



Kesehatan Mental Pekerja Perempuan Urban Milenial di Era Pandemi COVID-19: Studi Eksploratif Konektivitas Antara Norma Gender Tradisional dan Produktivitas Kerja

Jane Luvena Pietra^{1*}, Melita Tarisa Suganda²

¹Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dan Yayasan Pulih,

²Monitoring dan Evaluasi Program Yayasan Pulih

*jane.pietra@upj.ac.id

Abstrak

Pandemi COVID-19 telah membawa banyak perubahan karena batasan antara ruang kerja dan ruang domestik semakin sempit. Ditambah dengan adanya norma gender tradisional mengenai peran utama perempuan sebagai pengasuh utama dalam keluarga, turut memberikan dampak negatif pada kesehatan mental dan partisipasi pekerja perempuan selama masa pandemi. Meskipun beberapa penelitian telah mengindikasikan hubungan antara kesehatan mental dan produktivitas kerja, namun kerangka teoritis yang menunjukkan keterkaitan kesehatan mental, norma gender, dan produktivitas kerja belum sepenuhnya berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pemahaman teoritis tentang dinamika kesehatan mental, norma gender, dan produktivitas pekerja perempuan urban milenial (25-40 tahun), terlebih dalam konteks COVID-19. Untuk mendapatkan pemahaman tersebut, penelitian ini menggunakan desain studi kasus kelompok yang menggali pendapat dan penghayatan 61 orang pekerja milenial urban perempuan maupun laki-laki terkait keterkaitan kesehatan mental, norma gender, dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis tematik, ditemukan dukungan terhadap konsep teoritis norma gender memengaruhi stres yang berhubungan dengan kondisi kesehatan mental dan produktivitas pekerja perempuan urban milenial. Hasil penelitian ini dapat memberikan kerangka konseptual untuk menyusun program intervensi mengenai pentingnya menciptakan kemitraan yang sehat dan setara antara perempuan dan laki-laki, dengan mengidentifikasi konsep-konsep kunci dalam memahami hubungan antara kesehatan mental, norma gender, dan produktivitas kerja.

Kata kunci: Kesehatan mental, Kesetaraan gender, Norma gender tradisional, Pekerja perempuan urban milenial, Produktivitas kerja

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 berdampak secara signifikan bagi kehidupan masyarakat secara umum. Perkembangan situasi dan langkah penanganan pandemi dalam dua tahun terakhir ini berpengaruh besar dan menyinggung hampir seluruh aspek kehidupan manusia, seperti sektor ekonomi, sosial, dan juga pendidikan (Haboatubun, S., 2020). Secara khusus, pandemi COVID-19 mengubah budaya kerja masyarakat global yang beradaptasi dengan implementasi pembatasan mobilitas yang menjadi strategi dan kebijakan pemerintah di berbagai belahan dunia untuk mengendalikan situasi pandemi. Pembatasan mobilitas tersebut membuat banyak perusahaan menerapkan perubahan metode dan regulasi kerja. Aktivitas bekerja yang tadinya berpusat di kantor-kantor kini banyak dilakukan di rumah (*work from home/ WFH*). Perubahan ini menuntut pekerja untuk secara cepat beradaptasi secara mandiri dengan penggunaan teknologi dan informasi untuk mendukung proses kerjanya. Regulasi bekerja dari rumah juga turut mempersempit dan mengaburkan batasan antara ruang kerja dan ruang domestik bagi para pekerja sehingga turut berkontribusi pada dinamika kondisi kesehatan mental para pekerja urban. Dalam perkembangannya, para pekerja menjadi rentan untuk mengalami stres, *burnout*, maupun kecemasan akibat terjadinya peningkatan tuntutan kerja dibandingkan sebelum



pandemi (Febriani et al., 2021). Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutarto et al. (2021), bahwa pekerja memiliki risiko 18.4% untuk mengalami gejala depresi, 46.4% mengalami kecemasan, dan 13.1% mengalami stres selama diberlakukannya kebijakan bekerja dari rumah.

Meski kebijakan bekerja dari rumah berdampak baik bagi pekerja perempuan maupun laki-laki, pekerja perempuan lebih rentan mengalami dampak-dampak negatif kesehatan mental akibat pandemi dan kebijakan WFH dibandingkan dengan pekerja laki-laki (Hill, Baird, & Seetahu, 2020). Dalam konteks Indonesia, hal ini didukung oleh temuan survey cepat yang dilakukan *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE)* pada awal masa pandemi yang mengeksplorasi hubungan antara tanggung jawab domestik terhadap efektivitas bekerja dari rumah selama pandemi. Dalam eksplorasi tersebut ditemukan bahwa perempuan menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja, baik pekerjaan yang tidak dibayar maupun dibayar, jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki (IBCWE, 2020). Hal ini dapat dipahami dari lensa gender di mana norma gender tradisional yang berlaku di masyarakat menimbulkan persepsi yang kuat bahwa peran utama perempuan adalah melakukan pekerjaan domestik atau tugas perawatan tidak berbayar. Ketika perempuan bekerja dari rumah, mereka dituntut untuk dapat dengan sigap memainkan peran baik sebagai pekerja maupun pengasuh utama dalam keluarga. Tidak adanya batasan fisik yang menyekat ruang lingkup pemenuhan kedua peran ini membuat perempuan, terutama mereka yang berada pada lingkungan sosial yang mempraktekkan norma gender yang kaku, lebih rentan merasa kewalahan.

Kuatnya persepsi tentang peran dan tanggung jawab utama perempuan dapat berdampak pada kesehatan mental perempuan karena memperbesar konflik peran yang dimiliki oleh perempuan. Meskipun sangat umum untuk memiliki banyak peran dalam kehidupan, perempuan khususnya, membawa beban yang lebih berat dalam pemenuhan banyak peran sepanjang hidup mereka dan diharuskan untuk melakukan akumulasi peran yang berbeda secara bersamaan, masing-masing dengan tekanan yang berbeda (Reddy et al., 2010). Beberapa penelitian menemukan bahwa konflik peran gender sebagai akibat dari pembagian peran gender yang kaku berkontribusi pada kecemasan, harga diri yang lebih rendah, dan kecenderungan untuk mengalami depresi. Penelitian pada perempuan menikah yang dilakukan oleh Lorraine Dennerstein (1995) menemukan bahwa perempuan menikah lebih rentan terhadap masalah kesehatan mental daripada perempuan lajang atau laki-laki menikah karena dilema dan konflik peran yang secara konstan muncul dalam konteks pernikahan, hubungan keluarga, reproduksi, pengasuhan anak. bekerja. Secara khusus, perempuan yang menganut norma peran gender tradisional dan memiliki sedikit dukungan pembagian tugas tampaknya memiliki kesehatan mental yang lebih buruk daripada rekan-rekan mereka yang lain. Lebih lanjut, Robin W. Simon (1995) serta Sharpe dan Heppner (1991) mengemukakan bahwa beban pekerjaan domestik yang berlebihan dapat memberikan dampak pada kesehatan mental perempuan dan laki-laki akibat adanya konflik peran.

Konflik peran yang terjadi pada pekerja perempuan telah dikaitkan dengan kondisi kerja yang buruk, produktivitas yang buruk, dan menyebabkan dampak lain yang tercermin dalam peningkatan cuti sakit, pergantian staf yang tinggi, dan kinerja yang buruk di tingkat organisasi (Rajgopal, 2010). Rajgopal (2010) juga mencatat bahwa selain konflik yang terjadi di tempat kerja, konflik yang dialami karyawan dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan keluarga berkontribusi sebagai salah satu dari enam domain stressor bagi karyawan. Dalam pengaturan bekerja dari rumah, potensi konflik pemenuhan ekspektasi peran sebagai pekerja dan anggota keluarga menjadi lebih tinggi, sehingga perlu menjadi perhatian.

Penelitian ini menyoroti pengalaman pekerja milenial urban (usia 20-40 tahun), yang merupakan kelompok usia pekerja terbesar di pasar kerja saat ini. Hal ini menjadikan kelompok pekerja milenial sebagai agen penggerak roda perkembangan ekonomi global, termasuk di Indonesia sendiri. Pekerja milenial urban juga ditengarai mempunyai perhatian yang cukup



tinggi terhadap isu kesehatan mental, terutama terkait perwujudan keseimbangan kehidupan kerja dan personal (Utomo & Noormega, 2020). Menimbang karakteristik target populasi dan perkembangan kebijakan bekerja yang berdampak pada kesehatan mental pekerja, terutama pekerja perempuan, ditambah dengan belum banyak bahasan mengenai pandangan teoritis mengenai produktivitas kerja dengan menggunakan lensa jender, maka penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan konseptual antara norma jender, kesehatan mental, dan produktivitas kerja sebagaimana dimaknai oleh pekerja urban milenial.

Untuk mencapai tujuan tersebut, satu pertanyaan penelitian utama dicetuskan “Bagaimana keterkaitan antara norma jender, kesehatan mental, dan produktivitas kerja?” yang akan didukung dengan penggalian konteks pengalaman bekerja dari rumah semasa Covid-19 yang memberikan kesempatan bagi masyarakat luas, termasuk di dalamnya pekerja perempuan urban milenial, untuk merefleksikan pengalaman serupa mengenai norma jender, kesehatan mental, dan produktivitas kerja. Secara lebih rinci, pertanyaan penelitian utama akan dijawab dengan mengeksplorasi pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Seperti apa dampak pandemi COVID-19 terhadap kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial?
2. Bagaimana dampak norma jender yang kaku terhadap munculnya konflik peran dalam kehidupan pekerja perempuan urban milenial?
3. Bagaimana dampak konflik peran terhadap kualitas kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial?
4. Faktor apa saja yang dapat mendukung maupun menghambat kondisi kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial?

Metode

Penelitian ini bersifat eksploratif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali pendapat dan penghayatan kelompok subyek yang menjadi target partisipan penelitian, yaitu pekerja urban milenial dengan rentang usia 25-40 tahun, bekerja di sektor formal dan merupakan karyawan tetap dari sebuah perusahaan. Secara spesifik, studi kasus dilakukan dengan cara melakukan analisis tematik pada hasil Diskusi Kelompok Terarah (DKT/ *Focus Group Discussion* – FGD) yang dilakukan bersama 61 pekerja urban milenial dan dilangsungkan secara tatap muka dalam jaringan (daring) atau virtual melalui *platform Zoom*. Mengacu pada analisis studi literatur, peserta DKT dibagi menjadi 4 kelompok yang dikategorikan berdasarkan jender dan status pernikahan partisipan. Rekrutmen partisipan penelitian dan pelaksanaan DKT dilakukan dalam 2 gelombang. Peserta DKT gelombang pertama berasal dari masyarakat umum yang direkrut melalui formulir pendaftaran yang disebarluaskan melalui media sosial. Peneliti kemudian menerapkan seleksi peserta dengan metode *purposive sampling* yang memastikan peserta DKT memenuhi kriteria responden yang diharapkan. Peserta DKT gelombang kedua turut melibatkan partisipan yang direkrut melalui rekomendasi dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Sebanyak 8 DKT dilakukan untuk mendapatkan pandangan granular dan kontekstual tentang keterkaitan norma jender, kesadaran kesehatan mental, dan produktivitas kerja dari perwakilan kelompok sasaran kami - pekerja milenial perkotaan, yang berasal dari berbagai demografi, seperti mereka yang sudah menikah, lajang, dengan atau tanpa anak, pasangan/keluarga dengan penghasilan ganda. DKT difasilitasi oleh masing-masing 1 fasilitator pemandu dan 1 pengamat yang juga bertugas untuk menyusun transkrip wawancara. Laporan wawancara disiapkan oleh fasilitator pemandu terhadap 4 pokok tema yang menjadi perhatian dalam penelitian ini. Laporan, catatan, serta transkrip DKT kemudian diolah untuk mendapatkan analisis tematik yang dilakukan untuk memahami 1) Dampak pandemi COVID-19 terhadap kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial 2) Dampak norma jender yang



kaku terhadap munculnya konflik peran dalam kehidupan pekerja perempuan urban milenial
3) Dampak konflik peran terhadap kualitas kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial dan 4) Faktor pendukung maupun penghambat kondisi kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial.

Hasil

Berdasarkan analisis tematik yang dilakukan terhadap hasil DKT untuk menjawab pertanyaan penelitian ditemukan beberapa poin utama. Diantaranya adalah:

1. Pandemi COVID-19 Berdampak Negatif Terhadap Kesehatan Mental Pekerja Perempuan Urban Milenial

Sebagian besar responden penelitian ini mengikuti implementasi regulasi WFH, yang menjadi tantangan baru bagi para responden, terutama selama bulan pertama pandemi karena mereka menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang baru. Responden lajang membahas lebih banyak tentang peningkatan beban kerja dan tidak adanya interaksi sosial dengan rekan-rekan mereka. Beberapa responden berasal dari tempat kerja yang sudah terbiasa dengan kerja jarak jauh sehingga tidak mengalami kekhawatiran dan stress yang dialami yang meningkat adalah salah satu tema terkuat yang dibahas oleh para responden lajang.

Responden yang sudah menikah menemukan tantangan yang lebih besar karena terjadi konflik peran akibat adanya tarik-menarik antara peran sebagai pekerja dan peran dalam mengurus rumah tangga. Beberapa harus berkomunikasi dengan pasangan mereka dan anggota keluarga lainnya termasuk anak-anak untuk membuat batasan bagi diri mereka sendiri saat bekerja. Beberapa perempuan yang sudah menikah juga melaporkan bahwa pasangannya mengalami masalah emosional karena harus bekerja dari rumah sehingga berdampak pada proses komunikasi dan negosiasi mereka dalam menyeimbangkan peran.

Selain itu, perempuan yang sudah menikah memiliki kesulitan yang lebih besar ketika ada tuntutan peran dan kebutuhan muncul di saat bersamaan, namun pasangan ataupun anggota keluarga lain tidak dapat menjadi sistem pendukung. Konflik dan tantangan yang muncul berakibat pada munculnya stres, frustrasi, kelelahan, dan konflik-konflik yang lebih besar baik di tempat kerja maupun di rumah.

2. Norma Gender yang Kaku Berpotensi Lebih Besar Dalam Munculnya Konflik Peran dalam Kehidupan Pekerja Perempuan Urban Milenial

Semua responden sepakat bahwa norma gender tradisional yang kaku dapat berdampak buruk dalam kehidupan mereka. Perempuan lajang tidak melaporkan adanya konflik besar terkait pembagian pekerjaan rumah tangga. Hal ini dapat dimengerti mengetahui bahwa mereka relatif tidak dibebankan dengan tugas-tugas rumah tangga tertentu. Namun, masalah terjadi ketika mereka dibebankan dalam tugas-tugas perawatan orang tua maupun anggota keluarga lainnya. Terutama pada perempuan dengan urutan kelahiran terakhir dalam keluarga, biasanya akan dibebankan dengan tugas dan tanggung jawab seperti ini. Selain itu perlakuan khusus sering kali diterima dan meningkat pula mengalami pelecehan di tempat kerja.

Di sisi lain, perempuan yang sudah menikah melaporkan bahwa konflik peran lebih muncul ketika harus melakukan pembagian peran bersama pasangan, terutama terkait dengan pembagian dan penyelesaian pekerjaan domestik. Sementara itu, beberapa perempuan yang sudah menikah mengakui bahwa konflik terjadi karena ketidaksesuaian harapan mereka kepada pasangannya dalam hal berbagi pekerjaan domestik. Selain harapan terhadap pasangan, perempuan sendiri memiliki harapan dan ekspektasi terhadap dirinya sendiri untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaan domestik. Sering kali harapan ini bertentangan dengan peran lainnya ketika mereka harus menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di tempat kerja. Selama pandemi COVID-19, beban kerja domestik bagi perempuan meningkat



secara eksponensial karena mereka memiliki lebih banyak peran, terutama pada perempuan menikah dan memiliki anak.

Kelompok	Dampak Pandemi COVID-19
Pekerja perempuan <i>single</i>	<ul style="list-style-type: none">- Terjadi perubahan dalam pola kerja, beban kerja dan interaksi dengan rekan kerja.- Interaksi sosial menjadi salah satu hal yang terdampak <i>“Bahkan buat aku yang sebenarnya introvert, kadang-kadang berasa juga...sepi”</i>- Pekerjaan yang bersifat <i>flexi-time</i> berpotensi untuk semakin mengaburkan batasan antara ruang kerja dan domestik <i>“Kapanpun dipanggil oleh atasan untuk urusan pekerjaan, harus siap”</i> <p><i>“Kayak minggu lalu ya, jam 12 malam aku tiba-tiba ditelpon, bosa ku minta laporan. Tadinya aku udah gak mau angkat, tapi pa boleh buat, ya”</i></p>
Pekerja perempuan yang sudah menikah	<ul style="list-style-type: none">- Terjadi perubahan dalam pola kerja, beban kerja, dan interaksi sosial dengan rekan kerja.- Terjadi peningkatan beban kerja, terutama beban kerja domestik dan perawatan anak selama sekolah jarak jauh <i>“Saya punya anak usia sekolah dan harus sekolah jarak jauh. Ini juga tidak gampang, ya. Apalagi saya juga masih harus kerja urusan kantor.”</i> <p><i>“Paling susah, kalau saya ada meeting, sementara anak sudah kelar sekolahnya. Soalnya biasanya dia akan minta perhatian, sementara saya gak bisa kasih karena harus kerja.”</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Rasa frustrasi semakin besar dan semakin meningkatkan potensi munculnya konflik rumah tangga dengan pasangan <i>“Kalau udah gini, biasanya saya diem aja. Masa gak paham sih. Harusnya paham yah. Kan saya capek juga. Semua-semua saya yang urus, dia tinggal main game aja di sofa.”</i>

3. Konflik Peran Berdampak Negatif Terhadap Kualitas Kesehatan Mental Pekerja Perempuan Urban Milenial

Responden memiliki pemahaman yang baik bahwa pembagian pekerjaan rumah tangga yang tidak merata menciptakan masalah kesehatan mental, terutama selama pandemi, karena beban kerja yang meningkat, baik di tempat kerja maupun di rumah. Selama masa pandemi, perempuan menjadi lebih rentan mengalami konflik peran yang diakibatkan semakin kuatnya tuntutan dari tempat kerja dan keluarga.

