

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini peran wanita sangat dibutuhkan dalam membangun perkembangan ekonomi maupun sektor lain dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dibuktikan pada data ILO (*International Labour Organization*) mengenai jumlah angkatan kerja yang diperkirakan sebesar 125,3 juta pada Februari 2014, atau naik 5,2 juta dibandingkan Agustus 2013 atau 1,7 juta dibandingkan bulan Februari 2013. Tingkat partisipasi angkatan kerja diperkirakan sebesar 69,2 persen dan jumlah orang yang bekerja pada Februari 2014 mencapai 118,2 juta. Peningkatan partisipasi angkatan kerja ini didorong oleh peningkatan jumlah perempuan di perkotaan yang masuk dalam angkatan kerja (ILO, 2015).

Perempuan sebagai tenaga kerja memiliki tugas utama yang harus diemban, terlebih lagi bagi perempuan yang sudah berumah tangga, hal tersebut menurut pandangan gender tradisional. Perempuan harus lebih dahulu mengatasi urusan suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut segala macam urusan rumah tangga. Ibu bekerja memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai karyawan yang sulit lepas begitu saja dari aktivitas pekerjaan (Hemas, 1992). Seorang perempuan mempunyai tugas harus melayani keperluan suami dan anak-anaknya, mengasuh anak menurut pola yang dibenarkan masyarakat dan mengatur segala urusan rumah tangga (Ancok, 1995).

Seseorang yang sudah berumah tangga lebih rentan terhadap terjadinya *work family conflict* dibandingkan dengan seseorang yang belum berumah tangga, hal tersebut mengindikasikan bahwa orangtua akan lebih rentan pula mengalami *work family conflict* daripada seseorang yang tidak memiliki anak (Herman & Gyllstrom, 1977). *Work family conflict* adalah bentuk konflik

peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Kahn *et al.* dalam Greenhaus & Beutell, 1985: 77).

Work family conflict dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson *et al.*; 2002). Greenhaus & Kopelman (Greenhaus & Beutell, 1985) mengungkapkan bahwa perempuan yang bekerja pada bidang manajerial/profesional lebih rentan mengalami *work family conflict* dibandingkan dengan perempuan yang bekerja pada bidang nonmanajerial/nonprofesional. *Work family conflict* juga memiliki beberapa dampak negatif yang ditimbulkan, secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain (Poelmans, 2001).

Work family conflict tidak hanya memiliki dampak negatif, namun juga berdampak positif pada ibu yang bekerja. Sebuah penelitian tentang kesehatan fisik ibu yang bekerja, bahwa ibu yang bekerja di luar rumah memiliki kesehatan yang lebih baik serta memiliki konsep diri yang lebih positif daripada ibu rumah tangga, (Feld dalam Hoffman, 1984). Ibu yang bekerja juga dapat meningkatkan perasaan kompeten dan *well being* (Nieva & Gutek, 1981). Pekerja perempuan dengan jabatan *managerial* didapatkan hasil bahwa perempuan bekerja dengan jabatan *managerial* menciptakan *image* tersendiri sebagai *good working mother*, yaitu bahwa seorang ibu yang bekerja idealnya dapat mengatur kualitas perawatan anak, berperan sebagai *partner* yang seimbang dengan suami, serta merasa puas dengan peran ibu mereka (Buzzanell *et al.* 2005).

Hasil penelitian Setyowati (2013) mengenai *work family conflict* pada dosen perempuan di salah satu perguruan tinggi swasta menyatakan bahwa pada umumnya, perempuan yang bekerja menjadi dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah latar belakang pendidikan, semakin

tingginya pendidikan maka mereka memilih untuk bekerja daripada tinggal di rumah untuk mengurus anak dan rumah tangga. Pada perempuan bekerja kelas menengah, tugas domestik rumah tangga dan pengasuhan anak lebih sering dilakukan oleh pembantu atau pengasuh anak. Alasan pasangan suami istri menggunakan jasa pengasuh anak (*baby sitter*) yaitu karena sang ibu merupakan wanita karir sehingga waktu untuk mengasuh anak terbagi oleh urusan pekerjaan atau keluarga tersebut memiliki kelebihan dalam segi ekonomi sehingga dapat membayar jasa pengasuh anak (*baby sitter*) untuk membantu dalam proses pengasuhan anak (Utami, 2012).

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* lebih banyak dibahas pada perempuan bekerja kelas menengah, seperti pekerja profesional, misalnya dosen dan wanita karir yang bekerja di kantor. Padahal, saat ini banyak perempuan bekerja yang berasal dari kelompok kelas bawah. Addiniaty (2013), mengatakan bahwa perempuan yang melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk membantu suaminya dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga, biasanya bekerja pada perusahaan swasta dan kebanyakan bekerja sebagai buruh pabrik. Dengan keadaan tersebut, maka terdapat kemungkinan pada perempuan bekerja kelas bawah juga dapat terjadi *work family conflict* seperti pada kelompok kelas menengah. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih dalam bagaimana *work family conflict* yang terjadi pada perempuan bekerja kelas bawah.

B. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah gambaran *work family conflict* yang terjadi pada perempuan bekerja kelas bawah yang sudah berumah tangga dan memiliki anak.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran *work family conflict* pada perempuan bekerja kelas bawah?
2. Bagaimana dampak *work family conflict* pada perempuan bekerja kelas bawah?

3. Bagaimana penyelesaian masalah dalam mengatasi *work family conflict* pada perempuan bekerja kelas bawah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran, dampak, dan penyelesaian masalah mengenai *work family conflict* pada perempuan bekerja kelas bawah.

E. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai informasi dan kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai perempuan bekerja dan *work family conflict*.

F. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi mengenai latar belakang penelitian, fokus penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II berisi mengenai uraian kajian pustaka yang menjadi pembahasan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi mengenai uraian metode penelitian berupa desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, instrumen penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi mengenai temuan penelitian berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN, DAN SARAN

Bab V berisi mengenai simpulan dan rekomendasi yang telah diperoleh dari hasil analisis temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN