

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Kabupaten Lamongan, isu kesetaraan gender yang dituangkan dalam salah satu kebijakan Pemerintah Daerah bertujuan untuk meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan yaitu melalui pemberdayaan pada lembaga pemerintah, sektor industri dan lembaga non formal. Kesetaraan dalam pembangunan tersebut tidak lain untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan pembangunan yang berkelanjutan (Kadarwati, 2018: 2).

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, saat ini tidak hanya suami saja yang bekerja untuk memenuhi hidup keluarganya, tapi banyak istri yang juga bekerja. Bagi seorang wanita karir kerja merupakan alat untuk memperoleh pendapatan material untuk mengabdikan ke masyarakat. Wanita yang dulu hanya berperan sebagai seorang ibu untuk mengurus rumah tangga dan anak-anak saja, saat ini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja. Menjadi wanita karir harus mampu mengatasi antara pekerjaan dan rumah tangga agar tidak ada perselisihan yang diinginkan, seperti terabaikannya nasib anak-anaknya yang membutuhkan kasih sayang dan perhatian lebih dari seorang ibu.

Wanita karir berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya. Istilah wanita karir kurang tepat bila ditunjukkan pada semua wanita yang bekerja di kantor saja, sebenarnya tidak seperti itu, bekerja apa saja

asalkan mendapatkan penghasilan dan suatu kemajuan di kehidupan itulah karier. Bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.

Peran ganda sebagai seorang ibu rumah tangga sekaligus pekerja, tidaklah mudah. Wanita karir yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat, peran ganda dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, juga berperan di dalam karirnya. Wanita memiliki kebanggaan tersendiri karena bisa memberikan apa yang dibutuhkan oleh keluarga. Wanita juga rentan terhadap perasaan dan lelah, namun ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi mereka: mulai dari bisa mendukung finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan yang mereka miliki, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi, serta memungkinkan mereka untuk mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar, contohnya; memberi rasa “berarti” sebagai pribadi (Akbar, 2013: 34).

Wanita telah banyak mencatat kemajuan yang dicapainya melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-hari secara berkualitas. Aktivitas yang dilakukan oleh mereka bukan sekedar untuk mengisi waktu yang kosong, melainkan digunakan untuk meraih prestasi. Upaya yang mereka lakukan adalah untuk mencapai prestasi dengan memperlihatkan kemampuan dan aktivitas secara memadai, sehingga mereka mampu melaksanakan suatu pilihan secara

konsekuen dan bertanggung jawab. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga. Wanita mampu memperlihatkan kinerja yang berkualitas namun tidak melupakan karakteristik kewanitaannya yang penuh kelembutan dan senantiasa memancarkan kedamaian menjadikan hal yang menarik dalam fenomena ini.

Banyak implikasi yang timbul dari kecenderungan wanita saat memilih bekerja saat berumah tangga, antara lain menjadikan ikatan keluarga merenggang, kenakalan remaja yang meningkat, maupun implikasi yang lain. Perempuan sebagai ibu rumah tangga dituntut untuk bertanggung jawab dalam membina dan mengurus keluarga secara baik, dan di sisi lain sebagai seorang pegawai yang bertanggung jawab mereka juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga, terkadang dapat mengganggu konsentrasi dan kegiatan di dalam pekerjaannya, sebagai contoh wanita karir yang telah menikah dan mempunyai anak merasa sulit saat dituntut lembur ataupun ditugaskan untuk pergi keluar kota. Hal ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan pegawai wanita dalam bekerja.

Semua wanita mempunyai alasan masing-masing dalam keputusannya untuk bekerja atau berkarir. Ada yang bekerja karena harus membantu suami meringankan ekonomi keluarga yang semakin sulit. Ada yang bekerja karena

perlu mengantisipasi kondisi terjelek, misalnya suami di PHK sehingga harus menggantikan posisi sebagai pencari nafkah, atau terpaksa harus menjadi orang tua tunggal akibat perceraian dan lain-lain. Apapun alasannya, yang pasti cukup realistis kalau tetap kerja dan memiliki penghasilan sendiri.

Peran ganda juga bisa menciptakan motivasi dalam bekerja, istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan, saat pasangan mendukung ataupun dukungan dari keluarga untuk prestasi pekerjaan yang dilakukan. Menurut hasil penelitian Rahmadita (2013: 66) mengatakan bahwa salah satu faktor untuk kemajuan wanita dalam mengejar karir tanpa mengesampingkan urusan keluarga adalah dukungan sosial. Simpulan penelitian tersebut mengatakan bahwa memiliki dukungan sosial yang baik mengarah pada motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja pada karyawan juga tidak terlepas dari dukungan dan pengaruh keluarga terutama suami, bagaimana suami ikut membantu dalam kegiatan istri baik di rumah maupun di kantor dan memberikan kenyamanan.

