

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia adalah negara dengan penduduk yang sebagian besar adalah pekerja.² Pada masa sekarang ini, bekerja tidak hanya dilakukan oleh laki-laki saja namun juga dilakukan oleh perempuan guna meningkatkan perekonomian. Tak sedikit dari mereka sudah berumah tangga, mereka dituntut untuk bersaing dengan pekerja laki-laki disektor publik dengan berbagai tujuan seperti keinginan untuk maju; tingginya jenjang pendidikan; meningkatkan eksistensi dirinya; menjaring relasi; atau menghilangkan rasa bosan.³

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025 mengenai penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu terakhir menurut status pekerjaan utama dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, 2024 dengan status pekerjaan buruh/karyawan/pegawai didapati sejumlah 56.126.721 juta jiwa. Jumlah pencari kerja terdaftar pada daerah Jawa Timur ditemukan total 76.620 ribu jiwa dengan jumlah pencari kerja perempuan (*female*) sebanyak 38.086 ribu jiwa

Kemudian berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Tulungagung total jumlah penduduk pada tahun 2025 adalah sebanyak 1.139.224 jiwa. Angka peningkatan penduduk dengan rentan tahun 2010-2022 mencapai 0,93% dan terdapat sebanyak 220.811 jiwa bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai yang 90072 jiwa merupakan perempuan.⁴ Meskipun masih didominasi oleh laki-laki, para perempuan terus menunjukkan eksistensi dan potensi dirinya disektor publik. Besarnya angka pencari kerja memicu persaingan antara laki-laki dan perempuan.

² Prita Adisty Handayani, Meidiana Dwidiyanti, and Muhammad Mu'in, "Pengaruh Mindfulness Terhadap Tingkat Stres Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Critical Care," *Indonesian Journal of Nursing Research (IJNR)* 4, no. 1 (2021): hal. 24.

³ Nurul Hidayati, "BEBAN GANDA PEREMPUAN BEKERJA (Antara Domestik Dan Publik)," *Muwazah* 7, no. 2 (2016): hal. 108.

⁴ Badan Pusat Statistik, Kabupaten Tulungagung, and Tulungagung Regency, "2025 2025" 42 (2025): hal. 109.

Sebagai seorang ibu rumah tangga dengan kondisi jenuh dengan aktivitas rumah tangga yang hanya itu-itu saja akan merasa lebih produktif bila melakukan kegiatan seperti bekerja. Adanya dorongan pada diri sendiri untuk terus maju memunculkan keinginan untuk selalu aktif. Dengan bekerja, seorang ibu rumah tangga akan menimbulkan kepuasan pada dirinya sendiri sebagai istri maupun ibu.

Berdasarkan penelitian dari Bachtiar Suryo Bawono & Bambang Santosa, 2020 menyatakan bahwa Data Kajian Studi Gender dan Social Perhimpunan Rakyat Pekerja (PRP) Solo menunjukkan hasil bahwa 72% pekerja di Solo adalah perempuan, dan mayoritas pedagang di pasar tradisional merupakan perempuan.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa eksistensi Perempuan di dunia kerja sudah sangat besar seperti data yang sesuai dari penelitian oleh Bachtiar Suryo Bawono & Bambang Santosa tersebut.

Ibu rumah tangga yang memutuskan untuk bekerja tidak semata-mata hanya ingin menambah penghasilan rumah tangga namun juga untuk mengembangkan dirinya. Meski sering menjumpai kesulitan membagi waktu dan menjaga kesehatan namun mereka tetap gigih untuk terus memperjuangkan dirinya sebagai perempuan dan ibu yang hebat. Dengan begitu, sebagai seorang ibu juga tidak sepenuhnya bergantung pada kepala keluarga.

