

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran wanita di jaman sekarang sudah tidak lagi dikaitkan hanya dengan kodratnya sebagai wanita yaitu sebagai seorang istri atau ibu yang hanya mengerjakan urusan rumah tangga saja, namun telah berkembang sehingga wanita telah berperan serta dalam setiap segi kehidupan masyarakat. Wanita kini tengah menjadi sorotan. Di jaman sekarang masyarakat mulai mengakui keberadaan wanita yang semakin maju dan mulai menunjukkan diri mereka. Keadaannya tentu berbeda ketika masyarakat belum mengenal emansipasi. Pada jaman dulu, perempuan tidak bisa bebas untuk berekspresi dan bersosialisasi dengan leluasa. Seorang wanita tidak diperbolehkan untuk bersekolah dan menempuh pendidikan yang tinggi, mereka harus selalu tunduk pada suami, dan juga tidak diperbolehkan untuk bekerja, apalagi bekerja dibidangnya kaum laki-laki, karena dari pendapatan suami sudah mencukupi kebutuhan keluarga.

Akan tetapi posisi wanita pada jaman sekarang ini mempunyai hak dan posisi yang sama seperti halnya laki-laki. Ibu rumah tangga tidak hanya berurusan dengan kegiatan memasak, mencuci, bersih-bersih rumah, ataupun mengurus anak, yang merupakan pekerjaan wajibnya. Tetapi ibu rumah tangga di jaman sekarang juga ikut menentukan keputusan-keputusan dalam keluarga bersama suami, bertanggung jawab penuh atas keuangan rumah tangga, dan mengatur kehidupan rumah tangganya. Wanita masa kini sudah berani mengekspresikan diri dan mandiri tanpa terkekang oleh adat dan mitos yang ada di dalam masyarakat. Mereka mulai merintis karir untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri demi masa depan.

Pendidikan dan karir merupakan sarana untuk melanjutkan kehidupan ke arah yang lebih baik, dan dijadikan standar sosial bagi sebagian besar masyarakat. Walau tidak memiliki kekayaan yang berlimpah, orang yang berpendidikan akan mendapatkan penghormatan di mata publik. Selain itu dengan pendidikan yang lebih tinggi pula seseorang akan mudah untuk memperoleh pekerjaan. Seperti yang diungkapkan Hoffman (1984) bahwa wanita yang berpendidikan tinggi (*well educated*) lebih terdorong untuk bekerja ketimbang wanita yang memiliki pendidikan rendah. Hoffman (1984) menambahkan bahwa hal ini disebabkan oleh di dapatkannya berbagai hal dari pekerjaan, seperti: tetap adanya simulasi intelektual, tambahan kontak sosial dan perasaan berharga. Selain itu juga karena penghasilan yang didapat dapat menjadi tambahan penghasilan keluarga. Sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, maka jabatan dalam pekerjaannya semakin baik pula.

Pada saat ini banyak sekali wanita yang menempuh pendidikan yang tinggi dan ketika sudah lulus dari pendidikan yang ditempuh, wanita tersebut segera bekerja untuk melanjutkan ke jenjang karir. Menurut Gibson (1996), karir diartikan sebagai orang yang bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju dalam hal seperti kebutuhan, tuntutan gaji, tanggung jawab, status dan kekuasaan. Sedangkan ibu rumah tangga dapat diartikan sebagai ibu yang hanya menjalankan fungsinya sebagai ibu rumah tangga dan banyak menghabiskan waktunya dirumah tanpa terkait pekerjaan diluar rumah.

Menurut situs resmi yang memuat keadaan tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta, pada bulan Februari 2013 jumlah penduduk wanita yang bekerja adalah 1.742.62, lalu pada bulan Februari 2014 dengan jumlah 1.759.74, dan mengalami peningkatan pada bulan Agustus 2015 sejumlah 1.799.37 (Jakarta.go.id, 2014). Pergeseran komposisi keluarga ini juga didukung oleh ketentuan yang telah diatur oleh UUD No. 13 Pasal 5 Tahun 2003, bahwa setiap tenaga kerja baik wanita maupun pria mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Di samping itu, wanita saat ini memiliki tingkat edukasi yang lebih baik dari sebelumnya, mayoritas yang mendaftar di negara-negara industri dan juga di

negara berkembang ialah wanita yang memiliki gelar sarjana bahkan magister (Cheung & Halpern, 2010). Berdasarkan pencapaian pendidikan perempuan yang tinggi tersebut, muncul harapan bahwa wanita tidak hanya menduduki jabatan fungsional saja, namun juga struktural dan bersaing dengan pria (Cheung & Halpern, 2010).

Selanjutnya, ketika seorang wanita yang memiliki pekerjaan telah menikah dan mempunyai seorang anak maka wanita tersebut akan menjalani peran ganda secara bersamaan, yaitu perannya dalam keluarga dan perannya dalam pekerjaan. Hoffman (1984) mengungkapkan bahwa status bekerja yang dimiliki oleh wanita yang telah menikah dan memiliki anak ini, sedikit banyak akan memberikan pengaruh terhadap area tugasnya, yaitu pengaruh terhadap hubungan dengan suami, pengaruh terhadap anak, pengaruh terhadap pekerjaan, dan pengaruh terhadap dirinya sendiri. Konflik peran yang terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang bertentangan atau tidak sesuai dengan tuntutan dari keluarga disebut sebagai *work-family conflict* (Thomas & Ganster, 1995).

Work-family conflict ini memang dapat dialami oleh pria maupun wanita (Duxbury & Higgins, 1991) namun peran tradisional yang dimiliki wanita menuntutnya lebih banyak bertanggung jawab dalam perannya di keluarga. Di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain ia harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992).

Hoffman (1984) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat dua komponen yang membuat wanita memutuskan untuk bekerja, yaitu komponen motivator dan

komponen fasilitator. Yang dimaksud motivator adalah kebutuhan-kebutuhan yang mendorong atau memotivasi wanita untuk bekerja. Komponen motivator ini terdiri dari uang, peran dari ibu rumah tangga dan faktor kepribadian. Sedangkan yang dimaksud dengan fasilitator adalah hal-hal yang membuat motivasi atau keinginan wanita untuk bekerja tersebut menjadi terwujud. Komponen fasilitator ini terdiri dari tugas-tugas rumah tangga, sikap, dan kesempatan kerja. Untuk menjadi wanita karir sekaligus berperan sebagai ibu rumah tangga, seorang wanita berusaha agar dapat mengatur kehidupan atau kegiatan sehari-hari, baik dalam dunia pekerjaannya ataupun dalam rumah tangga.

Wanita peran ganda dituntut untuk lebih mengembangkan diri sehingga mampu menikmati dan memanfaatkan kesempatan aktif di luar rumah tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga. Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita, ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya namun ada juga yang merasa kesulitan hingga akhirnya menimbulkan persoalan.

Dalam wawancara informal terhadap tiga orang subjek yang memenuhi kriteria awal yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu wanita yang memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Subjek pertama adalah Y.M yang berprofesi sebagai Direktris di salah satu bank swasta di Jakarta Selatan. Wanita yang berusia 34 tahun ini sudah bekerja sebagai Direktris selama kurang lebih 10 tahun. Setiap harinya Y.M bekerja dari pukul 07.00-16.00 dari hari senin-jumat. Y.M menikah dengan seorang pria yang bekerja sebagai wiraswasta. Y.M dikarunia satu orang anak yang saat ini berusia 10 tahun. Alasan Y.M memilih untuk berkarir guna untuk mengaktualisasikan diri dan memenuhi kebutuhan ekonomi. Keputusan Y.M untuk bekerja didukung sepenuhnya oleh keluarga selain karena memang tidak bisa menghalangi keinginan Y.M untuk bekerja, keluarga juga sadar bahwa Y.M memiliki potensi yang besar. Namun Y.M sering kali mengeluh karena jabatannya sebagai Direktris membuatnya menjadi lebih sibuk dan lebih harus bertanggung jawab, Y.M

