

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perempuan bekerja bukanlah suatu fenomena yang baru pada era ini, jika kita lihat secara langsung di lapangan tidak akan sulit menemukan perempuan yang bekerja, entah itu lajang atau sudah berkeluarga. Semakin berkembangnya zaman juga maka kita akan menemukan banyaknya artikel yang membahas bagaimana ibu bekerja dalam pandangan masyarakat. Dari salah satu artikel yang dirilis oleh Patresia (2017) bahwa perempuan bekerja menjadi suatu penanda bergesernya pikiran konservatif tentang wanita yang baiknya hanya di rumah saja dan mengurus urusan domestic. Menjadi perempuan yang bekerja juga merasakan pengembangan diri bagi dirinya dan membantu pengembangan ekonomi bagi keluarga, selain itu juga daftar yang ditunjukkan oleh BPS bahwa angka bagi perempuan bekerja mengalami kenaikan dari bulan Februari 2019 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan sebesar 55,50 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK laki-laki dan perempuan masing-masing meningkat sebesar 0,17 persen poin dan 0,06 persen poin.

Namun yang menjadi kendala pada perempuan bekerja juga cukup beragam, selain mendapat komentar-komentar miring mengenai pekerjaan seperti yang artikel dilansir oleh Patresia (2017) bahwasannya wanita masih diharapkan dalam mengurus ranah domestic begitu pula dalam mengasuh anak dapat menimbulkan beban psikis sendiri bagi wanita. Selain itu pula perempuan bekerja terutama yang sudah berkeluarga, menurut artikel yang dilansir oleh Melati (2019) akan dihadapkan dengan sebuah kondisi dua status dan peran, sebagai pekerja dan sebagai Istri. Yang mana ketika hendak mendapat *training* atau promosi naik jabatan,

perempuan tidak bisa menanggalkan begitu saja status yang satunya, dia selalu memikirkan bagaimana nasib suami dan anak-anaknya apabila ditinggal untuk *training* demi naik jabatan.

Artikel lain yang dilansir oleh Anggraini (2019) menyatakan bahwa perempuan bekerja di Inggris dengan jam kerja yang penuh rentan akan stress, ditambah lagi yang mendominasi data ini adalah perempuan yang sudah menikah dan memiliki dua anak menunjukkan angka 40% lebih tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan menilai 11 indikator mengenai stress kronik, yang mana hasilnya 40% lebih tinggi bagi perempuan dengan jam kerja penuh dan memiliki dua anak dan 18% lebih tinggi pada perempuan dengan jam kerja penuh dan memiliki satu anak.

Di Indonesia sendiri angka stress pada perempuan lebih tinggi dibandingkan pria, dari hasil *survey* yang dikeluarkan oleh Cigna Corporation. *survey* global Skor Kesejahteraan 360° pada tahun 2019. *Survey* ini tidak hanya mengungkap persepsi kesejahteraan, tetapi juga memotret tingkat stres pekerja di 22 negara yang disurvei, termasuk di Indonesia. Khusus di Indonesia, *survey* tersebut mengungkapkan perempuan bekerja yang merasa stress dibandingkan pria bekerja. Persentasenya yakni 84% berbanding 76%. Hasil *survey* juga dijelaskan oleh Direktur HR Cigna Indonesia Nefo Luhur Dradjati yang mengatakan meskipun pria masih dianggap sebagai pencari nafkah utama, namun perempuan bekerja merasa ia perlu berkontribusi pada keuangan keluarga. *Survey* juga mengungkapkan faktor yang membuat perempuan stress, diantaranya 29% tekanan pekerjaan, 13% memikirkan kondisi keuangan pribadi, dan 10% memikirkan keuangan keluarga. (Yoga Sukmana, 2019).

Fokus penelitian ini adalah bagi ibu bekerja yang bekerja di bidang operasional dalam perusahaan jasa, seperti yang diketahui bahwa tiap perusahaan pasti memiliki bagian operasional untuk menjalankan perusahaan. Pengertian lebih mudahnya bagian operasional merupakan bagian yang membuat berjalannya bisnis sebuah perusahaan, terutama dalam perusahaan jasa atau barang. Bagian perasional merupakan bagian penting agar perusahaan itu berjalan dan mengeluarkan hasil, yang mana menjadi sumber pendapatan perusahaan itu.

Beban *stress* bisa datang dari keluarga dan pekerjaan, apalagi sebuah pekerjaan yang menuntut adanya profesionalitas dan sikap yang baik untuk menentukan keberhasilan pekerjaan dan keuntungan perusahaan. Menurut Karatepe & Uludag (2008, dalam Yavas & Shemwell, 1998) bekerja di sebuah perusahaan jasa merupakan pekerjaan yang menuntut profesionalitas dan sikap yang baik.

Kebanyakan dari pekerjaan yang berhubungan dengan jasa, pelayanan dan pengantaran memiliki peran yang besar dalam menaikkan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka. Pekerja yang mendapati tatap muka terhadap pelanggan atau *on call* merupakan kunci dari pelayanan yang baik. Begitu pula dengan pekerja proyek yang dapat bekerja bila diberikan proyek atau pekerjaan yang mana kala berhubungan dengan keprofesionalan dari individu. Seperti yang dilansir artikel oleh Gajimu.com yang mana menjelaskan bahwa bekerja pada perusahaan jasa akan dihadapkan dengan kondisi *shift*. pekerja perempuan yang diharuskan bekerja dengan sistem shift malam khususnya di sektor layanan jasa 24 jam. Pekerja malam sendiri bisa dikategorikan menjadi 2 macam pekerja, yaitu yang bekerja di suatu instansi/perusahaan yang memang mengikuti peraturan bekerja secara shift, atau Pekerja yang memang bekerja di suatu tempat yang memang dibuka dari sore hingga esok paginya.

Melihat bagaimana bagian operasional dalam perusahaan jasa harus berjalan dengan benar dan baik, tentu ini mempengaruhi juga terhadap pelanggan. Ketika pelayanan berjalan dengan baik maka pelanggan akan senang dan tentu memberikan nama yang baik bagi perusahaan. Dalam menangani pelanggan tentu memerlukan ketahanan dalam menerima *complain* dari pelanggan yang menyebabkan jasa yang diberikan tidak sesuai atau terjadi kesalahan.

Artikel yang dilansir Okezone.com (2015) ada beberapa masalah bagi perempuan yang bekerja dan sudah menikah, dalam artikel menyebutkan beberapa kendala yang dialami diantaranya kendala waktu, kendala komunikasi, kendala kesehatan dan minim bantuan. *Work Family Conflict* merupakan kata dan fenomena yang menggambarkan keadaan yang dialami oleh ibu bekerja yang telah berkeluarga.

Work Family Conflict merupakan suatu fenomena dimana adanya dua tuntutan yang berasal dari dua kondisi yang berbeda. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Lilly,dkk., 2006) dalam (Laksmi, 2012), konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan pakeran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Dalam *Work Family Conflict* ada beberapa dimensi yang menjadi factor terjadinya konflik. Diantaranya adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis tegangan dan konflik berbasis perilaku (Beutell & Greenhause,1985). Mengenai konflik berbasis waktu (*time-based*), merupakan konflik yang terjadi ketika individu memiliki kesulitan untuk membagi waktunya dalam dua tuntutan yang ada dan bisa juga individu terlalu berfokus pada satu tuntutan dan mengabaikan tuntutan yang lainnya. Kemudian konflik berbasis tegangan (*strain-based*) yang terjadi ketika individu dibebankan dengan tugas yang diluar dari beban tugas yang biasanya dan mengakibatkan kelelahan secara psikis terhadap individu. Kemudian yang terakhir adalah konflik berbasis perilaku (*behavior-based*) yang mana terjadi saat individu diminta untuk berperilaku semestinya pada

Sedangkan Resiliensi sendiri memiliki makna sebagai kapasitas untuk mempertahankan kemampuan, untuk berfungsi secara kompeten dalam menghadapi bermacam stressor dalam kehidupan (AD VanBad, dalam Hendriani, 2018). Maka dari apa yang disebutkan bahwa resiliensi merupakan suatu kapasitas yang harusnya dimiliki oleh individu dan bekerja bila individu tersebut berada dalam tekanan. Beberapa penelitian pun banyak membahas bahawa reseliensi yang baik berarti membuat individu menjadi baik dalam menerima tekanan.

Resiliensi dan *Work Family Conflict* adalah dua variable yang sudah mulsi banyak diteliti, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hasna Pratiwi, 2016. Mengenai resiliensi perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa resiliensi dan *work family conflict* memiliki hubungan korelasi negative yang mana menunjukkan bila seseorang

memiliki Resiliensi yang tinggi maka *work family conflict* nya rendah dan berlaku sebaliknya

Kemudian dalam salah satu penelitian Braunstein-Bercovitz et al. (2012 dalam Krisor et al, 2015) untuk wanita Israel menemukan bahwa individu yang ditandai sebagai resilien, yang berarti memiliki kepribadian yang paling tinggi, melaporkan tingkat *work family conflict* yang lebih rendah dibandingkan dengan pribadi yang terlalu di kontrol dan yang tidak terkontrol.

Telah ditemukan bahwa individu yang tangguh memiliki kesulitan yang relatif kurang dalam mengambil keputusan karir, menunjukkan efektivitas yang lebih positif dan melaporkan kepuasan hidup yang lebih tinggi (Steca et al, 2010 dalam W Nyaledzigbor, 2013). Demikian pula, penelitian ini juga menemukan bahwa individu yang resilien mengalami tingkat *burnout* dan *work family conflict* yang relatif lebih rendah, bersama dengan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Resiliensi dalam lingkungan kerja mengacu pada karakteristik dan proses organisasi yang membantu mereka bertahan terhadap gangguan dalam menghadapi perubahan dan menjadi adaptif dalam menghadapi situasi krisis. (McCubbin,1988 dalam van Breda,2011). Maka bisa dikatakan resiliensi memiliki pengaruh besar dalam lingkungan kerja seseorang terutama dalam menangani tekanan yang ada di lingkungan kerja ditambah dengan adanya dua tekanan juga dari keluarga yang mana merupakan bentuk dari *Work Family Conflict*.

Maka dari penjelasan berikut peneliti ingin melihat bagaimana Resiliensi seorang ibu dapat mempengaruhi dirinya, terutama dengan adanya dua tuntutan dari segi rumah tangga dan pekerjaan kantor.

1.2 Identifikasi Masalah

Resiliensi memiliki beberapa pengertian, salah satunya dari Reivich dan Sttate (2000 dalam, VanBreda 2001) Resiliensi merupakan kapasitas untuk merawat fungsi kompeten untuk menghadapi stressor kehidupan. *Work Family Conflict* merupakan konflik *inter role* yang mana membuat individu mengalami beberapa konflik dari berbagai dimensi. Seperti *time-based*, *strain-based* dan *behaviour-based* yang mana

berujung pada kesulitan dalam memenuhi tuntutan dari dua tuntutan yang berbeda. (Greenhause & Beutell,1987).

Maka melihat dua penjelasan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah resiliensi mempengaruhi *time-based work interference family*?
2. Apakah resiliensi mempengaruhi *time-based family interference work*?
3. Apakah resiliensi mempengaruhi *strain-based work interference family*?
4. Apakah resiliensi mempengaruhi *strain-based family interference work*?
5. Apakah resiliensi mempengaruhi *behavior-based work interference family*?
6. Apakah resiliensi mempengaruhi *behavior-based work interference family*?

1.3 Pembatasan Masalah

Ada beberapa masalah dalam mengurus antara pekerjaan dan keluarga. Namun yang peneliti ingin lihat disini adalah bagaimana pengaruh resiliensi ibu bekerja terhadap dua tuntutan yaitu pekerjaan dan keluarganya. Peneliti ingin melihat bagaimana mereka menanganinya dengan resiliensi yang mereka miliki.

1.4 Rumusan Masalah

Bedasarkan batasan masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh Resiliensti terhadap *Work Family Conflict* pada Ibu Bekerja?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain untuk melihat bagaimana pengaruh resiliensi ibu terhadap kehidupan keluarga dan dengan adanya resiliensi yang dimiliki oleh ibu bekerja dapat berpengaruh kepada kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka .

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 *Manfaat Teoritis*

Manfaat dari penelitian ini adalah menjadi topic pembahasan baru dalam ilmu psikologi, bagaimana konflik peran ganda terutama *work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja memang baiknya dikaji lebih dalam dan menjadi topic yang dekade ini baiknya menjadi topic yang wajib.

1.6.2 *Manfaat Praktis*

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah menjadi sebuah topic baru mengenai kondisi karyawan perempuan dan beban yang mereka pegang serta kesehatan mental mereka.