Pada perempuan dengan status lajang, konflik peran tetap dirasakan, terutama bagi perempuan yang masih tinggal satu rumah dengan orang tua dan dibebankan dengan tugas perawatan orang tua. Begitu pula dengan perempuan lajang yang tinggal satu rumah dengan keluarga besar. Sementara perempuan lajang yang tinggal sendiri, konflik peran antara peran sebagai pekerja dan merawat keluarga tidak terlalu besar dirasakan. Ketika mereka mengalami tuntutan yang tarik menarik, mereka akan merasa bersalah ketika tidak dapat memenuhi salah satu tuntutan perannya. Kelompok perempuan lajang juga melaporkan bahwa konflik yang terjadi sering kali tentang pemilihan karir dan pembahasan mengenai jenjang karir dengan



orang tua, terutama ibu. Bagi responden dengan orang tua yang masih menganut norma jender tradisional akan lebih rentan mengalami pemenuhan konflik peran jika dibandingkan dengan responden dengan orang tua yang menganut norma jender egaliter.

Kelompok	Dampak Norma Jender yang Kaku
Pekerja perempuan <i>single</i>	<ul style="list-style-type: none">- Menerima perlakuan special karena identitasnya sebagai perempuan <p><i>“Ada rekan kerja laki-laki yang masuk Cuma selisih satu bulan sama aku, tapi dia diterima dengan baik. Sementara aku sampai sekarang masih sering disalah-salahin”</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Berdampak pada tingkat kepercayaan diri, terutama jika bekerja di sektor yang didominasi oleh laki-laki.- Memiliki risiko lebih besar mengalami pelecehan di tempat kerja- Lebih banyak dibebankan untuk pekerjaan perawatan orang tua maupun orang sakit <p><i>“Kalau aku lebih banyak dibebankan untuk urus orang tua. Soalnya memang karena dianggap anak perempuan dan masih tinggal satu rumah, harusnya lebih banyak ngurus itu.”</i></p>
Pekerja perempuan menikah	<ul style="list-style-type: none">- Pembagian peran dalam ruang domestik menjadi tantangan, terutama ketika pasangan tidak terbiasa dalam melakukan pekerjaan domestik.- Konflik lebih rentan terjadi dengan pasangan maupun diri sendiri akibat adanya harapan terhadap jender diri sendiri maupun pasangan. <p><i>“Sebagai perempuan, ya memang tugasnya sudah seperti itu. Harus sabar-sabar juga sama suami. Tapi ya gimana, kalau semua ngurus sendiri capek juga lama-lama”</i></p> <p><i>“Seharusnya dia juga paham untuk urus rumah. Tapi ya gimana, ya namanya juga laki-laki”</i></p> <p><i>“Saya ngerasa bersalah aja sih, karena gak bisa menyeimbangkan kerjaan dan keluarga. Padahal ngurus keluarga ya memang tugas perempuan kan”</i></p>

Sementara itu, perempuan dengan status menikah dan memiliki anak, merasakan dampak konflik peran yang lebih berat. Perempuan sebagai ibu bekerja yang menghayati peran tradisional akan semakin berpotensi untuk mengalami konflik peran dan berakibat pada munculnya rasa frustrasi yang lebih besar. Baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pasangan. Stres dan kecemasan juga merupakan dampak yang paling umum disebutkan dan muncul oleh responden perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak.

Konflik peran yang terjadi dapat berdampak pada bagaimana pekerja perempuan menunjukkan performa kerja guna memenuhi tuntutan perannya sebagai pekerja. Sebagian besar responden yang sudah menikah menyebutkan bahwa mereka biasanya lebih mengutamakan peran mereka dalam keluarga dibandingkan dengan peran sebagai pekerja. Hal ini kemudian akan kembali memunculkan perasaan bersalah yang lebih besar pada pekerja perempuan, karena menganggap dirinya tidak kompeten dalam bekerja.



Kelompok	Dampak Konflik Peran
Pekerja perempuan lajang	<ul style="list-style-type: none">- Belum terlihat dampak yang signifikan karena belum ditemukan beban untuk mengerjakan pekerjaan domestik.- Orang tua, terutama ibu lebih berperan mengarahkan karir terutama karir yang dipersepsi menjadi karir yang cocok untuk perempuan <p><i>“Kata Ibu kalau PNS kan jam 4 udah bisa di rumah. Nanti kalau udah nikah jadi lebih gampang ngurus keluarga.”</i></p> <p><i>“Kalau mau ambil kerja jangan di pengadaan senjata. Lebih cocok ke laki-laki. Padahal aku inginnya bekerja di bidang tersebut.”</i></p>
Pekerja perempuan menikah	<ul style="list-style-type: none">- Perempuan yang telah menikah dan memiliki anak berpotensi lebih besar mengalami konflik peran, terutama jika masih menganut norma jender tradisional- Penghayatan peran jender dan evaluasi terhadap peran jender menjadi salah satu faktor yang dapat memunculkan konflik peran pada perempuan. Semakin negatif evaluasinya maka konflik yang dirasakan akan semakin besar.- Dampak psikologis yang paling banyak dirasakan adalah frustrasi, kecemasan, dan stres karena munculnya konflik peran dan berdampak pada partisipasinya di tempat kerja. <p><i>“Saya merasa kalau udah frustrasi seperti itu, biasanya mau kerja juga jadi susah. Apalagi kalau di kantor juga sedang ada masalah. Malah jadinya ngalahin kerjaan kantor deh.”</i></p> <p><i>“Buat saya ngalahin kerjaan kantor ataupun duluin keluarga, sama-sama pilihan yang sulit. Di satu sisi, saya merasa jadi perempuan yang gagal, tapi di sisi lain saya bertanya-tanya, apa memang harus seperti ini?”</i></p>

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Kondisi Kesehatan Mental Pekerja Perempuan Urban Milenial

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kondisi kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial dalam kaitannya ketika mengalami konflik peran, yang dibagi ke dalam faktor pendukung dan faktor penghambat.

Dalam konteks umum, faktor pendukung dapat berupa dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, maupun pasangan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi kesehatan mental pekerja perempuan. Dalam skala makro, dukungan dapat terutang dalam bentuk kebijakan tempat kerja maupun regulasi-regulasi yang berpihak pada perempuan. Selain itu, pandangan masyarakat yang lebih egaliter terkait dengan peran perempuan di masyarakat maupun di keluarga juga menjadi salah satu faktor kunci untuk mendukung kesehatan mental pekerja perempuan urban milenial.

Di sisi lain, sanksi sosial dari kerabat, yaitu ibu mertua atau tetangga, dianggap sebagai faktor penghambat bagi perempuan untuk mengkomunikasikan kebutuhan mereka untuk berbagi peran secara setara dengan pasangannya. Hal ini dapat mempengaruhi evaluasi peran perempuan mengenai harapan peran jender mereka sendiri dan dapat berdampak pada kesehatan mental perempuan. Sanksi sosial masih memainkan peranan penting terhadap penghayatan, pemaknaan, dan evaluasi peran jender bagi diri perempuan sendiri.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat konsep teoritis norma jender dalam mempengaruhi kesehatan mental dan produktivitas kerja. Pada dasarnya, terdapat banyak faktor yang dapat berkontribusi pada kesehatan mental individu. Di antara faktor-faktor sosial



dan budaya yang dapat mempengaruhi kesehatan mental generasi milenial, norma jender memainkan peran penting dalam mempengaruhi perkembangan identitas jender individu, peran jender, serta harapan terhadap jender tertentu (Saewyc, 2017). Pengaruhnya terhadap kesehatan mental bisa bervariasi, tergantung pada bagaimana individu akan mengevaluasi ekspektasi jender mereka. Howard dan Hollander (1997) memperluas teori model ekologi Bronfenbrenner dalam menjelaskan pengaruh kognisi sosial, pertukaran sosial, dan beberapa interaksi lain dalam lingkungan sosial individu terhadap proses dan evaluasi perkembangan jender individu. Kognisi sosial akan mempengaruhi proses evaluasi jender berdasarkan harapan sosial terhadap jender seseorang. Hal ini akan berkontribusi pada bagaimana individu menginternalisasi hasil evaluasi menjadi bagian dari dirinya dan dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya.

Kelompok	Faktor Pendukung dan Penghambat
Pekerja perempuan <i>single</i>	<ul style="list-style-type: none">- Dukungan sosial dari teman kerja maupun keluarga- Dukungan informasi untuk mengatur dan menjaga keseimbangan (<i>work-life balance</i>)- Struktur dan regulasi dari organisasi atau tempat kerja <p><i>“Kalau aku merasanya malah kayak dilepas. Kurang struktur, jadi aku malah kadang kurang bisa fokus”</i></p>
Pekerja perempuan menikah	<ul style="list-style-type: none">- Dukungan sosial dari teman kerja, kerabat, keluarga, dan pasangan- Dukungan dari masyarakat dan lingkungan sosial untuk berbagi peran dengan pasangan- Sanksi sosial, terutama dari keluarga masih menjadi faktor penghambat terbesar karena dapat berpengaruh pada proses penilaian dan penghayatan peran jender pekerja perempuan. <p><i>“Keluarga saya pada dasarnya masih menganut nilai yang tradisional. Jadi agak susah yah kalau berbagi peran seperti ini. Nanti malah jadi omongan.”</i></p> <p><i>“Saya sendiri sering kali menilai gagal kalau gak berhasil menyeimbangkan peran saya sebagai ibu dan sebagai karyawan. Dulu sempat dibilang, kalau mau kerja gak masalah. Selama bisa tetep urus keluarga.”</i></p>

