

KONFLIK WANITA KARIR DENGAN BEBAN KERJA GANDA (DOUBLE BARDEN)

Hani fitriani

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

hanifitriani9@gmail.com

Liana Dewi Susanti

Institut Agama Islam Negeri Metro

lianadewisusanti@motrouniv.com

Rahma Yudi Astuti

Universitas Darussalam Gontor Ponorogo

rahmayudi695@gamil.com

Diterima: Maret 2020	Direvisi: Maret 2020	Diterbitkan: Juni 2020
----------------------	----------------------	------------------------

Abstrak

The participation of women at this time rather than just demanding equal rights but also expresses its function has the meaning for the development of society Indonesia. conflict of dual role is the simultaneous occurrence of two or more role allotment, which is the fulfillment of a role that will give rise to difficulties in fulfilling the role of the other. Work-family conflict has two components, namely family affairs interfere with work, work-family conflict can arise due to the Affairs of the jobs came family. Conflicts arising as a result of household chores and all the consequences disrupt the performance of the functions of the employment of mothers in the workplace. An adaptive response, linked by characteristics and individual psychology or process which is a consecution of any external action, situation or event that puts the demands of special psychological and or physical person. The results of the work can be accomplished by a person or group of people in an organization in accordance with the authority and responsibility of their respective efforts in order to achieve the objectives of the Organization in question legally, does not violate the law and in accordance with morals or ethics.

Double role conflict can have an impact on work stress, this shows the higher conflict dual role female employees, then the greater the also stress their work. The impact of the conflict on performance of dual role female employees indicating higher role conflict the women, then the lower the performance of them. Work stress is also impacting on the performance of female employees have, i.e. show the higher the stress of work, then the lower the pulakinerja female employees.

Keywords : *Work Conflict, Dual Role Conflict, Female Employee*

Partisipasi perempuan saat ini bukan hanya sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga mengungkapkan fungsinya yang memiliki makna bagi pembangunan masyarakat Indonesia. Konflik peran ganda adalah terjadinya dua atau lebih peruntukan peran secara bersamaan, yang merupakan pemenuhan suatu peran yang akan menimbulkan kesulitan dalam memenuhi peran yang lain. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen yaitu urusan keluarga mengganggu pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul karena urusan pekerjaan datang keluarga. Konflik yang timbul sebagai akibat dari pekerjaan rumah tangga dan segala akibatnya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja. Respon adaptif, dihubungkan dengan karakteristik dan psikologi atau proses individu yang merupakan hasil dari tindakan, situasi atau peristiwa eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik seseorang. Hasil pekerjaan dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab usahanya masing-masing guna mencapai tujuan Organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Konflik peran ganda dapat berdampak pada stres kerja, hal ini menunjukkan semakin tinggi konflik peran ganda karyawan perempuan, maka semakin besar pula stres kerja mereka. Dampak konflik terhadap kinerja pegawai perempuan peran ganda menunjukkan semakin tinggi konflik peran perempuan, maka semakin rendah kinerja mereka. Stres kerja juga berdampak pada kinerja yang dimiliki karyawan wanita, yaitu semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah pulakinerja karyawan wanita.

Kata kunci: Konflik Kerja, Konflik Peran Ganda, Karyawan Wanita

A. Pendahuluan

Perempuan menjadi ibu berarti secara langsung juga sebagai ibu rumah tangga. Secara alamiah perempuan memang berperan sebagai ibu dari anak-anak yang dilahirkannya disamping menjadi pendamping suami. Peran sebagai ibu rumah tangga telah memposisikan perempuan sebagai orang yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab melahirkan anak, menjaga rumah dan taat kepada suami. Implikasi dari posisi perempuan sebagai ibu rumah tangga secara ekonomis perempuan atau istri selalu tergantung pada suami.¹

Seringkali dikatakan bahwa peran perempuan erat kaitannya dengan kewajiban biologisnya yakni mengandung dan melahirkan anak. Sehingga sejak dari masa kecil pun anak perempuan dididik untuk perannya kelak sebagai ibu dan pengurus rumah tangga. Hal tersebut tidak lepas dari adanya pembakuan peran gender sejak kecil. Anak laki-laki diminta membantu orang tua dalam hal tertentu saja, bahkan sering kali diberi kebebasan untuk bermain tidak dibebani tanggung jawab tertentu. Anak perempuan sebaliknya diberi tanggung jawab untuk membantu pekerjaan yang menyangkut pekerjaan rumah (membersihkan rumah, mencuci, memasak) dan menjaga adik. Hal-hal semacam ini secara tidak sengaja telah mengarahkan anak laki-laki berbeda perannya dengan anak perempuan. Melihat fenomena tersebut, anak perempuan sengaja atau tidak sengaja memang telah dipersiapkan sebagai ibu rumah tangga, mengurus rumah, suami dan anak. Sedangkan anak laki-laki sebaliknya, anak laki-laki dipersiapkan sebagai kepala keluarga yang berkewajiban bekerja mencari nafkah.²

