

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring berkembangnya zaman dan gaya hidup, setiap orang dituntut dapat bekerja untuk memenuhi semua kebutuhan. Kesempatan meraih pendidikan tinggi dan kesempatan bekerja yang terbuka untuk semua individu membuat setiap orang akan berusaha agar menjadi yang terbaik, maka setiap individu akan berlomba-lomba untuk meraih jenjang pendidikan dan prestasi yang baik demi mendapatkan pekerjaan dan posisi yang tinggi, sehingga mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi semua kebutuhan.

Di samping pentingnya pekerjaan, tidak dipungkiri bahwa kehidupan keluarga juga penting. Dalam sistem sosial budaya di Indonesia, peran dan tanggung jawab bagi kelancaran dan keselamatan rumah tangga ada di tangan wanita, sedangkan peran ayah atau bapak lebih dikaitkan sebagai penghasil dan penyangga pendapatan rumah tangga. Seiring dengan terbukanya kesempatan untuk menempuh pendidikan dan memiliki pekerjaan bagi wanita, peran ibu rumah tangga berpengaruh dalam mendukung perekonomian. Dengan demikian, struktur keluarga tradisional mengalami pergeseran.

Wanita yang bekerja memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin mereka inginkan, misalnya kebutuhan untuk relasi sosial atau kebutuhan untuk aktualisasi diri di masyarakat serta keinginan menyejahterakan keluarganya. Kebutuhan

finansial terkadang menjadi hal yang membuat ibu rumah tangga ikut serta dalam dunia pekerjaan. Tidak terpenuhinya semua kebutuhan rumah tangga dari penghasilan suami, membuat istri ikut berperan aktif untuk bekerja agar memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja terjadi di kota-kota besar di Indonesia, salah satunya adalah Jakarta. Jakarta yang menjadi ibu kota, banyaknya perusahaan berdiri di Jakarta. Perusahaan pun tidak membatasi hanya pada pria saja, tetapi wanita pun diberi kesempatan yang luas untuk bekerja. Banyaknya wanita yang bekerja di Jakarta mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 ini, jumlah wanita yang bekerja sebanyak 51,73 ribu orang ([http://jakarta.bps.go.id/fileupload/brs/2013\\_05\\_06\\_16\\_04\\_08.pdf](http://jakarta.bps.go.id/fileupload/brs/2013_05_06_16_04_08.pdf)).

Di Jakarta, peningkatan presentase perempuan yang bekerja dari 37.03 % tahun 2005 menjadi 44. 86 % tahun 2010; sedangkan presentase perempuan yang tinggal dan mengurus rumah tangga menurun yaitu dari 43. 32 % tahun 2005 menjadi 38.77 % tahun 2010 (Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi DKI Jakarta 2011:19). Data ini menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang ‘keluar rumah’ untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup yang semakin mahal di Jakarta (<http://www.politik.lipi.go.id/in/kolom/jender-and-politik/794-sistem-pendukung-perempuan-pekerja.html>).

Seluruh sektor industri di Jakarta memberikan peluang bagi wanita untuk bekerja, salah satunya adalah PT “X” yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam Hutan Tanam Industri, yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan hutan

berkelas dunia, dengan pengelolaan hutan secara lestari dan sinergi dengan kehidupan sosial masyarakat, ekonomis dan ramah lingkungan. Selain visi, PT. “X” Jakarta tersebut memiliki misi yaitu untuk profesional dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya hutan dalam rangka menciptakan nilai bagi para *stakeholders* dengan mengembangkan hutan tanaman berkualitas tinggi yang berkelanjutan dengan biaya terbaik dan risiko terendah untuk memasok bahan baku kertas. Menyediakan kesempatan kerja dan bisnis untuk industri umum terkait dan juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Melestarikan hutan alam dan meningkatkan kesejahteraan di sekitar lingkungan hutan. Berkontribusi untuk pendapatan pajak pemerintah dan menghasilkan laba yang memuaskan.