Dalam pembangunan global dan pembangunan nasional hubungan antara laki-laki dan perempuan harus dalam relasi gender yang sama.⁶ Secara global dunia memandang pentingnya pekerjaan yang layak baik untuk perempuan maupun laki laki untuk mencapai tujuan berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan tujuan ke delapan SDGs (*Sustainable Development Goals*) mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Bagi perempuan yang telah menikah, bekerja tentu menjadi peran tambahan selain menjadi istri dan ibu rumah tangga. Hal ini tentu menambah

⁵ Bachtiar Bawono and Bambang Santosa, "Peran Ganda Wanita Dalam Ekonomi Keluarga," *Journal of Development and Social Change* 3, no. 1 (2020): hal. 12.

⁶ Ashari Ismail, "POLA KERJA PEREMPUAN DALAM KETIMPANGAN PEMBANGUNAN," *Jurnal Predestination* 6, no. 2 (2024): hal. 67.

beban kerja yang ditanggung oleh perempuan. Contohnya tuntutan keluarga yang berlebihan bisa menghambat pemenuhan tuntutan kerja dan sebaliknya, beban kerja yang padat menyulitkan perempuan untuk memenuhi tuntutan keluarga seperti mengerjakan pekerjaan rumah dan mengurus keluarga.

Kondisi semacam ini dikenal dengan sebutan beban ganda atau *double burden* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki lebih dari dua peran dalam waktu yang bersamaan karena hal tersebut telah disampaikan oleh Hardiansyah, perempuan pada berbagai keadaan seringkali menanggung peran ganda kehidupan. Seperti selepas pulang bekerja laki-laki dapat langsung bersantai, namun perempuan harus melayani keluarganya terlebih dahulu⁷. Hal inilah yang dialami oleh karyawan yang sudah menikah, dimana saat berada dirumah berkewajiban untuk mengurus keluarga dan harus pergi bekerja hingga mengambil jam lembur.

Perempuan pekerja tersebut ingin tetap merasa berguna dan produktif, baik di dalam maupun di luar rumah. Fenomena ini disebut dengan peran ganda. Peran ganda ini tentu membawa tantangan tersendiri, namun juga bisa menjadi bentuk kekuatan dan kemandirian perempuan dalam menjalani kehidupannya.⁸ Akan tetapi kini tetap banyak perempuan mengambil resiko berlebih agar terus menghidupi diri dan keluarganya dengan mengambil keputusan peran ganda meskipun harus mengorbankan waktu bersama keluarga.

Peran ganda yang dilakukan oleh perempuan menunjukkan bahwa perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja tetap mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang baik dalam pekerjaannya. Seperti penelitian oleh Khabibur Rohman ditemukan hasil bahwa meskipun mereka memikul dua tanggung jawab besar secara bersamaan, hal tersebut tidak mengurangi kinerja mereka di

⁷ Herdiansyah, H. (2016). Gender dalam perspektif psikologi. *Jakarta: Salemba Humanika*, 220.

⁸ Yoga Lamakruna Harmanda and Ramadhanita Mustika Sari, "Peran Ganda Perempuan Karier Dan Kesetaraan Gender Berdasarkan Perspektif Teori Pertukaran Sosial," *Journal of Science and Social Research* 3, no. 1 (2024): hal. 940.

tempat kerja. Lalu dibalik dampak positif tersebut, terdapat konsekuensi yang tidak bisa dihindari, yaitu berkurangnya waktu untuk bersama keluarga. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri yang dihadapi oleh para ibu dalam upaya menyeimbangkan peran di ranah domestik dan publik.⁹

Berhubungan dengan keputusan seorang ibu rumah tangga menjalani Peran ganda terdapat suatu motivasi yang menjadikan dirinya lebih kuat. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang mengarahkan individu atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu¹⁰ Pada lingkungan kerja, motivasi juga menjadi dukungan yang kuat bagi individu agar dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal terutama pada perusahaan dimana individu itu bekerja.