Peran ganda yang dijalani perempuan membuat pola interaksi dengan keluarga berlangsung timbal balik dan saling membutuhkan baik ketika berada di dalam maupun di luar rumah. Adapun Pola pengelolaan pendapatan dan pemanfaatan pendapatan keluarga didasarkan oleh tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Perempuan berperan penting dalam rangka pembentukan kehidupan keluarga yang kokoh sehingga tidak terkena pengaruh negatif dari perubahan serta pencapaian suatu keadaan yang sehat, sejahtera dan bahagia, sehingga mendukung terhadap penciptaan masyarakat yang sejahtera, baik lahir maupun batin. Kemampuan dan potensi yang memadai dari perempuan, sebagai istri dan ibu rumah tangga merupakan aspek terpenting dalam

¹ Saptari, Ratna. Holzner, Brigitte, *Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. (Jakarta: PT Anem Kosong Anem. 1997), h. 76.

² Gunarsa, Ny Singgih D, *Psikologi Praktis Anak, Remaja dan Keluarga*, (Jakarta: BPK Gunung Mulya. 2000)

menentukan keberhasilan (penunjang utama strategi suksesnya) suatu rumah tangga (terutama masa depan anak-anak/generasi penerus). Oleh karena itu, diperlukan inovasi dan adopsi yang berkaitan dengan strategi peningkatan kemampuan dan potensi kaum perempuan, sehingga perempuan dapat berperan optimal di sektor domestik secara professional.

Dengan demikian perempuan memiliki peranan yang penting dalam pencapaian suatu keadaan yang sejahtera dalam keluarga sehingga mendukung terhadap upaya tujuan pembangunan nasional. Tekanan ekonomi yang tinggi menyebabkan banyak perempuan yang masuk ke dalam ranah publik untuk bekerja. Oleh karena itu, tak jarang, perempuan harus memikul beban ganda yaitu di sektor domestik dan di sektor publik. Dalam keluarga miskin, peran ganda perempuan ini sangat diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Penghasilan tambahan dari aktivitas perempuan di sektor produktif diharapkan dapat membantu mengatasi masalah ekonomi keluarga. Selain itu, peran perempuan atau istri dalam sektor domestik untuk mengelola sumberdaya keluarga yang dimilikinya diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan keluarga.

Beban ganda (*double burden*) artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Peran ganda perempuan adalah sesuatu yang dapat disimak, diobservasi, dan merupakan fenomena yang bersifat inter subyektif. Peran ganda perempuan membawa konsekuensi pada terjadinya perubahan pranata ataupun struktur sosial di dalam keluarga. Jika peran ganda perempuan menyumbang stabilitas keluarga atau masyarakat, maka hal itu dinilai fungsional dan disebut sebagai perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga. Peran ganda perempuan berarti keterlibatan perempuan secara aktif dalam suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan oleh pribadi perempuan yang diorganisir berlandaskan kemampuan yang memadai, serta turut serta memutuskan tujuan. Peran ganda perempuan merupakan perilaku dan tindakan sosial yang diharapkan dapat menciptakan stabilitas dan harmoni dalam keluarga. Peran reproduksi perempuan seringkali dianggap peran yang statis dan permanen. Walaupun sudah ada peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di wilayah public, namun tidak diiringi dengan berkurangnya beban mereka di wilayah domestic. Upaya maksimal yang dilakukan mereka adalah mensubstitusikan pekerjaan tersebut kepada perempuan lain, seperti pembantu rumah tangga atau anggota keluarga perempuan lainnya. Namun demikian, tanggung jawabnya masih tetap berada di pundak perempuan. Akibatnya mereka mengalami beban yang berlipat ganda. Adanya anggapan bahwa kaum

perempuan memiliki sifat-sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, berakibat bahwa semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggungjawab kaum perempuan. Konsekuensinya banyak kaum perempuan yang harus bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya, mulai dari membersihkan dan mengepel lantai, memasak, mencuci, mencari air untuk mandi hingga memelihara anak.

Di kalangan keluarga miskin beban yang sangat berat ini harus ditanggung oleh perempuan sendiri. Terlebih-lebih jika si perempuan tersebut harus bekerja, maka ia memikul beban kerja ganda. Bias gender yang mengakibatkan beban kerja tersebut seringkali diperkuat dan disebabkan oleh adanya pandangan atau keyakinan di masyarakat bahwa pekerjaan yang dianggap masyarakat sebagai jenis "pekerjaan perempuan", seperti semua pekerjaan domestik, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai "pekerjaan lelaki", serta dikategorikan sebagai "bukan produktif" sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara. Sementara itu kaum perempuan, karena anggapan gender ini, sejak dini telah disosialisasikan untuk menekuni peran gender mereka. Di lain pihak kaum lelaki tidak diwajibkan secara kultural untuk menekuni berbagai jenis pekerjaan domestik itu. Kesemuanya ini telah memperkuat pelanggaran secara kultural beban kerja kaum perempuan.

B. Metode Penelitian

Metodologi adalah suatu pengkajian di dalam mempelajari peraturan-peraturan di dalam penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Dengan menggunakan pendekatan Kualitatif yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel, sumber data dilakukan secara purposive dan snowball teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan "makna".

Data dari penelitian ini adalah dengan mendatangi langsung informan di lapangan seperti karyawan tetap dan karyawan lepas harian di PT Perkebunan Nusantara Unit Tulung Buyut untuk mendapatkan data perpustakaan, maka peneliti mendatangi perpustakaan baik yang di IAIN Metro dan referensi berupa buku-buku yang tersebar.

Di dalam penelitian ini metode yang dipergunakan adalah bersifat penelitian

deskriptif. Metode deskriptif adalah penyelidikan yang menuturkan, menganalisis, mengklasifikasikan, penyelidikan dengan metode survei, interview, observasi, analisis kualitatif.³

C. Faktor-Faktor Seseorang Memiliki Kerja Ganda

Keterlibatan seseorang melakoni peran ganda tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti adanya motivasi, keinginan yang kuat untuk mengaktualisasikan diri, adanya keyakinan dan penilaian positif terhadap diri sendiri akan kemampuan untuk melakukan hal-hal positif yang dapat membawa pada keberhasilan di masa yang akan datang. Tekanan ekonomi yang tinggi menyebabkan banyak perempuan yang masuk ke dalam ranah publik untuk bekerja. Oleh karena itu, tak jarang, perempuan harus memikul beban ganda yaitu di sektor domestik dan di sektor publik. Dalam keluarga miskin, peran ganda perempuan ini sangat diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Penghasilan tambahan dari aktivitas perempuan di sektor produktif diharapkan dapat membantu mengatasi masalah ekonomi keluarga. Selain itu, peran perempuan atau istri dalam sektor domestik untuk mengelola sumberdaya keluarga yang dimilikinya diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan keluarga. Perempuan umumnya dihargai dengan upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Seringkali upah yang dihasilkan oleh istri untuk keluarga dianggap sebagai hasil kontribusi suami terhadap pendapatan keluarga. Kontribusi ekonomi perempuan masih dianggap sekunder dan hanya sebagai pelengkap hasil dari laki-laki.⁴ Sebab perempuan seringkali dipandang sebagai orang kedua yang hanya membantu pasangan (subordinat) berpendidikan rendah, dan memiliki keterbatasan keterampilan untuk menghasilkan kontribusi ekonomi bagi keluarga mengatakan bahwa umumnya perempuan di pedesaan dan berusia muda bekerja karena membutuhkan penghasilan untuk melanjutkan kelangsungan kehidupan keluarga (terutama anak-anak) bukan untuk mengejar karir sehingga menerima berbagai jenis pekerjaan apapun tanpa memperhatikan besarnya pendapatan yang ditawarkan dari lingkungan kerja. Produktivitas perempuan dalam hal ini diukur berdasarkan kontribusi pekerjaan publik yang dibayar, sedangkan pekerjaan perempuan di aspek domestik tidak diperhitungkan. Peran gender di sektor domestik melibatkan peran reproduktif atau domestik yang menyangkut aktivitas

³ Abdurrohman Fanthoni, *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta (2006): 94.

⁴ Nirbhita, Widyayantini. *Pekerjaan Wanita dan Keharmonisan Rumah Tangga*. Jember: Skripsi FISIP Unej. 1997), h. 86

manajemen sumberdaya keluarga (materi, non-materi, waktu, pekerjaan dan keuangan), pengasuhan dan pendidikan anak serta pekerjaan dalam rumah tangga.⁵

Setiap perempuan sebagai pribadi memerlukan hubungan dengan lingkungannya yang memotivasinya, merangsang perkembangannya atau memberikan sesuatu yang ia butuhkan. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan fisik, lingkungan psikis, serta lingkungan rohaniah yang dikandung oleh setiap individu. Perempuan, ketika melihat adanya peluang untuk mengembangkan diri, dan mendapat dukungan dari lingkungan, akan berusaha berprestasi atau berusaha untuk maju. Peluang ini akan membuka kesempatan bagi perempuan berpindah strata. Kesempatan ini mendorong perempuan untuk maju bersaing dan bekerja keras untuk beralih ke strata yang lebih tinggi.

D. Konflik Dalam Kerja Ganda

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Menurut Davis dan 32 konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.⁶

⁵ Ibid h. 106

⁶ Shafiyah, A. *Kiprah Politik Muslimah*, (Jakarta: Gema Insani 2003) h. 113

Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri. konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

E. Stres kerja dan Kinerja Karyawan Wanita

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan

pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic.⁷

F. Dampak Konflik Bagi Karyawan Wanita

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bias dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir.

Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Dengan demikian semakin besar konflik peran ganda pada karyawan wanita, maka akan semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja. Oleh karena itu agar konflik peran ganda karyawan wanita ini semakin meningkat, maka perusahaan lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya atau untuk shift malam untuk karyawan wanita ditiadakan, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik.

Sebagaimana diketahui di atas bahwa konflik peran ganda adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Konflik peran ganda pada pekerja wanita timbul karena seorang ibu sebagai wanita karir berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir, sehingga kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan wanita yang semakin rendah. Oleh karena itu perusahaan sesegera mungkin memperhatikan kondisi psikologis para pekerja wanitanya tersebut, yaitu dengan cara melakukan *sharing* mengenai keluhan-keluhan yang

⁷ Citosudarmo, I. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta (2008).
JSGA Vol. 02 No. 01 Tahun 2020

terjadi, dan perusahaan sesegera mungkin membenahi keluhan-keluhan tersebut, sehingga kondisi kejiwaan wanita pekerja tersebut dapat kembali stabil dan tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.⁸

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis dalam seorang individu yang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Banyak hal yang menyebabkan pekerja wanita stres, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan, kekuatan keuangan, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan dan perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.

Dengan demikian semakin tinggi stres kerja karyawan wanita, maka semakin rendah pula kinerja mereka, oleh karena itu perusahaan harus mampu menekan stres kerja yang terjadi pada karyawan wanitanya, yaitu dengan cara mengurangi jam kerja lemburmereka, menambahkan tunjangan-tunjangan atau bonus, melakukan wisata bersama keluargadan sebagainya, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka para pekerja wanita tersebut akanlebih nyaman dalam bekerja dan tingkat stres kerja juga dapat menurun, serta kinerja mereka juga meningkat.⁹

G. Pendapat Karyawan Wanita Tentang Konflik Yang Dialami Sebagai Penyangga Beban Kerja Ganda

PT Perkebunan Nusantara VII dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan BUMN ini merupakan penggabungan dari PT Perkebunan X (Persero), PT Perkebunan XXXI (Persero), Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu.

⁸ Ivancevich, J. M *Stress and Work: A managerial perspective*. (Glenview, IL: Scott: Foresman and Company . 1980).

⁹ Rini, J. *Stres Kerja*. Dipetik April 12, 2002, dari tim e-psikologi: www.epikologi.com 12 April 2020.

