria dan wanita disebabkan oleh faktor-faktor biologis yang sudah ada sejak manusia dilahirkan, (2).Teori *Nurture* yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antara pria dan wanita tercipta melalui proses belajar dari lingkungan, jadi tidak dibawa sejak lahir.

Masyarakat Indonesia cenderung menerima perbedaan antara pria dan wanita sebagai hal yang alamiah, sehingga lebih dekat pada pemikiran teori *nature*. Keikutsertaan kaum wanita untuk bekerja sama dengan kaum pria menimbulkan adanya peran ganda wanita, dimana wanita di satu pihak dituntut sertanya dalam pembangunan dan memberikan sumbangannya kepada masyarakat secara nyata, di lain pihak wanita dituntut pula untuk menjalankan tugas utamanya di dalam rumah tangga dengan sebaik-baiknya. Secara konseptual peran ganda wanita mengandung beberapa kelemahan dan ambivalensi. Pertama, di dalamnya terkandung pengertian bahwa sifat dan jenis pekerjaan wanita adalah tertentu dan sesuai dengan kodrat wanitanya. Kedua, dalam kaitan dengan yang pertama, wanita tidak sepenuhnya bisa ikut dalam proses-proses produksi. Ketiga, di dalamnya terkandung pengakuan bahwa sistem pembagian kerja seksua; seperti dikenal sekarang bersifat biologis semata. Keempat, merupakan suatu penerimaan tuntas terhadap berlangsungnya *mode of production* yang ada. Kelima, bila dikaitkan unsur keselarasan dan pengertian yang terkandung di dalamnya adalah bersifat etnosentris dan mengacu pada kelas sosial tertentu dan secara cultural bukan sesuatu yang universal dimiliki oleh setiap suku bangsa di Indonesia (Sjahrir, 1995).

Semua teori tentang pembagian kerja yang menganggap wanita lebih lemah atau bahkan lebih rendah daripada pria tampaknya perlu dipertanyakan, sebab yang diinginkan wanita bukanlah mereka harus sama dengan pria, melainkan semacam pengakuan serta penghargaan atas kemampuannya. Wanita dan pria tidak bisa disamakan dalam segala hal. Namun tidak perlu dipertanyakan siapa yang lebih unggul dan siap yang lebih lemah, melainkan perbedaan keduanya itu hendaknya saling melengkapi kedua pihak. Setiap pekerja tentunya memerlukan suatu kerangka perlindungan hukum, demikian pula tentunya bagi wanita yang bekerja. Hendutio (1998:20). Mengkonstalisasi bahwa sering dengan meningkatnya partisipasi tenaga kerja wanita, maka perlindungan terhadap tenaga kerja wanita sesuai standar internasional merupakan dasar bagi pembangunan sosial yang adil. Dengan demikian akan menempatkan pekerja Indonesia dalam kedudukan yang bermartabat. Berdasarkan hasil kajiannya, Hendutio menyatakan saat ini

perlindungan terhadap pekerja wanita dianggap sebagai bentuk perlindungan terhadap obyek khusus, yaitu wanita yang bekerja juga berfungsi sebagai ibu. Oleh karena fungsinya itu, perlindungan dan hak-hak yang diberikan cenderung dibatasi hanya untuk menjalankan fungsi keibuan, dan sering dilupakan bahwa wanita adalah seorang manusia yang mempunyai hak dan kedudukan sama dengan jenis manusia lainnya yaitu laki-laki.

Pengakuan terhadap hak-hak wanita pada dasarnya merupakan penghormatan pula terhadap hak-hak asasi manusia. Oleh karena itu, maka perlindungan tenaga kerja wanita yang sesuai standar internasional tentu menjadi syarat mutlak yang tidak dapat ditawar lagi. Standar internasional yang dimaksud adalah konvensi-konvensi internasional yang pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi hak-hak wanita. Nursyahbani Katjasungkana (dalam Perempuan dan Pemberdayaan, 1997), mencatat bahwa setidaknya sejak tahun 1945 lebih dari dua puluh instrumen hukum internasional telah dihasilkan yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak perempuan. Daris segi isinya, instrumen internasional tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga jenis yaitu : *protective*, *corrective*, dan *non discriminatory convention*. Konvensi kategori ketiga (*nondiscriminatory convention*) bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap hak-hak perempuan. Dalam hal ini konvensi yang terpenting adalah konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan 1978 sebagaimana telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan UU No. 8 tahun 1978. Prinsip yang dianut oleh konvensi ini adalah prinsip persamaan yang substantif. Instrumen hukum internasional ini tentunya menjadi acuan untuk harmonisasi hukum nasional. Oleh karena itu maka instrumen ini seharusnya disajikan sebagai inspirasi utama dalam merumuskan kaedah-kaedah hukum kita secara khusus juga peraturan internal organisasi. Selain memberikan inspirasi dalam perumusan kaedah hukum, konvensi ini tentunya juga harus menjadi inspirasi pula bagi tindakan-tindakan yudikatif.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memetakan produktivitas kerja karyawan wanita dikaitkan dengan kesempatan aktualisasi diri yang diperolehnya. Hasil pemetaan tersebut secara gradual akan memberikan deskripsi tentang produktivitas kerja karyawan wanita, deskripsi tentang kesempatan aktualisasi diri karyawan wanita, deskripsi tentang hubungan antara tingkat produktivitas kerja dengan kesempatan aktualisasi diri yang diberikan oleh Arimbi Tour And Travel

