

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Peranan perempuan pada zaman sekarang berbeda dengan zaman dahulu dimana dengan adanya keberhasilan gerakan emansipasi perempuan, perempuan dibolehkan bekerja di luar rumah dan sering terlibat dalam berbagai kegiatan. Biasanya yang menjadi tulang punggung keluarga itu adalah suami tetapi dengan berkembangnya zaman, perempuan juga bekerja dan berperan untuk kebutuhan ekonomi keluarga. Pada saat ini perempuan tidak lagi berperan menjadi ibu rumah tangga saja tetapi sudah berperan di berbagai bidang.

Perempuan memiliki hak dan peluang yang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi (Melis, 2017). Peningkatan peran perempuan dalam ekonomi diilustrasikan oleh pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (TPAK) yang cenderung meningkat. Selama 4 (empat) tahun terakhir, tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia meningkat secara signifikan, sedangkan TPAK laki-laki cenderung menurun (news.unair.ac.id, 2021).

Penelitian Walters dan McKenry (1985) tentang pekerja wanita yang berkeluarga menunjukkan bahwa mereka bekerja cenderung merasa bahagia selama dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan kehidupan kerja secara harmonis, namun memiliki sebuah tantangan tersendiri dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Hal tersebut karena karyawan yang telah menikah memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Pekerja wanita yang berkeluarga adakalanya merasa cemas ketika segala sesuatu berjalan mulus atau kesuksesan menjelang. Kesuksesan yang dialaminya mempunyai akibat negatif berupa ketakutan penolakan sosial, kehilangan kelayakan sebagai ibu dan takut dikucilkan, kesepian atau tidak bahagia akibat kesuksesan. Rasa takut akan kesuksesan muncul karena wanita takut melanggar norma sosial yang ditetapkan masyarakat dimana norma sosial yang ditanamkan pada wanita adalah untuk tampil feminin yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga dan bertanggung jawab pada orang lain (Seniati, 2002).

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat bagi perempuan. Di satu sisi perempuan mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu perempuan lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan di sisi lain perempuan harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda perempuan bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap kerja.

Bentuk konflik yang dialami buruh perempuan biasanya terkait mengenai pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan terhadap keluarga terjadi saat pengalaman bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya tekanan dalam lingkungan kerja, seperti jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan, stress kerja, organisasi atau atasan yang tidak mendukung. Berikut cerminan dari stress kerja karyawan yang dapat dilihat dari fluktuasi karyawan yang sakit dan alpha.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT INKA

Tahun	Jumlah Seluruh Karyawan (Orang)	Karyawan Yang Ijin		Karyawan Yang Sakit		Karyawan Yang Alpha	
		Umum	Wanita Menikah	Umum	Wanita Menikah	Umum	Wanita Menikah
2017	3628	396	204	348	122	87	53
2018	1951	438	193	368	119	78	61
2019	4499	390	231	392	103	102	47

Dari tabel diatas tampak bahwa terdapat fuktuasi karyawan sakit dan alpha yang meningkat menunjukkan adanya stress kerja karyawan dalam bekerja di PT. INKA Madiun. Selain itu tingginya jumlah karyawan wanita yang sudah menikah dibandingkan dengan karyawan secara umum yang alpha menunjukkan bahwa karyawan wanita yang menikah memiliki stress yang lebih tinggi.

Konflik keluarga terhadap pekerjaan terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja, seperti tekanan dalam keluarga, seperti hadirnya anak masih kecil, konflik diantara anggota keluarga, dan kurangnya dukungan dari keluarga (Fitri, Hadiyanto, Rudi; 2013).

Beberapa hambatan yang dihadapi oleh seorang perempuan dalam menjalankan peran gandanya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, yakni takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang dicapainya, seperti kesulitan mendapatkan perlindungan dan perhatian dari lawan jenis dan perasaan takut anak dan suami tidak terurus (Prihanto & Lasmono, dalam Fitri, 2000). Sedangkan faktor dari luar menurut Yuarsi (dalam Fitriani, 1999) yaitu takut dianggap menyalahi kodrat, karena masyarakat masih beranggapan bahwa tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak adalah tugas perempuan, walaupun mereka bekerja di luar rumah. Menurut Sadli (dalam Fitri, 2000) keinginan perempuan menjalankan perannya domestik-publik dapat menimbulkan konflik peran dalam dirinya. Konflik peran muncul jika seorang perempuan bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan perempuan yang bekerja menyandang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Konflik peran lebih dirasakan oleh perempuan dari pada laki-laki. Menurut Moen (dalam Triwahyuni, 2009) perbedaan terjadi dikarenakan tuntutan peran yang berbeda. Perempuan dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara serentak. Hal tersebut

dapat menimbulkan konflik apabila perempuan tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan di duga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antara faktor yang di duga mempunyai pengaruh pada tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja adalah dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga terutama dari suami dapat mengurangi konflik peran ganda, karena dukungan sosial keluarga memainkan peranan penting pada proses stress dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan karir maupun dalam rumah sebagai istri atau ibu. Dukungan terhadap karir istri adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh suami berupa dorongan atau pemberian reward positif terhadap kemajuan karir istri.

Menurut Anoraga (2009) bekerja merupakan hal yang dibutuhkan wanita dan pria. Wujud nyata situasi ini dapat dirasakan dengan peningkatan jumlah tenaga kerja wanita di PT Inka Multi Solusi tahun 2019, yang menunjukkan peningkatan, dimana sebagian besar didalamnya sudah berkeluarga. Selain itu beberapa diantaranya mencapai jabatan yang tinggi, diantaranya adalah Dewan Direksi Administrasi dan Keuangan yang diduduki oleh Endah Sri Wahyuni serta Kepala Satuan Pengawasan Internal Sarmiyatun. Posisi yang diduduki bukan posisi yang dapat dipandang sebelah mata, mengingat tugas yang diemban terkait dengan bidang keuangan serta pengawasan yang menjadi salah satu ujung tombak berjalannya manajemen serta keuangan perusahaan. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja wanita pada perusahaan tersebut belum pada kondisi yang seimbang. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah tenaga kerja wanita yang belum tinggi hal ini dapat dimaklumi, mengingat kondisi risiko pekerjaan yang tinggi dan berat. Persentase yang masih belum terlalu ideal tersebut bukan disebabkan adanya kebijakan diskriminasi dalam penerimaan pekerja namun dikarenakan faktor-faktor lain seperti kultur, waktu kerja, kemampuan individu dan karakter bisnis PT. Inka

Multi Solusi sendiri sehingga menyebabkan pekerja laki-laki menjadi lebih dominan. Pada dasarnya kebijakan penerimaan pekerja di lingkungan PT. Inka Multi Solusi bersifat terbuka, tanpa membedakan gender, ras, agama, suku, dan golongan (Inka, 2020).

Data jumlah tenaga kerja PT Inka Madiun tahun terakhir yang didapatkan peneliti berjumlah 4499 pegawai dengan rincian tenaga kerja tetap berjumlah 1040, dan pegawai kontrak 3459. Dari jumlah tersebut 15 % merupakan tenaga kerja dengan jenis kelamin wanita. Sedangkan wanita berkeluarga yang berkarir di PT Inka Madiun sebanyak 40% dari total keseluruhan pekerja wanita yang berkarier di PT Inka Multi Solusi.

Menurut Sarwono (2004) dorongan maju itu terletak pada ada atau tidaknya dukungan sosial terhadap diri seseorang. Banyak sumber dukungan yang berpotensi memberikan dukungan sosial bagi karyawan yang bekerja misalnya termasuk ayah dan suaminya, akan lebih maju ketimbang wanita yang tidak mendapat dukungan seperti itu. Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian Hartanti (2003) menyatakan bahwa saat ini wanita karir harus lebih banyak membutuhkan dukungan suami terutama kebutuhan psikis, karena dukungan secara langsung maupun tidak langsung berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis individu (Rustiana, 2006).

