

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya tuntutan yang semakin meningkat di era modern dan globalisasi, maka taraf kehidupan seseorang terus mengalami peningkatan. Dalam mencari nafkah pada masa ini tidak saja dilakukan oleh suami atau laki-laki, seorang perempuan atau istri juga banyak mendominasi untuk ambil peran di dalamnya. Walaupun dalam ajaran agama islam seorang perempuan tidak diwajibkan untuk mencari nafkah, karena sesungguhnya mencari nafkah adalah kewajiban seorang laki-laki (suami). Seperti yang di jelaskan dalam Al-Quran dalam surah an-Nisaa ayat 34 (*Kaum laki-laki adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas bagian yang lain (wanita). Dan karena mereka (laki-laki) menafkahkan sebagian harta mereka*). Akan tetapi fenomena yang terjadi saat ini adalah semakin banyak perempuan yang dapat bekerja secara profesional di luar rumah, maka tidak bisa diragukan bahwa tenaga kerja perempuan sekarang ini terus mengalami peningkatan. Dalam statistik badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan (BKPP) kota Semarang periode maret 2018 melaporkan jumlah pekerja perempuan mencapai 6315 atau 56% dan pekerja laki-laki hanya 4967 atau 44%. Dari data tersebut perempuan pekerja lebih banyak dibanding laki-laki, karena sebagian besar perempuan sudah bisa mengembangkan keterampilan serta kemampuannya. Meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja diiringi pula

dengan meningkatnya pendidikan perempuan untuk bekerja secara profesional. Seperti profesi sebagai seorang pegawai negeri sipil (PNS) dengan tuntutan pekerjaan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan tepat waktu, serta dengan jadwal kerja yang padat dan harus bisa membagi waktu dengan keluarga. Jika dalam bekerja tidak dapat membagi waktu dengan sebaik mungkin, maka akan menimbulkan berbagai masalah yang bisa berdampak pada pekerjaan. Akan tetapi dengan adanya motivasi dan pembagian waktu yang baik dapat meningkatkan kinerja maka konflik-konflik dapat teratasi dengan mudah.

Motivasi merupakan kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2011:373). Dengan adanya motivasi, perempuan yang bekerja juga bisa sama derajatnya dengan laki-laki. Dalam era modern seperti sekarang ini, perempuan memiliki kedudukan yang sama dengan laki-laki. Seperti dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 memberikan kesempatan yang sama luasnya bagi pria dan wanita untuk menuntut ilmu, mengembangkan karier, dan memperoleh perlakuan yang tidak diskriminatif dapat terwujud secara optimal. Dengan adanya kesempatan yang sama maka perempuan yang bekerja juga berhak untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan karier. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Dukungan dari pihak keluarga menjadi motivasi yang sangat dibutuhkan oleh perempuan yang bekerja, karena tanpa adanya izin

dari laki-laki (suami) maka seorang perempuan tidak akan bisa bekerja di luar rumah serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Perempuan yang bekerja dapat memiliki prestasi di tempat bekerja, mereka dapat kesempatan untuk mengembangkan karier dan dapat memiliki jabatan yang lebih tinggi. Mengembangkan karier dapat membuat perempuan yang bekerja mendapatkan banyak pembelajaran dan ilmu yang nantinya dapat di aplikasikan di tempat bekerja. Tetapi dalam bekerja dan mengembangkan karier dapat berpengaruh pada peran ganda yang dijalani perempuan yang sudah menikah. Peran ganda dapat menjadi pengaruh untuk kinerja perempuan yang bekerja dan sudah menikah. Banyak perempuan yang melibatkan diri pada pekerjaan di luar rumah sebagai perempuan karier, mereka telah membuktikan bahwa mampu bersaing di dunia pekerjaan, banyak perempuan pekerja yang memiliki peran ganda. Peran ganda menjadi suatu konsep yang saat ini banyak dilakukan oleh perempuan yang ingin bekerja di luar rumah.

Di era modern dan globalisasi saat ini telah banyak perempuan yang mengembangkan karier dengan bekerja di luar rumah. Perempuan tidak lagi hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang terbatas pada kegiatan di rumah. Peran perempuan saat ini lebih maju dan berkembang, pada sektor pekerjaan yang lain perempuan juga dapat melakukan. Dengan adanya peran yang lain di luar rumah perempuan harus membagi waktunya dengan pekerjaan dan keluarga, perempuan yang bekerja dituntut dapat berperan sebagai istri, serta ibu untuk anak-anaknya. Hal yang wajar bagi perempuan pada masa sekarang ini dapat menjalani peran ganda. perempuan yang menjalani peran ganda sekaligus, sebagian bisa

menikmati dan mengendalikan peran ganda tersebut, tetapi sebagian juga merasa kurang mampu dalam menjalani peran ganda. Walaupun terdapat perubahan dan tanggung jawab pada perempuan yang sudah menikah untuk melakukan kegiatan rumah tangga dan keluarga merupakan tanggung jawab yang tetaplah ada bahkan ketika dirinya bekerja seharian di luar rumah (Fox,2009 :227). Bagi perempuan yang mengalami konflik peran ganda menurut Yuniarsih (2013) akan mengurangi interaksi dan model pengasuhan anak serta berdampak pada komitmen terhadap lembaga atau organisasi tempat bekerja. Pada kenyataannya menjalani dua peran sekaligus memang tidak mudah, pekerja perempuan yang sudah berkeluarga serta memiliki anak maka peran dan tanggung jawab yang dijalani akan lebih berat dari perempuan yang belum menikah.

Fenomena yang terjadi pada masa sekarang di mana seorang suami dan istri sama-sama memiliki pekerjaan di luar rumah. Banyaknya kejadian yang terjadi dapat mengakibatkan kekurangan waktu untuk keduanya. Akibatnya dapat menimbulkan tekanan karena kurangnya waktu untuk berkumpul bersama. Para perempuan bekerja karena ingin membantu ekonomi keluarga serta dari keinginan diri sendiri. Banyak perempuan yang mengalami masalah tersebut, karena merasa sangat letih (secara psikologis), mereka harus bekerja dengan penuh tuntutan dan tekanan. Dengan banyaknya aktivitas di rumah dan tempat bekerja membagi waktu merupakan rencana yang sangat penting. Kelemahan fisik dan keterbatasannya waktu adalah dampak dari peran ganda yang selama ini dijalani oleh perempuan pekerja. Peran ganda yang dijalani perempuan pekerja berdampak terhadap kinerja. Meskipun ada kasus konflik peran ganda yang bisa

meningkatkan kinerja, akan tetapi banyak perempuan yang menjalani konflik peran ganda kurang fokus mengerjakan pekerjaan yang berakibat pada kinerja. Setiap lembaga atau perusahaan memiliki (SOP) dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Resensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kinerjanya. Jika evaluasi kinerja dilakukan tanpa standar kinerja, maka hasilnya tidak akan mempunyai nilai (Wirawan. 2009 :65).

Pada kasus yang dialami oleh pegawai negeri sipil (PNS) di kota Semarang, terdapat fakta perempuan yang sudah berkeluarga ini tetap bekerja. Dengan perempuan bekerja memberikan kesempatan untuk menambah wawasan, mengaktualisasikan kemampuan, mengembangkan pengetahuan dan kemandirian untuk diri sendiri. Pada kenyataannya perempuan yang menjalani peran ganda mempunyai dampak yang cukup berat. Perempuan pekerja harus bisa menjalani tugasnya sebagai istri serta ibu di keluarga dan menjadi perempuan pekerja profesional di tempat bekerja. Meskipun berat menjalani peran ganda, hal tersebut bukan tidak mungkin dapat dijalani secara bersama. Akan tetapi peran ganda akan menjadi menghambat yang berdampak terhadap pekerjaan, sehingga akan sulit dalam mencapai kesuksesan yang telah direncanakan. Ketidaksanggupan dalam mengendalikan konflik yang terjadi dapat mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal, karena sedikitnya motivasi, kurangnya konsentrasi akibat adanya konflik di keluarga sehingga berakibat dalam memengaruhi kinerja mereka di lembaga serta perusahaan.

Pada penjelasan uraian di atas, kenyataannya peran ganda memberikan dampak berat untuk perempuan pekerja. Sebagai contoh perempuan pekerja yang

bekerja dari nol karena mempunyai kemampuan dan prestasi sehingga mendapatkan jabatan tinggi tetapi dengan adanya tanggung jawab dan tekanan pekerjaan lebih berat, sehingga timbul konflik di dalam diri perempuan pekerja. Apa akan tetap dengan keputusannya untuk menjalani jabatan yang tinggi dengan sulitnya untuk membagi waktu berkumpul dengan keluarga atau menolak dengan alasan ingin dapat menghabiskan waktu dengan keluarga. Pada akhirnya ketidakmampuan perempuan untuk mengatasi konflik akan menimbulkan banyak konflik dan permasalahan yang berdampak terhadap kinerja.

Selain fenomena tersebut, terdapat hasil penelitian (*research gap*) dari beberapa temuan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja dan hasil penelitian ini memperoleh R^2 sebesar 53.5%. Sedangkan penelitian Kuswati (2014) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi dalam penelitian ini R^2 yang diperoleh hanya sebesar 49.5%. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwanto (2016) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dan kinerja, tetapi R^2 yang diperoleh dalam penelitian ini kecil, hanya sebesar 12.3%. Karena kontribusi konflik peran ganda terhadap kinerja masih rendah, maka fenomena konflik peran ganda terhadap kinerja masih dapat untuk dijadikan penelitian kembali.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin menganalisis motivasi, pengembangan karier dan konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang memiliki peran ganda.

1.2 Rumusan Masalah

Kontribusi konflik peran ganda terhadap kinerja masih rendah antara 12.5% - 53.5%. Fenomena hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja masih perlu untuk dikaji kembali. Adapun selanjutnya pertanyaan penelitian yang disampaikan sebagai berikut ini :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perempuan pekerja yang memiliki peran ganda?
2. Adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja perempuan pekerja yang memiliki peran ganda?
3. Adakah pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perempuan pekerja yang memiliki peran ganda?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perempuan pekerja yang memiliki peran ganda.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja perempuan pekerja yang memiliki peran ganda.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perempuan pekerja yang memiliki peran ganda.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah menambah wawasan dan pengetahuan serta melatih berpikir secara sistematis. Serta mengetahui bagaimana seorang perempuan pekerja yang menjalankan peran ganda dengan berbagai kendala.

2. Bagi Pembaca

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana pengembangan karier wanita dalam bekerja dengan berperan ganda. Dan mengetahui bahwa perempuan tidak hanya bisa bekerja di rumah saja melainkan dapat menjadi seorang perempuan yang bekerja di luar rumah.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja perempuan bekerja dengan berperan ganda.