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa norma jender tradisional, yang mengharapkan pembagian peran jender yang kaku untuk laki-laki dan perempuan, berpengaruh pada perilaku responden dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini juga tampak pada bagaimana responden perempuan menghayati, menjalankan, dan mengevaluasi peran jendernya. Pekerja perempuan, terutama yang menikah dan mempunyai anak, dituntut untuk dapat memenuhi ekspektasi atas perannya sebagai pengasuh utama dalam keluarga. Dalam berbagai kesempatan, memenuhi ekspektasi tersebut menyebabkan konflik dengan tuntutan dan ekspektasi atas perannya sebagai pekerja di kantor. Hal ini mengakibatkan tingkat stres yang lebih tinggi dan kesehatan mental yang lebih buruk yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja dan berdampak pada produktivitas kerja mereka. Dampak negatif norma jender yang kaku terasa semakin kuat apabila pekerja perempuan tidak mendapatkan dukungan dari pasangan atau anggota keluarga lainnya. Meningkatkan kesadaran laki-laki dan masyarakat umum mengenai dampak negatif norma jender yang kaku kemudian menjadi penting untuk dapat terus mendukung pekerja perempuan.

Hasil penelitian ini juga cukup sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennerstain (1995) untuk melihat hubungan antara kesehatan mental, pekerjaan dan norma jender. Ditemukan bahwa perempuan secara tidak proporsional dipengaruhi oleh masalah kesehatan mental dan kerentanan mereka terkait dengan status perkawinan, pekerjaan dan



peran dalam masyarakat. Perempuan dan laki-laki memberikan makna yang berbeda untuk pekerjaan dan peran keluarga mereka dan ini mempengaruhi dinamika konflik pekerjaan-keluarga mereka, atribusi tanggung jawab untuk masalah perkawinan, perasaan bersalah dan evaluasi diri sebagai orang tua dan pasangan. Perempuan lebih mungkin mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar dan lebih intens, merasa bertanggung jawab atas masalah perkawinan, merasa bersalah karena mengambil peran ganda, dan mengevaluasi kinerja mereka secara negatif sebagai orang tua dan pasangan (Sharpe & Heppner, 1991).

Selain sebagai langkah mitigasi COVID-19, kebijakan bekerja dari rumah sejatinya merupakan salah satu cara perusahaan dapat mendukung pekerja, terutama pekerja perempuan, menyeimbangkan beragam peran yang ia miliki di kantor dan di rumah. Namun, hal ini perlu didukung dengan penetapan beberapa kebijakan lain yang dapat melindungi pekerja, terutama pekerja perempuan, dari implikasi norma gender yang masih berlaku secara kaku di tempat kerja. Selain fleksibilitas tempat kerja, dalam mendukung kesejahteraan psikologis pekerjanya, perusahaan juga perlu memperhatikan fleksibilitas waktu atau jadwal bekerja, kompensasi, dan memastikan regulasi dan kultur organisasi bersifat inklusif dan melibatkan kepemimpinan yang mempunyai pemahaman akan kebutuhan pekerja memenuhi berbagai peran dalam hidupnya (Wolor et al., 2020). Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, aspek-aspek regulasi bekerja dari rumah yang dalam penelitian ditemukan memberikan dampak negatif diharapkan dapat berkurang.

Mayoritas responden penelitian ini adalah pekerja milenial yang bekerja dan/ atau tinggal di daerah Jabodetabek, telah menempuh pendidikan tinggi, dan bekerja di sektor formal. Temuan pada penelitian ini bersifat eksploratif terhadap pendapat dan pengalaman mereka dalam menghayati keterkaitan norma gender, kesehatan mental dan produktivitas kerja, terutama semasa pandemi COVID-19. Responden juga sedang dan/ atau pernah mendapat privilese untuk memilih bekerja dari rumah semasa pandemi COVID-19. Hal ini perlu menjadi catatan dalam menginterpretasi dan menggeneralisasi hasil-hasil penelitian ini yang hanya menggambarkan pengalaman pekerja urban milenial yang bekerja di sektor formal. Eksplorasi dan penelitian lanjutan mengenai pengalaman pekerja urban milenial lainnya perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai pekerja urban milenial dengan latar belakang yang berbeda.

