

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini jumlah tenaga kerja wanita di pasar tenaga kerja wanita menunjukkan jumlah yang signifikan, baik di sektor formal maupun informal. Sebagai contohnya di sektor informal terdapat 57% wanita mencari penghasilan (BPS, 2013). Namun demikian, fenomena peningkatan kesejahteraan pekerja masih kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah dan masyarakat. Rendahnya perhatian tenaga kerja wanita ini juga nampak pada indikator rendahnya perempuan yang memegang posisi penting di level manajerial yaitu hanya 18% dari 1,1 juta total tenaga kerja wanita di level manajerial (Bapennas, 2013).

Meningkatnya jumlah wanita bekerja diiringi pula dengan meningkatnya pendidikan wanita. Selain itu dengan majunya perekonomian saat ini memberikan peluang kepada wanita untuk bekerja secara profesional. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, dapat menunjang karir wanita untuk cepat memiliki pekerjaan dengan jabatan yang bagus dan cemerlang (Handayani & Salim, 2014). Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 memberikan kesempatan yang sama luasnya bagi pria dan wanita untuk menuntut ilmu, mengembangkan karir, dan memperoleh perlakuan yang tidak diskriminatif dapat terwujud secara optimal.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah semakin banyaknya wanita yang bekerja secara profesional diluar rumah. Motivasi yang mendorong wanita bekerja tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga ada dorongan untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, mengekspresikan diri di tengah-tengah keluarga dan masyarakat, mengembangkan potensi yang dimiliki dan juga untuk mencari eksistensi diri (Mangunwijaya dalam Setyowati dan Riyono, 2003). Namun keadaan wanita bekerja sangat bertolak belakang dengan keadilan yang semestinya didapatkan, karena masih banyak pekerja wanita yang merasakan tindak ketidakadilan ditempat kerjanya.

Ketidakadilan tersebut diatas sering dikaitkan dengan isu diskriminasi wanita karir dalam hal pekerjaan. Diskriminasi itu sendiri adalah pembedaan, pembatasan, pengucilan yang didasarkan pada perbedaan manusia atau dasar agama, dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial budaya, maupun aspek kehidupan lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan diskriminasi biasanya sering dikaitkan dengan masalah pendidikan, fisik, biologis, dan sosio kultural (Zulyaaldani, 2011). Sementara itu, diberbagai perusahaan pengelola SDM banyak yang mengedepankan keadilan dan sangat mementingkan diskriminasi.

Diskriminasi dalam pandangan Islam adalah sangat melarang adanya diskriminasi, di hadapan Sang Khalik semua makhluk sama, tanpa memperhatikan SARA (Suku, Agama, Ras, dan Antargolongan) karena

Allah hanya membedakan manusia dengan kualitas ketaqwaannya. Allah juga menciptakan laki-laki dan wanita untuk saling mengenal satu sama lain dari berbagai bangsa dan berbagaisuku (QS. Al-Hujurat:13).

Pada dasarnya secara alamiah wanita tetap berperan sebagai seorang ibu dan seorang istri didalam keluarga. Tetapi disisi lain seorang wanita juga ingin mencari kesibukan untuk bekerja diluar rumah, karena dengan bekerja diluar rumah selain untuk membantu perekonomian keluarga adalah untuk mendapatkan *self actualization* yaitu mendapat rasa puas tersendiri atau puncak karir (Maslow dalam griffin, 2004). Dengan adanya dua hal yang bertentangan tersebut, akan menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi terus menerus akan menyebabkan konflik pekerjaan keluarga atau peran ganda (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Peran wanita dalam masyarakat Indonesia, terutama dalam budaya Jawa terbagi atas beberapa peran yaitu yang pertama peran wanita sebagai seorang istri adalah mendudukan posisi wanita lebih rendah dibanding laki-laki. Contohnya terdapat istilah *konco wingking* dari suami, artinya seorang istri menemani suami tetapi tetap dalam posisi lebih rendah (Novianto, dan Handayani, 2004). Kedua, peran wanita sebagai karyawan atau pekerja profesional adalah seorang wanita terlibat dalam bidang kepengurusan organisasi dibanding laki-laki, tugas kepengurusan tersebut amat bergantung pada kepatuhan prosedur secara

profesional dan juga pada arahan dari lembaga maupun organisasi serta kurang terlibat dengan proses membuat keputusan yang penting. Disisi lain, wanita juga memiliki keterbatasan disetiap pekerjaan, tidak seperti laki-laki yang memiliki power yang lebih luas dibanding wanita. Ini disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki oleh wanita itu sendiri.

Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2004). Pengembangan karir wanita merupakan tujuan karir yang dapat menyeimbangkan antara aktivitas wanita dalam berperan sebagai seorang ibu dan seorang istri didalam keluarga dan berperan sebagai wanita profesional ditempat kerja atau di lembaga/organisasi (Nugroho, 2009).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Wanita bekerja umumnya dengan alasan mencari penghasilan tambahan atau membantu suami dalam mencari nafkah, namun tujuan dan motivasi kerja wanita modern telah bergeser yaitu untuk mencari eksistensi diri (Setyowati dan Riyono, 2003). Seorang wanita lebih condong termotivasi hanya untuk mengejar prestasi dan karir untuk memenuhi aktualisasi diri, meskipun sebenarnya wanita yang bekerja rentan mengalami konflik peran ganda. Hal ini disebabkan disisi lain wanita ingin menjadi ibu rumah tangga dan disisi lain juga ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya (Hoffmandalam prabandari, 2003).

Dukungan sosial keluarga merupakan dukungan dari anggota keluarga yang dapat diandalkan untuk dimintai bantuan apabila individu mengalami kesulitan, dukungan keluarga juga sangat berpengaruh bagi individu yang sedang mengembangkan karirnya. Bagi seorang wanita karir, dukungan utama dari suami sangat dibutuhkan (Yanita dan Zamralita, 2001). Dukungan sosial dari suami juga merupakan bantuan dalam memberikan dorongan atau motivasi tersendiri pada istri yang berperan ganda, biasanya ditunjukkan dalam bentuk perhatian dan kesediaan mendengarkan keluh kesahnya. Selain itu, pengertian dari suami yang bisa diajak bekerja sama untuk mengasuh anak, sehingga dalam menjalankan perannya, wanita karir juga memperoleh dukungan moral dari suaminya untuk terus mengembangkan dan meningkatkan karirnya (Kumolohadi, 2001).

Konflik peran ganda merupakan tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan (Ummu, 2011). Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil disalah satu peran saja dan peran yang lain dinomorduakan kemudian terbengkalai.

Sebagai contohnya, Ibu bekerja mengalami konflik peran dan merasakan dilema (Monty dan Henny dalam Suryadi, 2003; Himam dan Putri, 2005). Dan bagi wanita yang bekerja sangat sulit terlepas begitu saja

dengan keluarganya, maka dari itu sebuah dukungan keluarga sangat dibutuhkan.

Jika karir wanita didukung dengan motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga, meskipun mengalami peran ganda, hal tersebut akan lebih meningkatkan pengembangan karir wanita di dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial keluarga, dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir dosen wanita di UNISSULA Semarang.

Penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang terletak di Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang, dengan objek penelitiannya yaitu dosen wanita di UNISSULA. Peneliti memilih objek tersebut karena peneliti tertarik pada terbukanya kesempatan berkarir untuk dosen wanita. Maka dari itu peneliti mencoba untuk melakukan penelitian mengenai tingkat pengembangan karir dari dosen wanita.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan dosen adalah pendidik profesional, dan dalam melaksanakan tugas profesional, seorang dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut PERMENPAN dan RB RI nomor 46 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, jabatan akademik dosen berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional

dibidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Jenjang jabatan akademik dosen dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi yaitu: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial keluarga, dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir.

Secara rinci, pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap konflik peran ganda?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir?
4. Bagaimana pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap pengembangan karir?
5. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap pengembangan karir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial keluarga, dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir, adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap konflik peran ganda.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir.
4. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap pengembangan karir.
5. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap pengembangan karir.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, dukungan sosial keluarga, dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi sebagai bahan masukan dosen wanita yang bekerja di unissula mengenai motivasi kerja, dukungan sosial keluarga dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir. Khususnya wanita yang memiliki peran ganda agar

mereka bisa sukses menjadi seorang ibu, istri dan professional dalam karir di sektor publik.

2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan pembandingan tentang pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial keluarga, dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir.