BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan budaya menyangkut peran perempuan dalam kehidupan telah terjadi secara dinamis. Semula perempuan hanya dikonotasikan sebagai pekerja domestik (*homemaker*) dan dinilai tidak memberikan kontribusi pada aktivitas di luar rumah, namun sekarang perempuan sudah banyak yang terlibat aktif dalam pekerjaan di luar rumah (Rahayu, 2015). Kaum perempuan saat ini telah banyak bekerja di berbagai sektor formal seperti pekerja pabrik, akademisi, teknisi, pekerja profesional, dan berbagai jenis pekerjaan lainnya yang semula hanya dinilai cocok untuk pekerja dengan jenis kelamin laki-laki.

Rahayu (2015) mengungkapkan data mengenai tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan, yaitu pada tahun 1980 sebesar 32,43%, persentase tersebut berkembang menjadi 38,79% pada tahun 1990, dan pada tahun 2014 telah mencapai 50,22%. Persentase tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan diprediksikan akan terus mengalami kenaikan untuk tahun-tahun yang akan datang. Data tersebut didukung oleh pernyataan Endang Sih Prati (Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UGM Yogyakarta) dalam sebuah diskusi *Economics Talk* yang diadakan oleh Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2014 mencapai 54,44% (www.media-release.info, 2015).

Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan sebagaimana dijelaskan di atas, memberikan informasi bahwa dunia kerja mengakui eksistensi perempuan dalam bekerja. Terdapat banyak perusahaan yang tidak melakukan diskriminasi *gender* dalam merekrut karyawan. Ketika

perempuan dinilai memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan laki-laki untuk sebuah posisi tertentu, maka tenaga kerja perempuan tersebut yang akan diterima bekerja di perusahaan. Banyaknya tenaga kerja perempuan yang menempati posisi-posisi tertentu, dan bahkan terdapat banyak perusahaan yang memiliki karyawan lini manajerial dengan jenis kelamin perempuan menunjukkan peran perempuan yang tinggi dalam dunia kerja.

Meskipun karyawan perempuan bisa disejajarkan dengan karyawan laki-laki dalam hal kemampuan teknik maupun keahlian bekerja, namun menurut Yenny Zannuba Wahid (Putri Abdurrahman Wahid) dalam diskusi *Economics Talk* yang diadakan oleh Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta juga menyatakan bahwa perempuan memiliki lima kodrat yang berbeda dengan laki-laki, yaitu: menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, dan monopause (www.media-release.info, 2015). Pengakuan terhadap lima kodrat perempuan tersebut menyebabkan perusahaan-perusahaan memberikan perlakuan berbeda kepada karyawan perempuan, diantaranya adanya kebijakan cuti menstruasi maupun cuti hamil.

Berkaitan dengan perlakuan terhadap karyawan perempuan, bahkan Bapak Jusuf Kalla (Wapres Republik Indonesia) memberikan wacana untuk memotong waktu kerja untuk karyawan perempuan mulai tahun 2015. Pemotongan waktu kerja untuk karyawan perempuan dengan alasan bahwa perempuan yang bekerja sebagai karyawan berarti memiliki peran ganda yaitu sebagai kepala rumah tangga dan pekerja. Pengurangan jam kerja karyawan perempuan yang direncanakan tersebut disetujui oleh sejumlah perusahaan, seperti PT Indofarma Tbk (Srinigrum, 2015). Wacana pengurangan jam kerja karyawan perempuan juga dinyatakan oleh Hudaya Latukonsina (Kepala Disnakertrans Provinsi Banten) bahwa pengurangan jam kerja karyawan perempuan dinilai sebagai bentuk perhatian terhadap

hak dan kewajiban perempuan khususnya untuk perempuan yang sudah berkeluarga maupun yang telah memiliki anak karena perempuan secara kodrat harus mendidik anak (Deslatama, 2014).

Namun wacana tersebut tidak disetujui oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) bahwa pengurangan jam kerja perempuan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan perempuan karena produktivitasnya akan mengalami penurunan (Dewi dan Budiawati, 2014). Penolakan juga dinyatakan oleh Yuniyanti Chuzaifah (Ketua Komnas Perempuan) dengan menyatakan bahwa pengurangan jam kerja berpotensi mendiskriminasi perempuan karena jika wacana tersebut direalisasikan maka banyak perusahaan yang akan lebih memilih karyawan laki-laki sehingga kesempatan pengembangan karir oleh karyawan perempuan menjadi semakin terbatas (Gabrillin, 2014).

Berdasarkan fenomena di atas, bisa digaris bawahi bahwa perlakuan yang berbeda untuk karyawan perempuan seperti pengurangan jam kerja dinilai akan menurunkan kinerja dan bahkan dianggap sebagai bentuk diskriminasi kaum perempuan di tempat kerja. Di sisi yang lain, wacana pengurangan jam kerja karyawan perempuan didasari oleh pertimbangan bahwa wanita yang bekerja di luar rumah sebenarnya memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja sehingga ketika karyawan perempuan tidak bisa menjaga keseimbangan dua peran tersebut justru bisa menyebabkan adanya konflik yang bisa mempengaruhi kualitas pekerjaan.

Pembuktian empiris melalui penelitian mengenai kinerja karyawan perempuan dan peran ganda seorang perempuan yang bekerja luar rumah sehingga memicu terjadinya konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dilakukan oleh Nart dan Batur (2013) di Turki. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kinerja dan stres

kerja. Penelitian ini memposisikan konflik kerja-keluarga sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain termasuk kinerja karyawan.

Konflik kerja-keluarga dipahami sebagai bentuk konflik karena adanya peran ganda dari karyawan yaitu peran dalam rumah tangga dan peran dalam pekerjaan (Nart dan Batur, 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya ketika konflik kerja-keluarga semakin kuat menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Penelitian empiris lain yang mendukung temuan penelitian tersebut dilakukan oleh Hanif dan Naqwi (2014) pada karyawan rumah sakit di Pakistan, temuan penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh negatif konflik kerja-keluarga terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan keluarga juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kualitas kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Dalam konflik kerja-keluarga peran ganda yang dialami ibu rumah tangga serta bekerja dapat mengakibatkan terjadinya stres antara lain, karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Fenomena stres kerja yang dialami oleh karyawan juga memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nart dan Batur (2013) maupun penelitian Khan (2015) juga mendapatkan temuan sama

bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Profesi guru adalah profesi yang saat ini dibutuhkan di Indonesia sebagai negara berkembang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan bahwa kebutuhan peningkatan akan profesi guru di seluruh Indonesia meningkat 7-10 ribu guru pertahunnya (2011).

Pada guru SMP Swasta di Surabaya Timur terdapat guru-guru perempuan yang sempat mengalami kejenuhan dalam bekerja, merasa waktu berjalan sangat lama ketika sedang mengajar, ingin lekas segera pulang dan tidak senang jika harus bekerja melebihi pada jam kerjanya, (Tanudjaja, 2013).

Menurut Radhiatul (2015), guru merupakan pekerjaan yang beresiko *burnout* dengan dimensi kelelahan emosi, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi kerja. Berdasarkan survey diketahui sebagian guru perempuan sekolah autis di Kota Padang mengalami konflik peran ganda dan *burnout*, bagi guru perempuan agar dapat menyeimbangkan pelaksanaan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga agar tidak terjadinya konflik peran ganda sehingga mengurangi risiko *burnout*.

Berdasarkan fenomena mengenai tenaga kerja perempuan yang rentan mengalami konflik kerja-keluarga karena peran ganda perempuan yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, maka penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh konflik kerja-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini ini berguna sebagai referensi pengambilan keputusan manajemen perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perempuan.

1.2. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan di Surabaya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan di Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kinerja guru perempuan di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru perempuan di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
 - a. Memberikan masukan kepada manajemen personalia (*human resources manager*) dalam merumuskan berbagai kebijakan mengenai karyawan perempuan khususnya untuk menekan stres kerja agar tidak menurunkan kinerja karyawan
 - b. Memberikan wacana mengenai tenaga kerja perempuan khususnya kepada wirausahawan yang akan merekrut karyawan sehingga bisa mempersiapkan berbagai kebijakan untuk tenaga kerja perempuan yang akan direkrut

2. Manfaat akademis

- a. Menjadi referensi kepada peneliti lanjutan yang mengambil tema yang serupa untuk waktu yang akan datang.
- b. Memberikan tambahan perbendaharaan kepastakaan di lingkungan universitas mengenai pengaruh konflik kerja-keluarga, stres kerja terhadap kinerja guru perempuan di Surabaya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dari skripsi ini disusun dalam lima bab dengan deskripsi sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepastakaan: penelitian terdahulu, landasan teori mengenai kinerja karyawan, konflik kerja-keluarga, stres kerja, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian, pengujian data, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dari hasil penelitian dan saran untuk perbaikan.