Perusahaan-perusahaan perkebunan tersebut sebelumnya merupakan perkebunan nasionalisasi dari Pemerintah Belanda, terutama eks PT Perkebunan X (Persero) dan PT Perkebunan XXXI (Persero). PT Perkebunan X (Persero) semula adalah perusahaan perkebunan milik Belanda yang beroperasi di wilayah Sumatra Selatan dan Lampung. Melalui proses nasionalisasi, perusahaan tersebut diambil-alih oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 1957. Sementara itu PT Perkebunan XXXI (Persero) pada mulanya berawal dari kebijakan Pemerintah Indonesia pada waktu itu untuk mengembangkan industri gula di luar Pulau Jawa pada tahun 1978. Perusahaan perkebunan ini awalnya merupakan proyek pengembangan PT Perkebunan XXI-XXII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya. Pada tahun 1980, proyek pengembangan ini ditetapkan menjadi badan usaha sendiri dengan nama PT Perkebunan XXXI (Persero) yang berkantor pusat di Palembang. Sementara itu Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) yang berkantor pusat di Jakarta dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya merupakan proyek Perkebunan Inti Rakyat (PIR) yang telah beroperasi sejak tahun 1980-an, tetapi karena rentang kendali yang terlalu jauh mengakibatkan rendahnya efisiensi pengelolaan proyek serta kondisi topografi alam yang cukup berat mengakibatkan tingginya biaya eksploitasi proyek sehingga proyek tersebut berjalan kurang optimal¹⁰

PTPN VII mengelola 14 unit usaha komoditas karet, yaitu:

- Distrik Way Sekampung:
 - Unit Usaha Kedaton. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk RSS (Ribbed Smoked Sheet) dengan kapasitas 10 ton karet kering per hari.
 - Unit Usaha Way Berulu. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk SIR 3L (SIR - Standard Indonesian Rubber) dengan kapasitas 30 ton karet kering per hari.
 - Unit Usaha Pematang Kiwah. Unit usaha ini tidak memiliki kebun budidaya, tetapi hanya memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk SIR 20. Bahan baku dari pabrik ini diperoleh dari kebun-kebun yang berada dalam

¹⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_VII
 JSGA Vol. 02 No. 01 Tahun 2020

wilayah kerja distrik yang sama serta membeli dari petani karet di sekitar pabrik. Pabrik ini memiliki kapasitas 40 ton karet kering per hari.

- Unit Usaha Way Lima. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya karet yang hasil produksinya dikirimkan ke Unit Usaha Kedaton, Unit Usaha Way Berulu, dan Unit Usaha Pematang Kiwah.
- Unit Usaha Bergen. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya karet yang hasil produksinya dikirimkan ke Unit Usaha Kedaton, Unit Usaha Way Berulu, dan Unit Usaha Pematang Kiwah.
- Unit Usaha Trikora. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya karet yang hasil produksinya dikirimkan ke Unit Usaha Kedaton, Unit Usaha Way Berulu, dan Unit Usaha Pematang Kiwah.
- Distrik Way Seputih:
- Unit Usaha Tulungbuyut. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk RSS (Ribbed Smoked Sheet) dengan kapasitas 10 ton karet kering per hari, serta produk SIR 20 dengan kapasitas 40 ton karet kering per hari.
- Distrik Bayuasin:
 - Unit Usaha Tebenan. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk SIR 20 dengan kapasitas 40 ton karet kering per hari.
 - Unit Usaha Musi Landas. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk RSS (Ribbed Smoked Sheet) dengan kapasitas 10 ton karet kering per hari.
- Distrik Muara Enim:
 - Unit Usaha Beringin. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk SIR 3L (SIR - Standard Indonesian Rubber) dengan kapasitas 30 ton karet kering per hari.
 - Unit Usaha Baturaja. Unit usaha ini tidak memiliki kebun budidaya, tetapi hanya memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk SIR 20. Bahan baku dari pabrik ini diperoleh dari Unit Usaha Beringin dan Unit Usaha Senabing serta membeli dari petani karet di sekitar pabrik. Pabrik ini memiliki kapasitas 40 ton karet kering per hari.

- Unit Usaha Senabing. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya karet yang hasil produksinya dikirimkan ke Unit Usaha Beringin.
- Distrik Bengkulu
 - Unit Usaha Padang Pelawi. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk SIR 20 dengan kapasitas 40 ton karet kering per hari.
 - Unit Usaha Ketahun. Unit usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan produk RSS (Ribbed Smoked Sheet) dengan kapasitas 10 ton karet kering per hari.

Produksi karet dari PTPN VII dipasarkan ke konsumen di dalam negeri dan juga diekspor ke mancanegara melalui PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Persero), yaitu perusahaan BUMN yang merupakan anak perusahaan dari seluruh perusahaan perkebunan nasional di Indonesia. Tujuan utama ekspor komoditas karet PTPN VII yaitu RRC, Jepang, Amerika Serikat, Uni Eropa, Argentina, serta Turki. Produksi SIR 20 di PTPN VII seluruhnya telah memenuhi persyaratan standar mutu internasional, dan ditangani oleh tenaga-tenaga yang muda dan profesional serta berkompeten di bidangnya.

Kelapa Sawit PTPN VII mengelola 10 unit usaha komoditas kelapa sawit, yaitu:

- Distrik Way Sekampung:
 - Unit Usaha Rejosari. Unit usaha ini memiliki kebun budidaya kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 20 ton TBS (tandan buah segar) per jam.
- Distrik Way Seputih:
 - Unit Usaha Bekri. Unit usaha ini telah ada sejak zaman kolonial Belanda, dan merupakan salah satu pabrik pengolahan kelapa sawit tertua di Sumatra bagian Selatan. Pabrik pengolahan kelapa sawit Bekri memiliki kapasitas terpasang 30 ton TBS per jam.
 - Unit Usaha Padang Ratu. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya kelapa sawit dan produksinya dikirim untuk diolah di Unit Usaha Bekri.

➤ Distrik Banyuasin:

- Unit Usaha Betung. Unit usaha ini memiliki kebun budidaya kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 60 ton TBS per jam.
- Unit Usaha Betung Krawo. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya kelapa sawit dan produksinya dikirim untuk diolah di Unit Usaha Betung dan Talang Sawit.
- Unit Usaha Bentayan. Unit usaha ini hanya memiliki kebun budidaya kelapa sawit dan produksinya dikirim untuk diolah di Unit Usaha Betung dan Talang Sawit.
- Unit Usaha Talang Sawit. Unit usaha ini hanya memiliki pabrik pengolahan kelapa sawit.

➤ Distrik Muara Enim:

- Unit Usaha Sungai Lengi. Unit usaha ini pada 2013 dibagi menjadi dua unit usaha, yaitu Sungai Lengi Pabrik dan Sungai Lengi Tanaman.
- Unit Usaha Sungai Niru.

➤ Distrik Bengkulu:

- Unit Talopino
- Unit Padang Plawi
- Unit Kebun Karet Ketahun

Yang ¹¹

Penelitian ini dilaksanakan pada PTPN 7 komoditas karet Unit Tulungbuyut kabupaten way kanan dan PTPN 7 Komoditas kelapa Sawit Unit Bekri Kabupaten Lampung Tengah.

Konflik yang dialami karyawan wanita pada PTPN 7 Unit Tulung Buyut, “merasa bersalah dengan tidak sempurnanya pelayanan sebagai sorang istri, dan juga tidak bisa mendidik anaknya sebagaimana ibu-ibu yang lain yang itu membuat batin saya tertekan, jika saya mengurus keluarga sebagaimana mestinya maka saya terlambat bekerja bahkan sampai izin kerja, yang hal ini menjadi kegelisahan saya karena setelah izin lebih dari 3 kali dalam 1 bulan saya mendapatkan surat panggilan dari atasan. Selain itu saya juga tidak bisa bermasyarakat sebagaimana yang lain, arisan RT dan juga acara-acara rutin di lingkungan karena sudah capek banget untuk mengikutinya. Bahkan hari libur pun saya

¹¹ Ibid

masih bekerja karena saya bagian pencatatan barang yang datang. Meskipun dihitung lembur itu sangat menyita waktu saya dengan keluarga, kalau saya ambil libur barang akan datang dua sampai tiga kali lipat di keesokan harinya dan akan menyebabkan kemacetan/antrian panjang. Secara jadwal hari kerja 07.30-10.00 ini penerimaan barang dari luar PTPN 7. Pukul 10.00-16.00 ini barang milik PTPN. ”¹²

Dari penjelasan diatas konflik yang dialami karyawan Yeni ini berasal dari perasaan yang ia alami selama ia menjadi seorang ibu rumah tangga yang bekerja pada sebuah perusahaan yang hal ini sangat menyita waktu karyawan Yeni, sehingga karyawan Yeni merasa tidak bisa membagi melayani keluarga dengan sepenuhnya, jika ia meluangkan waktu untuk melayani keluarganya maka ia harus mengorbankan tanggung jawab di tempat kerjanya.