Dorongan kerja merupakan hal yang umum dijumpai dalam berbagai jenis organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis. Karyawan dengan semangat kerja tinggi cenderung membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja rendah dapat memberikan pengaruh negatif, seperti hasil kerja yang tidak optimal dan gagal mencapai target perusahaan. Hal ini sejalan dengan fenomena peran ganda yang dilakukan oleh beberapa karyawan perusahaan.

Dalam konteks karyawan dengan peran ganda maka karyawan dituntut bisa mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi secara bersamaan. Untuk itu motivasi kerja memiliki peran yang lebih kompleks. Motivasi kerja memiliki peran penting bagi karyawan dengan peran ganda dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi. Motivasi kerja dapat berperan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini karena motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dapat membantu untuk tetap fokus pada pekerjaannya meskipun memiliki beban kerja lebih, terlebih pada karyawan

⁹ Khabibur Rohman, "Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja: Studi Pada Perempuan Pekerja Harian Di Batik Tulis Jatipalem," *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 3, no. 2 (2023): hal. 8-9.

¹⁰ Ghazaly, V. A., Christy, A. A., Chianesen, W., Sudrajat, E. K., & Chandhika, J. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Resiliensi Pada Mahasiswa Gen Z Yang Mengikuti Program Magang Industri. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1). hal. 118.

yang juga seorang ibu rumah tangga¹¹.

Motivasi instrinsik yang kuat pada karyawan dengan peran ganda dapat menurunkan tingkat stres karena selalu berpikir untuk mendapatkan kepuasan kerja dan pencapaian pribadi sebagai hasil dari pengelolaan stres yang baik. Motivasi yang baik akan menjadikan karyawan lebih kuat dan adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi tingkat kelelahan emosionalnya, karena akibat kelelahan emosional akan membawa dampak negatif pada karyawan.

Banyak dari para pekerja perempuan yang bekerja hanya untuk sekedar memenuhi kebutuhan hidupnya dan ada juga yang menjadikan tempat kerja sebagai pelarian dengan segala permasalahan rumah tangga. Artinya saat ini motivasi kerja para perempuan semakin tinggi dengan memilih untuk melakukan peran ganda dengan segala tantangan yang ada seperti konflik peran dalam kehidupannya.

Melakukan pekerjaan publik bagi seorang perempuan serta keharusan menyelesaikan beban domestik tentu berdampak pada cara perempuan dalam melakukan manajemen waktu agar dapat menjalankan semua perannya sekaligus. Peran ganda akan berdampak pada *work family conflict* yang merupakan kondisi ketidakseimbangan peran dalam keluarga. Hal ini karena meskipun sudah ada peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di publik tetapi tidak diiringi dengan menurunnya beban domestik bagi perempuan.

Sedangkan peran ganda pada laki-laki tidak menyebabkan terjadinya konflik peran seperti yang terjadi pada perempuan, mengingat secara budaya laki-laki memang bertugas untuk mencari nafkah dan tidak terlalu dibebani oleh pekerjaan rumah tangga atau beban domestik. Untuk itu karyawan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya peran ganda yang menyebabkan dilema antara pekerjaan dan keluarga.

¹¹ Fitriani, H., Susanti, L. D., & Astuti, R. Y. (2020). Konflik Wanita Karir Dengan Beban Kerja Ganda (Double Barden). *SETARA: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 2(01).

Perempuan dengan peran ganda memerlukan berbagai dukungan baik dukungan emosional, sosial, kebijakan perusahaan melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung serta adanya penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan akan dapat memotivasi karyawan peran ganda dalam meningkatkan kinerjanya.

