

Peran Ganda Wanita Sebagai Wanita Karier di Badan Pusat Statistik Kota Palembang

Rossi¹, Hasmawaty AR², Emi Suwarni³

Program Studi Manajemen-S2 Universitas Bina Darma Palembang
rossi.junitai@gmail.com¹, hasmawaty@binadarma.ac.id², emi.suwarni@binadarma.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini mengambil tema peran ganda wanita sebagai wanita karir di BPS Kota Palembang. Latar belakang masalah ini adalah ditemukannya konflik peran yang dihadapi oleh beberapa pegawai wanita di BPS kota Palembang atas peran ganda yang diembannya. Peran ganda tersebut meliputi peran domestik dan peran publik. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan subyek pegawai wanita di BPS kota Palembang yang telah menikah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai wanita yang mengalami konflik atas peran ganda yang diembannya. Hal ini disebabkan karena kurang bisa membuat manajemen waktu, manajemen keluarga dan manajemen pekerjaan yang baik. Peran ganda pegawai wanita di BPS kota Palembang meliputi peran domestik: sebagai istri dan ibu, dan peran publik: peran sosial dan finansial. Peran ganda ini berpotensi menimbulkan sikap dan motivasi kerja yang negatif. Kehadiran faktor eksternal seperti pihak keluarga di luar keluarga inti dan pembantu dapat menunjang keberhasilan peran ganda ini.

Kata Kunci: Wanita Karir, Peran Ganda, Pengembangan Karir

1 PENDAHULUAN

Timbulnya banyak perubahan-perubahan karena pembangunan dan perkembangan zaman yang sedang berjalan sekarang dimana salah satu perubahan itu adalah terbukanya kesempatan untuk wanita bekerja semakin luas sehingga kegiatan wanita tidak bertumpu pada keluarga saja tetapi bisa lebih mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kesempatan yang sama dengan pria yang diperoleh wanita adalah kesempatan pendidikan dan kesempatan bekerja. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga. Wanita yang pada jaman dulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anak saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja. Namun menjalani dua peran sekaligus, baik sebagai seorang wanita karir sekaligus menjadi ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Wanita karir yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Namun menjalani dua peran sekaligus, baik sebagai seorang wanita karir sekaligus menjadi ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Wanita karir yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari

pada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Wanita dengan peran tersebut terbagi perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, Sedyono & Hasibuan (Setyowati, 2003) mengemukakan bahwa salah satu tantangan terbesar bagi wanita karir adalah persepsi tentang kekurangan waktu, perasaan bahwa adanya perbedaan yang sangat besar antara waktu yang dimiliki dengan jumlah tugas yang harus dikerjakan.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Parasuraman, 1987; yaitu : Konflik peran ganda adalah terdapat bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan.

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya

1. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya (Greenhaus dan Beutell 1985).

2 STUDI KASUS PADA KANTOR BPS KOTA PALEMBANG

Penelitian dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Palembang terhadap 16 orang hanya 3 orang terpilih sebagai informan. Kasus yang diamati dan dianalisis adalah berkurangnya konsentrasi beberapa pegawai terhadap pekerjaan, sulit menugaskan salah satu pegawai untuk dinas ke luar kota dan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang pada saat jam kantor . Data dikumpulkan melalui wawancara yang mendalam dengan beberapa orang informan penelitian yaitu Kepala Seksi IPDS, Staf IPDS dan Staf Nerwilis

3 ANALISIS DAN PEMBAHASAN KASUS

. Peran ganda wanita sebagai wanita karier di kantor Badan Pusat Statistik Kota Palembang yang terjadi dapat digambarkan dari dua sektor yaitu peran pegawai wanita di sektor domestik dan peran pegawai wanita di sektor non domestik atau publik. Gambaran fenomena pegawai wanita yang telah berkeluarga dalam menghadapi situasi domestik dan fungsi utamanya sebagai seorang istri dan seorang ibu, dapat dilihat dari deskripsi informan penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh seorang pegawai wanita berinisial "RV". Pegawai ini menceritakan bahwa fungsi dan perannya sebagai seorang istri dan seorang ibu tidak terabaikan karena perannya sebagai pegawai. Hal ini dibuktikan dengan terlaksananya kewajiban sang ibu dalam mengurus pendidikan anak-anaknya. Ibu yang bersangkutan juga tetap melaksanakan

kewajibannya sebagai seorang istri dengan selalu menyiapkan keperluan suami dan anak-anaknya. Hal ini ditunjang dengan kehadiran seorang pembantu rumah tangga.

Peran ganda wanita merupakan masalah yang sering dihadapi wanita bekerja. Pada hakekatnya permasalahan peran ganda wanita bukan pada peran itu sendiri, melainkan adalah akibat atau dampak yang ditimbulkannya pada keluarga. Dari hasil wawancara yang mendalam pada ketiga informan didapat hasil sebagai berikut:

Informan yang pertama kesulitan yang dihadapinya yaitu jika ditugaskan dari kantor untuk dinas ke luar kota, pegawai tersebut berkeberatan atau menolak karena tidak bisa meninggalkan anak yang masih dalam usia balita.

Informan yang kedua kesulitan yang dihadapinya ketika pembantu rumah tangga yang biasa mengurus anaknya tidak datang maka pegawai tersebut membawa anaknya ke kantor. Sambil melakukan aktivitas kantor pegawai tersebut mengasuh anaknya sehingga konsentrasi dalam pekerjaan yang menjadi beban tanggung jawabnya berkurang yang berdampak pada produktifitas pekerjaannya pun menurun.

Informan yang ketiga kesulitan yang dihadapi pegawai tersebut dalam kepengurusan domestik rumah tangganya dilakukan sendiri karena tidak ada pembantu rumah tangga yang membantunya. Dampak dari itu semua pegawai tersebut sering terlambat ke kantor dan terkadang pulang saat jam kantor untuk mengurus anaknya sehingga produktifitas dan kinerja pegawai tersebut menurun.

Dari informasi diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga informan tersebut mengalami konflik peran ganda dimana waktu yang dibutuhkan untuk keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan pekerjaan di kantor (*Time-based conflict*). Karena tekanan dari salah satu peran yaitu mengurus keluarga yang mempengaruhi kinerja di tempat pekerjaan (*Strain-based conflict*). Pola perilaku di kantor tidak bisa diterapkan di rumah begitu juga sebaliknya pola perilaku di rumah tidak bisa diterapkan di kantor (*Behaviour-based conflict*)

Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pengaruh negatif dari konflik peran ganda terhadap pengembangan karir berarti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda terjadi dalam kehidupan seorang pegawai wanita yang telah berkeluarga akan membuat pengembangan karirnya menurun. Seperti halnya kinerja, pengembangan karir seorang pegawai wanita yang telah berkeluarga juga dipengaruhi oleh jumlah serta umur anak. Pegawai wanita yang telah berkeluarga cenderung akan memilih keluarga dibandingkan dengan karirnya. Seperti yang diungkapkan oleh RV (34 tahun)

“...saya pernah dapat surat teguran karena sudah tiga kali saya menolak untuk ikut diklat PIM IV padahal jabatan kasi sudah saya jalani. Saya menolak itu karena kondisinya gak tepat, panggilan pertama saya lagi hamil anak pertama, panggilan kedua saya baru melahirkan anak kedua dan panggilan ketiga umur anak yang ketiga belum satu tahun dan suami saya juga lagi pendidikan diluar kota selama dua tahun. Jadi tidak mungkin saya meninggalkan anak-anak...”

Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang ibu, pegawai akan lebih memperhatikan perkembangan anaknya dibandingkan dengan karirnya, misalnya untuk melanjutkan studi atau menempati jabatan yang lebih menguras waktu di kantor. hal ini menjadi salah satu penyebab menurunnya tingkat pengembangan karir. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wei & Cho (2013) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-kerja (konflik peran ganda) berpengaruh negatif dan membuat pengembangan karir wanita menjadi rendah. Marks & Houston (2002) menemukan bahwa rencana pendidikan dan

karir pegawai wanita secara signifikan dipengaruhi oleh tekanan sosial untuk melepas pekerjaan demi menjaga anak. Seperti yang diungkapkan oleh RS (42 tahun)

“.....akibat dari sering datang terlambat dan banyak tidak hadir dikarenakan anak saya yang dalam keadaan cacat sering sakit, saya pernah mendapat surat teguran dan surat peringatan bahkan sampai kenaikan pangkat saya tertunda. Semuanya saya terima karena kondisi saya saat itu tidak memungkinkan....”

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa konflik bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

Kinerja karyawan tidak berperan penting dalam meningkatkan pengembangan karir. Hal ini dapat berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka pengembangan karir akan semakin menurun. Pengembangan karir mendapat pengaruh yang negative dari adanya konflik peran ganda yang dialaminya, baik langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pengembangan karir dari pegawai wanita BPS Kota Palembang yang telah berkeluarga Seperti yang diungkapkan RS (42 tahun)

“...berhubung untuk saat ini saya belum dapat orang yang bisa membantu pekerjaan domestik saya maka saya harus mengurus keperluan anak-anak sendiri, setelah selesai baru berangkat ke kantor. Ya mau gak mau jadi telat deh ke kantornya kira-kira telat setengah sampai satu jam. Ketika salah satu anak saya ada dalam keadaan sakit saya minta ijin untuk tidak masuk kerja sama sekali. Apalagi salah satu putera saya ada yang cacat berumur 10 tahun jadi perlu perhatian dan waktu yang ekstra untuk mengurusnya. ya apa boleh buat itulah resiko...”

Hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa adanya kesulitan yang dihadapi pegawai wanita untuk mengatur waktunya seperti pada indikator kehadiran sebagai ukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini menyatakan pegawai tersebut belum bisa hadir tepat waktu. Keterlambatan masuk kantor dapat disebabkan karena pegawai tersebut masih sibuk mengurus urusan rumah tangga seperti mengurus suami, memasak sarapan pagi atau mengantar anak pergi sekolah. Hal ini juga terlihat dari penilaian pegawai wanita terhadap konflik peran ganda yang dialaminya mengenai jumlah waktu kerja. Selain faktor pegawai menilai dirinya belum bisa mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan atasannya. Bahkan pegawai tersebut merasa kurang mampu bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang ditentukan.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Secara umum pegawai wanita di kantor Badan Pusat Statistik Kota Palembang memerankan peran gandanya dengan baik yaitu fungsi dan perannya sebagai seorang istri dan seorang ibu tidak terabaikan karena perannya sebagai pegawai
2. Secara umum pegawai wanita di kantor Badan Pusat Statistik Kota Palembang tidak mengalami konflik peran ganda tetapi beberapa pegawai yang menjadi informan ada yang mengalami konflik peran ganda dimana waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (Time-based

conflict). Begitu juga terdapat tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya (Strain-based conflict).

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi tempat bekerja
 - a. Hendaknya menerapkan kebijakan dengan memperhatikan keluhan para pegawai wanita terkait peran gandanya misalkan dalam hal ketersediaan waktu, fasilitas, dan ijin untuk mengurus anak.
 - b. Untuk mengatasi permasalahan pegawai wanita yang tidak memiliki pembantu diharapkan perlu adanya didirikan tempat penitipan anak di kantor BPS Kota Palembang dimana pengelolaannya bisa dilakukan oleh ibu dharma wanita kantor BPS Kota Palembang sehingga para pegawai wanita yang memiliki anak usia balita atau kurang dari sepuluh tahun bisa konsentrasi bekerja tanpa harus merasa khawatir memikirkan perkembangan anak-anaknya.
2. Bagi wanita bekerja yang telah berkeluarga
Sebagai ibu yang bekerja diharapkan terus menjalankan karirnya dan bisa mempertahankan aspek kinerja yang baik dengan tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga. Pegawai wanita harus menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S., 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
2. Frone, MR; Russell, M; Cooper, M L. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface*. Journal of Applied Psychology, Vol.77, No.1, p:65-78.
3. Frone, M. R., Russel, M & Cooper, M. L. (1994), *Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation*, Journal of Management, Vol. 20 No. 3. 565-579.
4. Greenhauss, J. H. & Beutel, N. J. 1985. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, vol 10 No. 1, p. 76-88.
5. Ihromi, TO. (1990). *Para Ibu-Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda*, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta. eJournal Psikologi, Volume 1, Nomor 1, 2013: 58-68
6. Irwanto, dkk. (1991). *Psikologi Umum*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
7. Robbins, Stephen., 2006. *Prilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
8. Munandar, S C Utami. 2001. *Wanita Karier: Tantangan dan Peluang*. dalam

- Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
9. Munandar, S.C Utami. 1985. Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
 10. Kunartinah. 2003. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier sebagai
 11. Akuntan Publik, Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Semarang: P3E STIE Stikubank.
 12. Michelle, Zimbalist Rosaldo & Louise Lamphere. 1974. Women, Culture and Society. Stanford cal.: Stanford University Press.
 13. Robbins, Stephen., 2006. Prilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
 14. Rahmadita Irma. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 58-68
 15. Rachminiwati. (1988). Efek Peran Jenis Kelamin Wanita Bekerja pada Konflik Peran: Studi Deskriptif Terhadap Wanita Bekerja yang Berperan Ganda. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi UI.