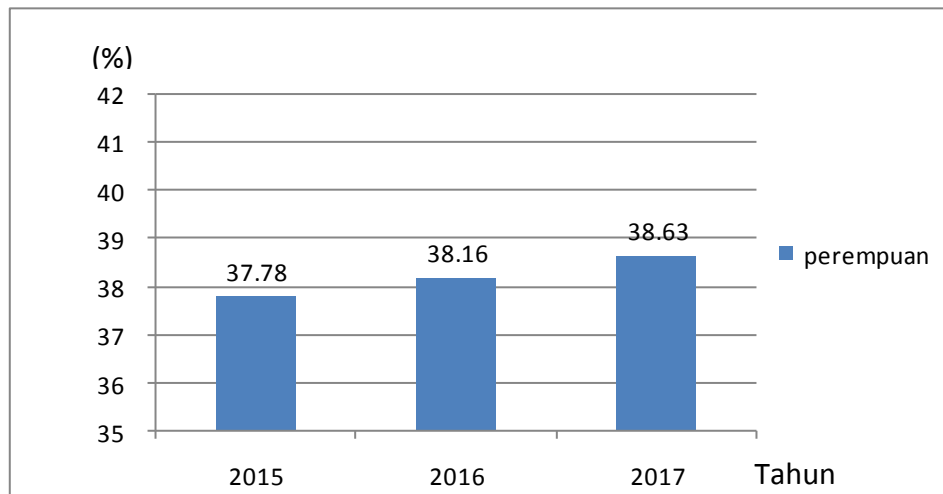


## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu aktifitas yang banyak dilakukan oleh seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi banyak wanita yang termotivasi untuk mengembangkan karier dan bekerja di luar rumah. Pada era globalisasi saat ini aktivitas di luar rumah tidak hanya dilakukan oleh kaum laki-laki saja. Kaum perempuan pun semakin banyak yang memutuskan untuk bekerja. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi saat ini juga terlihat dalam banyaknya partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari grafik di bawah ini:



Sumber: badanpusatstatistik

Gambar 1.1  
Grafik Angkatan Kerja Perempuan Tahun 2015-2017

Gambar 1.1 di atas menunjukkan eksistensi wanita di Indonesia dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Pada tahun 2015 jumlah angkatan kerja perempuan mencapai 37,78%, pada tahun 2016 naik sebesar 38,16% dan pada

tahun 2017 semakin meningkat sebesar 38,63%. Fenomena wanita karier seakan tidak dapat di bendung lagi. Dulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah tangga, seperti melayani suami, mengurus dan merawat anak. Seiring dengan berkembangnya zaman peran wanita juga mengalami perubahan. Wanita tidak lagi puas dengan pekerjaan di rumah tangga sehingga banyak sekali wanita yang memilih untuk terjun di dunia karier. Persoalannya, ketika wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan, terutama bagi wanita yang sudah menikah, ia akan memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan baru. Tugas wanita karier menjadi lebih banyak. Di samping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan.

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang di maksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Menjalani kedua peran tersebut tentu tidaklah mudah, perempuan yang memiliki peran ganda tentu harus bisa membagi waktu antara keduanya. Apabila wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya, apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia akan cenderung menurunkan kinerja dalam pekerjaannya. Maka inilah yang di sebut konflik keluarga dan pekerjaan (*work family-conflict*).

Menurut Robbins (2016:305) konflik adalah proses yang di mulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif

atas sesuatu hal yang di pedulikan oleh pihak pertama. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek negatif. Irawati dkk (2015) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi oleh dukungan keluarga dan tekanan atau tuntutan keluarga. Secara logika antara dukungan keluarga dan tekanan atau tuntutan keluarga terjadi secara simultan, sehingga akan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini berarti bahwa saat dukungan keluarga tinggi, maka akan berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dengan kata lain adanya dukungan keluarga akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Sebaliknya, ketika tekanan atau tuntutan keluarga lebih tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dengan kata lain bahwa tekanan atau tuntutan keluarga akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga,

Peran ganda seorang wanita juga ada pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggara jaminan sosial yang memberikan pelayanan ketenagakerjaan. Fenomena peran ganda juga terlihat dari banyaknya karyawan perempuan yang sudah menikah pada kantor BPJS Ketenagakerjaan . Hal ini dapat di lihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1  
Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Gresik

Keterangan	Sudah Menikah (Orang)	Belum Menikah (Orang)
Perempuan	12	8
Laki –laki	4	5

*Sumber:bpjsketenagakerjaangresik*

Dari 20 karyawan wanita, 12 di antaranya adalah wanita yang memiliki peran ganda. Dalam menjalankan kedua peran ini bukanlah hal yang mudah. Ada 3 karyawan yang harus tinggal di kos dan 9 di antaranya ada yang tinggal di Gresik, Surabaya, Sidoarjo, dan Mojokerto. Bagi karyawan yang tinggal di kos mereka tentu mengorbankan banyak hal untuk keluarganya demi kepentingan kariernya. Waktu yang di berikan untuk keluarga tentunya lebih sedikit. Mereka hanya dapat bertemu dengan suami dan anak – anaknya pada saat tuntutan kerja mereka selesai. Dalam satu minggu mereka hanya dapat berkumpul saat hari kerja mereka libur yaitu sabtu dan minggu, selebihnya mereka menghabiskan waktu dengan pekerjaannya. Terkadang tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan juga membuat mereka tidak dapat bertemu dengan keluarganya, mereka tidak dapat pulang karena tuntutan tugas kantor. Hal ini juga dapat menimbulkan tekanan-tekanan psikologis yang mereka rasakan.

Bagi mereka yang menjalankan peran ganda secara bersamaan juga tidaklah mudah. Tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan tepat waktu (*deadline*) juga membuat mereka harus bisa membagi waktu untuk keluarganya. Meskipun mereka dapat bertemu dengan keluarga setiap harinya akan tetapi waktu dan perhatian yang di berikan tidak dapat sepenuhnya. Mereka bekerja mulai dari jam 07.30 sampai jam 17.00, terkadang tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan juga membuat mereka menghabiskan waktu lebih lama di kantor.

Berdasarkan informasi wawancara dengan salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Gresik juga mengatakan bahwa masalah yang di hadapi adalah konflik peran ganda. Ketika mereka bekerja terkadang fikiran mereka berada pada

anak dan suaminya. Hal ini membuat konsentrasi dalam pekerjaan juga terganggu. Jarak rumah dengan kantor membuat mereka berangkat lebih pagi dari rumah, serta pekerjaan yang belum terselesaikan juga membuat mereka pulang lebih lama. Hal ini membuat waktu yang di berikan untuk anak dan suaminya lebih sedikit. Mereka merasakan tidak dapat memberikan perhatian yang cukup untuk anak dan suaminya. Hal tersebut dapat memicu terjadinya konflik dalam keluarga ataupun pekerjaannya. Konflik dalam keluarga yang di hadapi seperti, bagi mereka yang tinggal di kos ketika anak mereka sakit mereka tidak bisa berada di sampingnya untuk menemani atau bahkan merawatnya. Hal tersebut juga dapat berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan. Konflik pekerjaan yang di hadapi seperti kurangnya konsentrasi dalam pekerjaan karena urusan keluarga yang di hadapi. Ketika pekerjaan ataupun keluarga sama-sama membutuhkan keberadaannya akan tetapi mereka tidak dapat memenuhinya. Dengan demikian ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik yang di hadapi akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Konflik organisasi dapat menyebabkan tingkat kinerja seseorang meningkat atau sebaliknya menurun Tidak semua orang yang memiliki kinerja baik itu bebas dari konflik, atau memungkinkan sebaliknya (Triatna 2015:134). Karyawan yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi di laporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih di kuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. Hal ini juga di perkuat dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nasekhah Dina (2017) dengan judul “Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja

Karyawan Wanita Di Tempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta” yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta, yang menatakan bahwa semakin tinggi peran ganda maka akan semakin rendah kineja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Peran Ganda Pekerja Wanita Di BPJS Ketenagakerjaan Gresik**”.

### **1.2 Rumusan masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kualitas kinerja pekerja wanita di BPJS Ketenagakerjaan Gresik dengan konflik peran ganda yang di jalani?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas kinerja pekerja wanita di BPJS Ketenagakerjaan Gresik dengan konflik peran ganda yang di jalani.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak instansi BPJS Ketenagakerjaan Gresik penelitian ini dapat di jadikan masukan dan akan memberikan pengetahuan dalam menangani pegawainya
2. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat di jadikan referensi untuk peneletian lebih lanjut.