

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dewasa ini, laju peningkatan tenaga kerja di Indonesia sangat pesat. Peningkatan tenaga kerja hampir terjadi di seluruh kota – kota besar di Indonesia, salah satunya adalah kota Jakarta. Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah tenaga kerja di Indonesia pada Februari 2011 mencapai 119,4 juta orang atau bertambah sekitar 2,9 juta orang dibanding tenaga kerja Februari 2010 sebesar 116,5 juta orang. (<http://www.kabarsaham.com/2011/bps-pengangguran-turun-jadi-812-juta.html>)

Peningkatan tenaga kerja di Jakarta, pada bulan Februari 2011 terjadi peningkatan tenaga kerja sebesar 5,01 juta orang, naik sebesar 263,46 ribu orang dibanding keadaan Februari 2010. Peningkatan tenaga kerja terjadi pada tenaga kerja pria dan wanita. Tenaga kerja pria bertambah sebanyak 397,14 ribu orang yaitu dari 2.833,06 ribu orang pada tahun 2010 menjadi 3.230,20 ribu orang. Tenaga kerja wanita mengalami peningkatan sebanyak 187,73 ribu orang, yaitu dari 1.854,73 ribu orang pada tahun 2010 menjadi 2.042,40 ribu orang. (<http://www.jakarta.go.id/jakv1/item/halaman/0/0/4154/1/6/2/113/3/6/4/113/5/285/nid/4154>)

Peningkatan tenaga kerja pun terjadi pada hampir seluruh sektor, salah satunya adalah sektor industri otomotif. Tingkat kebutuhan masyarakat akan

kendaraan bermotor membuat sektor industri otomotif di Indonesia menjadi berkembang pesat, salah satunya di kota Jakarta. Jakarta merupakan kota yang menjadi pusat perekonomian Indonesia, sehingga banyak pembangunan perusahaan otomotif dipusatkan di kota Jakarta.

Maraknya perusahaan otomotif di Jakarta menjadi salah satu lapangan pekerjaan bagi masyarakat Jakarta dan sekitarnya. Salah satunya adalah PT. Astra Daihatsu Motor (PT. ADM). PT. ADM yang berbasis di Jakarta merupakan agen tunggal untuk suatu *brand* mobil terkemuka di Indonesia. PT. ADM memproduksi mobil dan komponennya. PT. ADM beroperasi sebagai anak perusahaan Daihatsu Motor Co Ltd. PT. ADM juga berfungsi sebagai dasar dalam grup Astra untuk semua produksi mobil *compact* dan melayani pasar ekspor. (<http://www.astra.co.id/business.asp?id=1000078>)

Bidang usaha PT. ADM adalah produsen dan agen tunggal kendaraan beroda empat (mobil). PT. ADM memiliki visi menjadi nomor 1 di pasar mobil *compact* di Indonesia dan sebagai basis utama produksi global untuk Grup Daihatsu atau Toyota yang sama dengan standar kualitas pabrik Jepang. Selain visi, PT. ADM pun memiliki misi yaitu memproduksi mobil dengan nilai terbaik dan menyediakan layanan terkait yang penting untuk meningkatkan nilai *stakeholders* dan ramah lingkungan serta mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

Untuk mencapai visi dan misi, maka PT. ADM membangun 4 pabrik yang memiliki fungsi yang berbeda. Pabrik PT. ADM yang terdiri atas *Casting Plant*, *Engine Plant*, *Stamping Plant*, dan *Assembly Plant*. *Casting Plant* merupakan

tempat pembuatan *engine* pada kendaraan. *Engine Plant* merupakan tempat perakitan *engine* penggerak pada kendaraan. *Stamping Plant* merupakan tempat pembuatan *body* mobil dari bentuk panel biasa menjadi bentuk atau struktur *body* mobil yang sesuai dengan standard yang ditetapkan. *Assembly Plant* merupakan tempat perakitan kendaraan yang meliputi beberapa *part* yang secara paralel yang dikirim dari *Casting Plant*, *Engine Plant* dan *Stamping Plant* beserta beberapa *supplier*, yang dilakukan proses secara *step by step* berdasarkan standar kendaraan dari Daihatsu Motor Co Ltd dan Toyota Motor Company. Dari keempat pabrik yang dimiliki oleh PT. ADM, pabrik *Assembly Plant* merupakan ujung tombak perusahaan karena dari hasil yang sudah dikerjakan oleh ketiga pabrik tersebut yang menentukan akurasi tentang keempat proses itu ditentukan dari hasil proses *assembling*. *Assembly Plant* pun melakukan pengetesan atas kelayakan mobil di dalam maupun di luar negeri dan melakukan pengiriman mobil ke dalam maupun ke luar negeri. Berdasarkan gambaran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bagian *Assembly Plant* PT. ADM Jakarta.

PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* memerlukan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. ADM Jakarta. Bidang kajian pada *Assembly Plant* terdiri dari *trimming*, *chassis*, *final inspection assembling*, dan *quality gate*. Seluruh bidang tersebut membutuhkan tenaga ahli baik pria maupun wanita. PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang memiliki karyawan sebanyak 5752 orang, yang terdiri dari 80 % atau sebanyak 4601 orang karyawan pria dan 20 % atau sebanyak 1151 orang karyawati dan 5% atau sebanyak 57 orang karyawati sudah

berkeluarga. Karyawati yang sudah berkeluarga yaitu karyawati yang sudah menikah dan memiliki anak. Setiap karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* harus dapat bekerja dengan baik, agar visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peran pria dan wanita di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* memiliki tuntutan kerja yang sama, yaitu dapat bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), selalu bekerja dengan menggunakan prinsip PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), selalu berprinsip pada QCD (*Quality, Cost, Delivery*), selalu mengutamakan kepuasan pelanggan untuk mencapai kuantitas yang tinggi dengan kualitas yang baik, selalu melakukan perbaikan - perbaikan untuk kemajuan perusahaan dan bekerja sesuai dengan *job description* masing – masing karyawan. Seluruh karyawan baik karyawan pria dan wanita diharapkan untuk dapat memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan.

Seluruh karyawan baik pada posisi *managerial, staff* atau *officer* dan juga produksi atau pelaksana lapangan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan *job description* masing – masing dan dapat memenuhi tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan *managerial* bertanggung jawab untuk mengontrol *work ability* dengan SOP pada setiap proses kerja atau produksi yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan *staff* atau *officer* bertanggung jawab untuk mengontrol kualitas dan kuantitas pencapaian produksi secara keseluruhan. Karyawan produksi atau pelaksana lapangan bertanggung jawab untuk menjaga proses produksi agar kualitas dan kuantitas produksi tetap baik dan tidak terjadi *abnormality* pada setiap proses produksi.

Karyawan pun diharapkan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bekerja dari hari Senin sampai hari Jumat dan bekerja sesuai dengan *shift*. Untuk *shift* pagi dimulai pukul 07.15 sampai 16.00 dan untuk waktu lembur 1 sampai 4 jam yaitu dari pukul 16.00 sampai 20.00, sedangkan untuk *shift* malam mulai pukul 20.30 sampai 04.30 dan untuk waktu lembur 1 sampai 4 jam yaitu mulai pukul 04.30 sampai 07.00. Karyawan pun diharuskan untuk melakukan lembur pada hari Sabtu dan Minggu, jika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD PT. ADM Jakarta menyatakan bahwa kondisi kerja pada tahun 2012 sedang melakukan proses produksi pada produk terbaru PT. ADM yaitu *All New Avanza* dan *All New Xenia* dengan berkapasitas berkala dan melakukan proses *monitoring problem* terhadap produk *All New Avanza* dan *All New Xenia*, baik dari segi produksi maupun marketing. Pada saat ini PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* dalam setiap harinya memproduksi *All New Avanza* dan *All New Xenia* sebanyak kurang lebih 400 buah serta sedang melakukan persiapan produksi massal produk terbaru PT. ADM yaitu *Agla* dan *Ayla* juga melakukan *monitoring problem* terhadap produk yang akan dirilis sebelum dipasarkan. Aktivitas tersebut dilakukan oleh seluruh karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* dengan melakukan perbaikan – perbaikan pada setiap *problem* yang terjadi agar tidak ada *problem* yang terulang kembali dan melakukan aktivitas pemasaran baik di dalam maupun luar negeri untuk meningkatkan hasil produksi. Seluruh karyawan PT. ADM Jakarta

bagian *Assembly Plant* dituntut agar dapat berperan aktif dalam proses produksi produk terbaru dari PT. ADM Jakarta tersebut.

Karyawan yang tidak dapat memenuhi tuntutan perusahaan, biasanya terjadi karena masalah yang terjadi karena *human error* misalnya bekerja yang tidak sesuai dengan Standart Operasional Prosedur (SOP), kondisi dari karyawan itu kurang sehat, kondisi karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaan, dan ketidakcocokan dengan kebijakan atasan. Adapun alasan lain yaitu adanya masalah pribadi misalnya masalah dalam keluarga. Masalah dalam keluarga dapat memberikan dampak bagi pekerjaan misalnya tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan sehingga *performance* kerja menjadi tidak maksimal, mempengaruhi atau menghambat proses – proses yang akan dilakukan oleh divisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut dan karyawan tersebut dapat sampai tidak masuk kerja atau *absent* kerja karena adanya masalah dalam keluarga karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Divisi *Quality Assurance*, Departemen *Audit Project & Preparation* PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* menyatakan bahwa tingkat *absent* kerja pada karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* lebih banyak dilakukan oleh karyawati yang sudah berkeluarga, alasan yang sering terjadi yaitu karena anak dari karyawan tersebut sakit, sehingga membuat karyawati yang sudah berkeluarga harus dapat intensif menjaga dan memperhatikan anak yang sedang sakit tersebut. Sedangkan pada karyawan pria yang sudah berkeluarga akan melakukan *absent* kerja jika istri sudah tidak dapat mengendalikan kondisi rumah tangga. Jika terjadi masalah

keluarga pada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, hal ini lebih terlihat pada hasil kinerja karyawan yang sudah berkeluarga. Karyawan yang sudah berkeluarga tidak dapat bekerja dengan baik dan pekerjaan yang biasanya dapat diselesaikan menjadi tidak dapat diselesaikan dengan baik, akibatnya karyawan yang sudah berkeluarga tersebut dituntut harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dan pulang akan terlambat yang mengakibatkan aktivitas dengan keluarga menjadi berkurang.

Dengan adanya masalah tersebut dapat mengakibatkan karyawan yang sudah berkeluarga tidak masuk kerja atau *absent* kerja yang tinggi. Ketidakhadiran karyawan yang sudah berkeluarga dapat mempengaruhi dan menghambat proses produksi serta proses – proses lain yang terkait dengan pekerjaan misalnya ekspor kendaraan karena proses tersebut merupakan serangkaian prosedur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Karyawan yang sudah berkeluarga yang memiliki dua peran, yaitu di pekerjaan dan peran di keluarga, mereka dituntut harus dapat menunjukkan *performance* kerja yang baik. Walaupun mereka memiliki dua peran dalam hidupnya, mereka harus dapat profesional dalam menjalankan kedua peran tersebut. Jika mereka tidak dapat menyeimbangkan antara tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga, mereka pun mengalami konflik antar peran (*interrole conflict*) yaitu seseorang yang menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan saat pemenuhan tuntutan dari suatu peran bertentangan dengan pemenuhan tuntutan dari peran yang lain. (Khan et al (dalam Greenhouse & Beutell, 1985)).

Konflik antar peran tersebut dapat mengakibatkan suatu konflik antara pekerjaan dan keluarga atau disebut dengan *work family conflict*. *Work family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan). (Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985)).

Work family conflict dapat terjadi karena tuntutan peran di pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di keluarga atau tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan. Tuntutan peran di pekerjaan seperti waktu kerja yang padat, tidak teratur, perjalanan kerja yang padat, pekerjaan yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stress kerja, adanya konflik interpersonal di tempat kerja, *career transition*, serta supervisor atau organisasi yang tidak mendukung. Tuntutan peran di pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di keluarga memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan perannya di keluarga karena tuntutan pekerjaan, misalnya istri yang bekerja dengan waktu yang relatif panjang dan ditambah waktu lembur yang mengakibatkan ia pulang malam tidak dapat mendampingi anak ketika belajar dan menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga. (Greenhaus, 1985)

Sedangkan tuntutan peran di keluarga seperti kehadiran anak, masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita dan remaja, mempunyai konflik dengan anggota keluarga dan keberadaan anggota keluarga yang tidak

mendukung. Tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran di pekerjaan karena tuntutan keluarga, misalnya istri yang harus menjaga anak yang sedang sakit mengakibatkan istri tidak masuk kerja dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan. (Greenhaus, 1985). Istri yang bekerja akan mengalami *work family conflict*, karena mereka harus menjalankan dua peran bersamaan. *Work family conflict* pun dapat terjadi pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada 15 orang karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*, 26,7% atau 4 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya keluarga. Waktu banyak dihabiskan untuk pekerjaan yang menyebabkan tidak dapat memenuhi tuntutan waktu untuk keluarga. Jam kerja yang tidak fleksibel, tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk masuk dan pulang kantor tepat waktu dan jika harus lembur maka waktu untuk keluarga semakin terbatas dan tidak dapat menikmati kebersamaan bersama suami dan anak. Mereka harus lebih awal meninggalkan keluarga untuk pekerjaan, karena jam kantor yang tidak dapat diubah, menuntut karyawan agar masuk dan pulang tepat pada waktunya. Jika tidak maka pekerjaan akan terhambat karena jalanan di Jakarta yang memiliki banyaknya titik rawan kemacetan. Untuk kembali ke keluarga, mereka pun membutuhkan waktu tempuh yang lebih lama karena harus menghadapi padatnya jalanan di Jakarta. Sesampainya di rumah terkadang anak sudah tidur sehingga

menyebabkan mereka tidak memiliki kesempatan untuk menjalankan perannya sebagai ibu.

Sebanyak 26,7% atau 4 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di keluarga yang mempengaruhi perannya di pekerjaan. Jika terdapat masalah dalam keluarga, mereka akan meninggalkan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan di keluarga sehingga menyebabkan pekerjaan terhambat dan waktu untuk pekerjaan pun tidak ada. Jika anak sakit dan ia sedang bekerja, ia cenderung tidak akan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan yang biasanya dapat diselesaikan menjadi tidak dapat diselesaikan atau membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengerjakan pekerjaan tersebut karena sudah kelelahan dalam menjaga anak, sehingga hal tersebut membuatnya mendelegasikan pekerjaannya kepada rekan kerjanya dan segera pulang untuk menemui anak.

Sebanyak 20% atau 3 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di keluarga yang mempengaruhi perannya di pekerjaan. Mereka sering terlambat datang ke kantor karena sebelum berangkat ke kantor mereka harus mengantarkan anak ke rumah orangtua, karena tidak ada pengasuh yang mengasuh anaknya di rumah. Hal ini sangat memberikan dampak pada pekerjaannya,

Sebanyak 20% atau 3 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Kelelahan pada perannya sebagai pekerja, membuatnya tidak dapat berperan aktif dalam keluarga. Setelah seharian bekerja, terkadang

ditambah dengan lembur, sesampainya di rumah mereka sudah kelelahan karena pekerjaan. Sehingga mereka tidak dapat menjalankan perannya sebagai istri atau pun ibu. Mereka tidak dapat menemani anak untuk mengerjakan PR, memantau perkembangan anak, dan *sharing* bersama suami mengenai anak sangat jarang dilakukan.

Sedangkan 6,7% atau 1 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area perilaku yang mempengaruhi perannya di keluarga. Perilaku yang mereka terapkan di pekerjaan, terkadang mereka terapkan di keluarga sehingga menyebabkan suami dan anak protes pada perilaku istri atau ibu yang seharusnya diterapkan di pekerjaan, sehingga terkadang terjadi keributan antara ia dengan suami.

Dari uraian diatas terlihat bahwa terdapat perbedaan konflik yang terjadi pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*. Perbedaan konflik inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan suatu penelitian mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Astra Daihatsu Motor Jakarta bagian *Assembly Plant*.

1.2. Identikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimanakah *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian :

Penelitian ini memiliki maksud untuk memperoleh gambaran mengenai dimensi *work family conflict* yang dominan pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*.

1.3.2. Tujuan penelitian :

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran yang dominan mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*, yang muncul berupa dimensi – dimensi dari *work family conflict*.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis :

1. Menjadi bahan masukan bagi ilmu Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi juga Psikologi Keluarga mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*.
2. Memberikan sumbangan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk mengenai meneliti *work family conflict* dan mendorong dikembangkannya penelitian – penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

1.4.2. Kegunaan Praktis :

1. Memberikan informasi kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan sebagai istri, sehingga senantiasa dapat mengantisipasi masalah – masalah yang akan timbul yang diakibatkan karena *work family conflict*.
2. Memberikan informasi kepada perusahaan bahwa *work family conflict* dapat menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan tidak memiliki *performance* bekerja dengan baik.

1.5. Kerangka Pikir

Pada struktur keluarga tradisional yang memiliki pembagian tugas yang jelas antara suami dan istri. Suami bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan untuk keluarga dan istri bekerja di rumah mengurus anak, rumah tangga dan juga keluarga. Sejalan dengan tugas perkembangannya dan kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka bagi wanita. Saat ini makin banyak wanita yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri. Dengan demikian struktur keluarga tradisional mulai mengalami pergeseran.

Kecenderungan istri yang berada di kota-kota besar saat ini, seperti Jakarta adalah bekerja. Ini dilakukan tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata, adanya keinginan untuk menjalin relasi sosial yang lebih luas, namun adapun alasan lain yaitu karena istri memiliki keinginan untuk

aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Kesempatan untuk bekerja dan memiliki jenjang karir pun terbuka untuk wanita sehingga membuat istri pun berjuang untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kajian ketika di bangku pendidikan.

Kesempatan bekerja bagi wanita hampir terjadi pada seluruh sektor, salah satu yang menjadi minat wanita yaitu sektor industri otomotif. Jenis pekerjaan yang identik dengan pekerjaan pria tetap membuat wanita antusias untuk mendapatkan pekerjaan di bidang industri otomotif. Perusahaan yang memberikan kesempatan untuk wanita untuk bekerja adalah PT. Astra Daihatsu Motor. PT. ADM yang beroperasi di Jakarta yang memiliki 4 macam pabrik, yaitu *Casting Plant*, *Engine Plant*, *Stamping Plant*, dan *Assembly Plant*. Salah satu pabrik yang menjadi ujung tombak PT. ADM yaitu *Assembly Plant*. *Assembly Plant* merupakan tempat perakitan kendaraan (mobil) yang dilakukan beberapa tahap yaitu *trimming*, *chassis*, *final inspection assembling*, dan *quality gate*. *Assembly Plant* pun menjadi pabrik yang memiliki aktivitas paling banyak jika dibandingkan dengan ketiga pabrik lainnya, karena *Assembly Plant* tidak hanya melakukan perakitan kendaraan, *Assembly Plant* pun melakukan pengetesan atas kelayakan mobil di dalam maupun di luar negeri, ekspor kendaraan ke luar negeri, dan menjadi ujung dari serangkaian proses pembuatan mobil.

Untuk menjalankan fungsinya, PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya agar visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tenaga kerja tersebut tidak dibatasi hanya pada pria saja, tetapi PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* pun

memberikan kesempatan bagi wanita yang ingin bekerja dan memiliki kompetensi yang dapat disamakan dengan pria. PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* pun tidak membatasi hanya pada wanita *single* yang ingin bekerja tetapi PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* pun memberikan kesempatan bagi para wanita yang sudah berkeluarga yang ingin bekerja di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*. PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* tidak membeda – bedakan seluruh karyawannya, seluruh karyawan harus dapat memiliki *performance* kerja yang baik.

PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* memiliki visi dan misi, untuk mencapai visi dan misi tersebut, seluruh karyawan dituntut untuk dapat memiliki *performance* kerja yang baik. Namun pada kenyataannya, karyawan tidak selalu dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Karyawan sering melakukan *absent* kerja, hal ini sering terjadi pada karyawati yang sudah berkeluarga. Karyawati yang sudah berkeluarga tidak selalu memiliki *performance* kerja yang baik, hal ini dapat disebabkan karena ia memiliki tuntutan pada perannya yang lain yaitu peran sebagai istri maupun ibu. Sebagai seorang istri maupun ibu, karyawati yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* menuntutnya untuk dapat berperan aktif dalam keluarga misalnya terlibat dalam setiap perkembangan anak, tanggung jawab terhadap keluarga, perhatian yang lebih terhadap keluarga, dan memiliki waktu yang lebih banyak untuk keluarga. Terdapatnya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga dan karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara tuntutan perannya sebagai pekerja

dan perannya sebagai keluarga mengakibatkan karyawan yang sudah berkeluarga mengalami konflik pada perannya atau disebut *interrole conflict*.

Khan et al dalam Greenhouse & Beutell, (1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan peran yang lain. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* memiliki dua peran, yaitu peran sebagai karyawan dan peran sebagai istri juga ibu. Pada peran sebagai seorang karyawan yang menuntut ia bekerja di luar rumah dari pagi hingga sore hari, namun perannya sebagai istri juga ibu menuntut ia untuk berada di rumah.

Interrole conflict yang dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yaitu dalam pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai pekerja menghambat pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai istri atau pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai istri menghambat pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai pekerja. Hal ini dapat menyebabkan *work family conflict*.

Menurut Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985), *work family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan).

Sumber atau penyebab *work family conflict* dapat terjadi karena tekanan – tekanan dari lingkup atau area kerja adalah waktu kerja yang padat, tidak teratur, perjalanan kerja yang padat, pekerjaan yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stress kerja, adanya konflik interpersonal di tempat kerja, *career transition*, serta supervisor atau organisasi yang tidak mendukung. Tekanan – tekanan lingkup atau area keluarga adalah kehadiran anak, masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita dan remaja, mempunyai konflik dengan anggota keluarga dan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung. (Greenhaus, 1985)

Menurut Gutek et al (dalam Carlson 2000) *work family conflict* dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga (WIF: *Work Interfering with Family*) dan konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (FIW: *Family Interfering with Work*).

Work family conflict memiliki tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. *Time based conflict* berkaitan dengan tuntutan waktu pada satu peran menghambat pemenuhan waktu pada peran yang lain. *Strain based conflict* berkaitan dengan kelelahan dalam satu peran menghambat pemenuhan tuntutan peran yang lain. *Behavior based conflict* berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada satu peran tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran yang lain.

Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work family conflict*, yaitu *time*, *strain*, dan *behavior* dengan dua arah *work family conflict*, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW) akan menghasilkan

enam kombinasi *work family conflict* yaitu, *time based WIF*, *strain based WIF*, *behavior based WIF*, *time based FIW*, *strain based FIW*, dan *behavior based FIW*. Setiap individu memiliki konflik yang berbeda – beda yang dialaminya, begitu pula dengan karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* memiliki konflik yang berbeda - beda.

Time based WIF berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang mengalami *time based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai istri juga ibu karena waktu yang ia miliki ia habiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*. Tuntutan perannya sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang menuntut karyawannya untuk dapat bekerja selama 8 jam dan ditambah waktu lembur sehingga waktu untuk mengurus anak dan rumah tangga menjadi berkurang atau mungkin tidak dapat memenuhi tuntutan perannya sebagai istri dan juga ibu.

Strain based WIF berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang mengalami *strain based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai istri juga ibu karena ia telah kelelahan dalam memenuhi peran sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*. Karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* pulang ke rumah dengan keadaan yang

sudah lelah karena memenuhi tuntutan sebagai pekerja. Sesampainya di rumah, karyawan tersebut membutuhkan istirahat sehingga tuntutan sebagai istri juga ibu tidak dapat terpenuhi, seperti membimbing anak belajar dan mengasuh anak.

Behavior based WIF berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang mengalami *behavior based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai istri juga ibu karena terdapatnya ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*. Karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang memiliki jabatan tertentu, misalnya seorang manager yang dituntut untuk dapat memiliki sikap sebagai seorang *leader*. Karyawan tersebut menerapkan sikap seorang *leader* tersebut di rumah, sedangkan suami dan anak menuntutnya untuk dapat menjadi seorang istri dan ibu yang lemah lembut. Sehingga terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pola perilaku di pekerjaan dan di keluarga.

Time based FIW berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang mengalami *time based FIW* tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* karena waktu yang ia miliki ia habiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai istri

juga ibu. Jika anak dari karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* sedang sakit dapat membuat karyawan tersebut tidak masuk kerja, *absent* atau datang terlambat hal ini dapat membuat tuntutan waktu yang harus dipenuhi pada perannya sebagai seorang pekerja tidak dapat terpenuhi karena karyawan tersebut harus menemani anaknya yang sedang sakit.

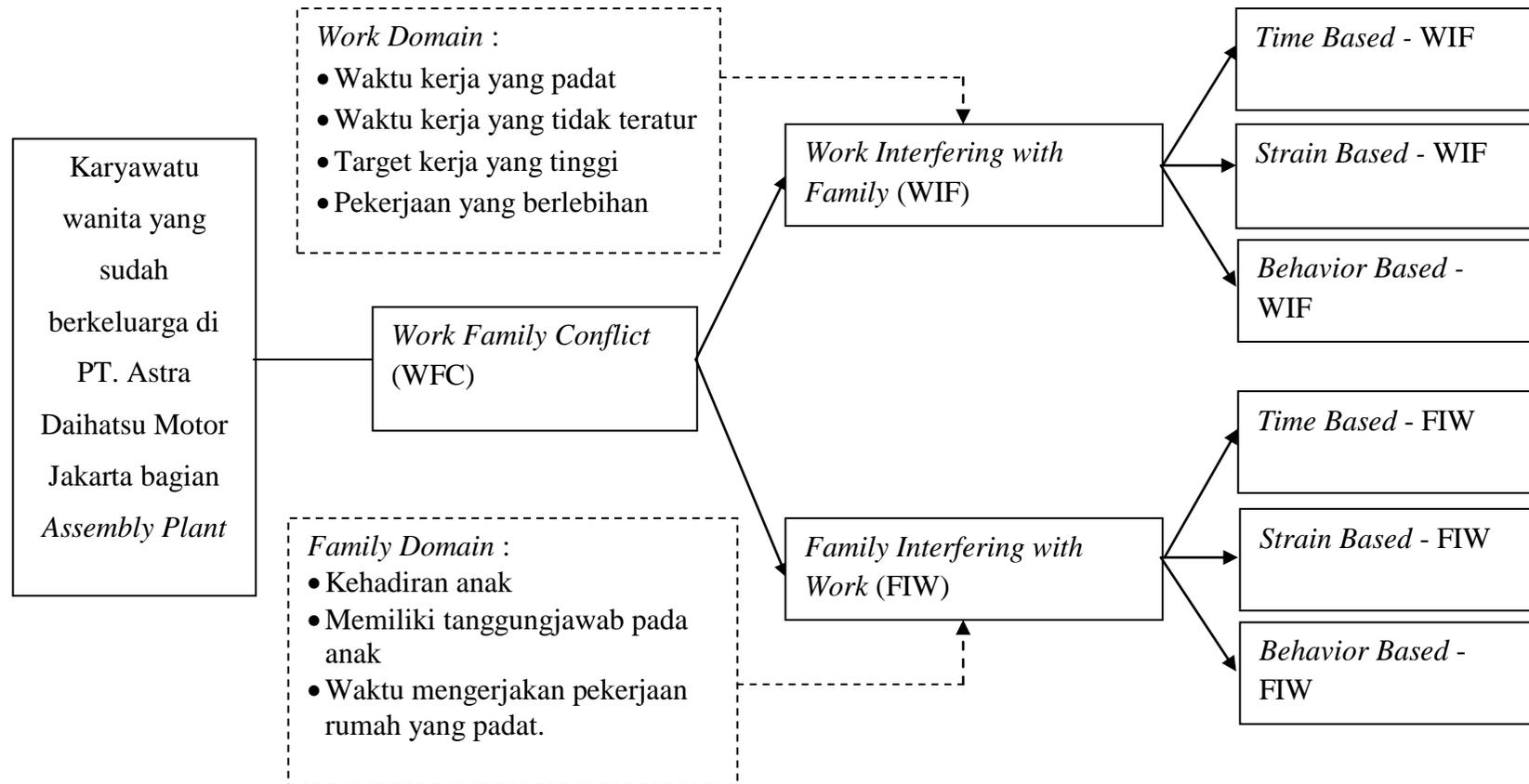
Strain based FIW berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang mengalami *strain based* FIW tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* karena ia telah kelelahan dalam memenuhi peran sebagai istri juga ibu. Ketika anak dari karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* sakit dan harus menjaga anak, karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi bekerja dikarenakan karyawan tersebut sudah merasa kelelahan karena telah menjalankan perannya sebagai ibu.

Behavior based FIW berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* yang mengalami *behavior based* FIW tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* karena terdapatnya ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai istri juga ibu. Karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* pada perannya sebagai seorang istri dan juga

sebagai ibu, karyawan tersebut memiliki sikap yang lemah lembut, sedangkan pada perannya sebagai seorang pekerja yang diharuskan memiliki sikap yang tegas kepada bawahan. Ia tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai pekerja, karena kebiasaan pola perilaku di keluarga yang lemah lembut.

Work family conflict dapat memberikan dampak baik pada lingkup atau area kerja maupun lingkup atau area keluarga. Dampak pada lingkup atau area kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, ketidakhadiran, *performance* kerja dan kesuksesan karir. Sedangkan dampak pada lingkup atau area keluarga dapat berkaitan dengan kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan (Allen et al (2000)).

Skema 1.1 Kerangka Pikir



1.6. Asumsi Penelitian

1. *Work family conflict* dapat terjadi pada arah *Work Interfering with Family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga atau *Family Interfering with Work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.
2. *Work Interfering with Family* (WIF) dapat terjadi karena Waktu kerja yang padat, waktu kerja yang tidak teratur, target kerja yang tinggi, pekerjaan yang berlebihan.
3. *Family Interfering with Work* (FIW) dapat terjadi karena kehadiran anak, memiliki tanggungjawab pada anak usia balita, mempunyai konflik dengan anggota keluarga, waktu mengerjakan pekerjaan rumah yang padat.
4. *Work family conflict* pun dapat terjadi dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.
5. *Work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* dilihat dari kombinasi antara arah *work family conflict* dengan bentuk *work family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*.
6. Setiap karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM bagian *Assembly Plant* memiliki arah dan dimensi *work family conflict* yang berbeda – beda yang dialaminya.