

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap manajemen organisasi perusahaan. Pada kenyataannya sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pokok terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu fungsi penting dari sumber daya manusia terhadap keberlangsungan kehidupan suatu organisasi yaitu salah satunya mendukung kinerja organisasi.

Semakin berkembangnya zaman dari waktu ke waktu suatu pekerjaan tidak lagi identik dengan laki-laki. Semakin kompleksnya pekerjaan membuat spesifikasi kerja tidak lagi mengharuskan berdasar pada satu jenis kelamin saja. Hal tersebut berkaitan erat dengan adanya emansipasi wanita yang mulai dijunjung tinggi pada era sekarang ini. Emansipasi Wanita merupakan suatu usaha untuk melepaskan diri dari peran wanita dahulu yang masih terbatas berganti dengan status baru yang menyesuaikan dengan zaman baru baik dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat (Yuliana, 2017). Dinamika peran gender dalam kehidupan bermasyarakat dilatarbelakangi oleh beberapa faktor seperti dinamika sosial, struktur sosial serta kepercayaan sebagian masyarakat terhadap mitos-mitos masa lalu tentang diskriminasi gender. Keikutsertaan wanita dalam pembangunan ekonomi tercermin dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Keikutsertaan peran ganda wanita terbagi menjadi dua unsur pokok yaitu peran sebagai tradisi dan transisi (Akbar, 2017). Peran wanita pada unsur tradisi merupakan suatu peran yang dikaitkan dengan peran secara tradisional seperti peran wanita sebagai orangtua, dan ibu rumah tangga yang mengurus segala bentuk

keperluan keluarga. Sedangkan peran transisi merupakan peran wanita sebagai anggota masyarakat, tenaga kerja serta manusia pembangunan.

Sejatinya, peran wanita dalam dunia kerja disebabkan oleh adanya perubahan sistem perekonomian dalam tatanan masyarakat, sehingga hal tersebut berdampak pada adanya perubahan alokasi perekonomian keluarga. Partisipasi wanita dalam dunia kerja turut berdampak besar terhadap kesejahteraan keluarga khususnya dalam konteks ekonomi. Kemunculan wanita pekerja yang dapat membantu perekonomian keluarga membuat semakin beragamnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Selain memberikan dampak terhadap membaiknya perekonomian keluarga dengan adanya wanita bekerja juga memberikan beberapa implikasi terkait hal tersebut seperti kurangnya waktu dengan keluarga, stress kerja dan produktivitas kerja.

Semakin hari, jumlah lapangan pekerjaan bagi wanita semakin meningkat, dapat dilihat dari banyaknya lowongan pekerjaan yang beredar tanpa spesifikasi jenis kelamin tertentu. Hal tersebut dikarenakan kesempatan belajar yang didapatkan wanita mulai sama dengan laki-laki. Selain itu, keberhasilan keluarga berencana, banyaknya tempat penitipan anak, serta kemunculan asisten rumah tangga juga menjadi salah satu faktor meningkatnya peluang wanita bekerja. Banyaknya kemudahan yang didapatkan oleh wanita tersebut dapat mendorong jumlah partisipasi wanita dalam dunia kerja. Semakin meningkatnya jumlah wanita bekerja juga dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan wanita itu sendiri. Peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan yang semakin pesat tersebut dapat dibuktikan berdasarkan data badan pusat statistik berikut ini,

**Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin**  
(persen)

<b>Jenis kelamin</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Perempuan	55.51	61.26	66.35
Laki-laki	82.59	71.20	69.39

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 jumlah partisipasi angkatan kerja perempuan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2019 menuju tahun 2020 jumlah partisipasi angkatan kerja perempuan mengalami kenaikan sebesar 5.75%. Sedangkan dari tahun 2020 menuju tahun 2021 jumlah partisipasi Angkatan kerja perempuan mengalami kenaikan sebesar 5.09%. Jika dibandingkan dengan jumlah partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan pada tahun 2019 terdapat perbedaan sebesar 30.08%. Pada tahun 2020 terdapat perbedaan sebesar 9.94%. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat perbedaan sebesar 0.04%. sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya perbedaan jumlah partisipasi Angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan mengalami penurunan, atau dengan arti lain semakin mendekatinya jumlah partisipasi Angkatan kerja antar keduanya.

Menjamurnya jumlah wanita bekerja membuat peran wanita bertambah, tidak lagi hanya sebagai ibu rumah tangga yang bertugas mengelola kebutuhan rumah tangga saja. Bertambahnya peran wanita yang juga bekerja pada suatu perusahaan dan juga menjadi ibu rumah tangga seringkali memunculkan peran ganda yang saling tumpang tindih. Peran ganda merupakan adanya dua peran

sekaligus dalam waktu bersamaan sehingga memunculkan keterkaitan yang erat antara dunia pekerjaan dan dunia keluarga (Utaminingsih, 2017). Peran ganda wanita identik dengan suatu kegiatan yang dilakukan wanita dalam dunia pekerjaan, sebagai upaya keikutsertaannya dalam peningkatan ekonomi keluarga. Menjalani kedua peran secara bersamaan merupakan suatu tugas yang tidak dapat dilakukan sembarang orang. Wanita dituntut untuk melakukan dua peran secara bersamaan secara baik dan benar. Adanya tuntutan peran tersebut seringkali membuat wanita bekerja harus mampu mengalokasikan waktu dengan sebaik mungkin.

Penelitian ini bukanlah penelitian pertama yang dilakukan. Jauh sebelum dilakukannya penelitian ini sudah banyak terdapat penelitian yang serupa. Penelitian tersebut berjudul “Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Pada Karyawan Perempuan” oleh (Pratiwi & Betria, 2021). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kemunculan peran ganda yang dijalani wanita berkaitan erat dengan stress dalam bekerja.

Selain penelitian tersebut, juga terdapat penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda dan beban kerja terhadap variabel intervening” oleh (Komariyah et al., 2021). Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa peran ganda mempengaruhi kinerja wanita secara signifikan, serta dengan adanya hal tersebut juga ikut berdampak pada beban kerja.

PT. Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) merupakan salah satu perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja perempuan sebanyak 46 pekerja. Fenomena peran ganda yang terjadi di Petrokopindo Cipta Selaras dibuktikan dengan adanya

perbandingan yang cukup signifikan antara pekerja Wanita yang sudah menikah dan pekerja Wanita yang belum menikah. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan tabel berikut ini

**Tabel 1.2 Status Pekerja Wanita di PT. Petrokopindo Cipta Selaras**

<b>Wanita belum menikah</b>	<b>Wanita sudah menikah</b>
6 orang	40 orang

*Sumber:* PT. Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) 2022

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa pekerja wanita yang ada di PT. Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) berjumlah 46 orang, dengan rincian 40 orang karyawan yang sudah menikah dan 6 diantaranya masih berstatus lajang. Maraknya jumlah pekerja wanita di PCS membuat pekerja wanita dituntut untuk dapat melaksanakan kedua perannya dalam satu waktu yang sama. Tuntutan dalam menjalankan kedua peran tersebut bukanlah hal yang mudah dilakukan. Seperti yang terjadi di PCS terdapat beberapa permasalahan terkait maraknya peran ganda yang ada di perusahaan tersebut. Pada data, ditemukan bahwa jumlah pekerja wanita yang sudah menikah dan telah mempunyai anak yaitu sebesar 75% dari yang sudah menikah dan 25% belum mempunyai keturunan. Berdasarkan pengakuan dalam wawancara bersama dengan pegawai PCS mengatakan bahwa, permasalahan yang seringkali terjadi terkait peran ganda yaitu terkait dengan manajemen waktu. Permasalahan izin tidak masuk kerja dikarenakan anak sakit dan izin terlambat karena harus mengantar anak ke sekolah serta izin cuti melahirkan.

Permasalahan lain terkait dengan peran ganda juga dikemukakan oleh pegawai yang lainnya, berkaitan dengan pegawai perempuan yang memiliki jabatan



di pekerjaannya akan tetapi juga berstatus peran ganda. Konflik tersebut seringkali bertentangan, dikarenakan pegawai tersebut memiliki jabatan, ketidakhadirannya seringkali menimbulkan beberapa konflik baru dalam perusahaan. Permasalahan tersebut seperti penumpukan laporan, keterlambatan tagihan rekanan serta kurangnya pengawasan pada staff pelaksana. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan salah satu bukti tidak mudahnya pekerja wanita dalam menjalankan peran ganda. Selain dituntut untuk menjadi pegawai yang profesional mereka juga harus dapat menjadi istri dan ibu yang baik bagi keluarganya.

Keterkaitan yang erat antara peran ganda wanita dengan produktivitas kerja seringkali memicu konflik antar keduanya. Konflik yang seringkali terjadi seperti konflik keluarga dengan pekerjaan dan konflik pekerjaan dengan keluarga (Ismiati & Zusmawati, 2020). Kedua konflik tersebut memiliki maksud yang berbeda, pertama konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik yang bersumber dari pekerjaan akan tetapi seringkali terbawa dalam dunia keluarga. Sedangkan, konflik keluarga pekerjaan merupakan konflik yang bersumber dari keluarga akan tetapi seringkali membuat konsentrasi pekerjaan terganggu dengan adanya konflik tersebut. Kemunculan konflik peran ganda seringkali berdampak pada ketidakfokusan pegawai dalam bekerja. Kegagalan konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut membuat ketidaksesuaian target kerja.

Konflik peran ganda adalah suatu permasalahan yang ditimbulkan dari diri sendiri yang bersumber dari banyaknya tekanan dari pekerjaan yang bertentangan baik peran sebagai istri dan peran sebagai pekerja Greenhaus & Beutell (Iswari & Pradhanawati, 2018). Wanita pekerja seringkali mendapatkan pilihan antara pekerjaan dan keluarga. Apabila seorang wanita lebih berfokus pada pekerjaannya

maka ia harus merelakan waktu dengan keluarganya. Sedangkan apabila wanita lebih memilih fokus pada keluarganya maka ia harus merelakan karirnya dalam dunia kerjanya. Peran ganda wanita pekerja harus menyeimbangkan antara dunia keluarga dan dunia kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan konsentrasi yang seimbang antara keduanya. Apabila salah satu diantaranya wanita pekerja tidak dapat memenuhi kewajiban sebagai keluarga dan pekerja akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

### **1.2 Rumusan masalah**

1. Bagaimana peran ganda karyawan perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras?
2. Bagaimana manajemen konflik yang diterapkan oleh karyawan perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras?

### **1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk menganalisis peran ganda karyawan perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
2. Untuk menganalisis manajemen konflik yang diterapkan oleh karyawan perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bentuk pembelajaran serta pengaplikasian dalam ilmu pengetahuan, terutama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan rujukan bagi penelitian.

