

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Bekerja bagi manusia sudah menjadi suatu kebutuhan, baik bagi pria maupun bagi wanita. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (As'ad, 1990). Menurut Davis (1991) faktor yang mendorong manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk kebutuhan hidup manusia. Di kehidupan keluarga, suami dan istri umumnya memegang peranan dalam pembinaan kesejahteraan bersama, secara fisik, materi maupun spiritual, juga dalam meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat untuk memperoleh penghasilan yang pada dasarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (Ihromi, 1990). Tugas untuk memperoleh penghasilan keluarga secara tradisional terutama dibebankan kepada suami sebagai kepala keluarga, sedangkan peran istri dalam hal ini dianggap sebagai penambah penghasilan keluarga. Dalam golongan berpenghasilan rendah, istri berperan serta dalam memperoleh penghasilan untuk keluarga (Ihromi, 1990). Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Semakin

banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga (Wolfman, 1994). Motivasi untuk bekerja dengan mendapat penghasilan khususnya untuk wanita golongan menengah tidak lagi hanya untuk ikut memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka peroleh serta untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri (Ihromi, 1990). Studi tentang kebutuhan psikologis, bahwa perempuan bekerja dengan alasan status, merealisasikan potensi, keinginan berguna bagi masyarakat, tingkat energi yang tinggi, orientasi aktif terhadap kehidupan, dan kebutuhan untuk kontak sosial (Hoffman, 1974 dalam Juanita H. Williams, 1977).

Fenomena perempuan bekerja dengan bekerja diluar rumah untuk mencari nafkah, sesungguhnya sudah lazim ditemui di berbagai kelompok masyarakat. Dalam konteks Indonesia sebagai negara berkembang, sejarah menunjukkan bahwa perempuan dan kerja publik sebenarnya bukan hal baru bagi perempuan Indonesia terutama mereka yang berada pada strata menengah ke bawah. Di pedesaan, perempuan pada strata ini mendominasi sektor pertanian, sementara di perkotaan sektor industri tertentu didominasi oleh perempuan. Di luar konteks desa-kota, sektor perdagangan juga banyak melibatkan perempuan. Data sensus penduduk tahun 1990 menunjukkan bahwa sektor pertanian adalah sektor yang terbesar dalam menyerap tenaga kerja perempuan, yaitu 49,2% didikuti oleh sektor perdagangan

20,6%, dan sektor industri manufaktur 14,2% (Swara Rahima, Sumber: Kementerian Pemberdayaan Perempuan). Sejauh ini, sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi semakin meningkat, terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam dunia kerja. Sebagai salah satu indikator, partisipasi dalam bidang ekonomi ditunjukkan dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja antara tahun 1975 – 2000 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi pria. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 6.869.537 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000, dan pada tahun 2010 meningkat menjadi 39.950.000 (BPS, Data kompensasi angkatan kerja, 2010; dalam Azazah Indriyani, 2010). Menurut Cascio (1998:214) dalam Kussudyarsana dan Soepatini (2008), saat ini dua dari tiga karyawan pria mempunyai istri yang bekerja. Hal ini mengindikasikan makin banyak pasangan suami istri yang bekerja dan makin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja. Selain itu, dinyatakan pada masa kini, sekitar 80% pasangan menikah sama-sama bekerja, sehingga kedua-duanya sama-sama memberikan kontribusi ekonomi bagi keluarga (tabloid nova, 2012). Sebuah studi oleh layanan pengujian pendidikan mahasiswa perguruan tinggi menemukan bahwa presentase yang berfikir bahwa “kegiatan perempuan sebaiknya terbatas pada rumah dan keluarga” turun dari 37% di 1970 menjadi 9% pada tahun 1973 (Wilson, 1974).

Beberapa manfaat positif dari ibu bekerja bagi keluarga (*Home improvement*, by Jacinta F. Rini, sumber; e-psikologi.com), yaitu pertama dapat mendukung ekonomi rumah tangga, sehingga dapat memperingan pencapaian kebutuhan dalam memenuhi kualitas hidup berkeluarga, terkait dengan kebutuhan primer, sandang

dan pangan. Kedua, dapat meningkatkan harga diri dan pemantapan identitas, sehingga seorang ibu dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan secara luas, yang dapat mendatangkan kebanggaan terhadap dirinya. Ketiga, mendapatkan relasi yang sehat dan positif dengan keluarga, yang didasari keluasan lingkup relasi yang dihadapi perempuan bekerja, sehingga pola berfikir jadi lebih terbuka dan wawasan pun menjadi lebih luas untuk berbagi dalam keluarga. Keempat, pemenuhan kebutuhan sosial, sehingga secara positif mendapatkan tempat pengalihan dari berbagai masalah yang menimbulkan *stress*, karena dapat berbagi perasaan, pandangan, dan *sharing*/berdiskusi. Kelima, manfaat positif dari ibu bekerja adalah peningkatan keterampilan dan kompetensi, karena dalam bekerja perempuan dituntut untuk secara kreatif menemukan segi-segi yang bisa dikembangkan demi kemajuan dirinya, yang dapat mendatangkan rasa percaya diri (*Home improvement*, by Jacinta F. Rini , SUMBER ; e-psikologi.com).

Selain manfaat yang para ibu dapatkan, banyak juga persoalan yang dialami oleh para ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana ia mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik (*Home improvement*, by Jacinta F.Rini, sumber; e-psikologi.com). Beberapa ibu yang bekerja mungkin dapat menikmati ataupun merasa kesulitan dalam menjalankan peran ganda-nya. Secara umum, persoalan yang dialami oleh ibu yang bekerja tidak jauh berbeda. Berbagai kesulitan yang mereka alami dari masa ke masa, berasal dari sumber-sumber yang sama. Dari faktor internal, yaitu persoalan yang timbul dari dalam diri pribadi sang ibu. Dimana seorang ibu yang lebih menikmati perannya sebagai ibu rumah tangga, akan merasa kesulitan ketika

harus bekerja di luar rumah, dikarenakan tuntutan atas keadaan dalam keluarga. Situasi tersebut mudah menimbulkan konflik, karena jadi seorang ibu yang bekerja bukanlah keinginannya, namun ibu tidak memiliki pilihan lain dikarenakan tuntutan keadaan dalam keluarga, misalnya harus membantu perekonomian keluarga. Ibu cenderung merasa sangat lelah (terutama secara psikis), karena memaksakan diri untuk menghabiskan waktunya menyelesaikan peran yang tidak ia nikmati ( Jacinta F. Rini, sumber; e-psikologi.com ) .

Di bawah ini akan diungkapkan beberapa hasil penelitian menyangkut situasi-situasi keluarga yang keduanya (suami dan istri) sama-sama bekerja. Guitian (2009) mengutip pendapat beberapa hasil penelitian yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidak-puasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan.

Martins et al, (2002) mengutip hasil penelitian, rata-rata didalam peran keluarga, perempuan bekerja mendapatkan stres yang lebih dalam dibandingkan laki-laki (dalam e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga sebagai pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki-laki cenderung melihat tanggung jawab keluarga dengan pendekatan penyeimbang dan kemungkinan besar menukar tanggung jawab keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan (Tenbrunsel et al., 1995 dalam Martin et al, 2002). Studi menyangkut kebahagiaan kehidupan para ibu bekerja, yang dilakukan oleh Walters

dan McKenry (1985) dalam Pika S.P, Wiranti S.R, & Safitri (2009) menunjukkan, bahwa mereka cenderung merasa bahagia selama para ibu bekerja tersebut dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan kehidupan kerja secara harmonis. Jadi, adanya konflik peran yang dialami oleh ibu bekerja, akan menghambat kepuasan dalam hidupnya. Perasaan bersalah (meninggalkan perannya sementara waktu sebagai ibu rumah tangga) yang tersimpan, membuat sang ibu tersebut tidak dapat menikmati peran-nya dalam dunia kerja, begitu pula sebaliknya (e-psikologi.com).

Dari berbagai fenomena serta penelitian – penelitian diatas terlihat bahwa tuntutan pada satu peran mempengaruhi tuntutan peran yang lain. Menurut Khan et.al dalam Greenhause & Beutell (1985), ketika tuntutan pada salah satu peran mempengaruhi peran yang lain disebut dengan *work-family conflict*. Khan et. al dalam Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan *work-family conflict* sebagai salah satu bentuk dari *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit/ terhambat dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan). *Work-family conflict* yang dialami wanita dapat terjadi dua arah. Menurut Netmeyer, McMurrian & Boles (1996), terdapat dua tipe arah *work-family conflict* yaitu pertama, *work-intervering with family* (WIF) yaitu konflik antar peran dimana ketegangan/tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan mempengaruhi pekerja untuk memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga. Kedua *family intervening with work* (FIW) yaitu konflik antarperan dimana ketegangan/tekanan yang dihasilkan dari keluarga mempengaruhi pekerja untuk memenuhi tanggungjawab

dalam pekerjaan. Konflik ini terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya.

*Work-Family conflict* yang dinyatakan oleh Greenhause & Beutell (1985), memiliki tiga bentuk yaitu *time-based work-family conflict*, *strain-based work-family conflict* dan *behavior-based work-family conflict*. *Time-Based Work-Family Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena tuntutan waktu pada satu peran mempengaruhi keterlibatan di peran lainnya. *Strain-Based Work-Family Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena stress yang ditimbulkan dari salah satu peran mempengaruhi peran yang lain sehingga mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. *Behavior-Based Work-Family Conflict*, yaitu konflik yang terjadi ketika tingkah laku yang efektif untuk satu peran tidak efektif untuk digunakan dalam peran yang lain.

Berdasarkan fenomena wanita bekerja yang telah dijelaskan sebelumnya, serta adanya berbagai bentuk dari *work-family conflict*, peneliti melakukan *survey* awal untuk mendapatkan area permasalahan yang paling banyak dialami oleh wanita yang bekerja di hotel “X” Bandung. Hal ini bertujuan agar dapat merancang intervensi penelitian yang sesuai dengan kebutuhan wanita yang bekerja. Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan peneliti kepada sembilan wanita yang bekerja, dengan memberikan kuesioner *work-family conflict*, ditemukan persentase konflik tertinggi terdapat pada bentuk *time-based work-family conflict*. Dimana sebanyak 66,6% wanita yang bekerja mengalami *time-based work-family conflict* tinggi dan sisanya 33,3% mengalami *time-based work-family conflict* rendah. Sementara itu, untuk bentuk *strain-based work-family conflict* dan *behavior-based work-family*

*conflict* tidak tampak persentase yang signifikan antara rendah dan tingginya konflik. Berdasarkan hasil *survey*, akhirnya peneliti mengambil bentuk *time-based work-family conflict* pada wanita bekerja di hotel “X” Bandung sebagai topik penelitian.

Dari hasil wawancara terhadap sembilan wanita yang mengikuti *survey*, 55,56% wanita yang bekerja sering memiliki perasaan bersalah, sedih atau bingung ketika mereka hanya memiliki waktu yang sedikit untuk menjalankan peran mereka sebagai seorang ibu maupun istri. Mereka menyadari tuntutan waktu yang lebih banyak dalam pekerjaan, membuat wanita bekerja mengalami hambatan untuk bertemu dan berkomunikasi dengan pasangan. Waktu untuk bersama pasangan sangat kurang karena fokus mereka yang hanya pada waktu penyelesaian tugas yang lebih tinggi. Selain itu, dikarenakan mengelola waktu yang kurang baik dalam menjalankan perannya dalam pekerjaan dan keluarga, 44,44% diantara mereka yang memiliki anak, mengalami kesulitan dalam mengelola dan membagi waktu dalam mengurus anak, dan terpaksa menitipkan anak kepada keluarga terdekat. Waktu yang terbatas dalam menjalankan peran dalam keluarga, banyak menghambat mereka untuk dapat berkumpul bersama keluarga, membimbing anak belajar, bermain dengan anak-anak, atau mengajak anak-anak/ keluarga berkreasi. Sejah ini, tuntutan waktu kerja yang padat di hotel “X”, membuat para wanita yang bekerja mengalami masalah dalam hal waktu. Dimana wanita yang bekerja sering mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga.



Beberapa hal yang membuat wanita yang bekerja di hotel “X” mengalami kesulitan mengatur waktu, adalah dikarenakan waktu kerja yang padat, seperti waktu libur yang terbatas, bahkan di hari – hari libur besar pun harus tetap menjalankan pekerjaan. Selain itu, jadwal kerja yang sewaktu-waktu dapat berubah membuat wanita yang bekerja mengalami kesulitan berkumpul bersama keluarga serta menentukan kegiatan bersama dengan keluarga. Selain itu, dikarenakan jarak rumah ke kantor yang jauh sehingga waktu mereka untuk keluarga terbatas. Beban kerja yang harus dikerjakan di pekerjaan dan di rumah membuat mereka tidak dapat mengerjakan semua pekerjaan rumah sesuai dengan yang diharapkan.

Perempuan, yang menjadi istri dan yang bekerja sering hidup dalam pertentangan yang tajam antara perannya di dalam dan di luar rumah. Banyak wanita yang bekerja *full time* melaporkan bahwa mereka merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Namun, setibanya di rumah mereka merasa tertekan karena tuntutan anak-anak dan suami, terutama terkait dengan tuntutan perannya untuk meluangkan waktu bersama, mengurus suami dan anak maupun pekerjaan rumah tangga lainnya, sementara ia sudah merasa lelah (Ubaydillah, 2003). Berdasarkan penelitian Moen dan McClain (1990) terbukti bahwa dimana wanita yang bekerja *full time*, lebih ingin mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan dengan wanita yang bekerja *part time*. Berg dalam Nuzul Rahmi Daeng (2010) telah mewawancari hampir seribu istri yang bekerja dan ia menyimpulkan bahwa masalah yang paling sering dialami istri yang bekerja adalah perasaan bersalah karena bekerja sampai larut malam, tidak bisa makan malam bersama keluarga, memiliki sedikit

keterikatan dalam hubungan seksual, menjadi sedikit temperamental terhadap anak, serta harus meninggalkan pekerjaan untuk menghadiri acara anak di sekolah atau acara keluarga lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lisdiana (2012), dari hasil penyebaran kuesioner *work-family conflict* pada 15 orang wanita yang bekerja di Bandung, didapatkan 60% wanita yang bekerja mengalami *time-based work-family conflict* tinggi dan sisanya 40% mengalami *time-based work-family conflict* rendah. Dari hasil penelitiannya, “wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* tinggi menilai waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga saling mengganggu satu sama lain, sehingga keterlibatan mereka dalam salah satu peran menjadi terganggu/terhalangi. Sementara itu, wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* rendah menilai waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga tidak saling mengganggu/menghalangi sehingga keterlibatan mereka dalam pekerjaan atau keluarga tidak mengalami gangguan/kesulitan “ (Tine Lisdiana, M.Psi, 2012).

Dalam hal ini kemampuan manajemen waktu merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para wanita yang bekerja. Mereka harus dapat memainkan peran mereka dalam membagi waktu, baik di tempat kerja maupun di rumah. Mereka sadar, mereka harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak, serta menjadi istri yang dapat menjalankan perannya bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, mereka pun mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka hingga mereka harus menunjukkan

prestasi kerja yang baik. Sementara itu, dari dalam diri mereka pun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proposional dan seimbang. Namun demikian, kenyataannya keinginan untuk ideal dalam melaksanakan kedua peran itu cukup sulit untuk dicapai karena beberapa faktor, misalnya pekerjaan di kantor sangat padat, sedangkan suami di rumah kurang bisa “bekerja sama” untuk ikut menyelesaikan pekerjaan rumah, sementara anak-anak juga menuntut perhatian dirinya. Akhirnya, ibu dapat merasa lelah karena dirinya merasa dituntut untuk terus memberi dan memenuhi berbagai kebutuhan yang ada.

