

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada saat ini memiliki peran penting dan juga besar pada kesuksesan sebuah perusahaan instansi pemerintahan atau organisasi. Organisasi atau instansi pemerintahan menyadari akan keunggulan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi maupun instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka akan membuat strategi dan juga inovasi untuk menunjang maju nya perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia untuk mengimplementasikan strategi sangat penting, sebagai subjek pelaksanaan strategi organisasi. Dengan semakin berkualitas Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan maka besar harapan sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia adalah aset berharga dalam sebuah perusahaan, sehingga perlu dikelola secara baik dan juga profesional untuk dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan pencapaian tujuan. Perusahaan dapat mencapai tuntutan tersebut maka dalam perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai. Karena hasil dari setiap tujuan perusahaan instansi pemerintahan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

PT Pertamina EP didirikan pada 13 september 2005. Sejalan dengan dibentuk PT Pertamina EP maka pada tanggal 17 september 2005, PT Pertamina (Persero) telah melaksanakan penandatanganan Kontrak Kerja Sama (KKS) dengan BPMIGAS (sekarang SKKMIGAS) yang berlaku surut sejak 17

September 2003 atas semua Wilayah Kuasa Pertambangan Migas yang dilimpahkan melalui perundingan berdasarkan UU Nomor 22 tahun 2001 tentang minyak dan Gas Bumi.

PT Pertamina EP adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi.

Hasil kinerja pekerjaan merupakan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau instansi pemerintahan, kepuasan konsumen dan akan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut (Kotler 2006:177) Kepuasan (*Satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja berada di bawah harapan maka pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan maka pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan maka pelanggan amat puas atau senang.

Keberhasilan dari kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena tinggi rendah nya tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan juga keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dalam beberapa kasus pekerja wanita adanya peran ganda yang mengakibatkan stres kerja terhadap beberapa pekerja wanita. Wanita yang memiliki peran ganda sebagai karyawan yang bekerja dalam bidang industri memiliki tekanan atau stres yang cukup tinggi karena harus mampu mencapai

target yang ditetapkan pada perusahaan dan juga aspirasi karir yang memiliki peran penting pada setiap individu pekerja wanita.

Menurut Sondang Siagian (2008) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif yang ada pada gilirannya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Dari hasil kutipan menurut Sondang Siagian terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan yang melihatkan bahwa individual stres berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Sebagian besar karyawan wanita merasa stres karena susahya membagi waktu dan juga aspirasi karir yang sudah direncanakan. Karena wanita karir menjalani dua peran sekaligus atau mempunyai peran ganda. Sebagai manusia biasa wanita karir dihadapkan dengan situasi dilematik. Di satu sisi wanita bekerja fokus terhadap visi misi perusahaan yang ditetapkan disisi lain mereka memiliki tanggung jawab pada pembagian peran yang harus dijalani. Dengan kondisi seperti ini jelas akan menimbulkan stres kerja.

Banyak faktor yang dapat menimbulkan adanya stres kerja pada pekerja ataupun karyawan. Diantaranya stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh target kerja yang semakin tinggi dari tahun ke tahun, sehingga para pekerja dituntut untuk merealisasikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Realisasi Produksi Gas dan Minyak Pada Tahun 2017-2019

KEGIATAN	SATUAN	2019		2018		2017
		RKAP	REALISASI	RKAP	REALISASI	Realisasi
MINYAK						
Lifting Minyak (OWN)	MBBL	27.460	28.511	27.888	27.292	26.026
(Over)/Under Lift Unitisasi	MBBL		1.4		62	12
Lifting Minyak (Mitra)	MBBL	2.007	1.589	2.255	1.889	2.407
Jumlah Total	MBBL	29.468	30.001	30.144	29.244	28.446
Lifting Minyak (OWN)	BOPD	75.177	78.111	76.407	74.772	71.305
(Over)/Under Lift Unitisasi	BOPD		4		171	34
Lifting Minyak (Mitra)	BOPD	5.556	4.079	6.178	5.177	6.595
Jumlah Total	BOPD	80.733	82.194	82.585	80.120	77.934
GAS						
Lifting Gas (Own)	MMSCF	277.983	271.246	282.517	294.178	289.349
Lifting Gas (Mitra)	MMSCF	2322	2.069	1.296	1.888	1.765
Jumlah Total	MMSCF	280.304	273.314	283.812	296.066	291.114
Lifting Gas (Own)	MMSCFD	762	743	774	806	793
Lifting Gas (Mitra)	MMSCFD	6	6	4	5	5
Jumlah Total	MMSCFD	768	749	778	811	798

Sumber: *Annual Report* PT Pertamina EP 2018-2019

Pada data *Annual Report* diatas menyatakan bahwa *lifting* minyak pada tahun 2019 mencapai 30,001 MMBL atau 82,194 BOPD. Realisasi tersebut telah mencapai 102% terhadap RKAP 2019 sejumlah 29,468 MMBL atau 80,733 BOPD. Peningkatan pada kinerja *lifting* minyak tersebut dapat tercapai di antaranya dengan meminimalisasi stok di tangki penampungan.

Sedangkan untuk *lifting* gas tahun 2019 mencapai 273,314 MMSCF atau 749 MMSCFD. Realisasi tersebut mencapai 98% dri RKAP 2019 sejumlah

280,304 MMSCF atau 768 MMSCFD. Penurunan pada kinerja *lifting* gas dapat diakibatkan oleh adanya penurunan penyerapan dari beberapa konsumen gas.

Selain adanya stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, keadaan ekonomi yang kurang stabil menjadi salah satu alasan setiap keluarga di Indonesia berusaha untuk hidup sehari-hari. Pada era seperti ini tidak hanya suami yang diwajibkan untuk mencari kebutuhan keluarganya, tetapi banyak istri yang pada akhirnya bekerja juga. Wanita pada jaman dahulu memang hanya memiliki peran sebagai ibu rumah tangga yang hanya mengurus anak-anak dan keperluan rumah, saat ini perubahan sosial ataupun budaya pada akhirnya akan menuntut kesetaraan untuk bisa sama dengan laki-laki yang mempunyai peran diluar ranah domestiknya, sehingga menjadikan wanita pekerja public.

Wanita berpartisipasi bukan hanya untuk menuntut persamaan hak tetapi menyatakan fungsinya yang memiliki arti bagi kemajuan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi yang dimaksud dalam hal ini adalah peran tradisi dan transisi. Peran tradisi disini memiliki arti peran wanita sebagai istri, ibu rumah tangga dan mengelola rumah tangga. Lalu untuk peran transisi meliputi perihal wanita sebagai tenaga kerja atau wanita sebagai wanita karir dan juga anggota masyarakat. Peran transisi pada wanita sebagai pekerja turut aktif dalam kegiatan mencari nafkah diberbagai macam kegiatan sesuai dengan keahlian yang berbasis pendidikan yang dimiliki serta pekerjaan yang tersedia.

Wanita saat ini ingin tetap bekerja, karena pekerjaan dapat memberikan banyak arti untuk diri wanita tersebut. Mulai untuk membantu dukungan finansial, mengembangkan ilmu dan wawasan yang sudah dimiliki, untuk

aktualisasi kemampuan, dan memberikan kebanggaan diri sendiri dan kemandirian (meskipun suami mencukupi kehidupan keluarga), serta dapat memberikan subyek rasa “berarti” sebagai pribadi. Kaum wanita memiliki keinginan untuk maju dan ingin mengembangkan diri untuk melakukan emansipasi untuk memanfaatkan kesempatan kerja disetiap kesempatan. Setiap orang mempunyai aspirasi lebih untuk kehidupan yang lebih baik. Untuk dalam mencapai cita-citanya ini dibutuhkan sebuah usaha untuk dapat mewujudkannya.

Menjalankan peran ganda sebagai wanita karir dan juga pekerja secara tidak langsung memberikan dampak baik bagi wanita itu sendiri maupun keluarganya. Wanita dengan peran ganda dituntut untuk berhasil dalam dua peran sekaligus yang bertentangan. Di rumah wanita dituntut untuk menjadi ibu rumah tangga dan mengurus kebutuhan keluarga. Dan tuntutan dalam dunia industri untuk mencapai visi misi perusahaan.

Tabel 1.2
Jumlah Pekerja pada PT PERTAMINA ASSET 4 Surabaya

<i>Gender</i>	Jumlah Pekerja berdasarkan sebaran <i>Gender</i>							
	2021	%	2020	%	2019	%	2018	%
Laki-Laki	472	93,4%	454	91,7%	452	91,4%	441	92%
wanita	33	6,6%	41	8,3%	42	8,6%	38	8%
Jumlah Total	505	100%	495	100%	494	100%	479	100%

Sumber: PT PERTAMINA Asset 4 Surabaya

Hingga tahun 2021, jumlah pekerja perseroan terhitung berjumlah 505 pada PT PERTAMINA Asset 4, pekerja yang terbagi menjadi 472 pekerja laki-laki (93,4 %) dan 33 pekerja wanita (6,6 %). Besarnya proporsi pekerja laki-laki terhadap pekerja wanita bukan karena adanya diskriminasi gender, melainkan

mayoritas bidang pekerjaan pada industri eksplorasi dan produksi migas berlangsung di lapangan migas termasuk lepas pantai yang di mana lebih diminati oleh laki-laki.

Sebagai wanita dihadapkan dengan adanya konflik yang menyebabkan untuk harus memilih antara berkarier diluar rumah sekaligus untuk menata rumah tangga. Pada penelitian Wolfman (1989) kepada seorang ibu yang mengorbankan karirnya demi tugasnya sebagai ibu rumah tangga dan dengan mengorbankan waktu yang dimiliki untuk berkarier di luar rumah. Menurut Wolfman (1989) pekerjaan wanita yang sudah menikah bukanlah tangga karir, mereka tidak bermaksud untuk menaiki jenjang kepangkatan. Wanita bekerja dan berkarier hanya untuk bertahan hidup dan membantu keuangan rumah tangga, dan mengembangkan aspirasi karirnya walaupun sedikit dalam mengaktualisasikan ilmu yang sudah didapat dalam pendidikan yang telah diperoleh selama ini.

Wanita berperan ganda dijadikan objek penelitian pada PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya karena wanita peran ganda diberikan tuntutan pekerjaan dan dihadapkan dengan tanggung jawab terhadap kedua peran . Tuntutan inti wanita peran ganda adalah keluarga yang membuat wanita harus memberikan perhatian lebih banyak untuk keluarga, suami, dan orang tua lalu adapun tuntutan pada ranah domestik. Di lain hal, tuntutan karir, akan menjanjikan kesempatan yang luas bagi wanita pekerja untuk mengembangkan diri pada dunia pekerja sehingga akan memberikan posisi yang baik dan juga pendapatan. Permasalahan timbul dalam dua peran pada wanita karir yang harus dijalaninya

sehingga dapat memicu stres kerja dan juga konflik kerja pada wanita peran ganda.

Berdasar latar belakang tersebut, maka penelitian pada PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya terhadap wanita peran ganda ini dilaksanakan dengan judul “ Hubungan Antara Konflik Pada Wanita Peran Ganda Dengan Aspirasi karir. “ dengan mengambil subjek

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditentukan Rumusan masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah konflik antara pekerjaan dan rumah tangga berpengaruh terhadap stres kerja wanita peran ganda di lingkungan PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya?
- b. Apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap aspirasi karir pada wanita peran ganda di lingkungan PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini :

- a. Untuk mengkaji pengaruh konflik terhadap stres kerja wanita peran ganda pada PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap aspirasi karir wanita peran ganda pada lingkungan PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya

- c. Untuk Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap hubungan keluarga dan pekerjaan terhadap aspirasi karir wanita peran ganda di lingkungan PT PERTAMINA EP Asset 4 Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian terhadap konflik kerja wanita peran ganda dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

Manfaat penelitian bagi setiap instansi:

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi-informasi terhadap perusahaan perihal konflik kerja wanita pekerja peran ganda sehingga perusahaan dapat melakukan upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat permasalahan dalam PT PERTAMINA EP Asset 4 SURABAYA.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini ditujukan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi pada perguruan tinggi. Penelitian ini juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan terhadap konflik kerja peran ganda pada wanita serta dapat menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini sebagai ilmu yang dapat digunakan sebaik mungkin. Memberikan sumbangan keilmuan terhadap konflik peran ganda dan juga stres kerja wanita peran ganda. Dan dapat menjadi bahan referensi dalam bidang manajemen khususnya pada sumber daya manusia.