## 2. METODE PENELITIAN

Data penelitian berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang merupakan hasil penelitian yang tidak berbentuk angka-angka, namun dalam bentuk pernyataan kualitas, sedangkan data kuantitatif merupakan data yang merupakan pengukuran dengan memakai angka kardinal. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita Arimbi Tour And Travel, berjumlah 12 orang. Kuesioner penelitian

diberikan langsung kepada karyawan wanita dengan persetujuan pejabat struktural, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Data yang diperoleh akan diolah dengan metode tabulasi silang dan analisis korelasi yang pengolahannya dibantu dengan program SPSS. Pengolahan dilakukan dengan komputerisasi dan selanjutnya hasil ditabulasikan serta dianalisis. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan berupa peraturan kekaryawanan.

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Profil responden mayoritas berumur antara 25 sampai 35 tahun (52%), berstatus kawin (76%), berstatus anggota keluarga (91%), mempunyai kepala keluarga dengan jumlah tanggungan antara 1 sampai 2 orang (44%), berpendidikan formal strata 1 (51%), dan sebagian besar tidak memegang jabatan struktural (37%). Produktivitas kerja karyawan wanita dari jenis kegiatan "tinggi" atau "optimal" terjadi pada responden yang berumur antara 25 sampai 35 tahun, berstatus kawin, lama bekerja antara 6 sampai 10 tahun, dan memegang jabatan. Fenomena ini menggambarkan adanya kesesuaian antara konsep tentang angkatan kerja produktif dengan kenyataan yang terjadi pada dosen wanita. Temuan lain yang menarik bahwa status kawin tidak menjadi penghambat bagi karyawan wanita dalam mengupayakan produktivitas kerja yang tinggi. Masa kerja yang cukup lama antara 6 sampai 10 tahun serta kesempatan untuk memegang jabatan turut pula menentukan produktivitas kerja seorang karyawan wanita. Implikasi dari kondisi tersebut adalah terbukanya berbagai peluang untuk melaksanakan tugas-tugas yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Produktivitas kerja menurut tugas utamanya terkait erat dengan banyaknya peluang dalam pelaksanaan kegiatan Produktivitas kerja karyawan wanita dari kegiatan utama pekerjaan menunjukkan ada perbedaan menurut umur dan lama bekerja. Perbedaan karena umur dapat terjadi karena pada usia-usia tertentu ada masa kejenuhan karir yang mengakibatkan seseorang tidak lagi bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan tugas utamanya. Sementara perbedaan karena lama bekerja berkait erat dengan pengalaman yang dimiliki seorang karyawan wanita, sehingga karyawan wanita diharapkan akan semakin produktif manakala pengalaman yang dimilikinya semakin banyak. Kesempatan aktualisasi karyawan wanita yang terjadi pada responden yang berumur antara 35 sampai 45 tahun, berstatus cerai mati, lama bekerja antara 10 sampai 14 tahun, dan memegang jabatan administrasi. Temuan yang menarik bahwa status bercerai mati ternyata memberikan peluang kepada karyawan wanita dalam mengaktualisasikan dirinya. Masa kerja antara 10 sampai 14 tahun serta kesempatan untuk memegang jabatan administratif turut pula menentukan kesempatan aktualisasi diri seorang karyawan wanita.

Di antara responden yang tidak memegang jabatan struktural (59,5%) merupakan responden dengan produktivitas kerja dari kegiatan utama yang "tinggi". Sebaliknya di antara responden yang tidak memegang jabatan struktural (59%) merupakan responden dengan kesempatan aktualisasi diri dalam kehidupan birokrasi yang "rendah". Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kesempatan aktualisasi diri hanya berarti apabila karyawan wanita memegang jabatan

struktural, sementara tolok ukur kesempatan aktualisasi diri tidak hanya dari kesempatan menjadi pejabat struktural, melainkan juga melalui kesempatan 'mempertunjukkan' kompetensi yang dimiliki karyawan wanita sesuai bidang keahliannya. Di sini tampak kecenderungan karyawan wanita sebagian besar kurang mampu mengaktualisasikan dirinya melalui kompetensi bidang keahliannya. Hal ini mungkin terkait dengan status karyawan wanita di dalam keluarga, yakni sebagai anggota keluarga. Selama ini status sebagai karyawan sudah dianggap bentuk aktualisasi diri sebagai anggota masyarakat, meski hal tersebut sesungguhnya belum mencerminkan tuntutan aktualisasi diri yang sesungguhnya dari segi kompetensi bidang keahliannya.

