

## ANALISIS PERAN GANDA DALAM PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA DI PT PELINDO III CABANG GRESIK

**Siska Febriyanti<sup>1</sup>, Maulidyah Amalina Rizqi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia  
[siskafebrianti211@gmail.com](mailto:siskafebrianti211@gmail.com)<sup>1</sup>, [maulidyah@umg.ac.id](mailto:maulidyah@umg.ac.id)<sup>2</sup>

---

### **Abstract**

**Background** - Women's labor have multiple roles and must be able to balance work and household. Female workers who have a level of work-family conflict will have an impact on their ability to fulfill their jobs.

**Objective** - This research aims to analyze the dual role in women's labor productivity in pelindo III Gresik Branch office

**Design/Methodology/Approach** - This study uses qualitative approach, the subject of this study is a female workforce of 12 people.

**Findings** - Based on the results of the study, it can be concluded that female workers who have multiple roles continue to carry out their jobs well so that they are able to complete their duties properly

**Research implications** - This research can be used as consideration for the company in accepting female employees who already have a role in the household.

**Research limitations** - This study has limitations on the factors behind women choosing to work and have a household.

**Keywords:** Work Productivity, Dual Role, Women's Labor

### **Abstrak**

**Latar Belakang** - Tenaga kerja wanita memiliki peran ganda dan harus bisa menyeimbangkan antara bekerja dan berumah tangga. Pekerja wanita yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga akan berdampak pada kemampuan memenuhi pekerjaannya.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran ganda dalam produktivitas tenaga kerja wanita di kantor Pelindo III Cabang Gresik

**Desain / metodologi / pendekatan** - Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, subjek pada penelitian ini adalah tenaga kerja wanita yang berjumlah 12 orang

**Temuan** - Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pekerja wanita yang memiliki peran ganda tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

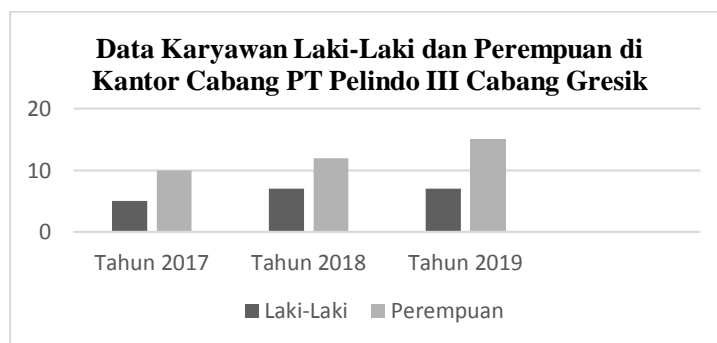
**Implikasi penelitian** - Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menerima karyawan wanita yang sudah memiliki peran dalam rumah tangga.

**Batasan penelitian** - Penelitian ini memiliki keterbatasan pada faktor yang melatarbelakangi wanita memilih bekerja dan berumah tangga.

**Kata kunci:** Produktivitas Kerja, Peran Ganda, Pekerja Wanita

## I. PENDAHULUAN

Partisipasi wanita dalam dunia kerja telah memberikan kontribusi yang besar terhadap kesejahteraan keluarga, khususnya bidang ekonomi. Angka pekerja wanita di Indonesia dan juga di negara lain masih akan terus meningkat. Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki serta ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada. Kantor Cabang PT Pelindo III Cabang Gresik merupakan salah satu instansi yang mengalami fenomena pekerja wanita. Hal ini dapat dilihat dalam grafik di bawah ini:



**Grafik 1. Data Karyawan di Kantor Cabang Pelindo III Gresik Tahun 2017 - 2019**

*Sumber : PT Pelindo III Cabang Gresik 2019*

Grafik 1 menunjukkan bahwa eksistensi wanita di kantor cabang PT Pelindo III Cabang Gresik dalam dunia pekerjaan semakin meningkat dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2017 ke tahun 2018 terjadi kenaikan sebanyak 2 orang dan tahun 2019 semakin meningkat menjadi 15 orang. Dari 15 karyawan wanita, 12 di antaranya adalah wanita yang memiliki peran ganda. Ada 4 karyawan yang harus tinggal di kos dan 11 di antaranya ada yang tinggal di Gresik, Surabaya, dan Sidoarjo. Pekerja wanita di PT Pelindo III Cabang Gresik tidak hanya memiliki peran ganda akan tetapi dia juga merangkap dua jabatan sekaligus maka dengan itu akan menimbulkan konflik pekerjaan atau beban kerja.

Fenomena wanita karier semakin tidak dapat di bendung lagi. Dulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah tangga, seperti melayani suami, mengurus dan merawat anak. seiring dengan berkembangnya zaman peran wanita juga mengalami perubahan. Wanita tidak lagi puas dengan pekerjaan di rumah tangga sehingga banyak sekali wanita yang memilih untuk terjun di dunia karier. Persoalannya, ketika wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan, terutama bagi wanita yang sudah menikah,

ia akan memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan baru. Tugas wanita karier menjadi lebih banyak. Di samping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan.

Menurut Utaminingsih (2017), peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran ganda yang di maksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Menjalani kedua peran tersebut tentu tidaklah mudah, perempuan yang memiliki peran ganda tentu harus bisa membagi waktu antara keduanya. Apabila wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya, apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia akan cenderung menurunkan kinerja dalam pekerjaannya. Hal inilah yang disebut konflik keluarga dan pekerjaan (*work family-conflict*).

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas dan Babakus, 2008). Konflik keluarga-pekerjaan merujuk kepada suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan (Netemayer et al., dalam Yavas et al., 2008). Konflik peran ganda sangatlah mendasar faktornya bahwa ketika mereka bekerja terkadang pikiran mereka berada pada keluarga. Hal ini membuat konsentrasi dalam pekerjaan juga terganggu sehingga dapat berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan yang di hadapi seperti kurangnya konsentrasi dalam pekerjaan karena urusan keluarga. Ketika pekerjaan ataupun keluarga sama-sama membutuhkan keberadaannya akan tetapi mereka tidak dapat memenuhinya. Dengan demikian ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik yang di hadapi akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Iqbal (2016) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan konflik peran ganda dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Karyawan yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi di laporkan menurun produktivitasnya karena merasa lebih di kuasai oleh tanggung jawab terhadap

keluarga yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada pekerjaan, sehingga wanita karir harus bisa menyeimbangkan antara bekerja dan berumah tangga. Berdasarkan dengan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti bertujuan untuk menganalisis produktivitas pekerja wanita di PT Pelindo III Cabang Gresik dengan konflik peran ganda yang di jalani.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Peran Ganda

Menurut Melly (2008), peran ganda adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Alexandra Dewi dalam Melly (2008) menyatakan bahwa da tiga peran wanita pada zaman sekarang ini yaitu sebagai istri, ibu dan wanita karir. Peran ganda wanita ini menuntut upaya ekstra dari si wanita agar dapat menjalankan peran-peran tersebut secara seimbang dan optimal. Seorang wanita harus bisa menjadi seorang yang super, sukses di dalam keluarga sebagai diri sendiri, istri, ibu, domestik manager dan sukses juga diluar rumah sebagai ibu.

### Indikator Peran Ganda

Menurut Netmeyer (1996), indikator peran ganda adalah :

1. Tekanan pekerjaan (*work demand*). Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.
2. Tekanan Keluarga (*family demand*). Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak

### Produktivitas Kerja

Menurut Sulaeman (2014), produktivitas kerja merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai. Menurut Ardana dkk (2012), produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di instansi. produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja antara lain kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya (Moleong, 2016).

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah di mana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Kantor Cabang Pelindo III Gresik di Jl. Yos Sudarso No. 01, Desa Kebungson, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik Jawa Timur 61114.

### **Unit Analisis dan Informan**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang memiliki peran ganda di kantor Pelindo III Cabang Gresik. Informan ada penelitian ini yaitu:

1. Kepala Divisi SDM untuk memberikan informasi terkait pekerja wanita yang memiliki peran ganda.
2. Pekerja wanita yang sudah menikah dan yang sudah memiliki anak di kantor PT. Pelindo III Cabang Gresik yang terdiri dari 12 karyawan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang di gunakan adalah data primer. yang di ambil dari sumber data secara langsung oleh peneliti melalui wawancara dan dokumentasi terhadap informan penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, sebab metode wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016) mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif harus di lakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Langkah-langkah dalam kegiatan analisis data melalui beberapa tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi.

### **Teknik Keabsahan Data**

Kebenaran dan kredibilitas temuan pada penelitian ini perlu di tetapkan secara jelas maka untuk memeriksa kredibilitas data penelitian, peneliti dapat memanfaatkan yang lain di luar data untuk pengecekan dan atau sebagai pembandingan data yang di dapat, ini disebut triangulasi.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Faktor yang melatarbelakangi wanita memilih untuk bekerja sekaligus menjadi seorang ibu rumah tangga adalah faktor ekonomi, faktor pendidikan dan faktor pengalaman berikut di bawah ini :

### **1. Faktor Ekonomi**

Wanita yang ikut bekerja mencari nafkah memiliki peran dan dampak positif dalam meningkatkan pendapatan keluarganya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga baik sandang, pangan, papan, maupun kebutuhan tersier seperti pendidikan bagi anak-anak, kesehatan keluarga dan hal-hal mendesak tak terduga lainnya. Kaum wanita bekerja sebagai buruh juga diperbolehkan didalam Islam,

karena tugas serta tanggung jawab wanita dalam bidang ekonomi adalah mengatur anggaran biaya yang dibutuhkan bagi kehidupan rumah tangga dengan hemat dan ekonomis serta untuk menambah penghasilan suami ataupun keluarga yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga dan menambah kebutuhan lainnya. Dibuktikan dengan hasil Wawancara Kelompok dengan anik sutilawati selaku kepala divisi SDM. *"...alasan saya bekerja karena kan saya sudah berkeluarga. Punya anak, meskipun suami juga bekerja tapi kebutuhan ekonomi juga banyak, jadi lumayan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari..."*

## **2. Faktor Pengalaman**

Menurut Marwansyah (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Dibuktikan dengan hasil Wawancara Kelompok dengan Gita Ayu Maharani bagian Pelaksana Junior Madya II Humas. *"...Sebelum menikah saya sudah bekerja. dan saya masih ingin bereksistensi di dunia kerja dan menambah pengalaman di dunia pekerjaan..."*

## **3. Faktor pendidikan**

Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Secara sempit pendidikan adalah sekolah. Pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Dibuktikan dengan hasil Wawancara Kelompok dengan Elin Yulianti selaku bidang HSSE. *"...bekerja itu merupakan suatu pilihan, keputusan untuk harus meninggalkan keluarga untuk bekerja. Lebih tepatnya juga karena pendidikan yang saya tempuh sudah mendukung untuk bekerja, ini semua juga saya lakukan demi masa depan anak-anak saya juga kedepannya..."*.

Berdasarkan hasil tersebut peneliti melakukan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan member check. Data yang diperoleh pertama yaitu penyebab faktor yang melatarbelakangi wanita memilih bekerja dan berumah tangga sebagai berikut:

1. Faktor ekonomi yang mengharuskan mereka bekerja untuk membantu kebutuhan keluarga
2. Faktor pendidikan yang mendukung
3. Untuk menambah pengalaman dalam bekerja



Setelah itu untuk mendapatkan data yang akurat peneliti melakukan member check dengan mendiskusikan hasil analisis untuk keakuratan data penelitian. Peneliti meminta koreksi atau tanda tangan dari informan jika setuju dengan hasil analisis peneliti. Hasil dari diskusi yang ditemukan melalui triangulasi sumber serta member check yang disepakati oleh informan, sehingga datanya kredibel.

## INTERPRETASI HASIL

Fenomena wanita karir telah terjadi baik di negara maju maupun negara berkembang (Yang dkk, 2000). Konsekuensinya bagi wanita karir adalah adanya dua peran sekaligus dalam waktu bersamaan, yang menimbulkan keterkaitan antara pekerjaan dengan keluarga, sehingga menimbulkan peran ganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui faktor yang melatarbelakangi wanita memilih bekerja dan berumah tangga adalah diantaranya faktor ekonomi yang mengharuskan mereka bekerja untuk membantu kebutuhan keluarga, faktor pendidikan yang mendukung, dan faktor pengalaman kerja.

Menjadi seorang ibu rumah tangga sekaligus pekerja wanita tidaklah mudah dengan menjadi seorang ibu rumah tangga sekaligus pekerja wanita mereka harus mampu menyeimbangkan bagaimana mampu menjalankan perannya secara bersamaan dan mampu tetap produktif dalam menjalankan kedua peran tersebut. seorang yang memiliki peran ganda berdampak pada produktivitas kerja di PT Pelindo III dikarenakan dia menjalani perannya secara bersamaan dengan begitu terkadang banyak tugas yang terbengkalai dan banyak tugas yang menumpuk dan tidak selesai sesuai deadline yang ditentukan.

Karyawan yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi di laporkan menurun produktivitasnya karena merasa lebih di kuasai oleh tanggung jawab terhadap keluarga yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi pekerjaannya, terkadang berdampak pada pekerjaan maka dengan itu wanita karir harus mampu seimbang antara bekerja dan berumah tangga. Netmeyer (1996) menyatakan bahwa faktor peran ganda yaitu tekanan pekerjaan (*work demand*) dan tekanan keluarga (*family demand*), sedangkan hasil penelitian ini menyatakan faktor peran ganda yaitu faktor ekonomi, faktor pendidikan, dan menambah pengalaman.



## V. KESIMPULAN

Setelah peneliti melakukan berbagai rangkaian penelitian di PT Pelindo III Cabang Gresik dengan menggunakan metode atau teknik dalam pengambilan data yang diperoleh dengan melalui wawancara kelompok maka peneliti menyimpulkan :

1. Terkait dengan kedisiplinan, pekerja wanita yang memiliki peran ganda di PT Pelindo III Cabang Gresik tetap dapat datang tepat waktu. Meski tidak adanya jam lembur dengan beban kerja yang banyak Para pekerja wanita yang memiliki peran ganda tetap berupaya menjalankan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan baik sehingga mencapai kinerja yang optimal.
2. Meski di hadapkan dengan berbagai macam beban kerja yang dihadapi pekerja wanita yang memiliki peran ganda tetap dapat bersikap profesional dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Latar belakang wanita memilih untuk bekerja adalah untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga selain karena latar pendidikan yang mendukung serta untuk menambah pengalaman.
4. Para pekerja wanita yang memiliki peran ganda lebih berdampak pada pengasuhan serta pendidikan anak mereka. kebanyakan mereka memberikan pelimpahan terhadap orang terdekat.
5. Sebagai seorang wanita karier waktu kebersamaan untuk keluarga lebih sedikit. Mereka tetap berusaha menjaga komunikasi dengan keluarga agar tetap harmonis.

## VI. REKOMENDASI

Masih terdapat keterbatasan terkait dengan kinerja karyawan yang di teliti, peneliti menghimbau agar dapat melakukan penelitian lebih dalam lagi terkait dengan fenomena strategi peningkatan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat di jadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan teknik yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Iqbal, Muhammad. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala*.

- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua cetakan keempat*. Bandung : CV Alfabeta.
- Melly, Kiong. (2008). *Siapa Bilang Ibu Bekerja Tidak Bisa Mendidik Anak dengan Baik*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Moleong, Lexy. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. *Journal of Applied Psychology*, 81( 4). 400- 410
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. *TRIKONOMIKA*, 13(1), 91-100
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). *Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands*. *Academy of Management journal*, 43(1), 113-123.
- Yavas, U dan Babakus, E. (2008). *Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matter?"*. *International Journal of Service Industry Management*, 19( 1).