

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada jaman sekarang kebutuhan hidup individu semakin meningkat. Bekerja menjadi hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan individu. Aktifitas bekerja banyak didominasi oleh pria dibandingkan wanita, namun saat ini sudah banyak wanita yang ikut dalam aktifitas bekerja. Wanita sudah mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang setara dengan pria untuk berpartisipasi dalam segala bidang pembangunan, seperti terlihat jelas pada peningkatan angka kerja kaum wanita dari tahun ketahun (Indriana, Indrawati & Ayuarningsih, 2011). Meningkatnya wanita yang bekerja terlihat dari data statistik di Jawa Barat, wanita yang bekerja menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2009 mencapai 50,42% kemudian meningkat pada tahun 2012 menjadi 52,15%.

Dari peningkatan angka wanita yang bekerja, wanita mulai ikut dalam aktifitas bekerja yang sama dengan pria, akan tetapi wanita bekerja yang belum menikah berbeda dengan wanita bekerja yang sudah menikah. Perbedaan tersebut terlihat dari peran wanita yang sudah menikah memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pegawai di kantor. Pekerjaan bagi seorang wanita yang sudah menikah dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya, wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi dirinya dan keluarga, meningkatkan rasa percaya diri

dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangan.

Meskipun memiliki dampak negatif wanita tetap memiliki bekerja meskipun sudah menikah. Berdasarkan survai awal dengan tujuh wanita bekerja sebelum mereka menikah dan mereka memutuskan untuk tetap bekerja setelah menikah dengan alasan untuk membantu ekonomi keluarga dan memenuhi kebutuhan sendiri tanpa tergantung pada suami. Selain itu, mereka ingin menerapkan ilmu yang telah didapatkan pada saat sekolah. Alasan lain adalah untuk mencari kesibukan, menambah wawasan, dan menambah interaksi dengan orang lain atau sosialisasi.

Menurut survei pekerjaan yang diminati di Indonesia salah satunya adalah PNS (Kerja Usaha, <http://www.kerjausaha.com/2012/08/6-jenis-pekerjaan-favorit-pemuda.html>, diakses November 2014). Setiap kali pemerintah membuka lowongan PNS, maka jumlah pelamar bisa mencapai 10 kali lipat dari jumlah posisi lowongan yang disediakan. Hal ini terlihat dari meningkatnya minat untuk bekerja sebagai PNS setiap tahunnya. Dengan fasilitas dan tunjangan yang didapatkan, banyak orang mendaftarkan diri untuk menjadi PNS. Pekerjaan ini juga menjadi minat wanita, karena waktu bekerja lebih fleksibel dibandingkan bekerja sebagai pegawai swasta (Superdececeritanya, 30 April 2014, "6 Pekerjaan yang paling diincar wanita").

<https://www.lintas.me/woman/career-woman/editor/6-pekerjaan-yang-paling-diincarwanita>”, diakses 12 Oktober 2014)..

Pemerintahan kota ‘X’ merupakan kota yang baru terbentuk pada tahun 2001. Sebagai kota yang baru terbentuk, kota ini sudah banyak meraih banyak prestasi. Pemerintahan kota ‘X’ telah mendapatkan 66 prestasi yang diraih sejak tahun 2007 sampai 2014. Prestasi dari Pemerintahan kota ‘X’ dapat dicapai salah satunya atas usaha dari PNS yang bekerja di Pemerintahan kota ‘X’. PNS yang bekerja di Pemerintahan kota ‘X’ terdiri dari eselon II merupakan jabatan tertinggi dan staf. PNS eselon III merupakan jabatan yang penting, mengingat tugas yang dilakukan sebagai jabatan yang dapat menjembatani eselon II sebagai penentu kebijakan dan pengaplikasian program yang dilakukan oleh eselon IV, dan staf pelaksanaan. Oleh karena itu akan menghasilkan tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh PNS eselon III.

Berdasarkan wawancara dengan tujuh wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota ‘X’. Tugas eselon III yaitu membuat perencanaan kegiatan, koordinasi dengan bawahan, pelaksanaan kegiatan, pemantauan, dan evaluasi. Strategi yang telah diberikan oleh PNS eselon III kemudian dibuat perencanaan berupa penyusunan rencana strategi untuk melaksanakan kegiatan. Dalam setahun ada beberapa kegiatan yang harus direalisasikan. Perencanaan berikutnya adalah perencanaan kerja berupa penyusunan dan pelaksanaan program yang akan dijalankan. Selanjutnya melakukan koordinasi pada eselon IV untuk mengaplikasikan program tersebut. Program yang telah sesuai dengan perencanaan lalu diterapkan pada masyarakat. Pelaksanaan

program tersebut dievaluasi, untuk melihat keefektifan program dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, proses evaluasi dapat berupa laporan yang nantinya akan disampaikan kepada yang berkepentingan untuk menjadi bahan masukan kebijakan pelaksanaan program selanjutnya. Dengan memiliki atasan yaitu eselon II dan memiliki bawahan eselon IV dan staf, oleh karena itu eselon III harus memenuhi tuntutan tugas dari eselon II dan harus mengkoordinasikan tugas untuk eselon IV dan staf.

Dengan tuntutan pada jabatan sebagai PNS eselon III yang cukup penting, apabila terjadi kelalaian tugas seperti datang terlambat, tugas yang tidak selesaikan, atau pelanggaran aturan yang ada, maka PNS tersebut akan mendapatkan sanksi. Sanksi yang diberikan dilakukan secara bertahap, pertama berupa peneguran secara lisan, kedua berupa teguran dalam bentuk perjanjian, ketiga berupa pemotongan tunjangan kinerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan jika melakukan pelanggaran yang berat akan dikenakan sanksi berupa pemecatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan tujuh wanita PNS eselon III, tiga PNS wanita eselon III menyebutkan adanya tuntutan berupa disiplin dan adanya pengawasan dari kejaksaan tentang pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan harus dikerjakan dengan benar dan tidak boleh terlambat atau sering keluar dari kantor untuk mengurus pekerjaan rumah karena akan mendapat teguran dari atasan. Sedangkan tiga wanita PNS eselon III lain dari tujuh merasa adanya tekanan pada pekerjaannya saat banyak tuntutan dari atasan, tugas yang belum terselesaikan, dan rekan kerja atau bawahan yang menghambat pekerjaan di kantor. Sementara satu wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X'

merasa tidak ada tuntutan yang memberatkan pada pekerjaannya sebagai PNS eselon III.

Wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' berusia 35 tahun sampai 60 tahun, pada usia tersebut umumnya wanita sudah menikah dan memiliki anak. Oleh karena itu, wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' mempunyai tugas dan tanggung jawab tidak hanya pada pekerjaan di kantor namun peran sebagai ibu rumah tangga. Berdasarkan survei awal dengan tujuh wanita PNS eselon III mengatakan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga adalah membereskan rumah, menemani anak belajar, menyiapkan sarapan, menyiapkan kebutuhan suami dan anak. Empat diantara tujuh wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X', memiliki asisten rumah tangga yang membantu dalam mengerjakan tugas rumah, namun dua diantara empat wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' yang memiliki asisten rumah tangga, kurang dapat mempercayai pekerjaan asisten rumah tangga, maka mereka hanya mempekerjakan asisten rumah tangga setengah hari atau mempekerjakan pada hari Sabtu dan Minggu untuk mencuci baju. Sementara tiga diantara tujuh wanita PNS eselon III lainnya mengerjakan pekerjaan rumah sendiri.

Sementara penghayatan terhadap tuntutan pada peran di keluarga, berdasarkan survei awal dari tujuh PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X'. Lima PNS eselon III merasa tuntutan sebagai ibu rumah tangga menjadi beban pikiran wanita pada perannya di keluarga, jika anak mengalami masalah di sekolah seperti rapot anak jelek, atau anak dirawat di rumah sakit membuat ibu kesulitan berkonsentrasi pada saat bekerja dan terkadang membuat ibu merasa bersalah karena kurangnya perhatian

pada anak yang menyebabkan anak mengalami masalah. Selain itu, ibu ingin anak membantu ibu dalam membersihkan rumah untuk meringankan beban ibu dalam pekerjaan rumah, namun anak lebih banyak mengurus kebutuhannya sendiri sehingga ibu mengerjakan pekerjaan rumah sendiri. Sementara dua PNS eselon III lainnya memiliki komitmen pada perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga mengutamakan keluarga, seperti menemani anak pada saat *testing* di luar kota, pulang lebih awal untuk memasak makanan untuk anak, sehingga mereka merasa peran di keluarga tidak mengalami masalah.

Dengan adanya tuntutan tugas pada peran di kantor sebagai PNS eselon III dan peran di keluarga yang menyebabkan wanita kesulitan dalam memenuhinya. Pada kenyataan banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan dalam menyeimbangkan peran di pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga, karenanya jika wanita tidak pandai menyeimbangkan peran ganda tersebut akhirnya wanita akan merasa kelelahan dengan dua tanggung jawab tersebut (Anoraga, 1992). Hal ini berpotensi menimbulkan konflik antara dua peran yaitu konflik peran ganda atau konflik pekerjaan-keluarga (*Work Family Conflict*).

Work family conflict merupakan suatu bentuk dari *interrole conflict* yaitu tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Frone dan Bellavia, 2005). *Interrole conflict* tersebut dalam hal *time*, *strain*, dan *behavior*. Selain itu, konflik ini dapat terjadi dalam dua arah yaitu pekerjaan di kantor mengurangi pemenuhan kebutuhan pada pekerjaan di

keluarga (*work interfering with family*) dan pekerjaan di keluarga mengurangi pemenuhan kebutuhan pada pekerjaan di kantor (*family interfering with work*).

Berdasarkan wawancara dengan tujuh wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X'. Tiga PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' sering membawa tugas kantor ke rumah, hal ini membuat anak protes pada ibu sehingga ibu harus memberikan pengertian pada anak. Sementara tiga PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' yang lain kadang-kadang membawa tugas kantor ke rumah, mereka meminta anaknya untuk membantu mengetik pekerjaan kantor. Satu wanita PNS eselon III mengatakan bahwa keluarganya tidak mempermasalahkan pekerjaan yang dibawa ke rumah. Selain itu, dari tujuh PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X', lima PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' merasa kecewa pada saat hari Sabtu dan Minggu harus masuk kantor sementara keluarga ingin pergi dengan ibunya pada hari itu, sehingga keluarga mereka merasa kecewa dan protes pada ibunya karena lebih memilih pekerjaan dibandingkan acara keluarga yang sudah direncanakan. Sementara, dua PNS wanita eselon III mengerjakan tugas di kantor yang mengharuskan mereka untuk bekerja lembur, dinas keluar kota yang membuat berkurangnya waktu dengan keluarga. Oleh sebab itu anak sudah terbiasa ditinggal ibunya merasa heran saan ibunya memperhatikan dan merasa tidak memerlukan perhatian ibunya lagi. Hal ini menggambarkan dimensi *work family conflict* yaitu *time based conflict WIF* (konflik berdasarkan waktu pekerjaan mempengaruhi waktu di keluarga).

Tiga PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' merasa lelah dengan pekerjaannya di kantor sehingga pada saat sampai rumah sudah tidak sempat untuk berkomunikasi dengan anak-anaknya dan mereka mengatakan bahwa anak-anak juga sibuk dengan urusan masing-masing. Dua PNS eselon III diantaranya lelah dengan pekerjaannya di kantor sehingga pada saat sampai rumah menjadi mudah emosi jika pekerjaan rumah belum selesai seperti membersihkan rumah, dan memasak untuk makan malam, hal ini membuat anak merasa tidak nyaman jika bertemu dengan ibunya setiap pulang kantor. Dua PNS eselon III memikirkan pekerjaan kantor pada saat ada di rumah dan sibuk berbicara ditelepon untuk urusan kantor. Hal ini menggambarkan dimensi *work family conflict* yaitu *strain based conflict WIF* (konflik berdasarkan ketegangan di pekerjaan mempengaruhi ketegangan di keluarga).

Menurut satu PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' tuntutan sikap yang ada di kantor menambah kemampuannya dalam berelasi dengan orang lain, namun anak-anak merasa tidak nyaman jika ibunya banyak memberikan aturan di rumah. Menurut dua PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' yang lain, sikapnya sebagai wanita karir menjadi teladan bagi anaknya, meskipun anak merasa tidak nyaman jika ibu bersikap sebagai *leader* pada saat di rumah. Hal ini menggambarkan dimensi *work family conflict* yaitu *behavior based conflict WIF* (konflik berdasarkan perilaku di pekerjaan mempengaruhi perilaku di keluarga).

Satu PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' sering datang terlambat karena harus mengantarkan anak kesekolah terlebih dahulu, sedangkan mereka akan

mendapatkan sanksi jika datang terlambat. Lima PNS eselon III tidak datang ke kantor pada saat diminta untuk bekerja pada hari Sabtu dan Minggu, mereka merasa bahwa hari Sabtu dan Minggu adalah hari untuk keluarga kecuali jika pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang penting, selain itu mereka pulang lebih awal dari kantor untuk memasak makanan untuk anak, walaupun mereka menyadari bahwa dengan meninggalkan tugas kantor maka penilaian atasan atas kinerja pegawai menjadi berkurang sehingga sulit untuk naik golongan dan naik gaji. Satu wanita PNS eselon III yang lain sudah mendapatkan dukungan penuh dari keluarga sehingga dia dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaannya. Hal ini menggambarkan dimensi *work family conflict* yaitu *time based conflict FIW* (konflik berdasarkan waktu di keluarga mempengaruhi waktu di kantor).

Berdasarkan hasil survei awal dengan tujuh wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X', tiga wanita PNS eselon III diantaranya memilih untuk pulang ke rumah menemani anak saat sakit dan jika pekerjaan mendesak maka mereka akan membawa pekerjaan kantor ke rumah. Sementara empat wanita PNS eselon III tetap bekerja walaupun tidak dapat fokus dengan pekerjaan karena memikirkan anak yang sedang sakit. Dari tujuh PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X', dua wanita PNS eselon III diantaranya tidak fokus pada pekerjaan di kantor jika ada perasaan bersalah karena kurangnya perhatian dan waktu untuk menemani anak belajar sehingga anak mendapat nilai rapot yang jelek. Dua PNS wanita eselon III yang lain tidak dapat fokus pada pekerjaan pada saat anak membutuhkan dukungan dari ibunya yaitu harus menemani anaknya untuk melamar kerja di luar kota dan untuk memantau keadaan

anak sehingga mereka menelepon ke rumah dan suami minimal tiga kali dalam sehari. Tiga PNS eselon III diantaranya harus memenuhi kebutuhan keluarga seperti memilih sekolah anak, memilih bimbingan belajar untuk anak, dan biaya sekolah. Sementara dari tujuh PNS eselon III, tiga diantaranya tidak memiliki asisten rumah tangga, hal ini membuat kelelahan secara fisik karena harus mengerjakan pekerjaan rumah sendiri dan anak sibuk dengan urusan masing-masing sehingga tidak dapat membantu ibunya di rumah. Empat PNS eselon III yang mempunyai asisten rumah tangga, namun dua PNS tetap mengerjakan pekerjaan rumah sendiri karena asisten rumah tangga hanya bekerja setengah hari, selain itu anak-anak di rumah ingin masakan dari ibunya dibandingkan dengan masakan asisten rumah tangga. Dengan adanya tuntutan dari anak dan keluarga pada peran sebagai ibu rumah tangga, hal ini menggambarkan dimensi *work family conflict* yaitu *strain based conflict FIW* (konflik berdasarkan ketegangan di keluarga mempengaruhi ketegangan di pekerjaan).

Berdasarkan survei awal pada tujuh wanita PNS eselon III, satu wanita PNS eselon III perilaku sabar, lemah lembut pada bawahan namun bawahan dan atasan tidak protes pada perilaku tersebut di terapkan pada lingkungan pekerjaan. Sementara enam PNS wanita eselon III menerapkan perilaku mereka yang disiplin dalam bekerja, bekerja sama dan mengkoordinasi pekerja dengan instansi lain, integritas untuk berprestasi, inovatif, mengambil keputusan, jujur, kreatif, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, mudah berkomunikasi dengan orang lain, bertanggung jawab, memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi pada bawahan. Oleh karena itu, mereka

tidak mengalami permasalahan dengan perilakunya di kantor. Hal ini menggambarkan dimensi *work family conflict* yaitu *behavior based conflict FIW* (konflik berdasarkan perilaku di keluarga mempengaruhi perilaku di pekerjaan).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja sebagai PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X'.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini, peneliti ingin mengetahui gambaran *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil eselon III di Pemerintahan kota 'X'.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mendapatkan gambaran mengenai *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil eselon III di Pemerintahan kota 'X'.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai gambaran *Work Family Conflict* pada PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' berdasarkan dimensi *time-based conflict WIF*, *time-based conflict FIW*, *strain-based conflict WIF*, *strain-based conflict FIW*, *behavior-based conflict WIF*, dan *behavior-based conflict FIW* beserta faktor-faktor yang mempengaruhi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Memberi tambahan informasi mengenai gambaran *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja sebagai eselon III di Pemerintahan kota 'X' dalam bidang Psikologi PIO.
- 2) Memberikan masukan atau tambahan informasi bagi penelitian lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja sebagai eselon III di Pemerintahan kota 'X'.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan pemahaman lebih kepada wanita bekerja sebagai PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' tentang bentuk-bentuk *work family conflict* berguna untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengolah konflik yang terjadi pada peran di pekerjaan dan peran di keluarga.
- 2) Memberikan informasi pada kantor Pemerintahan kota 'X' tentang *work family conflict* pada wanita yang bekerja pada eselon III agar dapat diberikan pelatihan untuk menambah kemampuan wanita PNS eselon III dalam menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga.

1.5 Kerangka Pemikiran

Meningkatnya partisipasi ibu dalam dunia kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama yaitu pencapaian tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Dubeck

dan Borman, 1996). Faktor lain adalah meningkatnya permintaan tenaga kerja wanita pada lapangan kerja yang didominasi oleh wanita, sehingga meningkatnya partisipasi ibu dalam dunia kerja (Oppenheimer, 1970). Dengan masuknya wanita dalam dunia kerja, wanita memperoleh keterampilan-keterampilan baru mengenai pekerjaan, dan semakin meningkatnya kemampuan dan pengalaman mereka. Di sisi lain wanita tetap berperan sebagai ibu yang memiliki anak dan mengurus rumah tangga (Coontz dalam Supple,2007).

Wanita PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' berusia dewasa madya, yang sudah menikah memiliki tugas di rumah dan di pekerjaan sebagai eselon III. Menurut Powell (1983) menyatakan bahwa aktifitas bekerja berlanjut hingga individu memasuki masa dewasa madya (usia 40 sampai 64 tahun). Dewasa madya merupakan masa yang paling produktif dalam rentang kehidupan karena banyaknya individu yang meraih kesuksesan tinggi dari pekerjaan yang dilakukan. Individu dewasa madya mampu menampilkan kualitas performa kerja yang lebih baik dari masa sebelumnya sehingga kepuasan kerja yang dirasakan juga mencapai puncaknya (Boyd dan Bee, 2006 dalam Diane E.P). Selain menjalankan aktifitas bekerja, individu dewasa madya juga dibebani tugas perkembangan lain yang tidak kalah penting yaitu mengurus rumah tangga, membesarkan anak, dan mengasuh orang tuanya (Gallgher, Lachman; Lewkowicz, Marcus, dan Peng: Merrill dan Verbrugge dalam Papalia, 2003). Akan tetapi kemampuan fisik pada dewasa madya sudah menurun dibandingkan dewasa awal untuk dapat melakukan tugas-tugas di keluarga dan PNS eselon III.

Disamping itu wanita pada usia tersebut biasanya sudah menikah dan memiliki anak sehingga tuntutan dan tanggung jawab menjadi bertambah yaitu pada keluarga dan pekerjaannya. Pekerjaan wanita sebagai PNS eselon III di Pemerintahan kota 'X' yaitu memiliki tanggung jawab membina dan mengembangkan, mereka dianggap sebagai manajer madya satuan kerja (intansi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab penyusunan dan realisasi program-program yang diturunkan dari strategi instansi yang ditetapkan oleh eselon II. Secara umum tugas sebagai eselon III yaitu membuat perencanaan berupa strategi dan kerja dalam program-program yang akan dilaksanakan, program-program tersebut yang nantinya akan dibuat jadwal kegiatan yaitu seperti hari pelaksanaan dan persiapan yang akan dilakukan. Untuk melakukan pelaksanaan program, eselon III melakukan koordinasi dan memberikan petunjuk pada eselon IV. Setelah itu program yang akan dilaksanakan dievaluasi untuk melihat manfaat bagi masyarakat dalam mengurangi masalah yang terjadi. Sementara tanggung jawab dan peran di dalam keluarga adalah membersihkan rumah, memasak, melayani suami, dan memperhatikan kebutuhan anak sesuai dengan usianya. Pekerjaan rumah merupakan pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari sehingga menuntut kerja fisik dan mengurangi waktu istirahat setelah bekerja dari kantor.

Dengan adanya pekerjaan yang dilakukan PNS wanita sebagai eselon III di Pemerintahan kota 'X' dan pekerjaan sebagai istri dan ibu, membuat wanita harus menyiapkan waktu, tenaga untuk memenuhi tuntutan tersebut. Salah satu akibat yang harus dihadapi wanita adalah pada saat PNS wanita eselon III mengerjakan pekerjaan

sebagai PNS eselon III yaitu perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan mengevaluasi hal ini dapat mengurangi waktu PNS wanita eselon III untuk mengerjakan pekerjaan rumah seperti menemani anak belajar, memasak makan malam untuk keluarga, memantau kegiatan anak, dan juga sebaliknya. Hal ini memunculkan perasaan dilema antara peran di keluarga dan pekerjaan sehingga memunculkan kondisi konflik. Kondisi konflik yang dialami oleh wanita yang bekerja dan sudah menikah yaitu adanya peran sebagai ibu rumah tangga dan peran untuk pekerjaan sebagai PNS pada eselon III disebut *work family conflict* (konflik peran ganda).

Work family conflict merupakan suatu bentuk dari *interrole conflict* yaitu tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Frone dan Bellavia, 2005 dalam Korabik 2008). Ada dua arah *work family conflict* yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan tuntutan pada pekerjaan sebagai PNS eselon III yang mengurangi pemenuhan tuntutan pada peran di keluarga. Sementara *family interfering with work* merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan tuntutan peran keluarga menimbulkan pengurangan pada pemenuhan atas tuntutan di pekerjaan eselon III.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* memiliki tiga bentuk, yaitu konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan ketegangan (*strain based conflict*) dan konflik berdasarkan tingkah laku (*behavior*

based conflict). Enam dimensi dari *work family conflict* dihasilkan ketika ketiga bentuk dan arah dari *work family conflict* dikombinasikan.

Work interfering with family dalam bentuk *work family conflict* yang pertama, konflik berdasarkan waktu *time-based conflict WIF* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan hal ini dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan keluarga. Misalkan pada saat tuntutan pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memenuhi harapan dari atasan sehingga PNS eselon III bekerja lembur agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu, dinas keluar kota untuk melihat pelaksanaan program, dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja namun mengurangi waktu untuk memenuhi peran di keluarga.

Bentuk kedua adalah *strain-based conflict WIF* yaitu pada saat terjadi ketegangan untuk memenuhi tuntutan pada peran sebagai PNS eselon III yang mengurangi pemenuhan peran di keluarga. Pada saat banyaknya tugas kantor yang harus diselesaikan dan tingginya tuntutan atasan atas hasil kinerja membuat wanita PNS eselon III kelelahan sehingga mengurangi pemenuhan kebutuhan keluarga.

Bentuk ketiga adalah *behavior-based conflict WIF* merupakan pola-pola tertentu dalam peran-perilaku di kantor yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam pekerjaan di rumah. Peran PNS wanita eselon III di Pemerintahan kota 'X' sebagai manajer madya satuan kerja memiliki tugas untuk mengatur dan memantau perkembangan program yang akan dioperasionalkan oleh eselon IV sehingga perilaku sebagai seorang *leadership* yaitu dengan mengontrol, mengawasi, dan mengatur tugas-tugas yang akan dilakukan oleh eselon IV dan staf, selain itu

wanita PNS eselon III berperan sebagai bawahan eselon II. Peran yang sesuai dengan harapan di kantor mengurangi harapan suami dan anak pada perilaku ibu di rumah.

Arah konflik yang kedua yaitu *family interfering with work*, yaitu pekerjaan rumah mengurangi pekerjaan kantor dalam beberapa bentuk yang pertama adalah *time-based conflict FIW* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan peran di keluarga mengurangi pemenuhan tuntutan pekerjaan di kantor. Pada saat wanita PNS eselon III mengerjakan pekerjaan rumah, menyiapkan kebutuhan anak dan suami, mengantarkan anak ke sekolah yang menghambat wanita PNS eselon III untuk datang tepat waktu atau mengurangi waktu mengerjakan tugas kantor.

Bentuk kedua dari konflik peran ganda yaitu konflik berdasarkan ketegangan *strain based conflict FIW* yaitu ketegangan yang terjadi dalam memenuhi tuntutan pada peran pekerjaan di keluarga mengurangi pemenuhan tuntutan pada peran di pekerjaan PNS eselon III. Pada saat tuntutan pada peran di keluarga yaitu pasangan tidak memberikan dukungan, banyaknya pekerjaan rumah yang harus selesaikan sendiri, anak yang masih memerlukan banyak perhatian menyebabkan ibu kelelahan dalam mengerjakan pekerjaan rumah sehingga mengurangi pemenuhan pada peran di pekerjaan sebagai PNS eselon III.

Bentuk terakhir dari konflik peran ganda yaitu konflik berdasarkan perilaku *behavior based conflict FIW* merupakan pola-pola tertentu dalam peran-perilaku di rumah yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam pekerjaan di kantor. Pada saat wanita dapat memenuhi harapan keluarga seperti dapat bersifat keibuan yaitu lemah lembut dan perhatian maka anak akan senang berbicara dengan

ibunya dan wanita dapat memperhatikan anak dan suami, namun tidak memenuhi harapan atasan dan bawahan dalam mengerjakan pekerjaan sebagai PNS eselon III.

Work family conflict dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut beberapa ahli faktor yang berpengaruh pertama adalah tuntutan. Wanita yang bekerja mempunyai dua tuntutan di pekerjaan sebagai PNS eselon III yaitu waktu kerja seperti jam lembur, dan dinas luar kota, banyaknya pekerjaan seperti membawa pekerjaan kantor ke rumah. Sementara tuntutan sebagai ibu rumah tangga yaitu waktu dalam mengerjakan tugas rumah tangga seperti memasak, membereskan rumah, mengasuh anak dan melayani suami. Dari keseluruhan tuntutan terhadap energi dan waktu yang berhubungan dengan aktivitas yang disatukan dari bermacam-macam peran terlalu besar sehingga sulit untuk melakukan peran-peran tersebut secara adekuat dan menyenangkan (Bouwell dan Greenhaus, 1983).

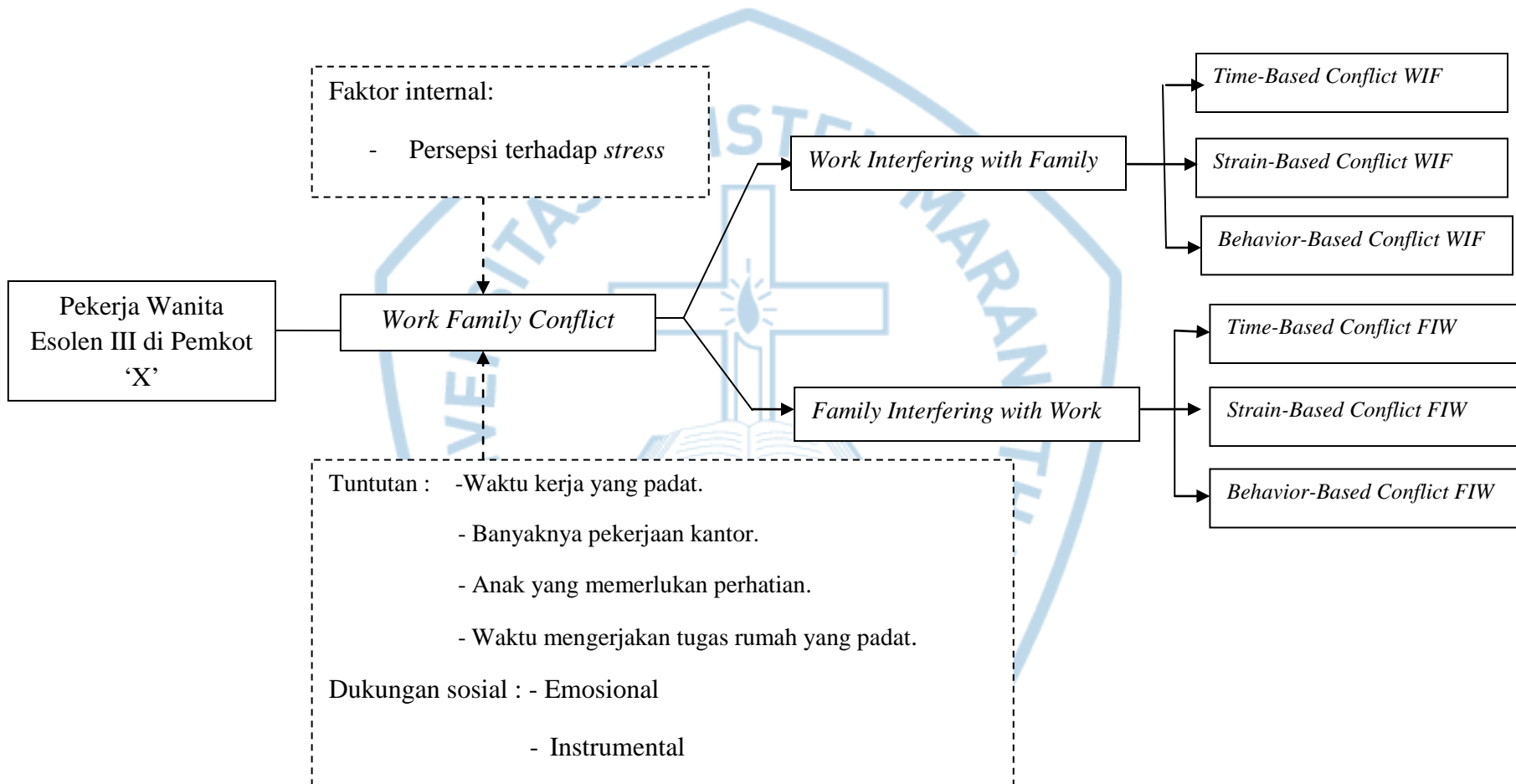
Selain faktor eksternal, faktor internal individu juga mempengaruhi *work family conflict* yaitu persepsi terhadap *stress*. Persepsi terhadap *stress* adalah pemberian makna terhadap *stress* dalam pekerjaan dan peran keluarga juga yang memunculkan konflik. Oleh karena itu, bagi wanita PNS eselon III yang memberi makna pada tugas kantor yaitu banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tugas tambahan dari atasan, bawahan yang sulit diatur, dan tuntutan di keluarga seperti membersihkan rumah, menyiapkan kebutuhan anak dan suami menjadi beban sehingga memunculkan *stress* karena banyak kebutuhan yang tidak terpenuhi pada peran di pekerjaan atau di keluarga sehingga memunculkan konflik pekerjaan keluarga. Sementara bagi wanita yang memaknakan tuntutan pekerjaan dan tuntutan