Hasil pengujian korelasi antara 'produktivitas kerja dari kegiatan utama dengan 'kesempatan aktualisasi diri' dihasilkan nilai probabilitas Kendall tau-b sebesar 0,716, berarti nilai probabilitas  $> 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara 'produktivitas kerja dari kegiatan utama birokrasi dengan 'kesempatan aktualisasi diri' karyawan wanita. Sementara nilai koefisien Spearman's rho sebesar 0,037, berarti koefisien korelasi  $< 0,5$ , sehingga dapat disimpulkan hubungan antara 'produktivitas kerja dari kegiatan utama birokrasi dengan 'kesempatan aktualisasi diri' karyawan wanita sangat lemah. Hasil kajian terhadap peraturan kekaryawanan menunjukkan bahwa pada prinsipnya secara normatif tidak dijumpai formulasi peraturan yang bersifat diskriminatif, sehingga mengganggu produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri karyawan wanita. Temuan yang ada menunjukkan bahwa kesempatan aktualisasi diri karyawan wanita belum dimanfaatkan terutama disebabkan oleh pandangan bahwa aktualisasi diri hanya terbatas pada kesempatan untuk memegang jabatan struktural saja, padahal tuntutan aktualisasi diri tersebut sesungguhnya juga dapat diwujudkan melalui kesempatan mempertunjukkan kompetensi di bidang keahliannya.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data sebagaimana telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1). Produktivitas karyawan wanita sangat dipengaruhi oleh kondisi kemapanaan, secara struktural. Status perkawinan bukan menjadi hambatan dalam mengusahakan produktivitasnya. (2). Aktualisasi diri karyawan wanita sama sekali tidak terhambat oleh adanya peraturan perusahaan atau kebijakan perusahaan yang bersifat diskriminatif. Pandangan keliru dari karyawan wanitalah yang kurang memungkinkan bagi dirinya untuk mengoptimalkan dirinya melalui berbagai kesempatan, tidak terbatas pada jabatan struktural, melainkan juga pada kemampuan untuk mempertunjukkan kompetensi di bidang keahliannya. (3). Hubungan antara produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri ada, namun sangat lemah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat disampaikan saran sebagai berikut : (1). Perlunya perubahan paradigma oleh para karyawan wanita dan perusahaannya untuk tidak memberikan penekanan berlebihan pada sifat keibuan (*motherhood*), karena hal tersebut akan memberikan akibat kurang menguntungkan baik bagi karyawan wanita itu sendiri maupun bagi perusahaan. (2). Perlunya perubahan

cara pandang terhadap kesempatan aktualisasi diri dengan cara peningkatan kompetensi di bidang keahliannya masing-masing, sehingga kesempatan aktualisasi diri tidak hanya dicapai dengan menjadi pejabat struktural, melainkan juga melalui usaha mempertunjukkan kompetensi keahliannya. (3). Perlunya dilakukan reformulasi sifat hubungan kerja yang lebih egaliter serta berwawasan gender.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gardiner, 1997. *Perempuan dan Pemberdayaan*, Terjemahan, McGraw-Hill International Book Company, London.
- Gibson, James L., John Ivancevich, and James H. Donnelly, 1985. *Organization Behavior, Structure, Processes* 5th ed., Business Publications, Inc., Texas.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Kriya Gematama Denpasar.
- Hendutio, 1998. *Perlindungan Hukum Karyawan Dan Regulasinya*. BPFE Yogyakarta.
- Jaman, I Gede, 1998. *Membina Keluarga Sejahtera*, Paramita Surabaya.
- John Suprihanto, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Levitan, San A, and Diana Werneke, 1984. *Produktivity, Problems, Prospects and Policies*, The John Hopkins University Press, Baltimore and London.
- Masslow, Abraham, H., 1994. *Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, LPPM, Jakarta.
- Nursyahbani Katjasungkana, 2001. *Peranan Perempuan Abad 21*, BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto Putra, Rensius Nainggolan, dan P Murlita Witansa, 1988. *Dasar-dasar produktivitas*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sjahrir, *Produktivitas dan Pembagian Kerja Karyawan*, 2003. , Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Streers, Richard M, and Lyman W. Porter, 1997. *Woman Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Supranto J., 1998. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Thoha, 2002. *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.