

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya zaman akan terus mengalami perubahan. Zaman sekarang berbeda dengan zaman-zaman terdahulu. Bisa kita lihat pada zaman dahulu kebebasan seorang wanita sangat terbatas, wanita dilarang atau tidak diizinkan bekerja. Pekerjaan wanita hanya sebatas di rumah saja mengurus semua kebutuhan dan keperluan rumah seperti memasak, bersih-bersih, mengurus anak, dan lain sebagainya. Pendidikan bagi seorang wanita pun dianggap tidak penting karena banyak masyarakat yang beranggapan setinggi-tingginya pendidikan wanita ujung-ujungnya akan kembali ke dapur (mengurus rumah).

Saat ini keadaan sudah banyak berubah. IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) berkembang dengan pesatnya dan mempengaruhi kualitas dari Sumber Daya Manusia. Perlahan kesetaraan gender pun mulai terlihat, wanita sedikit demi sedikit mulai terbuka pemikirannya dan mereka lebih berani untuk mengeksplor dirinya. Seperti yang kita ketahui saat ini banyak wanita yang ingin ikut andil dalam bekerja bukan hanya untuk eksistensi diri melainkan membantu perekonomian keluarga seperti mencari uang tambahan untuk membantu suami (Wirakristama, 2011). Hal ini dibuktikan dalam data BPS terkait tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin tahun 2019-2021 untuk perempuan setiap tahunnya mengalami peningkatan bahkan peningkatannya termasuk sangat signifikan. Beda halnya dengan laki-laki untuk presentase tiap tahunnya menurun dari tahun sebelum-sebelumnya.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut Jenis Kelamin 2019-2021

Jenis kelamin	2019	2020	2021
---------------	------	------	------

Perempuan	55,51	61,26	66,35
Laki-laki	82,59	71,20	69,39
Laki-laki + perempuan	69,39	66,35	74,20

Sumber: Sakernas Agustus, BPS 2021

Wanita bekerja bukanlah fenomena yang baru dalam masyarakat Indonesia, karena saat ini banyak wanita yang menginginkan setelah lulus sekolah langsung bekerja. Dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa dengan bekerja wanita memperoleh rasa pemenuhan diri dan kepuasan disaat mereka bekerja. Pekerjaan sebetulnya dapat dimanfaatkan oleh wanita sebagai sarana untuk menjadi produktif, kreatif, dan memperoleh harga diri dan rasa hormat. Sehingga dalam pasar kerja peranan wanita mulai diperhitungkan dan semakin lama semakin penting (Wiladatika, 2016)

Permasalahan yang masih menjadi pembicaraan terkait pria dan wanita adalah perbedaan gender yang menimbulkan ketidakadilan, ketimpangan, dan dalam dunia ketenagakerjaan adanya perbedaan kesempatan kerja antara pria dan wanita. (Wiladatika, 2016) Seharusnya kemampuan individu tidak dihubungkan dengan aspek biologis khususnya jenis kelamin. Apapun jenis kelaminnya pria atau wanita memiliki kesempatan yang sama tidak dibeda-bedakan karena tidak hanya pria saja yang dapat menduduki posisi penting di suatu pekerjaanya atau organisasi misalnya bahkan wanita memiliki kesempatan yang sama dibuktikan dengan adanya presiden wanita Megawati Soekarno Putri, Hal tersebut membuktikan bahwa wanita juga mampu menduduki posisi atau jabatan yang tinggi bahkan menjadi pemimpin sekalipun.

Sesuai dengan kodrat sebagai seorang wanita ada peran tersendiri yang wajib dijalankan terutama bagi wanita yang sudah berkeluarga. Dia akan memiliki multi peran

atau peran ganda yang berbeda, peran keluarga dan peran pekerjaan yaitu menjadi seorang istri dengan melayani suami dan menajadi seorang ibu dengan mendidik anak-anaknya. Dalam menjalankan peran-peran tersebut pasti akan timbul sebuah konflik, karena adanya pertentangan antara tanggungjawab yang dimilikinya sebagai ibu rumah tangga serta tugasnya dalam dunia kerja.

Hal tersebut menjadi tantangan atau bahkan cobaan. Apabila dalam menjalankan peran tidak bisa mengatur diri, waku, dan tenaga untuk menyeimbangkan antara dua peran tersebut maka akan adanya konflik yang terjadi, yaitu konflik peran ganda (Tjokro & Asthenu, 2017) Contohnya seorang karyawan wanita lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja maka semakin berkurang atau sedikit waktu mereka bersama keluarga. Konflik tersebut bisa berpengaruh pada psikologis seseorang yang menjadikan dirinya merasa mengalami tekanan sehingga timbul stres. Dampak konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bisa dilihat melalui menurunnya komitmen, penurunan kinerja, dan meningkatnya absensi karyawan (Howard & Donofrio, 2004). Pengaruh dari penurunan kinerja terdapat tiga faktor yaitu, *faktor individu* (kemampuan dan ketrampilan atau mental dan fisik), latar belakang (keluarga, pengalaman, dan lainnya), dan demografis (asal-usul, umur, dan lainnya). Kedua *faktor organisasi* (Kepemimpinan, sumber daya, struktur organisasi, kompensasi dan job description. Ketiga *faktor psikologis* (motivasi, persepsi, pola belajar, dan sikap kepribadian) (Gibson et al, 1995).

Sektor perbankan di Bank Madina Syariah Yogyakarta seperti yang dikatakan oleh HRD jumlah karyawan wanita jika dibandingkan dengan karyawan pria lebih sedikit. Jumlah karyawan wanita yang sudah menikah lebih banyak dari yang belum menikah. Sehingga untuk melihat konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan wanita di bank tersebut bisa terlihat jelas. Jika bekerja di sektor perbankan rutinitas di kantor tiap harinya sudah sangat terstruktur bahkan cenderung monoton dari masuk

sampai pulang kerja.

Karyawan dituntut untuk masuk pagi sesuai peraturan yang sudah ditentukan di mana apabila seorang wanita yang sudah menikah, pagi hari pasti akan sibuk untuk mengurus pekerjaan rumahnya masing-masing. Bedanya dengan ibu rumah tangga yang memang mereka tidak perlu membagi waktunya dengan pekerjaan karena ibu rumah tangga memang fokus untuk mengurus rumah. Sedangkan wanita karir mereka harus bisa membagi urusan rumah dengan pekerjaannya. Apabila ada kesalahan dalam manajemen peran dan waktu pasti akan ada salah satu yang terbengkalai. Misalnya datang ke kantor terlambat atau di rumah tidak sempat menyediakan sarapan untuk suami dan anak-anak. Hal tersebut sangat mungkin terjadi.

Saat siang hari di mana sudah saatnya jam istirahat tetapi masih ada karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan target, mengejar deadline, dan masih banyak lagi yang dapat menimbulkan stress atau tekanan-tekanan lain. Saat sore hari sudah waktunya untuk pulang tetapi masih ada yang lembur. Hal tersebut membuat lebih banyaknya waktu yang dihabiskan di kantor daripada di rumah.

Adanya dinamika dalam rumah tangga bisa menimbulkan faktor yang positif atau bahkan negatif untuk pekerjaan. Berbahaya apabila faktor negatif yang lebih dominan seperti tidak adanya dukungan dari keluarga atau tidak diijinkannya bekerja. Ada saat juga wanita berperan ganda ini akan memilih salah satu peran atau peran yang dipilih akan berubah sewaktu-waktu seperti yang pernah terjadi di Bank Madina Syariah sebelum-sebelumnya. Seperti yang dikatakan oleh pimpinan direksi, karena suami pindah tugas maka pada akhirnya timbul sebuah dilema yang mengharuskan karyawati memilih *resign* dari pekerjaan, mengasuh anak karena perlunya perlakuan khusus dari seorang ibu dan pada akhirnya juga akan memilih untuk *resign*. Hal seperti itu bisa berubah-ubah dan terjadi kapan saja. Dalam porsi bekerja seluruh karyawan baik pria maupun wanita disama ratakan, tidak adanya perbedaan karena memandang gender

seseorang. Hal tersebut yang dapat memicu timbulnya sebuah konflik, sehingga pemilik peran ganda harus memiliki strategi penyelesaian konflik yang baik agar antara pekerjaan kantor dan rumah dapat stabil.

Dari berbagai permasalahan yang sudah diuraikan secara detail tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Strategi Coping dan Konflik Peran Ganda Pada Karyawan Wanita (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik peran ganda pada karyawan wanita di Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana strategi coping pada karyawan wanita yang berperan ganda di Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui konflik peran ganda pada karyawan wanita Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui strategi coping yang digunakan dalam konflik peran ganda pada karyawan wanita Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan

strategi manajemen konflik peran ganda pada karyawan wanita.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi prodi

Dapat memberikan sumbangan ilmu melalui penelitian mengenai strategi manajemen konflik peran ganda pada karyawan wanita di lembaga perbankan.

b. Bagi lembaga

Dapat menjadikan pertimbangan dan referensi mengenai strategi manajemen konflik peran ganda pada karyawan wanita di perbankan.

c. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan baru atas hasil penelitian yang dilakukan dan dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan ketika perkuliahan.