

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini kebutuhan akan sandang, pangan dan papan mendorong perempuan untuk berperan aktif. Wanita bekerja khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memiliki peran ganda, baik dilingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut membutuhkan perhatian lebih banyak. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, disisi lain sebagai seorang pekerja, dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Namun tidak semuanya dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda tersebut.

Berkembangnya peran wanita dalam bekerja dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja wanita yang tiap tahunnya mengalami peningkatan. Berdasarkan data yang diperoleh dari website resmi Badan Pusat Statistik (BPS) (<http://www.bps.go.id>), persentase angkatan tenaga kerja wanita yang bekerja pada tahun 1990 berada di kisaran 38,6% dan terus mengalami peningkatan hingga pada tahun 2000 mencapai persentase sebesar 45,2% dan pada tahun 2010 menjadi sebesar 64,67%. Data yang dikumpulkan oleh BPS menunjukkan peningkatan jumlah pencari kerja yang terdaftar dengan jenis kelamin wanita. Jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2012 di daerah DKI Jakarta berkisar 8.901 orang dan terus mengalami peningkatan hingga mencapai 14.848 pencari kerja wanita terdaftar pada tahun 2014. Selain jumlah pencari kerja, jumlah wanita yang menempati lowongan pekerjaan juga mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada tahun 2012, terdapat 230.646 wanita yang berhasil menempati posisi lowongan yang terdaftar di seluruh daerah di Indonesia dan pada tahun 2014 jumlah yang berhasil mengisi lowongan meningkat hingga mencapai

288.614 orang. Data ini menunjukkan bahwa wanita yang ingin bekerja semakin meningkat dan pihak-pihak yang mencari pekerja sudah tidak sungkan lagi menerima pekerja wanita dilihat dari peningkatan jumlah pekerja wanita yang diterima dari tahun 2012 hingga tahun 2014. Jumlah wanita bekerja yang setiap tahunnya meningkat bukan hanya diisi oleh wanita yang masih berstatus single tetapi juga mencakup wanita yang sudah menikah dan tetap memilih untuk bekerja,

Dengan intensitas peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stres, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Eksistensi perempuan karier masih saja terus menjadi fokus perbincangan banyak kalangan. Pertanyaan yang sering muncul adalah apakah wanita karier merupakan sekelompok perempuan yang menemukan peluang baru dan pantas diberi acungan jempol? ataukah mereka sekelompok wanita yang keluar dari kodratnya dan tidak pantas untuk di acungin jempol?, bagaimana dengan lingkungan kerjanya, apakah menyenangkan atau bahkan menimbulkan kesulitan baru dalam menyesuaikan dirinya?, apakah mereka mengalami stres dalam mengatur dan menyelesaikan tugasnya, utamanya berkaitan dengan peran ganda yang mereka hadapi, dan bagaimana mereka mengatasi stres kerja yang dihadapinya?

Fenomena perempuan bekerja diluar rumah terus disorot. Salah satu alasan adalah baik di dunia Timur maupun di Barat perempuan digariskan untuk menjadi isteri dan ibu. Perempuan distereotipkan sebagai makhluk yang emosional, pasif, lemah, dependen, dekoratif, tidak sertif dan tidak kompeten kecuali untuk tugas rumah tangga.

Permasalahan pelik yang dihadapi wanita karier berkaitan dengan peran gandanya adalah adanya nilai dalam masyarakat, khususnya berkaitan dengan stereotip kerja dan pembagian kerja. Pada masyarakat umumnya memiliki pandangan bahwa merakalah yang memiliki tanggung jawab atas segala urusan pekerjaan dalam rumah tangga, sedangkan laki - laki diposisikan dengan tugas publik - produktif. Pembagian tugas ini tentu saja merupakan tantangan bahkan dapat menjadi kendala bagi para wanita karier dalam meningkatkan efektivitas

dan produktivitas kerjanya. Terbatasnya waktu untuk menekuni tugas - tugas produktif dari karier profesionalnya karena adanya tuntutan nilai masyarakat tersebut, tentu saja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka dikantor, yang pada gilirannya mereka dihadapkan pada konflik peran, disatu pihak dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, tetapi di lain pihak juga dituntut untuk melakukan tugas rumah tangga. Kondisi ini dapat menimbulkan stres kerja.

Fenomena seperti yang diuraikan diatas juga dirasakan oleh sebagian besar pegawai di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta dan PKK). Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja adalah sebuah unit organisasi yang memiliki fungsi yaitu melakukan pembinaan terhadap para calon tenaga kerja baik itu tenaga kerja yang akan ditempatkan di dalam negeri maupun di luar negeri. Direktorat Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai 5 (lima) Direktorat yang membantu Direktorat Jenderal dalam menjalankan tugas dan fungsinya antara lain : Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN), Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja (PKK), Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN), Direktorat Pengembangan Pasar Kerja (PPK) dan Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Asing (PTKA) dan ditambah dengan satu Sekretariat Direktorat Jenderal. Direktorat Jenderal sebagian besar pegawai Ditjen Binapenta dan PKK adalah perempuan yang memiliki peran ganda, sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pegawai.

Mereka menghadapi dilema khususnya bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Agar mereka bisa membagi peran antara dikantor dan dirumah dengan adil, mereka dengan terpaksa membawa anak mereka untuk dibawa ketempat kerja agar bisa mengasuh dan mengawasi buah hatinya. Sejauh pengamatan penulis pimpinan belum sepenuhnya memberikan solusi untuk masalah tersebut. Selain itu hal tersebut disebabkan karena masih rendahnya tingkat keterlibatan suami dalam pekerjaan domestik sehingga istri terpaksa masih harus lebih banyak memberi porsi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan domestiknya. Pada dasarnya perempuan memiliki tanggung jawab

kerumahtanggaan cukup besar sehingga memungkinkan terjadinya konflik peranan yang dapat berakibat stres pada wanita bekerja. Kondisi ini terutama dirasakan oleh wanita pekerja utamanya mereka yang masih memiliki anak berusia sekolah dasar, dimana pekerjaan kantor dapat memperberat stres. Mereka sering dihadapkan pada konflik peran ganda sebagai pegawai, sebagai ibu rumah tangga, sebagai orang tua dan sebagai pendamping suami.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian *Human Resource*, dapat diketahui bahwa hasil kinerja pegawai wanita yang ada di Ditjen Binapenta Dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan RI rata-rata belum di atas standar. Hasil penilaian kinerja pegawai rata-rata mencapai nilai sebesar 79 dari nilai target yang ditentukan, yaitu sebesar 91

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai DITJEN BINAPENTA DAN PKK KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I. Tahun 2011-2015

Tahun	Target Kinerja	Rata-rata Pencapaian Kinerja	Ket
2011	91,00	79,28	Cukup Baik
2012	91,00	79,34	Cukup Baik
2013	91,00	79,52	Cukup Baik
2014	91,00	79,65	Cukup Baik
2015	91,00	79,28	Cukup Baik

Sumber: Data Bagian *Human Resource*

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil kinerja mereka belum mencapai standar yang telah ditetapkan Ditjen Binapenta dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan R.I. yaitu sebesar 91 atau dengan predikat sangat baik sesuai standar Kementrian Ketenagakerjaan R.I.. Selain itu, pada tahun 2011 hingga 2014, persentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun mengalami penurunan pada tahun 2015. Menurut kepala bagian, menurunnya kinerja pegawai ini disebabkan stress kerja oleh adanya peran ganda pada seorang pegawai wanita sehingga kinerja di kantor menurun.

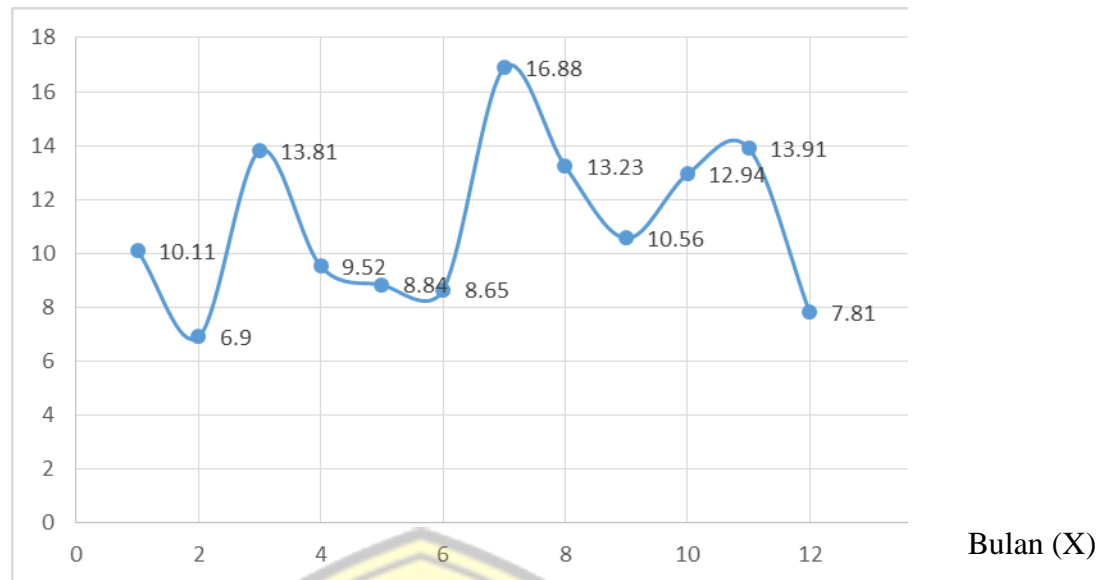
Untuk melihat kualitas kinerja, Kementerian Ketenagakerjaan R.I. membuat indikator yang merupakan Kriteria Nilai Realisasi Kualitas (RK) berdasarkan absensi kehadiran agar dapat mengukur kualitas kerja pegawai. Indikator tersebut meliputi:

- a. Lebih dari 90 : kehadiran sempurna.
- b. 70 – 90 : mempunyai 1 (satu) sampai 5 (lima) ketidakhadiran.
- c. 50 – 70: mempunyai 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) ketidakhadiran.
- d. 50 ke bawah: mempunyai lebih dari 10 (sepuluh) ketidakhadiran.