Kesimpulan

- Hasil penelitian menunjukkan dukungan terhadap konsep teoritis keterkaitan antara norma gender, kesehatan mental dan produktivitas kerja, terutama dalam penghayatan pekerja urban milenial semasa pandemi COVID-19.
- Pekerja perempuan lajang melaporkan keluhan terkait beban kerja yang meningkat, rasa bosan, dan perasaan terisolasi dari lingkungannya. Pekerja perempuan yang menikah melaporkan keluhan terkait beban kerja yang meningkat dan konflik peran antara peran sebagai pekerja dan peran mengurus pekerjaan rumah tangga. Konflik yang muncul berakibat pada stress, frustrasi, kelelahan, dan konflik-konflik yang lebih besar di rumah maupun di kantor,
- Konflik peran yang terjadi dapat berdampak pada bagaimana pekerja perempuan menunjukkan performa kerja guna memenuhi tuntutan perannya sebagai pekerja. Intensitas konflik peran yang dialami oleh pekerja perempuan bergantung pada penghayatannya terhadap norma gender,
- Pekerja perempuan yang mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar, seperti pasangan, anggota keluarga lain, kolega, dan atasan, tampak lebih percaya diri dalam mengatasi stress dan dampaknya pada kesehatan mental dan produktivitas kerja mereka.



- Perusahaan dapat mendukung pekerja perempuan dengan mewujudkan regulasi dan kultur organisasi yang mendorong terciptanya fleksibilitas kerja, fleksibilitas waktu dan jadwal kerja, serta kepemimpinan yang inklusif
- Penelitian ini mengidentifikasi konsep-konsep kunci dalam memahami hubungan antara kesehatan mental, norma gender, dan produktivitas kerja yang dapat digunakan untuk mengembangkan program intervensi yang memperkenalkan mengenai pentingnya menciptakan kemitraan yang sehat dan setara antara perempuan dan laki-laki.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini disusun sebagai dasar untuk mengembangkan program kampanye #KitaMulaiSekarang yang dilakukan oleh Yayasan Pulih dan mendapatkan dukungan dari Investing in Women—sebuah inisiatif dari Pemerintah Australia untuk mendukung dan menjadi katalisator pemberdayaan ekonomi perempuan di Asia Tenggara.

Daftar Pustaka

- Dennerstain, L. (1995). Mental Health, Work, and Gender. *International Journal of Health Services*, 25(3), 503-509.
- Febriani, A., Putri, Y., Ayuni, S., & Saryono, S. (2021). Kesehatan mental masyarakat selama pandemi covid-19: Literatur review. *Riset Informasi Kesehatan*, 10(1), 43-50. doi:10.30644/rik.v10i1.518
- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid – 19 terhadap Prekonomian Indonesia. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146-153. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/423>
- Hill, E., Baird, M., & Seetahu, D. (2020). *Indonesia and COVID-19: Impact on the private sector*. The University of Sydney
- Howard, J., & Hollander, J. (1997). *Gendered Situation, Gendered Selves*. Sage Publication.
- IBCWE. (2020). *The Impact of Domestic Responsibility to the Effectiveness of Working from Home for Women & Men Workers*. Jakarta: IBCWE.
- Kahn, J. P., & Langlieb, A. M. (Eds.). (2003). *Mental health and productivity in the workplace: A handbook for organizations and clinicians*. Jossey-Bass/Wiley.
- Kossek, Ellen & Baltes, Boris & Matthews, Russell. (2011). How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in Organizations. *Industrial and organizational psychology*. 4. 352-369. 10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x.
- Melisa Bubonya, Deborah Ann Cobb-Clark and Mark Wooden, *Mental Health and Productivity at Work: Does What You Do Matter?*, *Labour Economics*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.001>
- Rajgopal, T. (2010). Mental Well-being at the Workplace. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14(3), 63-65.
- Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work–Life Balance among Married Women Employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32(2), 112-118.
- Saewyc, E. (2017). A Global Perspective on Gender Roles and Identity. *Journal of Adolescent*, S1-S2.
- Sharpe, M. J., & Heppner, P. P. (1991). Gender Role, Gender-Role Conflict, and Psychological Well-Being in Men. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 323-330.
- Simon, R. W. (1995). Gender, Multiple Roles, Role Meaning, and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(2), 182-194.



Sutarto, Auditya & Wardaningsih, Shanti & Putri, Wika. (2021). Work from Home: Indonesian Employees' Mental Well-Being and Productivity during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*. 10.1108/IJWHM-08-2020-0152.