

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja dalam era modern sekarang ini telah menjadi fenomena yang menarik untuk di cermati, karena masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat pada umumnya dan institusi pada khususnya, terlebih dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan.

Terjadinya perubahan pola angkatan kerja ini dapat dilihat pada angkatan kerja di Indonesia, di mana pada tahun 2009 jumlah wanita yang bekerja sebanyak 39.946.327 atau sebesar 38% dari jumlah keseluruhan tenaga kerja pria dan wanita yang bekerja sebesar 104.485.444. Tahun 2010 jumlahnya meningkat menjadi 41.435.830 atau sebesar 38,6% dan tahun 2011 jumlah ini meningkat mencapai 39% atau sebesar 43.658.539. Selanjutnya pada tahun 2012 mengalami penurunan 43.323.164 atau sebesar 38,4% (web:pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id).

Perubahan pola ini juga terjadi di negara-negara berkembang, di mana semakin banyak wanita menjalankan peran ganda sebagai wanita bekerja dan pengurus rumah tangga. Terjadi juga fenomena yang menarik dimana semakin banyak wanita menduduki jabatan-jabatan strategis di perusahaan-perusahaan. Beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya wanita ke dunia kerja di antara adalah faktor ekonomi, misalnya kebutuhan untuk self

supporting, karena suaminya bekerja, adanya efek inflasi terhadap *budget* rumah tangga, perubahan pandangan terhadap standar hidup yang layak dan serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita. Proses industrialisasi memisahkan ruang hidup dari ruang untuk produktivitas ekonomi. Pria meninggalkan rumah sepanjang hari untuk bekerja, sementara wanita dan anak-anak tinggal dirumah. Bagi pria, rumah merupakan tempat untuk berlindung dari kerja keras, tempat untuk memanfaatkan waktu senggang mereka, tempat istirahat dan bermain. Wanita ditunjukkan sebagai pemegang tanggung jawab untuk memelihara rumah dan mempersiapkan keluarga untuk melakukan aktivitas mereka dan menjadi penghibur anggota keluarga yang lain. Bagi wanita rumah merupakan tempat kerja dan tempat untuk memanfaatkan waktu senggang mereka. Tetapi dengan masuknya wanita ke dunia kerja diluar rumah, peranan pria menjadi berubah. Pria ikut terlibat dalam berbagai urusan keluarga dan pemeliharaan rumah.

Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*to worked family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya ekstra pendapatan yang mereka terima, keluarga dapat menghadapi inflasi dan kasus-kasus lain yang menuntut peningkatan daya beli secara substansial. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak.

Berdasarkan penelitian yang ada wanita bekerja tetap dituntut untuk menjalankan tanggungjawab mereka sebagai pemelihara rumah tangga. Menurut Biemat dan Wortman (1991) dalam Cahyaningdyah (2009), bagi wanita professional yang mempunyai status karir yang relatif sama dengan suami mereka ditemukan adanya pola tradisional dalam distribusi tugas pemeliharaan anak dan tanggungjawab keluarga lainnya yang dianggap merugikan karir wanita lebih jauh dikatakan wanita mempunyai tanggungjawab yang lebih besar untuk urusan rumah tangga dibanding suami mereka. Keluarga menjadi domain pusat yang penting bagi kehidupan wanita dan pekerjaan menjadi domain lain yang tidak kalah penting.

Hal ini potensial menimbulkan konflik antara dua peranan yang harus dilakukan dalam kedua domain tersebut. Konflik peranan dalam diri individu dimana tekanan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan ini disebut dengan *work family conflict*. Konflik peranan ini bagi perusahaan akan menimbulkan biaya yang tinggi bila tidak dikelola dengan baik. Biaya tinggi bisa muncul dari adanya tingkat absensi yang tinggi, produktivitas yang tidak optimal karena adanya tekanan dalam kehidupan keluarga bahkan biaya tinggi bisa muncul dari adanya *turn over* (keluar masuk) karyawan yang tinggi. Penelitian ini akan menganalisis masalah seputar konflik pekerjaan keluarga bagi dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Peneliti menganggap masalah ini menarik untuk diteliti mengingat budaya masyarakat Indonesia yang masih paternalistik, yang menempatkan

wanita sebagai pengelola rumah tangga yang utama sekaligus memelihara

mempunyai peranan lain yaitu sebagai pekerjaan diluar rumah. Sedangkan dalam masyarakat barat yang sudah lebih menempatkan kedudukan pria dan wanita secara sejajar, termasuk dalam pengelolaan rumah tangga, tapi secara aktual kaum wanitanya tetap mengalami konflik pekerjaan keluarga. Kondisi demikian menimbulkan dugaan wanita pekerja dalam masyarakat Indonesia mengalami tingkat konflik pekerjaan keluarga yang lebih besar dibandingkan wanita barat.

Perbedaan tanggungjawab yang disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang dianggap harus lebih bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga dibandingkan pria memunculkan konflik peran dalam diri wanita pekerja. Konflik peranan dalam domain pekerjaan dan keluarga menjadi masalah yang harus dikelola dengan baik oleh individu maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penyusunan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana dukungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Bagaimana tekanan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

4. Bagaimana dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini dapat memperoleh jawaban dari masalah-masalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis bagaimana dukungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis bagaimana tekanan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis bagaimana dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, tekanan keluarga, dukungan keluarga dan kinerja karyawan sekaligus menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dapat memberikan informasi bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bahwa tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, tekanan keluarga dan dukungan keluarga bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadikan masukan untuk mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja.

3. Bagi Akademik/Jurusan/Fakultas

Sebagai perbandingan dan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang permasalahannya sama dengan penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bacaan untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta khususnya Fakultas Ekonomi dan sebagai data bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.