Dari persentase hasil kinerja di atas, dapat diketahui bahwa nilai realisasi kualitas yang dihasilkan oleh pegawai wanita setiap tahunnya rata-rata terdapat pada kisaran angka 70 – 90. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai wanita setiap harinya mempunyai 1 (satu) sampai 5 (lima) ketidakhadiran yang dilakukan pada saat bekerja. Hal tersebut dapat menghambat kinerja keseluruhan di bagian Kementrian Ketenagakerjaan R.I. Oleh karena itu, masih terdapat revisi dari departemen ini mengenai kinerja pegawai, supaya kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi dan mengalami peningkatan kerja.

Jika dilihat berdasarkan absensi pegawai, gambar 1 menyatakan bahwa jumlah absensi karyawan meningkat keterlambatannya pada masuk kerja jam kantor yang sudah ditetapkan dan seringnya para pegawai khususnya wanita yang tidak masuk dengan alasan mengurus keluarganya terlebih dahulu. Peningkatan keterlambatan pegawai pun menjadi salah satu faktor turunya kinerja.

Persentase (Y)



**Gambar 1. Persentase Ketidakhadiran pegawai Ditjen Binapenta dan PKK
Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Bulan Juni 2015 – Mei Tahun 2016**

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang mengalami perubahan setiap bulannya, pada bulan Agustus 2015 sempat mengalami penurunan tingkat ketidakhadiran dari 10,11% menjadi 6,9% dan mengalami kenaikan pada Desember tahun 2015 menjadi 16,88%. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai khususnya wanita pada Ditjen Binapenta dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan R.I. yang sudah menikah dan mempunyai anak sehingga mempunyai peran ganda, peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pegawai yang mengakibatkan sering adanya keterlambatan masuk jam kantor.

Stres kerja merupakan ancaman terhadap produktivitas dan efisiensi kerja yang harus dihindari oleh setiap unit kerja karena selain akan merugikan individu yang bersangkutan, juga dapat merugikan kantor tempat wanita karier tersebut bekerja. Wanita karier yang mengalami hambatan emosional, depresi karena stres sering tidak mampu aktif dalam pekerjaan dan sukar mengembangkan kreativitas dalam pemecahan masalah dari pekerjaan yang dihadapi. Stres kerja yang berlebihan akan mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi hambatan dalam lingkungan. Stres kerja menyebabkan seseorang berada pada keadaan emosi ketegangan, sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena

kemampuan rasional dan penalarannya tidak berfungsi dengan baik. Hal ini secara langsung berakibat menurunnya kinerja dan produktivitas kerja seseorang seperti menurunnya semangat kerja.

Stres kerja pada pegawai dapat juga disebabkan berbagai faktor, diantaranya adalah beban kerja. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perempuan yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pegawai di Ditjen Binapenta dan PKK, mereka memiliki beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik meliputi mengasuh anak, merawat suami, mengorganisir dan menyiapkan dokumen, perjalanan ke tempat kerja, dinas lapangan. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa bekerja dengan shift, kompleksitas pekerjaan, bekerja dengan keterampilan khusus, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga.

Peran ganda wanita pekerja yang tidak di kelola dengan baik dapat menimbulkan konflik internal dan eksternal dan dapat menyebabkan pegawai mengalami stres dalam pekerjaannya. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda - beda.

Uraian diatas menunjukkan bahwa salah satu sumber stres kerja bagi wanita pekerja adalah beban kerja dan terjadinya konflik peran ganda sebagai akibat dari ketidakmampuan wanita pekerja dalam mengelola atau memberi porsi yang seimbang terhadap sejumlah peran - peran yang harus dilakukannya, yaitu peran sebagai ibu rumah tangga, peran sebagai orang tua dan berperan sebagai isteri.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

(Binapenta dan PKK). Objek ini dipilih karena Ditjen Binapena dan PKK merupakan salah satu Direktorat Jenderal yang memiliki Sub Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus yaitu lebih memperhatikan kaum perempuan/wanita dalam memberikan pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka hal inilah yang menjadi alasan penulis memilih untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Ditjen Binapenta dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan R.I”.

I.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilaksanakan di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Januari – Juli tahun 2016. Karena keterbatasan waktu dan tenaga maka penelitian ini hanya uji kuesioner. Penulis mencoba menganalisa Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan R.I.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap stress kerja
- b. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh langsung terhadap stress kerja
- c. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- d. Apakah Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- e. Apakah Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- f. Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui stress kerja

- g. Apakah Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh tidak terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui stress kerja

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan R.I

b. Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan/atau pejabat pembina sumber daya manusia pada Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan R.I. dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan SDM khususnya tentang Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan R.I :

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan (1) bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan “Veteran” Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- 2) Sebagai bahan informasi bagi para pembaca, pemerhati bidang Sumber Daya Manusia dan sekaligus sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
- 3) Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada organisasi dalam mengelola produktivitas pegawai.