Jumlah pencari kerja terdaftar di Kabupaten Lamongan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan pada tahun 2017 sebesar 2800 pekerja. Tercatat pencari kerja terbanyak pada tahun 2017 terjadi pada bulan Agustus dan September. Perbandingan pencari kerja laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, pada bulan Desember terdaftar 284 laki-laki dan 136 perempuan (Lamongan Dalam Angka, 2018: 80). Berdasarkan data jumlah pencari kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan jenis kelamin di Kabupaten Lamongan pada tahun 2017 dalam data Lamongan Dalam Angka (2018: 83) untuk tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan SD, SMP, dan SMA pencari kerja yang terdaftar masih didominasi oleh pencari kerja laki-

laki. Namun pada tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan D-II, D-III, S-I, yang tercatat mayoritas pencari kerja yang terdaftar adalah perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat kita ketahui bahwa pendidikan dapat menunjang keinginan perempuan untuk berkarir.

Data Lamongan Dalam Angka (2017: 51-52) menyebutkan bahwa terdapat jumlah total yang tercatat adalah 4.550 pegawai wanita yang tersebar diseluruh kantor Dinas Kabupaten Lamongan. Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang tercatat adalah 9 pegawai wanita. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan bertugas untuk menangani permasalahan yang terjadi kepada tenaga kerja yang berada dinaungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, termasuk memantau perijinan dan permasalahan tenaga kerja Lamongan di dalam negeri maupun luar negeri. Sebagai langkah awal Pemerintah Kabupaten Lamongan dalam menentukan kebijakannya terkait ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan menyusun Profil Publikasi yang berisi data-data ketenagakerjaan yang menginformasikan bagaimana ketersediaan serta karakteristik Tenaga Kerja di Kabupaten Lamongan, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa yang menjadi penyebab terjadinya masalah ketenagakerjaan, dengan data yang akurat dan terpercaya tersebut diharapkan sebagai pengambil kebijakan untuk Pemerintah Kabupaten Lamongan agar dapat menemukan cara penanggulangan yang tepat, efektif dan efisien.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sendiri merupakan salah satu pelopor perkembangan sarana berbasis *online* yang digunakan oleh dinas-dinas di Kabupaten Lamongan. Pada tanggal 8 Februari 2018, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan juga mendapatkan Piagam Penghargaan dari Pemerintah

Kabupaten Lamongan atas prestasinya dalam penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2017 dengan predikat nilai Kategori A (Memuaskan). Dari prestasi tersebut menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan bisa menjadi teladan bagi dinas lainnya yang berada di Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan data administrasi Bagian Umum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan terdapat total 12 wanita karir yang terdiri dari 8 pegawai tetap dan 4 pegawai honorer. Mereka tidak hanya memangku jabatan yang biasa, beberapa jabatan tinggi juga sudah mereka raih, antara lain; kepala bidang, kepala bagian, kepala sie dan beberapa merupakan tenaga administrasi. Beberapa wanita karier di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan juga sudah berkeluarga dan sebagian waktunya untuk bekerja serta dengan memiliki jabatan yang tinggi mereka dituntut bertanggung jawab pada pekerjaannya, sehingga tuntutan sebagai istri dan ibu rumah tangga terbagi karena tuntutan pekerjaan yang digelutinya. Diduga peran ganda yang mereka alami memiliki peranan penting dalam peningkatan motivasi kerja mereka, seperti; motivasi dari pasangan, keluarga, atau dari pekerjaan itu sendiri yang bisa selalu mendorong mereka dalam perkembangan karir yang mereka raih. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik mengangkat penelitian ini dengan judul **“PERAN GANDA WANITA KARIR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA (STUDI PEGAWAI WANITA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana peran ganda wanita karir dalam meningkatkan

motivasi kerja pada pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran ganda wanita karir dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan perbaikan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan atau kebijakan yang akan berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja khususnya pada wanita karir yang berperan ganda sehingga dapat menunjang pada keberhasilan individu dan bersama dalam menjalankan organisasi atau perusahaan.

2. Bagi pihak Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian yang dilakukan mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sejalan dengan paradigma baru yang digunakan masyarakat, khususnya dalam pemikiran dan pemahaman tentang wanita karir yang berperan ganda.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dengan mengaplikasikan antara teori di bangku kuliah dengan praktek yang ada di lapangan khususnya tentang motivasi kerja wanita karir yang berperan ganda dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

4. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi penyusunan penelitian dan perbandingan untuk menambah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang motivasi kerja wanita karir yang berperan ganda.