merasa bahwa ia menghabiskan waktunya lebih lama dikantor dibanding berkumpul dengan keluarga. Sewaktu ketika Y.M memperkenalkan internet kepada anaknya dan membebaskan anaknya untuk mengakses internet, justru hal tersebut membuatnya sangat menyesal. Karena penggunaan internet tanpa kontrol orang tua membuat anak Y.M justru membuka situs-situs untuk orang dewasa. Karena disibukkan oleh pekerjaan, Y.M merasa kesulitan untuk mengontrol anaknya.

Subjek kedua adalah R.J berusia 27 tahun dan bekerja diperhotelan dikawasan Jakarta Pusat sebagai operator. R.J telah bekerja selama 10 tahun pada lembaga perhotelan tersebut. Jam kerja yang harus dipenuhi adalah 9 jam/hari. Hari dan jam kerja yang tidak menentu, dan kadang kala harus merelakan tanggal libur nasional untuk tetap bekerja, R.J merasa bahwa waktu bersama keluarganya semakin sedikit. R.J mempunyai satu orang anak yang saat ini berusia 2 tahun. Pekerjaan suami R.J sebagai admin diperusahaan swasta. Alasan yang melandasi keputusannya menjadi wanita bekerja adalah untuk mendukung perekonomian keluarga, awalnya suami juga mendukung keputusan R.J untuk bekerja dengan syarat bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Akan tetapi setelah mereka dikaruniai seorang anak, suami R.J merasa keberatan kalau R.J tetap bekerja, karena anak mereka harus diasuh oleh orang tua dari R.J. R.J merasa tidak memiliki kelekatan dengan anaknya, ia merasa anaknya lebih nyaman bersama orang tua R.J.

Subjek ketiga adalah E.A berusia 43 tahun yang bekerja pada transportasi udara yang bekerja sama dengan BUMN, menjabat sebagai Human Capital Analyst sekaligus menjadi sekertaris di Human Capital Management. Secara resmi jam kerja E.A adalah pukul 07.30 sampai 16.30 WIB, dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at. E.A sudah bekerja selama 25 tahun pada perusahaan tersebut. Suami E.A bekerja dibidang transportasi darat milik pemerintah. Dari pernikahannya E.A dikaruniai tiga anak, yang dimana anak terakhir E.A berusia 11 tahun. Alasan E.A untuk bekerja adalah untuk mendukung perekonomian keluarga. E.A merasa waktu bekerja yang standar namun karena lokasi kantor yang dipindahkan sehingga membuat E.A harus berangkat lebih pagi dan kadang tetap terlambat sampai kantor,

hal ini membuatnya stres. Sesampainya dirumah sudah larut malam, dan tidak dapat berkomunikasi lagi dengan anak-anak. E.A merasa bahwa komunikasi antara ia dan keluarga sangat kurang, E.A merasa tidak memiliki kelekatan dengan anak-anaknya. Semestinya akhir pekan yang dihabiskan untuk bersama keluarga, kadang anak E.A justru sibuk dengan teman-teman seusianya. Selain itu masalah yang membuat E.A stres adalah pekerjaan rumah yang sering kali tidak terpegang olehnya. Hal ini membuat E.A tertekan karena tidak dapat membagi waktunya bersama keluarga ataupun pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara informal yang telah dilakukan kepada tiga orang subjek, menyatakan bahwa ketiga subjek tersebut kurang memiliki kelekatan dengan keluarga, terutama kepada anak mereka. Kedua subjek juga mengatakan bahwa mereka tidak dapat mengontrol anak mereka. Ini sejalan dengan studi yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa, separuh dari jumlah pemimpin perempuan yang sudah menikah dan memiliki keluarga, lingkup perannya bertambah menjadi peran dikeluarga sebagai seorang istri serta ibu dan peran bekerja (Cheung & Halpern, 2010). Salah satu pengaruhnya didalam lingkungan sosial adalah berkurangnya interaksi dengan keluarga sehingga hal ini akan menimbulkan konflik dalam diri wanita tersebut. Faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin banyak tugas yang akan dipekerjakan. Peran ganda wanita yang telah menikah adalah peran didalam keluarga, wanita tersebut juga berperan didalam karirnya. Mereka memiliki karir yang bagus dalam pekerjaan, namun mempunyai masalah dalam keluarganya, yaitu waktu yang kurang bersama keluarga karena terlalu sibuk mengurus pekerjaan mereka. Hal ini menjadi keluhan para subjek.

Pada kenyataannya mereka tidak dapat menjadi wanita super yang memaksa diri untuk mempunyai standar tertinggi untuk mengerjakan semua tugas dari kedua peran yang berhubungan dengan keluarga dan pekerjaan, sehingga mereka mengadopsi strategi internal dan juga eksternal yang berbeda untuk mendefinisikan kembali peran mereka (Cheung & Halpern, 2010). Mereka belajar untuk meringankan

peran yang satu agar dapat mengoptimalkan peran yang lain, karena mereka mengakui bahwa mereka tidak harus melakukan semuanya sendiri (Cheung & Halpern, 2010). Mereka mengubah konsep internal mereka terkait dengan tuntutan peran di pekerjaan serta di keluarga, dan menentukan peran-peran tersebut dengan cara yang bermakna dan bermanfaat bagi mereka (Cheung & Halpern, 2010). Kompleksnya tuntutan bagi wanita yang mengalami peran ganda dan diiringi dengan keinginan untuk menyeimbangkan kedua perannya, tentu dibutuhkan sebuah kemampuan untuk mengontrol peran di keluarga dan pekerjaan (Cheung & Halpern, 2010).

Untuk itu dibutuhkannya regulasi diri yang dapat membantu wanita yang memiliki peran ganda untuk menetapkan apa yang telah menjadi tujuannya. Bandura (1997 dalam Vivik & Raudatussalamah, 2014) mendefinisikan regulasi diri dengan cara bagaimana manusia mampu mengatur dirinya sendiri, mempengaruhi tingkah lakunya dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, serta mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri. Setelah dapat menentukan apa yang akan dijalannya nanti, individu juga perlu melakukan pemikiran mendalam mengenai perencanaan bagaimana cara mencapai target tersebut. Keputusan yang diambil merupakan hasil pemecahan masalah yang dihadapi dengan membangun regulasi diri. Keputusan yang tegas haruslah dipikirkan secara matang, sehingga dibutuhkan regulasi diri yang tinggi untuk memutuskan suatu pilihan tersebut.

Pembangunan regulasi diri seperti ini mempunyai nilai yang sangat penting dalam menyelesaikan *work-family conflict* yang dihadapi oleh wanita yang memiliki peran ganda. Regulasi diri yang menyeluruh dapat membawa kekuatan dalam mengatur langkah ke depan. Regulasi diri wanita yang memiliki peran ganda juga dapat diartikan sebagai keyakinan wanita untuk mampu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dibentuk melalui tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan. Karena regulasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai target dengan

mengolah strategi-strategi dalam penggunaan kognisi, perilaku, afeksi atau emosional.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Bagaimana membangun regulasi diri terhadap *work-family conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda?
- 1.2.2 Bagaimana seorang wanita menyelesaikan *work-family conflict* yang dialaminya?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *work-family conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah: apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *work-family conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda?

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu, “*Apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap work-family conflict pada wanita yang memiliki peran ganda?*”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *work-family conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengetahuan tentang psikologi, khususnya pada psikologi keluarga dan psikologi industri dan organisasi yang berkenaan dengan regulasi diri dan *work-family conflict*.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Dosen

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang baru terkait kasus yang sedang dibahas.

1.6.2.2 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi pembaca khususnya kaum wanita dalam menjalani aktivitas kesehariannya bersama keluarga.

1.6.2.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam dunia penelitian.