Faktor konflik yang terjadi pada pekerjaan-keluarga terdapat faktor internal dan faktor external. Faktor internal salah satunya tentang pemahaman terhadap peran wanita. Wanita karir akan merasa dirinya bersalah karena tidak dapat menjalankan tanggung jawab mereka sebagai ibu rumah tangga yang sempurna yang semestinya seluruh waktunya dihabiskan bersama keluarga, akan tetapi yang terjadi sebaliknya waktu yang seharusnya untuk mengurus keluarga kini berubah menjadi kesibukan dan tanggung jawab di tempat ia bekerja. Kemudian permasalahan yang muncul dari faktor external yaitu dari anak dan suami. Yang kemudian merasa ada yang kurang karena ketidak hadirannya seorang ibu atau istri yang sibuk dengan tanggungjawabnya sebagai karyawan. Suami akan meraskan ketidak hadirannya sang istri dan akan mengambil alih peran sang istri dalam merawat anak-anak dan pekerjaan rumah tangga. Kemudian anak merasa tidak mendapat kasih sayang dari ibunya karena ketidak hadirannya sosok ibu dalam keseharian mereka. Hal ini dikarenakan kasih sayang yang di dapat seharusnya dari seorang ibu tidak didapatkan oleh anak, kasih sayang anak rasakan dari sosok ayah, nenek, saudara, bahkan dari pengasuhnya sang anak.¹³

Hasil wawancara dengan yayuk suharti sebagai atmin 1 di PTPN 7 Unit Bekri kabupaten Lampung Tengah, “ yang membuat saya stres pekerjaan yang tiada habis dan saya selalu didesak untuk bekerja cepat dan tepat dengan durasi jam kerja yang sangat menyita waktu, belum lagi kalau saya datang bulan dan nyeri haid, itu juga menambah stres mana atasan tidak mau tau yang penting pekerjaan selesai katanya ini hajat perut

¹² Yeni. Informan pada wawancara hari Selasa 9, Desember, 2019

¹³ Putri Yulia Nugrahaningtyas, *KONFLIK KELUARGA PADA WANITA KARIER*, 2019.
<http://eprints.ums.ac.id/73726/9/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

orang banyak, jadi saya jadi semangat lagi untuk tetap menyelesaikan tugas saya. Kalau sawit buah ngagung itu mbak, saya datang jam jam tujuh pulang jam sepuluh kadang jam sebelas malem, lagimana lagi trek-trek udah ngantri panjang kalau gak diselesaiin nanti nyampek jalan dan bisa menggagu kertiban umum.¹⁴”

Hasil wawancara dengan Novita Sari sebagai karyawan lepas harian yang jadwal kerjanya tidak full time memaparkan; “Saya tidak terlalu banyak ada masalah pada keluarga dan juga dalam pekerjaan saya, soalnya saya kerja dari 07.30 - 13.30 jadi masih ada waktu untuk mengurus keluarga. Ketika pagi bakda subuh saya mempersiapkan segala sesuatu yang menjadi kebutuhan pokok keluarga kami yaitu sarapan bersama, kemudian pada siang hari saya masih bisa mendampingi anak belajar, bebenah rumah dan mempersiapkan makan malam untuk keluarga, menurut saya ini cukup wakktu untuk keluarga dan pekerjaan saya. Yang jadi maslah ketika anak membutuhkan saya pada watu 08.00-13.00 ini yang saya tidak bisa memenuhinya, karena saya harus bekerja. Ya seperti pengambilan rapor di sekolah, pertemuan wali murid, pas anak sakit, batuk, pilek dan demam, terpaksa anak saya tinggal kerja dulu kemudian setelah pulang kerja baru anak saya bawa ke puskes. Kalau dengan suami aman tidak ada kendala karena saya bekerja untuk membantu perekonomian kami yang masih menengah kebawah dan kami juga masih harus menghidupi kedua orang tua kami, jadi mau tidak mau saya harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga.¹⁵”

Dari pemaparan diatas tergambar bawa wanita yang bekerja paruh waktu lebih sedikit mengalami konflik dalam keluarga. Karena masih bisa membagi waktu antara bekerja dengan mengurus keluarga kalaupun toh ada permasalahan dari external seperti anak sakit, dan panggilan untuk datang kesekolah itu masih dapat teratasi, selain itu juga keluga masih terurus sendiri seperti bebenah rumah dan mempersiapkan makan malam hal ini yang membuat novita merasa tidak ada beban besar mekipun sebagai seorang istri dan juga karyawan. Menurut peneliti hal ini juga bisa dikatakan ideal seorang wanita bekerja tidak mengambil jam kerja yang tinggi, hal ini Karena peran wanita sangat dibutuhkan dalam sebuah rumah tangga meskipun suami juga di butuhkan. Sebaliknya wanita yang tuntutan jam kerjanya tinggi rawan akan terjadinya konflik dia sangat membutuhkan pengertian dari suami dan anaknya untuk mendapatkan ketengan lahir dan batin. Seperti halnya jika tanggung jawab di rumah ini mengganggu kinerja di tempat kerja ini akan

