

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Terjadinya pandemi COVID-19 di berbagai belahan dunia memaksa masyarakat untuk beradaptasi dengan pola hidup baru. Pola hidup baru atau *new normal* diartikan sebagai suatu tata cara baru dalam menjalankan aktivitas di tengah kondisi pandemi COVID-19 dengan menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan COVID-19 (Habibi, 2020, & Adisasmita, 2020). Salah satu pembiasaan terhadap pola hidup baru yaitu munculnya sistem kerja *Work From Home* dan *Work From Office*. Muslim (2020) menjelaskan bahwa sistem kerja yang tidak stabil dan terus berubah dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan timbulnya stress bagi karyawan. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap tenaga kerja perempuan khususnya yang sudah menikah karena harus membagi waktunya untuk bekerja dan mengurus rumah tangga. Perempuan cenderung menjadi peran utama dalam bertanggung jawab merawat dan memberikan dukungan kepada anggota keluarga (Marchand et al., 2018). Selain itu saat sistem pembelajaran jarak jauh bagi anak diberlakukan, tanggung jawab pengasuhan secara tidak seimbang hanya dibebankan kepada perempuan (Maven Clinic & Great Place to Work, 2020).

Berdasarkan Hasil Kajian Komnas Perempuan tentang Perubahan Dinamika Rumah Tangga dalam Masa Pandemi COVID-19, sebanyak 66% responden melaporkan semakin banyak beban kerja domestik dalam rumah tangga, dimana empat kali lipat responden perempuan mengerjakan pekerjaan rumah tangga dengan durasi lebih dari 3 jam dibandingkan dengan laki-laki. Survey tersebut menyimpulkan bahwa perempuan yang sudah menikah rentan terhadap beban kerja yang berlipat ganda. Alasan perempuan yang sudah menikah memilih untuk tetap

bekerja tidak lagi hanya disebabkan oleh faktor finansial. Motif utama wanita memutuskan untuk bekerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu sebagai bentuk aktualisasi diri, cita-cita, dan timbulnya perasaan aman (Nurhayati et al., 2019). Sedangkan suku, tingkat pendidikan, usia, lokasi tempat tinggal, sumber keuangan lainnya, pendidikan ayah, pendapatan suami, serta keberadaan anak berkorelasi signifikan terhadap keputusan wanita yang telah menikah untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja (Amin et al., 2017).

Keterlibatan wanita yang sudah menikah untuk tetap bekerja tentu memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya yaitu membantu perekonomian keluarga, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan hubungan dengan masyarakat sekitar. Sedangkan, dampak negatif yang timbul adalah individu akan merasa lelah fisik dan psikologis (Ramadani, 2016). Selain itu, dampak negatif yang lain adalah waktu yang dimiliki untuk suami, dan anaknya menjadi berkurang. Kurangnya waktu untuk keluarga akibat dari pekerjaan merupakan salah satu bentuk dari *work family conflict* yaitu *time-based work interfere family* (Gutek dkk, 1991).

Work family conflict merupakan salah satu konflik yang umum terjadi pada karyawan perempuan dan diakibatkan oleh peran sebagai ibu dalam keluarga bergesekan dengan perannya sebagai karyawan di tempat kerja. *Work family conflict* didefinisikan sebagai konflik antar peran yang terjadi ketika tekanan keluarga dan tekanan pekerjaan saling berhubungan dengan domain yang tidak selaras (Greenhaus & Beutell 1985 dalam Recuero & Segovia, 2021). *Work family conflict* terdiri dari 6 dimensi yaitu (1) *time based work interfere family* (2) *time based family interfere work* (3) *strain-based work interfere family* (4) *strain-based family interfere work* (5) *behavior-based work interfere family* dan (6) *behavior-based family interfere work* (Carlson et al., 2000). *Work family conflict* menyebabkan individu sulit untuk berpartisipasi dalam salah satu peran karena adanya tuntutan untuk berpartisipasi pada peran lainnya.

Dalam beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa tidak hanya perempuan, akan tetapi laki-laki juga dapat mengalami *work family conflict* (Kafetsios, 2007, Recuero & Segovia, 2021). Namun dalam studi tersebut ditemukan perbedaan tingkat *work family conflict* antara laki-laki dan perempuan.

Perempuan cenderung mengalami tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Fenomena ini tidak terlepas sebagai akibat dari konstruk proses sosial dan kultural yang panjang terhadap peran gender di masyarakat (Hasibuan, 2017). Umumnya laki-laki digambarkan sebagai sosok yang kuat, dan rasional sedangkan perempuan digambarkan sebagai sosok yang lemah, tidak rasional, tidak pantas memiliki karir yang tinggi dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan domestik. Sehingga tanggung jawab pengasuhan dan pekerjaan domestik merupakan hal yang selalu dikaitkan dengan perempuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Artiawati, 2017 (dalam Wongpy & Setiawan, 2019) ditemukan bahwa *work family conflict* berkaitan dengan munculnya masalah kesehatan, stres, komunikasi yang berkurang terhadap anggota keluarga, dan kualitas relasi yang menurun. Selain itu dampak negatif juga dirasakan pada konteks keluarga yaitu munculnya konflik pada anggota keluarga serta kurangnya perhatian terhadap anak. Sedangkan pada konteks pekerjaan yaitu munculnya stress kerja, kurangnya konsentrasi, hingga rendahnya performa yang dihasilkan.

Banyaknya tuntutan yang dialami oleh individu baik itu pekerjaan dan keluarga berdampak pada berbagai fenomena negatif baik di tempat kerja maupun kehidupan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Rudhiarta (2020) pada pegawai administrasi ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif terhadap stress. Dalam hal ini semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka semakin tinggi stres yang dialami individu. Selain itu *work family conflict* juga ditemukan berkaitan dengan munculnya *burnout*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lambert et al (2021) dan Recuero & Segovia (2021) ditemukan bahwa *work family conflict* berkaitan dengan *burnout* yang terjadi pada individu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Liao et al., (2019) ditemukan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif terhadap sikap kerja individu seperti komitmen baik itu pada domain kerja dan keluarga. Selain itu *work family conflict* juga berhubungan secara negatif terhadap kepuasan karir, penghargaan karir, dan pengembangan karir. Individu yang mengalami *work family conflict* cenderung menilai kepuasan karir, penghargaan karir, dan pengembangan karir tidak menguntungkan dan dapat mempengaruhi kehidupan keluarganya

Pentingnya penelitian *work family conflict* dari dua arah untuk dapat mengetahui gambaran dan dinamika baik dari sisi keluarga dan pekerjaan yang lebih dominan dalam menimbulkan konflik. Sehingga dengan begitu dapat diberikan intervensi pada domain yang lebih mengganggu. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran *Work Family Conflict* pada Ibu Bekerja di Masa *New Normal*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu bagaimana gambaran dimensi-dimensi *Work Family Conflict* pada ibu bekerja di masa *new normal*?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis membatasi penelitian ini bagaimana gambaran *Work Family Conflict* pada ibu bekerja di masa *new normal*?

1.4 Rumusan Masalah

Masalah penelitian yang dapat dirumuskan pada penelitian ini yaitu bagaimana gambaran *Work Family Conflict* pada ibu bekerja di masa *new normal*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran *Work Family Conflict* pada ibu bekerja di masa *new normal*

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis yang penulis harapkan terkandung pada penelitian ini yaitu :

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memberikan keterbaruan pada kajian mengenai gambaran *work family conflict* pada saat

new normal sehingga dapat mempermudah penelitian selanjutnya dalam memahami variabel tersebut.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi di Indonesia khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk memahami kebutuhan-kebutuhan, tantangan dan isu-isu perempuan di dalam kehidupan pekerjaan atau dunia karir.
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam membuat kebijakan di dalam suatu organisasi atau lingkungan pekerjaan dalam memahami tantangan yang dihadapi oleh ibu yang bekerja sehingga dapat diciptakan lingkungan yang ramah terhadap ibu yang bekerja.