keluarga merupakan tantangan yang harus diatasi, sehingga tidak menjadikan beban atau *stress* membuat wanita tidak mengalami konflik pekerjaan keluarga.

Faktor terakhir adalah dukungan. Dukungan sosial telah diidentifikasi sebagai sumber penting yang dapat mengurangi efek negatif dari sumber stress, dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan (Adam, King & King, 1996, dalam Carlson & Parrewe, 1999). Dukungan dari tempat kerja berasal dari atasan, rekan kerja dan bawahan. Dukungan diberikan secara emosional yaitu dengan berempati dan mendengarkan misalkan memberikan motivasi. Pada saat atasan, rekan kerja dan bawahan memberikan motivasi, mendengarkan apa yang dirasakan oleh wanita PNS eselon III. Sementara dukungan secara instrumental yaitu berupa bantuan nyata untuk membantu memecahkan masalah misalkan atasan memberikan solusi, arahan dalam menyelesaikan masalah kantor, memberikan ijin pada saat ada masalah di rumah, rekan kerja atau bawahan dapat membantu meringankan beban kerja di kantor.

Dari keluarga berasal dari anak, pasangan, anggota keluarga luas (missal : ibu, ayah, mertua, saudara) maupun bukan anggota keluarga (missal : pembantu, pengasuh anak, tetangga). Dukungan diberikan secara emosional misalkan suami, anak atau anggota keluarga lain mendengarkan penghayatan pada beban tugas. Dukungan secara instrumental misalkan anak dan suami membantu dalam mengerjakan pekerjaan rumah. Asisten rumah tangga yang membantu dalam mengerjakan pekerjaan rumah seperti membersihkan rumah, mencuci baju, memasak sehingga dapat mengurangi kelelahan secara fisik.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, maka bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai eselon III dan pekerjaan ibu dan istri di rumah menyebabkan wanita mengalami *work family conflict* karena adanya peran ganda yang harus dikerjakan.
2. Arah *work family conflict* yaitu *Work Interfering with Family* (WIF) adalah pekerjaan di kantor yang mempengaruhi pemenuhan tuntutan pekerjaan di rumah. Sedangkan *Family Interfering with Work* (FIW) adalah pekerjaan di rumah yang mempengaruhi pemenuhan tuntutan pekerjaan di kantor.
3. *Work family conflict* memiliki bentuk yang dihayati oleh pegawai wanita eselon III yaitu konflik berdasarkan tuntutan waktu (*time-based conflict*), konflik berdasarkan tuntutan ketegangan (*strain-based conflict*), konflik berdasarkan tuntutan perilaku (*behavior-based conflict*).
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya work family yang terjadi pada wanita eselon III yaitu dukungan (keluarga atau tempat kerja), tuntutan dan persepsi individu terhadap *stress*.
5. Jika bentuk dan arah dari *work family conflict* di kombinasikan maka *Time-Based Conflict WIF*, *Time-Based Conflict FIW*, *Strain-Based Conflict WIF*, *Strain-Based Conflict FIW*, *Behavior-Based Conflict WIF*, *Behavior-Based Conflict FIW*. Dari bentuk dan arah *work family conflict* dapat terlihat *work family conflict* yang dialami oleh pekerja eselon III.