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Yayuk Suharti pada 20 Desember, 2019

¹⁵ Novita sari, Informan pada wawancara 9, Desember 2019

menimbulkan konflik, bekerja jadi tidak efektif begitu juga sebaliknya jika wanita sibuk bekerja pada jam kerja yang tinggi akan membuat tanggung jawabnya di rumah tangga akan terabaikan, meskipun tanggungjawab itu tergantika oleh suami, keluarga ataupun pengurus/asiten rumah tangga hal ini membuat sang anak tetap merasa tidak di perhatikan oleh ibunya yang sibuk dengan jam kerja yang tinggi.¹⁶

H. Kesimpulan

Beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita ini, di antaranya adalah kurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak adanya waktu untuk bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga, dan keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani karyawan wanita. Agar konflik peran ganda ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, pemberian beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi, memberlakukan sistem kerja shift, sehingga karyawan wanita tersebut memiliki waktu untuk keluarga dan bermasyarakat, hari libur nasional sebaiknya karyawan wanita tetap libur, sehingga karyawan wanita tersebut dapat menikmati liburan bersama keluarga dan juga mengurangi rasa lelah setelah seminggu bekerja.

Terdapat banyak hal yang menyebabkan karyawan stress diantaranya beban pekerjaan yang berlebihan, iklim politis yang tidak aman dalam pekerjaan, berbagai bentuk perubahan yang terjadi, kekuatan keuangan dalam keluarga atau permasalahan keluarga, perubahan – perubahan yang terjadi dalam tempat tinggal dan sebagainya, namun kondisi tersebut dapat dikurangi dengan cara perusahaan melakukan rekreasi atau wisata karyawan dengan melibatkan anggota keluarga dari karyawan dan staff setiap 3 bulan sekali, sehingga rasa penat selama bekerja dapat berkurang dengan adanya rekreasi bersama tersebut. Untuk mengatasi iklim kerja yang kurang baik, sebaiknya pihak manajemen sebisa mungkin menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja, seperti membangun hubungan yang kuat antar karyawan dengan mengadakan kegiatan seperti *outbond*, penataan ruang kerja yang tidak bersekat-sekat, menjembatani hubungan antar karyawan. Stress kerja akibat beban pekerjaan dan keluarga dapat juga berkurang dengan pengadaan bimbingan konseling secara gratis

¹⁶Novensia Wongpy, Jenny Lukito Setiawan, Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda Work-Family Conflict among Dual-Career Couples,2019.
file:///C:/Users/Aspire/Downloads/4702-16470-3-PB.pdf

terhadap karyawan wanita dengan menggunakan orang yang ahli dalam hal psikologi, diharapkan pula kesediaan para manajer / pimpinan departemen yang terkait agar lebih terbuka mendengar keluhan dari para karyawan wanitanya, baik yang bersifat personal maupun non personal.

Daftar Pustaka

- Saptari, Ratna. Holzner, Brigitte, *Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta: PT Anem Kosong Anem. 1997.
- Gunarsa, Ny Singgih D, *Psikologi Praktis Anak, Remaja dan Keluarga*, Jakarta: BPK Gunung Mulya. 2000.
- Nirbhita, Widyayantini. *Pekerjaan Wanita dan Keharmonisan Rumah Tangga*. Jember: Skripsi FISIP Unej. 1997.
- Shafiyah, A. *Kiprah Politik Muslimah*, Jakarta: Gema Insani 2003.
- Gitosudarmo, I. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta 2008.
- Ivancevich, J. M *Stress and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott: Foresman and Company . 1980.
- Rini, J. *Stres Kerja*. Dipetik April 12, 2002, dari tim e-psikologi: www.epikologi.com 12 April 2020.
- Novensia Wongpy, Jenny Lukito Setiawan, Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda Work-Family Conflict among Dual-Career Couples, 2019. <file:///C:/Users/Aspire/Downloads/4702-16470-3-PB.pdf>
- Putri Yulia Nugrahaningtyas, *KONFLIK KELUARGA PADA WANITA KARIER*, 2019. <http://eprints.ums.ac.id/73726/9/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_VII