(Santrock, 2006) menerangkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu tanggapan atau informasi dari pihak lainnya yang di cintai, disayangi, menghormati, menghargai serta mencakup adanya hubungan yang saling bergantung. (E. P. Sarafino, 2002) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bentuk kenyamanan, harga diri, kepedulian serta segala bentuk adanya suatu bantuan yang diterima baik dari individu maupun kelompok .

Gottlieb (Smet, 1994) mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan sebuah komponen dari suatu informasi dan nasehat baik secara verbal ataupun non verbal juga berupa bentuk bantuan secara nyata atau suatu tindakan yang didapat dari orang lain yang mempunyai

efek emosional bagi penerima. (R. A. Baron & Byrne, 2005) mendefinisikan dukungan sosial merupakan suatu bentuk kenyamanan baik fisik maupun psikologis yang diberikan anggota keluarga ataupun sahabat dekat. Dukungan sosial dapat ditinjau dari seberapa banyak adanya interaksi sosial yang dilakukan dalam menjalani suatu hubungan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar.

Menurut Carstensen (2003) mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu proses psikologis yang dapat menjaga perilaku sehat seseorang yang berbentuk sebagai sebuah kekuatan atau bentuk dukungan yang berasal dari relasi terdekat didalam kehidupannya. Cohen & Syme (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) menyatakan dukungan sosial adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan. Dukungan sosial adalah perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai, atau menerima pertolongan dari orang atau kelompok lain.

Suriyasam (1994) menyatakan faktor penting yang dapat mengurangi dilema antara keluarga dan pekerjaan bagi wanita adalah adanya dukungan dari suami. Sekaran (1986) juga mengatakan bahwa dukungan dan bantuan yang diberikan suami dan anggota keluarga lainnya akan memberikan kesempatan kepada istri untuk mengembangkan karirnya dan memberikan rasa aman bagi wanita untuk berkarir. Ada atau tidaknya dukungan dari suami akan berpengaruh langsung terhadap perasaan istri tentang peran gandanya itu (Putrianti, 2007).

PT Inka menjadi obyek penelitian ini dikarenakan, PT Inka Madiun, memiliki karyawan wanita yang sudah berkeluarga sebanyak 40 % dari total pekerja wanita yang bekerja di PT Inka Madiun. Selain itu PT Inka Madiun menjadi pilihan dikarenakan beberapa jabatan yang penting diduduki oleh wanita yang sudah berkeluarga. Hal ini menjadi menarik karena dengan berbagai konflik yang ada PT Inka Madiun mempercayakan beberapa posisi penting pada wanita yang sudah berkeluarga.

Terdapat beberapa Penelitian tentang konflik peran ganda diantaranya yang dilakukan oleh Appolo dan Andi Cahyadi (2012), Rusmehwani (2018) serta Ulfah dan Dira (2018). Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan konflik peran ganda dengan penyesuaian diri dan dukungan sosial. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis akan mengambil judul **Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri Pada PT Inka Madiun**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja pada PT Inka Madiun?
2. Apakah ada pengaruh antara penyesuaian diri terhadap konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja pada PT Inka Madiun?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas uraian Rumusan Masalah diatas yang dapat di terjemahkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja pada PT Inka Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara penyesuaian diri terhadap konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja pada PT Inka Madiun.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Selain memberikan jawaban atas uraian dari rumusan masalah, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat menambah pengetahuan pula dalam teori maupun praktik dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi instansi dapat dijadikan bahan masukan dan dorongan pada PT Inka Madiun untuk memperhatikan tentang konflik peran ganda wanita yang sudah menikah.
3. Manfaat bagi umum yaitu dapat dijadikan rujukan referensi dan dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya mengenai konflik peran ganda dan dukungan sosial.