Kendala yang terjadi di lingkungan kerja seperti macetnya mesin atau alat kerja berusia tua menyebabkan karyawan harus bekerja ekstra dengan konsentrasi lebih. Tentu menjadi suatu tantangan bagi seorang karyawan perempuan dimana kondisi fisik mereka akan terus didorong untuk mencapai tujuan kerja. Mereka juga berani mengambil resiko untuk pulang terlambat dari jam operasional kerja agar dapat mengoptimalkan kinerja baik diri sendiri maupun dengan mesin tersebut. Disatu sisi, banyak diantara mereka menggunakan kesempatan ini untuk saling bercengkrama dengan karyawan lainnya guna meminimalisir stres. Pikiran jenuh sering menghantui ibu rumah tangga yang kesepian tanpa adanya pendengar. Rasa lelah yang dialami dan emosi yang tidak stabil menyebabkan mereka merasa bosan.

Dengan bekerja, karyawati juga dapat mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ialah aktivitas menunjukkan bakat, potensi diri, dan berkembang secara penuh.¹² Selain bisa bercengkrama dengan teman sebaya, karyawati dengan peran ganda juga dapat berkembang melalui bekerja. Saat bekerja di sektor publik, karyawati dapat menemukan berbagai hal baru dan kegiatan baru daripada hanya melakukan tugas domestic seperti mencuci, memasak, menyapu dan lain-lain.

Landasan aktualisasi diri karyawati juga dapat di dukung perusahaan, perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya keeratan antar karyawan akan membentuk suasana kerja menjadi lebih baik. Karyawan dengan peran ganda ini memiliki potensi untuk mengalami penurunan kinerja karena merasa kelelahan dan stres yang berdampak pada absensi

¹² Ratu Nadya Wahyuningratna, Vinta Sevilla, and Mansur Juned, "Edukasi Pengembangan Aktualisasi Diri Yang Positif Bagi Remaja Di Sosial Media," *Jurnal Pasopati* 4, no. 2 (2022): hal. 113.

karyawan. Hal ini bisa terjadi ketika motivasi kerja karyawan sudah mulai menurun.

Motivasi kerja dan keinginan mengembangkan diri menjadi kunci dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan peran ganda. Dengan memahami motivasi kerja, maka perusahaan dapat mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah untuk karyawan dengan peran ganda. Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam terkait bagaimana aktualisasi diri dan motivasi kerja berperan dalam karyawan dengan peran ganda ditengah tekanan pekerjaan dan tugas domestik. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Motivasi Kerja Perempuan Dengan Peran Ganda**”.

B. Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan informasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memfokuskan untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal berikut:

- a. Peran ganda yang dilakukan oleh perempuan
- b. Motivasi kerja yang dilakukan oleh perempuan dengan peran ganda

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memfokuskan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran peran ganda yang dilakukan oleh perempuan?
- b. Bagaimana motivasi kerja yang dilakukan oleh perempuan dengan peran ganda?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada konteks penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan peran ganda yang dilakukan oleh perempuan
2. Mendeskripsikan motivasi kerja yang dilakukan oleh perempuan dengan peran ganda

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan wawasan baru dan pemahaman lebih dalam bagi diri sendiri dan pembaca tentang bagaimana motivasi kerja dapat menjadi pendorong semangat kerja para pekerja dengan ketatnya persaingan kerja juga berbagai hambatan yang dialami pekerja dimasa kini.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui dan memperoleh langsung ilmu yang sudah dipelajari selama masa aktif pembelajaran di perkuliahan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Bagi Karyawati

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan informasi dan masukan tambahan bagi karyawati yang melakukan peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi wawasan baru mengenai dunia pekerjaan terlebih pada mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang akan terjun dalam dunia kerja.

E. Penegasan Istilah

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, bahwa judul penelitian ini adalah “Motivasi Kerja Perempuan Dengan Peran Ganda”. Dari Judul Tersebut untuk mendapat gambaran yang jelas mengenai permasalahan dan untuk menghindari suatu kesalahan dalam penafsiran, maka perlu adanya penegasan istilah sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Peran ganda

Peran ganda atau disebut dengan *double roles* adalah aktivitas yang merujuk pada kondisi di mana seseorang, terutama perempuan, menjalankan dua tanggung jawab besar secara bersamaan, yaitu

sebagai ibu rumah tangga (di ranah domestik) dan sebagai pekerja di ranah publik. Situasi ini menuntut pembagian waktu, tenaga, dan fokus secara seimbang antara peran keluarga dan pekerjaan. Meskipun kedua peran tersebut bisa saling melengkapi, tak jarang juga menimbulkan tekanan fisik maupun mental akibat beban dan tuntutan yang bertumpuk.¹³

b. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah upaya sebagai kesadaran dan usaha individu untuk mengenali, menerima, dan menyempurnakan potensi dasar hidupnya berdasarkan lima hirarki kebutuhan manusia oleh Maslow. Aktualisasi diri merupakan puncak seseorang mencari kepuasan semasa hidupnya dengan mengembangkan potensi dan terus berkembang.¹⁴

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal dan selalu berusaha sebaik mungkin untuk menuntaskannya¹⁵. Artinya seseorang yang sudah memiliki motivasi kerja akan menjadikannya patokan untuk menjalani aktivitas agar tetap semangat.

2. Penegasan Operasional

Peran ganda diartikan sebagai kondisi di mana perempuan bekerja menjalankan dua tanggung jawab utama secara bersamaan, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Peran ini akan diukur melalui indikator seperti pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, perasaan lelah fisik dan mental, serta dampak terhadap peran dalam rumah tangga. Semakin tinggi intensitas tanggung jawab dalam dua ranah tersebut, maka semakin tinggi tingkat peran ganda yang dijalani.

¹³ Haslinda, Syaifudin S Kasim, and Megawati A Tawulo, "PERAN GANDA DALAM KELUARGA IBU BEKERJA DI SEKTOR INFORMAL (Studi Di Desa Epees Kecamatan Basala Kabupaten Konawe Selatan)," *Jurnal Neo Societal* 4, no. 3 (2019): hal. 893-894.

¹⁴ Elwas Berdha Krismona, Achmad Juntika Nurihsan, and Ilfiandra Ilfiandra, "Aktualisasi Diri Individu Dewasa Awal Di Wilayah Kabupaten Ngawi," *Analitika* 14, no. 1 (2022): hal. 60.

¹⁵ Hamzah, B. Uno., 2017, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Bidang Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Aktualisasi diri dalam penelitian ini merujuk pada tingkat usaha individu dalam mengembangkan dan mewujudkan potensi terbaik dirinya, baik dalam aspek emosional, maupun sosial. Diukur berdasarkan indikator seperti rasa percaya diri, pencapaian tujuan hidup, kreativitas, serta kepuasan terhadap diri sendiri.

Lalu motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal. Motivasi kerja karawati akan diukur melalui indikator seperti semangat dalam bekerja, ketekunan, tujuan kerja yang jelas, dan usaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

F. Sistematika Pembahasan

Agar mudah untuk dipahami oleh pembaca, maka sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

1. Bab I Pendahuluan, terdiri dari: (a) Konteks penelitian, (b) Fokus penelitian, (c) Tujuan penelitian, (d) Kegunaan penelitian, (e) Penegasan istilah, (f) Sistematika pembahasan.
2. Bab II Kajian Pustaka, yang terdiri dari: (a) Peran Ganda, (b) Motivasi Kerja.
3. Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Rancangan Penelitian, (b) Kehadiran penelitian, (c) Lokasi penelitian, (d) Sumber data, (e) Teknik pengumpulan data, (f) Analisis data, (g) Pengecekan Keabsahan data, (h) Tahap-Tahap Penelitian.
4. Bab IV Paparan Data dan Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) Deskripsi Data, dan (b) Temuan Penelitian.
5. Bab V Pembahasan berisi tentang hasil temuan penelitian yang dilakukan di lapangan dan menguatkan dengan teori.
6. Bab VI Penutup, terdiri dari: (a) Kesimpulan, dan (b) Saran.
7. Bagian Akhir dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran