

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya. Aset yang paling harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Menurut Hasibuan (2012:10) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Menurut Sutrisno (2017:3) SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi, cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Work-life Balance merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi ataupun perusahaan. *Work-life balance* mengharuskan pekerja untuk bisa mengatur dan membagi waktu secara tepat. Menurut Lockwood (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan serta kehidupan seseorang adalah sama. Dimana *work life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya sementara di tempat kerja.

Seorang yang memiliki *Work-life Balance* yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, ia juga lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan pertemanan mendukung pertumbuhannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *Work-life Balance* yang baik kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Kebanyakan hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang.

Banyaknya jumlah pencari kerja meningkatkan persaingan kerja di kalangan masyarakat. Tidak hanya laki-laki saja yang mencari pekerjaan

melainkan wanita juga ikut andil dalam dunia kerja. Berdasarkan Festival Media Aliansi Jurnalis Independen yang diakses pada 5 Juni 2017 mengatakan bahwa pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya, persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50 persen lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki.

Hal ini tidak terlepas dari persamaan gender antara pria dan wanita, dimana wanita juga bisa melakukan pekerjaan seperti halnya dilakukan pria. *Work-life balance* tersebut adalah keseimbangan kehidupan dan kerja terhadap seorang karyawan wanita maupun pria untuk memenuhi tanggungjawabnya sebagai karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawabnya didalam kehidupan pribadinya. Berkeluarga sama pentingnya sehingga karyawan wanita atau pria tersebut dapat menyelesaikan semua tanggung jawab dalam kehidupan dan pekerjaan di perusahaan tersebut dengan sempurna dan tanpa tekanan-tekanan yang membuat pekerjaan terhambat.

Wanita yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibandingkan dengan laki-laki, karena wanita mempunyai peran ganda yang harus dijalankan secara bersamaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh wanita tidak hanya ditempat kerja saja, akan tetapi khususnya yang sudah menikah wanita juga melakukan pekerjaan untuk rumah tangga mereka. Sedangkan pekerjaan laki-laki lebih dalam keluarga lebih fleksibel. Tantangan yang mungkin muncul adalah konflik peran ganda yang menuntut waktu dan tenaga tambahan serta adanya persaingan dengan suami untuk pemenuhan kebutuhan. Dalam situasi seperti itu, sangat penting untuk di

ingat bahwa untuk menjalani kehidupan harus benar-benar seimbang, masalah yang terjadi di tempat kerja tidak boleh meluas kehidupan rumah tangga begitupun sebaliknya.

PT. Pertamina (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi pada sektor minyak dan gas bumi di Indonesia. PT. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing tinggi di dalam era globalisasi. Selain itu PT. Pertamina (Persero) membangun hubungan baik serta citra positif antara perusahaan dengan masyarakat.

Pada perusahaan ini karyawan dituntut untuk profesional dan harus mampu meningkatkan produktifitas dan kualitas kerjanya. Sebagai contoh ditempat kerja, pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari. Namun *deadline* tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam dalam sehari, sehingga karyawan harus menggunakan jam lembur (*overtime*) untuk menyelesaikannya. Pekerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan yang dilakukannya untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (*overtime*), rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Seringkali perusahaan memberikan jumlah tugas atau pekerjaan yang berlebihan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada suatu perusahaan sangatlah penting.

Isu *gender differences* juga terjadi dalam kaitannya dengan dinamika keterlibatan individu-individu dalam peran-peranya di keluarga dan pekerjaan. Penelitian Rothbard (2001) menunjukkan bahwa *depletion* (penurunan atau pengurangan) terjadi hanya pada wanita dan hanya pada arah *work to-family*, pria mengalami *enrichment* (pengayaan atau peningkatan), sedangkan wanita mengalami *enrichment* dari keluarga ke pekerjaan. Secara keseluruhan, keterkaitan antara pekerjaan dan keluarga lebih banyak ditemukan pada wanita daripada pria.

Hasil penelitian Granleese (2004) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pada usia, latar belakang pendidikan, sejarah pekerjaan atau level manajerial yang ditemukan. Namun wanita lebih mungkin menjadi orang pertama yang mempertahankan posisi manajerial tertentu yang dipegangnya, dari pada pria. Wanita lebih kecil kemungkinan untuk menikah dan memiliki anak. Mereka secara signifikan lebih sedikit memiliki anak, dan anaknya itu cenderung lebih muda secara signifikan daripada anak-anak rekan kerjanya. Wanita masih memiliki pilihan untuk melanjutkan karirnya, sementara pria tidak. Pria dilaporkan memiliki level tekanan yang lebih tinggi yang berasal dari lingkungan kerja dan hubungan manajerial dengan bawahan dan atasan. Wanita dilaporkan memiliki tekanan yang lebih besar secara signifikan yang berasal dari ketidaksamaan

gender yang dipersepsikan dan hal-hal yang terkait dengan keseimbangan antara kerja dan kehidupan.

Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya serta memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan, baik itu jenis kelamin maupun latar belakang. Utamanya untuk mendapatkan pengetahuan, pertemuan dan pertumbuhan karier. Langkah ini sangat penting dalam menanamkan suasana kesetaraan gender di tempat kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai **“Analisis Perbedaan Gender dalam *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat Perbedaan Gender dalam *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju Palembang?”

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penulisan laporan tugas akhir ini penulis membatasi penelitian ini hanya pada Analisis Perbedaan Gender dalam *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju. Hal ini dilakukan

untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pembahasan yang penulis akan teliti. Penulis hanya mengambil objek penelitian pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Perbedaan Gender dalam *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan pokok pembahasan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengembangan teori dan pengetahuan di bidang Manajemen diharapkan dapat memberikan manfaat berkaitan dengan Analisis Perbedaan Gender dalam *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju Palembang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Memperoleh perbandingan ilmu teori yang didapat pada saat perkuliahan dengan praktek yang nyata diperusahaan tempat penulis

melakukan penelitian, juga untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan standarisasi kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari 5 Bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan beberapa bagian yaitu latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup pembahasan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori yang berisi landasan teori yang isinya membahas tentang pengertian gender dan *work-life balance*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang menguraikan beberapa bagian yaitu, objek penelitian, metode penelitian, sumber dan metode pengumpulan data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi, misi dan tata nilai perusahaan, struktur organisasi beserta pembagian tugas-tugasnya dan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang Analisis Perbedaan Gender dalam *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) pada PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju Palembang..

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang uraian kesimpulan penulis berikan berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, serta saran sehubungan dengan permasalahan yang penulis bahas.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN