

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, yang berperan sebagai seorang pekerja tidak hanya laki-laki saja tapi banyak perempuan yang juga bekerja. “Tenaga kerja perempuan terus meningkat setiap tahunnya”, menurut (Susiana, 2017) Persentasi jumlah pekerja perempuan mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Berdasarkan data dari Dikrektorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan menengah Kemendikbudristek pada semester ganjil tahun ajaran 2022/2023 terdapat 3,3 juta guru diseluruh Indonesia dari total populasi nasional, sebanyak 2,36 juta orang atau 70,84% adalah perempuan sementara jumlah guru laki-laki sebanyak 972,05 ribu orang atau 29,16%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai perempuan di sekolah sangat besar.

Kenaikan jumlah pegawai perempuan menunjukkan bahwa perempuan mendapatkan kesempatan untuk menempati posisi tertentu. Perempuan telah membuktikan eksistensinya dalam dunia pendidikan, tidak jarang banyak dari pegawai perempuan memiliki peran ganda. Di era pembangunan dewasa ini, banyak perempuan yang tidak hanya menjadi ibu rumah tangga saja tetapi juga sebagai sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan (Nasekhah, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan “bentuk proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan manajemen ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2013).

Sekolah yang berdiri dengan baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten untuk meningkatkan citra sekolah. Tentunya sekolah akan menciptakan inovasi baru untuk meningkatkan kinerja pegawai, jika sekolah telah memberikan pekerjaan kepada pegawai secara tidak langsung para pimpinan

sedang memberikan sebuah tantangan baru untuk pegawai. “Agar para pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas barunya, dan bisa menunjukkan bahwa pegawai sekolah memang berkualitas” (Wulandari, 2020). Ketika pegawai tidak bisa melakukan perintah pimpinan dengan baik, maka akan timbul sebuah masalah (konflik) dalam sekolah. Konflik peran atau *role conflict* merupakan keadaan individu ketika menghadapi sebuah pertentangan perilaku, rangkaian pemikiran dan permasalahan yang tidak sesuai dengan ekspektasi, sehingga individu (pegawai) mengalami kesulitan untuk mengambil tindakan dalam sebuah keputusan.

Konflik datang disebabkan adanya ketidakcocokan antara tugas dengan karyawan, atau antara elemen-elemen yang ada pada perusahaan tersebut. Jika konflik dibiarkan terus menerus pada sebuah perusahaan, maka akan timbul sebuah permasalahan yang merugikan perusahaan. Maka seiring berjalannya waktu muncul sebuah reformasi, di mana perempuan tidak lagi diam saja di rumah melainkan pada zaman ini perempuan bisa memperlihatkan kualitas yang ada pada dirinya. Pada masa ini perempuan bisa dikatakan sudah hampir setara dengan kaum laki-laki, karena perempuan bisa bekerja seperti laki-laki. Lalu salah satu alasan perempuan bisa bekerja ialah untuk membantu perekonomian keluarga. (Firmansyah, 2021).

Sekolah tidak bisa menutup diri untuk memperkerjakan pegawai perempuan, yang dibutuhkan sekolah bukan jenis kelamin melainkan keahlian dalam menjalankan tugas sekolah. Bisa dilihat dalam kehidupan rata-rata pegawai perempuan lebih terlihat teliti ketika mengerjakan sesuatu. Tidak hanya urusan pekerjaan saja yang kaum perempuan kerjakan, kaum perempuan yang sudah menikah bisa dibilang mempunyai peran ganda. Di mana di sisi lain mereka harus memikirkan pekerjaan di luar rumah, tetapi di sisi lainnya mereka perlu memikirkan pekerjaan di rumahnya. Tidaklah mudah bagi kaum perempuan menjalankan dua peran sekaligus, menjalankan dua peran sekaligus merupakan salah satu pekerjaan yang cukup sulit. Jika dibiarkan dan tidak segera diatasi dengan Cara yang tepat, maka akan menimbulkan permasalahan baru yaitu *work-family-conflict* (pekerjaan-konflik keluarga) (Darmawati, 2019). Konflik antar pekerjaan dan keluarga (*work-*

family-conflict) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Darmawati, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Idar Riyanto & Juannah (2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon” diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wanita (Juannah, 2020). Selain itu penelitian Wahyu Rahmadelita (2012) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Wanita Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung”, diketahui bahwa konflik peran ganda dan stres kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai fungsional rumah sakit (Rahmadelita, 2012).

Dalam sudut pandang tiap individu, pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial. Tanpa bekerja seseorang tidak akan mampu mencukupi kebutuhan dan keperluan keluarganya. Tanpa keluarga pula seseorang akan merasa sendirian dan tidak ada tempat untuk mencurahkan kasih sayang. Gambaran kehidupan rumah tangga dewasa ini kerap dihadapkan pada sejumlah konflik. Kehidupan yang penuh persaingan antara individu untuk memenuhi kebutuhan, menuntut individu untuk tidak berdiam diri termasuk juga pada kaum perempuan. Seiring perkembangan zaman, semakin berkembang pula emansipasi wanita yang membuktikan bahwa wanita tidak hanya bisa mengerjakan pekerjaan rumah tetapi juga pekerjaan public dalam hal ini sebagai wanita karir.

Terdapat dua permasalahan yang dihadapi perempuan dalam konflik peran ganda, dalam hal ini disatu sisi konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga, dan di sisi lain mengganggu aktivitas bekerja. Berdasarkan studi pendahuluan di SDIT Kecamatan Cibiru bahwa jumlah guru menikah lebih banyak yaitu sekitar 75% dari pada belum menikah. Untuk guru yang sudah menikah terlebih lagi berjenis kelamin perempuan cenderung lebih mudah mengalami konflik peran ganda antara seorang guru dan

seorang ibu rumah tangga. Sedangkan untuk guru yang belum menikah risiko mengalami konflik peran gandanya cenderung lebih kecil dari pada yang sudah menikah, namun tidak menutup kemungkinan juga mengalami konflik peran ganda. Di SDIT Kecamatan Cibiru juga pengajarnya mengalami konflik peran ganda karna bagi setiap perempuan yang sudah menikah khususnya pasti mengalami konflik peran ganda tetapi kembali lagi kepada orangnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai Perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru, karena peneliti belum menemukan penelitian dengan tema yang sama yang meneliti di sekolah. Penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti di Rumah sakit, Perusahaan, kepolisian dan bank. Oleh karena itu penelitian ini berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru”. Adapun urgensi dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana seorang Perempuan yang berperan ganda mampu mengelola konflik peran gandanya sehingga dapat tugas pekerjaan secara efektif dan efisien juga mendorong pada ketercapaian yang tinggi pada kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik peran ganda pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru?
2. Bagaimana kinerja pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan konflik peran ganda pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru

2. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis tujuan penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Sebagai literatur tambahan untuk penelitian mendatang khususnya mengenai konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan agar dapat mempraktikkan teori-teori yang sudah dijelaskan selama masa perkuliahan dan dari hasil membaca beberapa literatur. Peneliti juga menjadi lebih tahu mengenai konflik peran ganda serta kinerja melalui objek riil. Sehingga peneliti dapat menentukan sikap apa yang harus dilakukan ketika menemukan masalah seperti ini di organisasi.

b. Bagi sekolah

Diadakannya penelitian ini dengan harapan dapat membantu sekolah lewat cara seperti menyajikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh dari konflik peran ganda dengan kinerja. Dan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menghadapi konflik peran ganda tenaga pengajar yang dapat mempengaruhi kinerja.

E. Kerangka Berfikir

Konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan “sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dengan peran dari keluarga” (Beutell, 1985). Konflik ini menimbulkan banyak masalah, baik pada kehidupan di keluarga maupun di pekerjaan, karena perempuan berkewajiban untuk mengurus keluarga dengan baik, serta di sisi lain perempuan berkewajiban bekerja

dengan baik. Tetapi, tidak semua perempuan yang dapat menyesuaikannya sehingga terjadilah konflik peran (*work family conflict*) (Utaminingsih, 2017). Konflik peran ganda (*work family conflict*) terjadi ketika kehidupan seseorang saling bertentangan di tempat kerja dengan tanggung jawab dalam kehidupan di keluarga yang dapat menghalangi seseorang untuk memberikan sebagian waktunya pada pekerjaan atau kariernya. Pekerjaan mengganggu waktu kebersamaan dalam keluarga dan berlaku untuk sebaliknya, yaitu keluarga juga dapat mengganggu waktu dalam bekerja (Firmansyah, 2021).

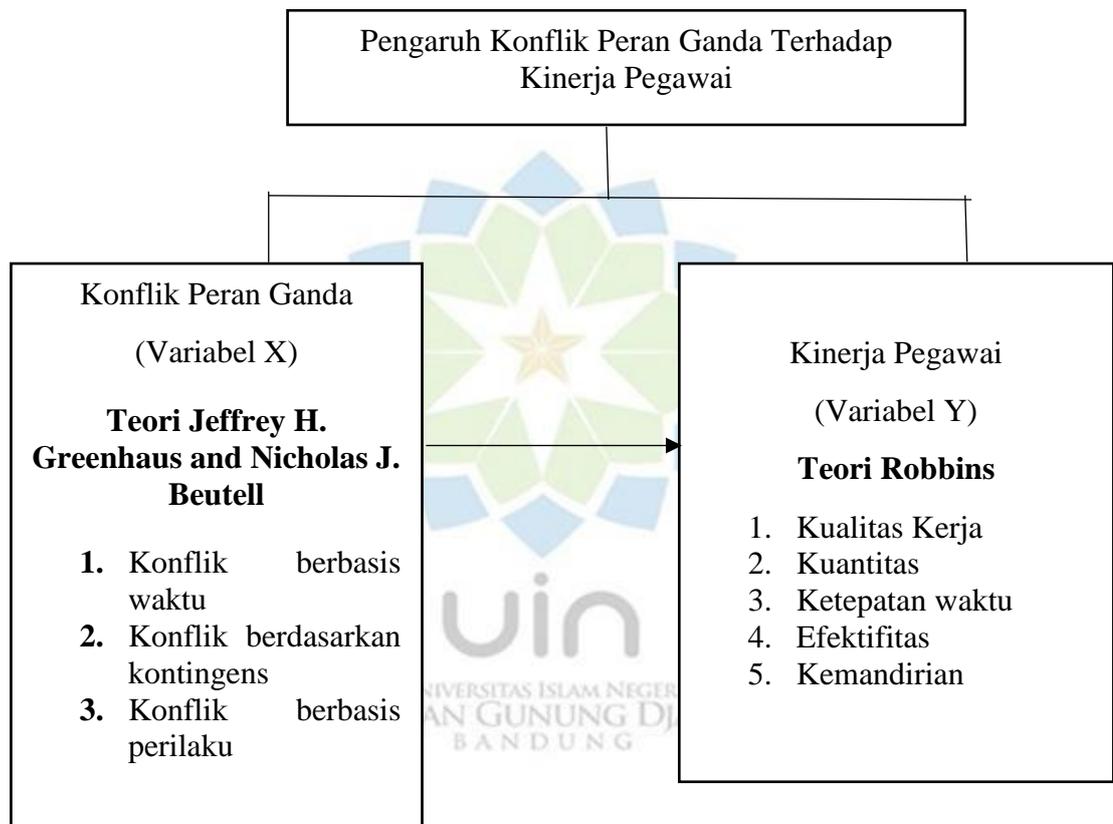
Konflik peran ganda juga merupakan “suatu kondisi yang terjadi dimana segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan terbawa ke dalam kehidupan keluarga atau sebaliknya permasalahan-permasalahan yang ada pada keluarga terbawa pada pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja seseorang”. Karena adanya peran ganda antara pekerjaan rumah yaitu bertanggung jawab mengurus keluarga dengan pekerjaan kantor sebagai pekerja yang diharuskan memenuhi tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas-tugas kantor yang kemudian mengakibatkan terjadinya konflik peran ganda (*work family conflict*). (Darmawati, 2019)

Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell (1985) membagi konflik peran ganda (*work- family conflict*) menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Konflik berbasis waktu (*time based conflict*). Dimana waktu yang terkait dengan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan satu persyaratan (rumah dan kantor) dan bagaimana mengalokasikan waktu untuk melakukan persyaratan lainnya.
2. Konflik berdasarkan kontingens (*strain based conflict*). Hal tersebut terkait dengan tekanan yang ditimbulkan oleh satu peran, yang akan mempengaruhi kinerja peran lainnya, baik itu peran pekerjaan atau peran keluarga.
3. Konflik berbasis perilaku (*behavior based conflict*). Dimana kaitannya dengan kontradiksi antara cara berpikir dan keinginan kedua belah pihak (pekerjaan dan keluarga). Salah satu penyebab terjadinya konflik peran ganda dalam pekerjaan salah satunya penyebabnya adalah dari tempat kerja dan keluarga. Tekanan ini terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga. (Beutell, 1985)

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge yaitu Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan keamandirian. (Judge, 2016)

Berikut gambar kerangka berfikir mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai perempuan dapat diamati pada gambar 1.1.



Gambar 1 1 Kerangka Berfikir

Sumber: Diolah oleh peneliti

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2021).

Berdasarkan kerangka pemikiran serta hasil penelitian yang relevan maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

Ha : Tidak terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru

Ho : Terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai perempuan di SDIT Kecamatan Cibiru

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi salah satu dasar dalam membangun hipotesis untuk penelitian ini, seperti berikut:

1. Penelitian Muhammad Iqbal pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Menggala”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Wanita. Konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala. (Iqbal, 2016)
2. Penelitian Eli Hasmini, Rusni, Nur Hikmah dan Niken Yuniarti pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Danamon makassar dapat diterima.. Koefisien jalur bertanda negative menjelaskan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan kurangnya partisipasi karyawan dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya Kemampuan karyawan dalam menjalankan perannya (Eli Hasmin, 2017)
3. Penelitian Sry Rosita pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Difakultas Ekonomi Universitas Jambi”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dan Stres kerja tidak memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. (Rosita, 2012)

4. Penelitian Nora Pertiwi, Emy Rahmawati dan Setio Utomo pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Konflik pekerja keluarga terhadap kinerja pegawai Wanita Fakultas FISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin secara parsial. (Nora Pertiwi, 2020)
5. Penelitian Intan Kumalasari, Tania Rezki Farha dan Vicky F Sanjaya pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Sebagai Mediasi”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa Disimpulkan bahwa meskipun konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan, konflik peran ganda yang dialami karyawan Wanita tidak selalu berdampak negatif. terhadap penurunan kinerja karyawan Wanita. (Intan Kumalasari, 2020)
6. Penelitian Rokhayatul Karomah pada tahun 2019 dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintexsss Batang)”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa. Hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Wanita menikah. Dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 9,259 dengan probabilitas signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut t hitung 9,259 > t tabel 1,98 atau $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wanita menikah PT. Sukorintex Batang. Hasil pengujian hipotesis (H2) yang dilakukan membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Wanita menikah. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut t hitung (-0,015) dengan probabilitas signifikan 0,988. Berdasarkan hasil tersebut t hitung (-0,015) < t tabel 1,98 atau $p > 0,05$ ($0,988 > 0,05$), maka H_0

diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wanita menikah PT. Sukorintex Batang. Hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wanita menikah. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai sebagai berikut $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($105,211 > 3,10$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat probabilitas signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wanita menikah PT. Sukorintex Batang. (Karomah, 2019)

7. Penelitian Ririn Wedya Putri Mayang Sari pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi Wanita di Polresta Surakarta. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Wanita di Polresta Surakarta. Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja polisi Wanita di Polresta Surakarta. (Sari, 2016)
8. Penelitian Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin dan Abd. Mansyur Mus pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. (Trisna Dewi Burhanuddin H. S., 2018)
9. Penelitian Ni Komang Firda Mustiyana Yanti dan Ni Made Yudhaningsih pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUP Sanglah Denpasar”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. *Family-Work Conflict* (FWC) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. (Yudhaningsih, 2021)

10. Penelitian Abdul Wahab, Arfie Yasri dan Mahfuzil Anwar pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. (Abdul Wahab, 2019).

Dari penelitian terdahulu dan penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama menggunakan konflik peran ganda sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Namun disisi lain terdapat perbedaan yaitu dalam penelitian terdahulu dimana peneliti ada yang menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi dan ada yang menggunakan variabel stres kerja sebagai X2, sedangkan pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan variabel stres kerja.