Dari hasil *survey* awal tergambar bahwa sebagian besar wanita yang bekerja mengalami tekanan waktu dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), terdapat dua bentuk konflik yang dikarenakan oleh waktu : (1) Tekanan yang muncul karena seseorang mengalami kesulitan membagi waktu dalam memenuhi kebutuhan beberapa peran, (2) Tekanan yang muncul karena banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi satu peran sehingga kebutuhan peran yang lain tidak dapat dipenuhi. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), sumber-sumber dari pekerjaan yang dapat menimbulkan *time-based work-family conflict* adalah banyaknya jumlah jam kerja tiap minggu, jumlah tugas, frekuensi lembur dan pergantian shift kerja yang tidak tetap. Sedangkan sumber-sumber dari keluarga banyaknya anggota keluarga, memiliki anak kecil dan memiliki suami bekerja. Apabila sumber-sumber di dalam keluarga atau pekerjaan yang dapat memunculkan *time-based work-family conflict* di atas tidak dapat diintegrasikan dengan baik oleh wanita yang bekerja saat melakukan perannya, maka menurut

Greenhouse& Beutell (1985) akan terjadi tekanan yang berlebih dan menimbulkan suatu konflik. Konflik terjadi ketika adanya tekanan yang ditimbulkan oleh ketidaksesuaian waktu yang dibutuhkan dalam melakukan peran-peran yang berbeda.

Dalam hal ini, untuk dapat meminimalisir akibat yang diperoleh dari tekanan yang dihadapi wanita bekerja, maka pentingnya melakukan suatu pelatihan manajemen waktu. Wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* tinggi tentunya mereka belum memiliki pengetahuan mengenai *time-based work-family conflict* dan keterampilan untuk menurunkan *time-based work-family conflict*. Oleh sebab itu untuk dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada wanita bekerja mengenai *time-based work-family conflict* maka peneliti akan memberikan suatu modul pelatihan *time management*, untuk mengajarkan kepada para wanita yang bekerja mengenai cara mengelola waktu yang efektif dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Modul pelatihan ini telah disusun oleh Lisdiana (2012), dan telah teruji dapat digunakan untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja. Intervensi yang akan dilakukan peneliti kepada wanita bekerja di industri perhotelan adalah modul pelatihan tersebut. Peneliti akan melakukan beberapa modifikasi atas modul pelatihan yang telah tersedia, sesuai dengan karakteristik *sample* yang ditetapkan peneliti. Dalam hal ini, peneliti dapat melihat sejauh mana efektifitas modul pelatihan *time management* dalam menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja di hotel “X” Bandung. Menurut definisi Bramley (1996), pelatihan adalah proses pembelajaran yang disusun secara sistematis dan terkendali agar sasarannya

tepat. Pelatihan merupakan suatu proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan dan keterampilan tertentu melalui pengalaman belajar guna mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah atau beberapa aktivitas (Reid & Barington dalam David A. Statt,2000).

Gambaran dalam pelatihan yang diberikan, dimana wanita bekerja yang memiliki *time-based work-family conflict* tinggi maupun rendah, dalam penelitian ini akan diberikan pengetahuan mengenai *time-based work-family conflict* dan keterampilan mengenai mengelola waktu yang efektif dengan membuat perencanaan kegiatan sehari-hari berdasarkan skala prioritas. Untuk dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada wanita bekerja sebagai orang dewasa maka diperlukan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan wanita bekerja. Pemilihan metode yang tepat sangat penting agar wanita bekerja dapat belajar dengan efektif saat pelatihan. Dikarenakan wanita bekerja adalah orang dewasa yang dalam proses belajar harus melalui pengalaman. Dengan menggunakan metode *experiential learning*, wanita bekerja yang mengikuti pelatihan akan lebih mudah menyerap materi yang diberikan. Menurut asumsi Malcolm Knowless (1990), orang dewasa dalam kehidupannya telah memiliki banyak pengalaman yang berbeda dengan anak-anak, oleh karena itu teknologi pelatihan atau pembelajaran orang dewasa, terjadi penurunan penggunaan teknik transmittal seperti yang dipergunakan dalam pelatihan konvensional dan menjadi lebih mengembangkan teknik yang bertumpu pada pengalaman. Dalam hal ini dikenal dengan "*experiential learning cycle*" (proses belajar berdasarkan pengalaman).

## **1.2.IDENTIFIKASI MASALAH**

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah modul pelatihan *time management* efektif dalam menurunkan *time-based work family conflict* pada wanita yang bekerja di hotel “X” Bandung.

## **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk melihat sejauhmana efektifitas modul pelatihan *time management* dalam menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja di hotel “X” Bandung.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh modul pelatihan yang efektif yang dapat menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja di hotel “X” Bandung, yang terukur melalui evaluasi *level reaction* dan *level learning*.

## 1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

### 1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini antara lain adalah untuk :

- a. Memberikan sumbangan pengetahuan, khususnya bagi psikologi industri dan organisasi, psikologi keluarga, dan psikologi sosial, mengenai efektifitas pelatihan *time management* untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita bekerja.
- b. Menjadi sumber informasi dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja.
- c. Diharapkan modul pelatihan untuk menurunkan *time – based work-family conflict* pada wanita bekerja ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk :

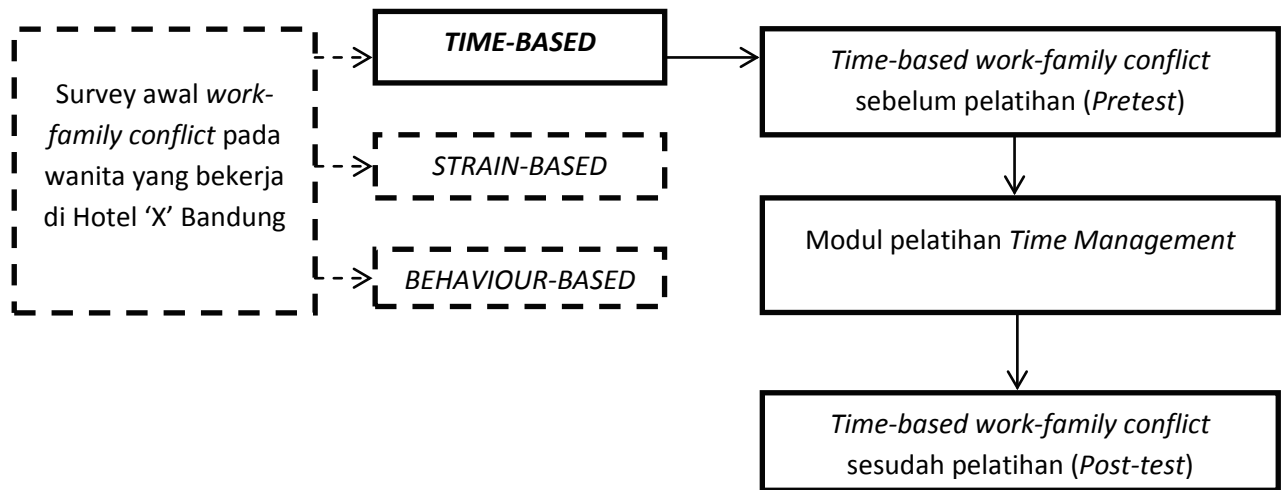
- a. Memberikan masukan bagi perusahaan, mengenai *time-based work-family conflict* yang dapat memberikan dampak pada pekerjaan, seperti terganggunya *performance* kerja. Diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi perusahaan dalam mengatasi *time-based work-family conflict* yang terjadi pada wanita bekerja, sehingga dapat menjaga *performance* kerja para wanita bekerja.

- b. Memberikan masukan bagi wanita yang bekerja mengenai *time - based work-family conflict* yang dapat memberikan dampak pada pekerjaan, keluarga maupun pribadi. Dengan demikian, melalui pelatihan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dalam mengatasi *time-based work-family conflict*, sehingga menemukan keseimbangan dalam menjalankan peran.
- c. Memberikan masukan informasi mengenai modul pelatihan *time management* untuk menurunkan *time-based work-family conflict* untuk wanita bekerja, bagi psikolog maupun konselor dalam menangani wanita yang mengalami *time-based work-family conflict*.

## 1.5. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini untuk menghasilkan suatu metode guna menurunkan *work-family conflict* dalam bentuk *time-based conflict*, yang dilakukan dengan memberikan pelatihan *time management* kepada wanita bekerja, dan melihat sejauh mana efektifitas modul pelatihan ini dalam menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja.





**Bagan 1.1. Rancangan Penelitian**