PT. “X” yang berdomisili di Jakarta, dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 320 orang karyawan. Sebanyak 212 orang yaitu karyawan pria dan sebanyak 108 orang yaitu karyawan wanita. Sebanyak 66 orang karyawan wanita yaitu karyawan yang belum menikah dan sebanyak 42 orang karyawan wanita yaitu karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak. PT. “X” Jakarta memberikan kesempatan bagi siapa saja yang ingin berkontribusi di perusahaan tersebut, kesempatan tersebut terbuka juga bagi karyawan yang sudah berkeluarga.

PT. “X” Jakarta menuntut kepada setiap karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal, tanpa terkecuali karyawan yang sudah berkeluarga. Mereka dituntut untuk bekerja dengan baik untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan. memiliki *performance* kerja yang baik berkewajiban untuk dapat berkontribusi

dalam pekerjaan. Mereka diharuskan untuk dapat berperan aktif dalam tim kerjanya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Mereka memiliki kewajiban untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai target, terkadang untuk menyelesaikan tugas karyawan di PT. "X" Jakarta diharuskan untuk lembur agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga mereka pulang tidak tepat waktu. Karyawan PT. "X" Jakarta pun diharuskan melakukan perjalanan dinas ke Riau, Palembang, Jambi, Kalimantan Timur di Sebulu dan Kalimantan Barat Pontianak untuk mengontrol pekerjaan sehingga mereka harus meninggalkan keluarga.

Disisi lain, istri juga berperan sebagai istri dan juga ibu rumah tangga, mereka memiliki kewajiban untuk dapat berkontribusi dalam keluarga menjalankan perannya sebagai seorang istri dan juga ibu. Mereka memiliki kewajiban untuk dapat melayani kebutuhan suami, seperti menyiapkan makan, pakaian dan mendengarkan keluh kesah suami dalam pekerjaan. Tugasnya sebagai ibu adalah mengasuh anak, membimbing anak dalam belajar, serta memenuhi kebutuhan keluarga. Karyawan memiliki anak berusia balita mereka dituntut untuk memberikan perhatian yang intensif kepada anaknya, sehingga mereka dituntut untuk memiliki waktu yang lebih banyak untuk keluarga.

Karyawan yang sudah berkeluarga memiliki dua peran, yaitu peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Mereka dituntut untuk dapat berkontribusi dengan baik dalam dua perannya tersebut. Jika mereka tidak dapat berkontribusi dengan baik, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan di pekerjaan dan tuntutan di keluarga. Karyawan yang sudah berkeluarga diharuskan untuk bekerja secara profesional, mereka diharuskan datang dan pulang kerja sesuai

dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bekerja dengan penuh konsentrasi. Selain itu perannya dalam keluarga, menuntut untuk dapat memiliki waktu yang lebih banyak untuk keluarga. Terjadinya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga maka akan terjadi konflik antar peran (*interrole conflict*).

*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. 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 di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan 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. Selain itu 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. (Greenhaus, 1985).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada 4 orang karyawan PT. "X" Jakarta. Sebanyak 80% atau 3 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik waktu pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Pekerjaan yang mana mereka dituntut untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan apabila diharuskan untuk lembur maka untuk menikmati waktu bersama suami dan anakpun berkurang. Terkadang mereka harus lebih awal untuk pergi karena jarak tempuh yang jauh dan kemacetan pada jam berangkat kerja karena mereka memasuki kawasan perkantoran. Selain itu saat pulang terkadang anak sudah tidur karena pulang larut malam sehingga menyebabkan mereka tidak memiliki kesempatan untuk menjalankan perannya sebagai ibu.

Sebanyak 20% atau 1 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Kelelahannya pada perannya sebagai pekerja membuatnya tidak dapat berperan secara maksimal dalam keluarga. Setelah seharian bekerja sesampainya di rumah mereka sudah kelelahan karena pekerjaan dan situasi macet di jalanan. Sehingga perannya sebagai istri ataupun ibu kurang maksimal mereka tidak dapat memantau perkembangan anak, bercerita dengan anak sharing bersama suami yang telah mereka lalui, begitu juga suami dan mereka terkadang sulit untuk menentukan waktu berlibur bersama karena suami juga bekerja dan memiliki aturan berlibur yang berbeda.

Selain itu karyawan PT “X” Jakarta pun mengalami konflik pada waktu untuk keluarga, mereka ketika pulang kerja harus menjemput anak dirumah orangtuanya pada malam hari bahkan larut malam sepulang bekerja, anak sudah dalam keadaan tidur, sehingga mereka tidak dapat menjalankan peranya sebagai ibu karena waktu yang mereka miliki sudah dihabiskan untuk pekerjaan.

Hal-hal yang telah dijelaskan diatas memiliki ketidakcocokan dengan tuntutan yang dihasilkan dari suatu peran dapat menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran lainnya. Hal ini akan memicu terjadinya konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik antar peran yang dialami oleh karyawati berkaitan dengan peran mereka di pekerjaan dan di keluarga. Dari fenomena yang dipaparkan terlihat bahwa usaha karyawati yang sudah berkeluarga untuk memenuhi peran di pekerjaan menghambat peran di keluarga, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dimensi *work family conflict* pada karyawati yang sudah berkeluarga di PT “X” Jakarta.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana *work family conflict* pada karyawati yang sudah berkeluarga di PT. “X” Jakarta.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud penelitian**

Penelitian ini memiliki maksud untuk memperoleh gambaran mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. “X” Jakarta.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat dimensi *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Jakarta, yang muncul berupa dimensi mana yang hasilnya berada pada derajat yang tinggi, sedang, dan rendah dari *work family conflict*, yaitu *Time Based WIF*, *Time Based FIW*, *Strain Based WIF*, *Strain Based FIW*, *Behavior WIF*, dan *Behavior FIW*.

### **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. “X” Jakarta).
2. Memberikan sumbangan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti mengenai *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. "X" Jakarta 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 karyawan yang sudah berkeluarga di PT "X" Jakarta mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, sehingga dapat mengantisipasi masalah-masalah yang dapat timbul dari akibat *work family conflict*.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Wanita yang sudah berkeluarga pada umumnya memiliki tanggung jawab penuh sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tugas untuk berkontribusi penuh dalam keluarga tetapi sejalan dengan kesempatan menempuh pendidikan yang tinggi bagi wanita, membuat wanita antusias untuk memperoleh pendidikan yang tinggi. Setelah memperoleh pendidikan yang tinggi, wanita memiliki keinginan untuk mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya di bangku pendidikan di dunia pekerjaan. Hal ini membuat wanita berlomba-lomba mengejar karir mereka sesuai dengan bidang yang mereka peroleh di bangku pendidikan. Tidak hanya terjadi pada wanita yang masih *single* saja, tetapi hal ini terjadi pada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Mereka pun antusias untuk memiliki karir sesuai dengan bidang yang mereka tekuni di bangku pendidikan.

PT. "X" Jakarta tidak membeda-bedakan karyawan-karyawannya, baik karyawan maupun karyawan diwajibkan memiliki *performance* kerja yang baik. Karyawan yang sudah berkeluarga pun diwajibkan dapat berkontribusi dalam perusahaan. Mereka dituntut untuk dapat berperan aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun mereka memiliki dua peran dalam hidupnya, yaitu peran di pekerjaan dan peran di keluarga, tetapi mereka tetap dituntut untuk dapat profesional dalam menjalankan kedua perannya tersebut. Jika terdapat kesenjangan antara tuntutan di pekerjaan dan tuntutan di 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. Karyawan PT. "X" Jakarta memiliki dua peran, yaitu peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Dalam perannya di pekerjaan, yang mengharuskan mereka melakukan aktivitas di kantor dari pagi hari sampai sore hari bahkan malam hari jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan sedangkan perannya di keluarga mereka diwajibkan untuk melakukan aktivitas di dalam rumah.

*Interrole conflict* yang dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT. "X" Jakarta yaitu dalam pemenuhan tuntutan dari peran di pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dari peran di keluarga atau pemenuhan tuntutan

dari peran di keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dari peran di pekerjaan. 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).

Karyawan PT. "X" Jakarta yang mengalami *work family conflict* yang mengalami *interrole conflict* pada intensitas yang kuat, yang dapat mengakibatkan kesulitan untuk berpartisipasi dalam kedua perannya baik di pekerjaan maupun di keluarga karena tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. *Work family conflict* yang lemah adalah karyawan yang sudah berkeluarga di PT. "X" Jakarta yang mengalami *interrole conflict* pada intensitas yang lemah, sehingga tidak terlalu kesulitan untuk berpartisipasi dalam kedua perannya baik di pekerjaan maupun di keluarga.

Sumber atau penyebab *work family conflict* dapat terjadi karena tekanan – tekanan dari lingkup atau area kerja adalah waktu kerja yang padat, tidak teratur, , pekerjaan yang berlebihan dan target kerja yang tinggi. Tekanan – tekanan lingkup atau area keluarga adalah kehadiran anak, masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita dan remaja, dan waktu mengerjakan pekerjaan rumah yang padat. (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. “X” Jakarta memiliki konflik yang berbeda - beda.

*Time based WIF* berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga. Karyawan yang sudah berkeluarga diharuskan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang mengharuskan mereka melakukan lembur untuk menyelesaikan

seluruh pekerjaannya hal ini menyebabkan waktu untuk keluarga berkurang karena mereka menghabiskan banyak waktu di kantor.

*Strain based* WIF berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Setelah melakukan pekerjaan seharian dan melakukan lembur hal ini menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental sehingga menyebabkan karyawan membutuhkan istirahat dan hal tersebut menyebabkan mereka tidak dapat berkontribusi di keluarga.

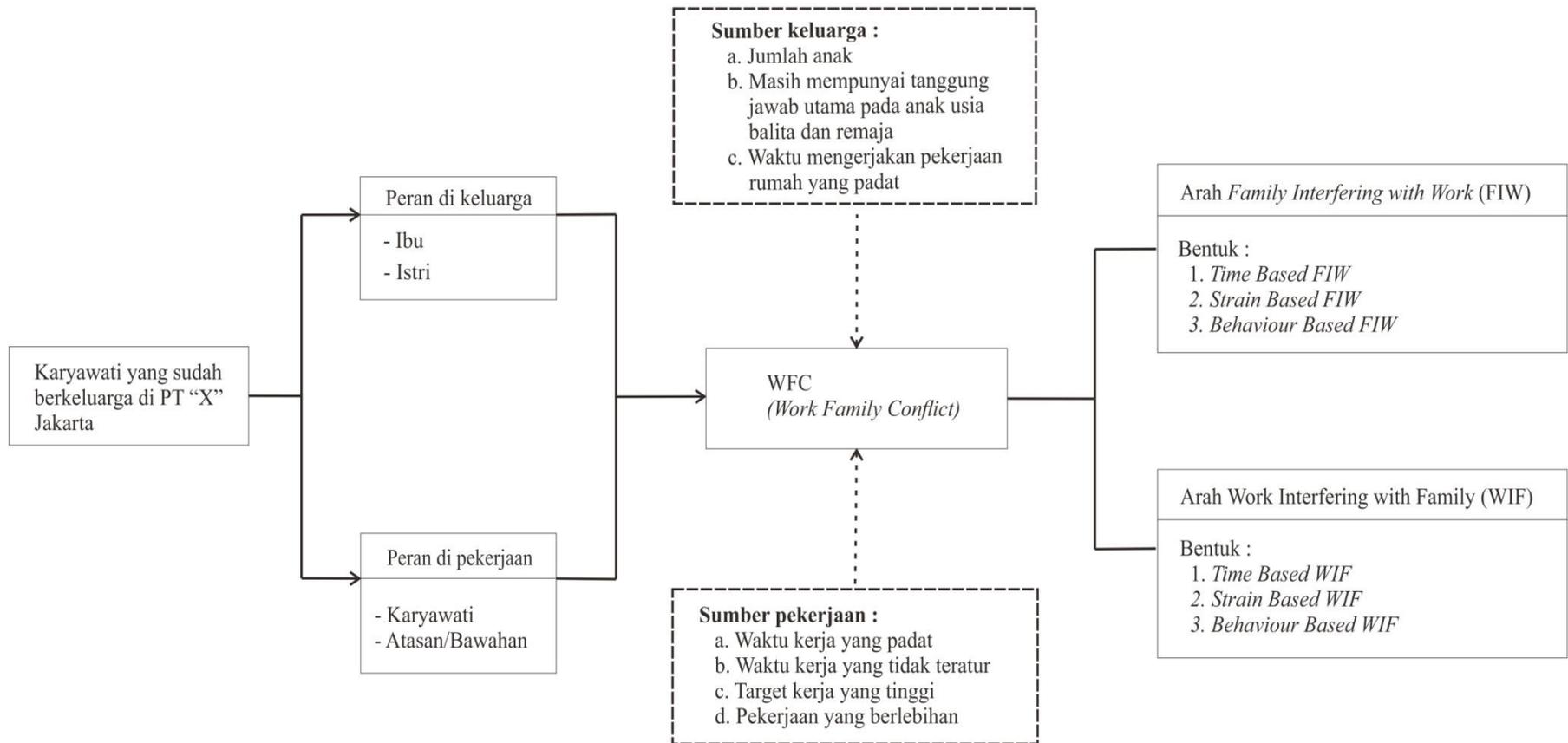
*Behavior based* WIF berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga. Pola perilaku yang diterapkan oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT. "X" Jakarta yang mengharuskan untuk memiliki sikap dominan kepada bawahannya, sikap tersebut mereka terapkan di keluarga sehingga mendapat protes dari suami.

*Time based* FIW berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Karyawan yang sudah berkeluarga memiliki anak yang sakit sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat hadir kerja untuk mengurus anak, hal ini menyebabkan pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi terbengkalai

*Strain based* FIW berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Dikarenakan dia harus mengurus anaknya yang sedang sakit sehingga mempengaruhi kondisi fisik karyawan dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan.

*Behavior based* FIW berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Karyawati yang sudah berkeluarga berperan sebagai ibu yang mana ibu bersikap tegas terhadap anaknya, sikap tersebut mereka terapkan di PT. “X” Jakarta yang mana mereka bersikap tegas terhadap rekan kerjanya.

Bagan 1.1 Kerangka Pikir



## 1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap Karyawan di PT “X” Jakarta pernah mengalami *work family conflict*.
2. *Work family conflict* dapat terjadi pada dua 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.
3. *Work interfering with family* (WIF) dapat terjadi karena waktu kerja yang padat, perjalanan kerja yang padat, dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
4. *Family interfering with work* (FIW) dapat terjadi karena kehadiran anak, memiliki tanggung jawab pada anak usia balita, memiliki konflik dengan anggota keluarga, waktu mengerjakan pekerjaan rumah yang padat.
5. *Work family conflict* pun dapat terjadi dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour based conflict*.
6. *Work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Jakarta dilihat dari kombinasi antara dua arah *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*.
7. Setiap karyawan yang sudah berkeluarga memiliki dimensi *work family conflict* yang berbeda-beda yang dialaminya.