

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, peran wanita telah bergeser dari peran tradisional menjadi peran modern. Dari hanya memiliki peran untuk melahirkan anak (reproduksi) dan mengurus rumah tangga, kini wanita memiliki peran sosial dimana dapat berkarier dalam berbagai bidang, seperti kesehatan, ekonomi, sosial maupun politik dengan didukung oleh pendidikan yang tinggi. Secara tradisional, peran wanita seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif yaitu hanya sebagai pendukung karier suami. Peran wanita tradisional yang terbatas pada peran reproduksi dan mengurus rumah tangga membuat wanita identik dengan pengabdianya kepada suami dan anak. Sementara wanita modern dituntut untuk memiliki pendidikan yang tinggi, berperan secara aktif dan kritis.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya sekitar tahun 2009-2011 menunjukkan perkembangan yang semakin membaik. Peningkatan jumlah kesempatan untuk bekerja turut mendukung kondisi tersebut. Hal ini ditandai dengan peningkatan yang cukup signifikan pada kelompok penduduk yang termasuk kategori angkatan kerja. Menurut data Sakernas pada Agustus 2011, jumlah angkatan kerja mencapai 111,9 juta orang yang berarti naik 2 juta orang dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja Agustus 2010 yaitu sebesar 109,9 juta orang. Meskipun demikian, jika dilihat berdasarkan jumlah angkatan kerja yang ada selama periode 2009-2011 peningkatan jumlah angkatan kerja wanita

tetap jauh lebih besar dibandingkan dengan peningkatan kerja pria. Jumlah angkatan kerja wanita pada tahun 2009 mencapai sekitar 38,6 juta orang dan meningkat menjadi 42,8 juta orang pada tahun 2011. Sementara angkatan kerja pria meningkat dari 67,7 juta orang menjadi 69,1 juta orang dalam jangka waktu yang sama (Persentase Perempuan Angkatan Kerja, 2011).

Fakta menunjukkan bahwa seorang ibu yang bekerja mengalami kesenjangan waktu luang, meskipun pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak tetap menjadi tanggung jawab dalam kesehariannya. Wanita dikabarkan sebagai pihak yang mengalami konflik peran ganda karena perannya sebagai wanita karier sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Wanita karier sangat dituntut untuk menjadi ibu rumah tangga yang baik dan benar serta dapat membagi perannya dalam pekerjaan secara lebih merata (Dwiputri, Agustine. 2011).

Menjalani dua peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita pekerja yang belum menikah. Wanita yang sudah menikah dan bekerja harus bisa membagi waktunya untuk mengurus tiga hal sekaligus antara lain mengurus suami, mengurus anak-anak dan menjalani perannya sebagai seorang pekerja. Saat itu peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain peran di dalam keluarga, wanita tersebut juga harus berperan di dalam kariernya. Hal itu dapat memicu terjadinya konflik antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.

Karyawan wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yang sering disebut sebagai konflik peran ganda. Dalam keluarga, wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik namun, sebagai seorang pekerja, mereka pun dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan kualitas dan hasil kerja yang baik. Wanita dengan peran ganda tersebut biasanya akan mengalami gangguan konsentrasi dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaannya (Frone & Cooper, 1994).

Indonesia termasuk negara berkembang yang menawarkan banyak lahan pekerjaan di berbagai sektor, salah satunya adalah sektor industri yang membutuhkan banyak tenaga kerja seperti buruh. Buruh sangat dibutuhkan para pengusaha atau pemilik modal sebagai tenaga kerja yang membantu menjalankan usahanya terutama pada kegiatan produksi (Syafa'at, 2008). Di Indonesia buruh memiliki peran yang penting dalam perekonomian negara karena buruh merupakan penggerak utama perekonomian dan sistem modal dalam industri yang sedang berkembang.

Secara garis besar tugas buruh adalah : (1) Mematuhi perintah dan melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya, (2) Mematuhi peraturan kerja yang sudah tertera dalam tata tertib karyawan pabrik dan (3) Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan standar dan waktu yang ditentukan. Pekerjaan sebagai buruh dapat dilakukan oleh pria ataupun wanita.

Buruh merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan. Hal ini dikarenakan buruh berperan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara.

Dalam dunia industri, buruh pada umumnya ditempatkan pada bagian produksi. Sama halnya dengan bagian produksi kacang di PT. "X" Rancaekek yang terdiri dari *roasting*, *sorting* dan *packing*. Pekerjaan dalam bagian *roasting* hampir keseluruhan dikerjakan oleh pria, menyangkut dengan pekerjaan yang mengharuskan buruh pabrik turun ke dalam kolam berisi kacang selanjutnya dimasukan ke dalam oven besar untuk di sterilkan dan diberi perasa dengan garam. Pekerjaan dalam bagian *packing* dikerjakan oleh buruh pabrik wanita ataupun pria namun yang berbeda disini adalah keseluruhan pekerjaan menggunakan mesin kecuali menyusun hasil *packing* kacang ke dalam kardus yang telah disediakan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek. Dalam satu hari, buruh pabrik wanita diharuskan menyelesaikan 200 KG dalam waktu 8 jam bekerja dimana waktu kerja terdiri dari tiga *shift* yaitu pukul 06:00-14:00, 14:00-22:00 dan 22:00-06:00 sehingga PT. "X" Rancaekek melakukan produksi selama 24 jam penuh dan hanya meliburkan karyawannya di hari Minggu dan hari-hari besar saja. Sebelum masuk ke dalam ruangan *sorting*, buruh pabrik wanita harus menggunakan atribut yang sudah disediakan guna menjaga kebersihan dari hasil produksi, yaitu dengan menggunakan topi *koki*, masker wajah, celemek, sarung tangan, sepatu boot dan berbagai pengecekan seperti kuku buruh pabrik wanita

harus pendek serta melakukan cuci tangan selama 10 detik sesuai prosedur PT. “X” Rancaekek tersebut.

Setelah masuk ke dalam area produksi, buruh pabrik wanita diharuskan mengambil sendiri kacang yang akan di *sorting* untuk disimpan diatas meja panjang yang telah disediakan. Saat melakukan *sorting*, buruh pabrik wanita diharuskan teliti dalam memilih kacang agar tidak salah dalam mengelompokkannya dimana terdiri dari empat kelompok kacang yaitu (1) Kacang Ekspor yang disimpan dibagian kanan buruh pabrik wanita, (2) Kacang Semi dibagian kiri buruh pabrik wanita, (3) Kacang Biga dibagian atas buruh pabrik wanita dan (4) Sampah atau kacang yang sudah tidak layak untuk dikonsumsi yang disimpan dibagian bawah buruh pabrik wanita. Setiap kelompok kacang tersebut, harus dimasukkan kembali ke dalam karung dengan berat yang sudah ditentukan.

Dari seluruh gambaran pekerjaan, buruh pabrik wanita diharuskan memiliki keterampilan dalam mengelompokkan kacang dengan kecepatan tangannya. Buruh pabrik juga harus dapat membagi waktunya agar dalam waktu 8 jam sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana buruh pabrik wanita hanya memiliki waktu satu jam istirahat yang biasanya mereka gunakan untuk tetap bekerja agar dapat secepat mungkin mengejar target perusahaan sehingga dapat segera pulang ke rumah. Dengan kondisi pekerjaan buruh pabrik wanita yang padat dapat mengakibatkan konflik antara peranan dalam pekerjaan dan juga dirumah.

Secara umum, gambaran tentang kehidupan buruh pabrik dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain : (1) Tingkat pendidikan, (2) Jam kerja, (3) Upah atau gaji, (4) Pembagian kerja dan (5) Beban keluarga. Buruh wanita yang bekerja umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini terdiri dari faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorong terdiri dari : (1) Keinginan untuk membantu perekonomian keluarga, (2) Mudah akses wanita untuk bekerja di pabrik dan (3) Persyaratan yang tergolong mudah. Sedangkan faktor penghambat terdiri dari : (1) Kuatnya budaya patriarki yang dianut dalam keluarga dan (2) Tidak adanya jenjang karier yang menjanjikan bagi buruh wanita.

Penelitian Apperson, et al. (2002) menemukan bahwa ada perbedaan derajat tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, dimana wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi. Dibandingkan dengan pria, wanita lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran pekerjaan (*work role*) dan peran keluarga (*family role*). Hal ini terjadi karena wanita secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban mengasuh anak menjadi lebih kuat dibanding pria. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada suami, anak dan orang tua. Konflik pekerjaan dengan keluarga yang dirasakan wanita berperan ganda terjadi ketika adanya tuntutan untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan pekerjaan yang masing-masing membutuhkan waktu dan energi. Konflik ini dikenal dengan sebutan *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan sebagai buruh pabrik yang seharusnya bekerja secara *full time* tidak dapat melakukan tuntutan tersebut karena individu masih harus menjaga anaknya di rumah sehingga mengakibatkan individu terlambat pada jam masuk kerja.

Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict* antara lain : (1) *Time-Based Conflict*, (2) *Strain-Based Conflict* dan (3) *Behavior-Based Conflict*. *Time-based conflict* yaitu konflik yang muncul akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, baik dalam pekerjaan ataupun dalam keluarga. *Strain-based conflict* yaitu konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran, sebagai buruh pabrik atau ibu rumah tangga memengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua peran, baik dalam peran pekerjaan dan peran dalam keluarga (Regar, Felix. 2013).

Dari hasil wawancara peneliti, 20 orang buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek merasa bahwa tuntutan dalam peran pekerjaan cukup memberatkan yang dapat berdampak pada *work-family conflict*. Disisi

lain, individu membutuhkan pekerjaan tersebut karena alasan faktor ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hariannya. Hal tersebut menjadikan buruh pabrik wanita merasa energi yang dimiliki banyak terkuras karena adanya perasaan terancam dan stres terhadap pekerjaan yang diharuskan mengejar target untuk dicapai setiap hari dan dapat membuat kinerja ataupun hasil kerja menurun. Hal ini dapat pula disebabkan oleh tuntutan dari keluarga yang mengharuskan individu berada di rumah untuk melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang istri dan ibu yang berdampak pada waktu kehadiran di pekerjaan terbengkalai dan dapat pula menurunkan komitmen kerja.

Perasaan tertekan yang akan berdampak pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek dapat membuat kesehatan fisik ataupun psikis memburuk. Dampak negatif tersebut dapat membuat hubungan dengan suami dan anak menjadi renggang yang membuat individu merasa tidak puas dengan kehidupan pernikahan dan keluarganya. Bahkan ada yang sampai memilih untuk berpisah dan mengakibatkan individu merasa hidupnya tidak bermakna sehingga tidak adanya gairah untuk melakukan aktivitas, baik dalam peran pekerjaan dan dalam peran keluarga, dimana jika dibiarkan berkepanjangan akan berdampak pada individu yang merasa stres ataupun depresi.

Menurut hasil penelitian Vallone & Donaldson (2011) menyatakan bahwa terdapat 30% karyawan mengalami kekhawatiran dengan kehidupan pekerjaan mereka yang akan mengganggu kehidupan keluarga. Selain itu, hasil penelitian (Galinsky, Bond & Friedman 1996 dalam Korabik 2002) menyatakan bahwa 58% karyawan yang telah berumah tangga serta memiliki anak sering

merasa cemas dengan tuntutan pekerjaan yang akan mengganggu kehidupannya di keluarga.

Dari hasil survey awal terhadap 20 orang buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang dilihat dari gambaran dimensi *time-based* WIF, terdapat 7 orang (35%) menghayati bahwa waktu yang digunakan untuk pekerjaannya sebagai buruh pabrik menjauhkan dari aktivitas keluarga, seperti mengasuh anak, mengerjakan pekerjaan rumah dan tidak dapat ikut serta dalam kegiatan keluarga karena banyak waktu yang dihabiskan untuk melakukan tanggung jawab di pekerjaannya. Sedangkan 13 orang (65%) menghayati bahwa waktu yang digunakan tidak memengaruhi tanggung jawab dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik dan dalam kegiatan rumah tangganya.

Dilihat dari gambaran dimensi *strain-based* WIF, terdapat 6 orang (30%) menghayati bahwa saat pulang bekerja sering merasa terlalu lelah untuk ikut dalam kegiatan rumah ataupun melakukan pekerjaan rumah. Bahkan terkadang masalah di tempat kerja membuat kondisi diri saat pulang ke rumah dalam keadaan tertekan dan tidak berminat untuk mengerjakan sesuatu yang individu sukai, serta sering merasa lelah secara emosional ketika sampai rumah. Hal ini menghalangi buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek untuk melakukan aktivitasnya bersama keluarga ataupun menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga. Sedangkan 14 orang (70%) menghayati tidak terlalu lelah secara fisik maupun emosional ketika sampai di rumah sepulang dari bekerja, mereka tetap ikut dalam kegiatan keluarga atau

melakukan tanggung jawabnya di rumah dan mereka pun masih semangat untuk melakukan kegiatan yang mereka sukai.

Dilihat dari gambaran dimensi *behavior-based* WIF, terdapat 4 orang (20%) menghayati bahwa mereka belum bisa melakukan harapan keluarganya, seperti menemani anak untuk bermain, menemani suami dalam acara keluarga, belum bisa menjadi ibu rumah tangga dan seorang ibu yang baik bagi anak-anaknya sehingga pada saat bekerja dapat menyebabkan konsentrasi dan kinerja kerja yang menurun. Dalam *work-family conflict* hal ini merupakan pola khusus perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, yang kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan harapan peran keluarga. Sedangkan 16 orang (80%) menghayati bahwa mereka merasa tetap bisa melakukan harapan keluarganya, seperti menemani keluarga di saat waktu luang, menemani suami dalam acara keluarga, dapat menjadi ibu rumah tangga dan seorang ibu yang baik bagi anak-anaknya sehingga buruh pabrik wanita tetap dapat maksimal dalam menjalani ke dua peran sekaligus.

Dilihat dari gambaran dimensi *time-based* FIW, terdapat 11 orang (55%) menghayati waktu yang disediakan untuk pekerjaannya tersita karena keluarga, mereka harus kehilangan pekerjaannya karena sebagian besar waktu digunakan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam keluarga. Hal ini termasuk dalam konflik berdasarkan waktu hadir karena waktu yang digunakan untuk aktivitas dalam peran keluarga tidak dapat dibagi untuk aktivitas dalam peran sebagai buruh pabrik di pekerjaannya. Sedangkan 9 orang (45%)

menghayati bahwa waktu yang mereka sediakan untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya tidak tersita oleh aktivitasnya bersama keluarga.

Dilihat dari gambaran dimensi *strain-based* FIW, terdapat 9 orang (45%) yang menghayati bahwa ketegangan dan kecemasan dari luar pekerjaan sering terbawa pada saat bekerja, mereka merasa tertekan dengan tanggung jawabnya di keluarga dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya. Hal ini merupakan konflik berdasarkan tegangan yang terjadi karena tegangan fisik ataupun psikologis yang ditimbulkan dari keluarga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan perannya sebagai buruh pabrik di perusahaan. Sedangkan 11 orang (55%) menghayati tidak adanya ketegangan dan kecemasan dari luar pekerjaan yang memengaruhi mereka pada saat bekerja dan juga tidak merasa tertekan dengan tanggung jawab keluarga.

Dilihat dari gambaran dimensi *behavior-based* FIW, terdapat 11 orang (55%) yang menghayati bahwa yang mereka lakukan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak PT. "X" Rancaekek dalam kinerja mereka, termasuk masalah waktu seperti ketidakhadiran atau cuti dikarenakan mengurus anaknya sakit dan keterlambatan masuk kerja dikarenakan menunggu anggota keluarga yang lain pulang agar anaknya ada yang menjaga di rumah. Hal ini merupakan pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan tuntutan peran di keluarga tidak cocok dengan harapan peran dalam pekerjaan. Sedangkan 9 orang (45%) menghayati bahwa yang mereka lakukan dalam pekerjaannya sudah sesuai dengan yang diharapkan pihak PT. "X" Rancaekek, termasuk dalam pencapaian

target harian yang dapat individu selesaikan sesuai waktu yang ditentukan karena tuntutan sebagai ibu rumah tangga tidak terlalu memberatkan individu.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap 20 orang buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek terlihat bahwa masalah yang berkaitan dengan *work-family conflict* yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek cukup kompleks. Jika hal ini tidak mendapat perhatian serius akan menghasilkan dampak negatif bagi buruh pabrik wanita itu sendiri ataupun lingkungannya baik pekerjaan ataupun keluarga, dimana buruh pabrik wanita dapat mengalami ketidakpuasan hidup sehingga berdampak pada produktivitas pekerjaan, kepuasan pernikahan dan dapat pula menjadi depresi (Allen, 2000 dalam Korabik 2002). Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran *work-family conflict* dengan harapan hasil yang diperoleh memberikan panduan organisasi yang dapat menurunkan dampak negatif konflik tersebut. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian deskriptif mengenai variabel *work-family conflict* (WFC) yang dialami buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor munculnya konflik dan gambaran kondisi dari konflik yang dirasakan oleh pekerja wanita tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seperti apakah gambaran mengenai *work-family conflict* (WFC) pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran mengenai *work-family conflict* (WFC) pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih rinci mengenai perilaku *work-family conflict* (WFC) pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek yang dilihat dari dimensi-dimensi *work-family conflict* (WFC) serta kaitannya dengan faktor-faktor yang memengaruhi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Keluarga mengenai *work-family conflict* (WFC) yang terjadi pada buruh pabrik wanita.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan rujukan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian mengenai *work-family conflict* (WFC) terhadap buruh pabrik wanita.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada kepala divisi bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek yang selanjutnya dapat digunakan untuk memberikan pembinaan secara langsung kepada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek dengan rujukan pada bidang bimbingan pendamping (BBP).
2. Memberikan informasi kepada *team leader* bagian *sorting* untuk memberikan intervensi atau penanganan kepada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek, dengan tujuan agar konflik yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek.
3. Memberikan informasi kepada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek itu sendiri mengenai *work-family conflict* dengan tujuan agar dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek harus bertanggung jawab dalam kehidupan keluarganya, peran sebagai ibu rumah tangga harus tetap dijalani secara seimbang dengan tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja. *Work-family conflict* terjadi ketika peran dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik mengalami ketidak seimbangan dengan peran sebagai ibu rumah tangga dalam hal waktu, tuntutan dan perilaku yang diharapkan, sehingga

mengakibatkan wanita merasa kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work-family conflict dapat muncul dalam dua arah yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW). WIF terjadi ketika aktivitas di tempat kerja mengganggu pemenuhan tanggung jawab di rumah, sedangkan FIW terjadi apabila aktivitas keluarga menghambat pemenuhan tuntutan di tempat kerja. Batasan keluarga biasanya lebih mudah ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) terdapat tiga bentuk *work-family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang muncul akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan peran dalam pekerjaan ataupun keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya dalam keluarga atau pekerjaan. Pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan membuatnya tidak dapat menyediakan waktu untuk keluarga. Kondisi ini terjadi ketika buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek diharapkan dapat menghabiskan waktu bersama keluarga setelah pulang kerja namun pada kenyataannya buruh pabrik tersebut sudah merasa terlalu lelah karena pulang melebihi waktu seharusnya dan memilih untuk langsung istirahat.

Strain-based conflict adalah konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek pada saat terjadi tekanan dari salah satu peran, sebagai buruh pabrik di perusahaan tempatnya bekerja atau sebagai

ibu rumah tangga, memengaruhi kinerja dalam peran yang lain, sebagai ibu rumah tangga ataupun sebagai buruh pabrik di perusahaan tempatnya bekerja. Pada pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek menjadikan buruh pabrik tersebut mengalami stres di tempat kerja karena merasa sulit menjadi istri yang baik dan penuh perhatian terhadap suami atau menjadi ibu yang penuh kasih sayang terhadap anak-anak dan keluarganya.

Behavior-based conflict adalah konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan tuntutan yang diinginkan oleh kedua peran, baik dalam pekerjaan ataupun dalam keluarga. Tipe perilaku yang dituntut oleh perusahaan terhadap buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek dapat mengalami ketidaksesuaian pola perilaku dengan yang diterapkan di rumah dan begitu pula sebaliknya.

Enam dimensi *work-family conflict* dihasilkan ketika tiga bentuk dan dua arah dari *work-family conflict* dikombinasikan, yaitu : *Time-based WIF*, *Strain-based WIF*, *Behavior-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based FIW* dan *Behavior-based FIW*. Dimensi pertama adalah *time-based WIF* yaitu konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek berdasarkan waktu hadir karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam peran pekerjaan sebagai buruh pabrik tidak dapat dipakai untuk melakukan aktivitas dalam peran keluarga sebagai ibu rumah tangga. Pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang diharuskan bekerja lembur sampai malam menyebabkan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sulit

dijalankan secara optimal karena lebih memilih untuk langsung beristirahat setelah tiba di rumah.

Strain-based WIF adalah konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek karena tegangan secara fisik atau psikis yang ditimbulkan dari pekerjaan sebagai buruh pabrik yang menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak menyebabkan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga cenderung diabaikan. Stres yang dialami buruh pabrik wanita dapat dilihat dari konsentrasi dan kinerja kerja yang menurun karena pada saat bekerja, individu memikirkan tanggung jawabnya di rumah seperti menjaga anak.

Behavior-based WIF adalah konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek mengalami ketidakcocokan mengenai pola perilaku dari tuntutan di pekerjaan dengan harapan dari perannya di keluarga. Pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang diharuskan aktif dan gesit selama bekerja mengalami ketidaksesuaian tipe perilaku selama di rumah, dimana individu seharusnya dapat bersantai bersama keluarga namun terus sibuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga.

Time-based FIW adalah konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek berdasarkan waktu hadir karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas keluarga lebih banyak dibandingkan dengan aktivitas dalam perannya sebagai buruh pabrik. Pada buruh pabrik wanita bagian

sorting di PT. “X” Rancaekek yang diharuskan untuk menjaga anaknya yang sedang sakit sehingga mengharuskan individu tidak masuk bekerja atau dapat dilihat dari individu yang harus mengantar atau menjemput anaknya ke sekolah yang menyebabkan terlambat hadir di pekerjaannya.

Strain-based FIW adalah konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek karena tegangan secara fisik atau psikis yang ditimbulkan dari tuntutan keluarga sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan pekerjaannya sebagai buruh pabrik. Pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek yang diharuskan berada di rumah bersama keluarga pada akhir pekan, mengakibatkan peran sebagai buruh pabrik harus digantikan sementara oleh rekan kerja lainnya. Situasi ini dapat membuat pikiran menjadi tidak fokus karena mengingat tanggung jawab pekerjaan yang ditinggalkan.

Behavior-based FIW adalah konflik yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek mengalami ketidakcocokan dengan tuntutan keluarga yang mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan harapan dari pekerjaannya sebagai buruh pabrik. Pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek yang dilarang oleh keluarga khususnya suami untuk bekerja lembur, mengharuskan tugasnya saat itu digantikan sementara oleh rekan kerja lain.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek akan mengalami WFC tinggi jika individu mengalami *time-based* WIF yang tinggi, dimana individu merasa konflik yang dialaminya cukup besar terhadap waktu

hadir dalam pekerjaannya sebagai buruh pabrik sehingga menjadikan peran sebagai ibu rumah tangga terbengkalai. Hal tersebut menjadikan *time-based* FIW rendah karena waktu yang seharusnya dicurahkan dalam aktivitas keluarga berkurang, waktu tersebut banyak digunakan dalam aktivitasnya sebagai buruh pabrik.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC tinggi jika individu mengalami *strain-based* WIF yang tinggi, dimana individu merasakan konflik yang terjadi cukup besar akibat tegangan secara psikis atau fisik dari peranannya sebagai buruh pabrik dan menyulitkan usaha individu terhadap pemenuhan tuntutan sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut akan menjadikan *strain-based* FIW rendah karena tegangan secara fisik atau psikis yang dirasakan dari peranannya dalam keluarga tidak terpenuhi akibat sudah dicurahkan seluruhnya pada peran dipekerjaan sebagai buruh pabrik.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC tinggi jika individu merasakan *behavior-based* WIF yang tinggi, dimana individu merasa konflik yang terjadi cukup besar akibat pola perilaku sebagai buruh pabrik tidak sesuai atau mengalami ketidakcocokan dengan harapan dari perannya dalam keluarga. Hal tersebut menjadikan *behavior-based* FIW rendah karena pola perilaku yang diharapkan oleh keluarga tidak sesuai karena adanya tuntutan perilaku dari peran sebagai buruh pabrik dalam pekerjaannya.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC tinggi jika individu mengalami *time-based* FIW yang tinggi, dimana individu merasakan konflik yang cukup besar berdasarkan waktu hadir dalam aktivitas keluarga lebih banyak tercurahkan sehingga menjadikan waktu hadir dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik terbengkalai. Hal tersebut menjadikan *time-based* WIF rendah karena waktu yang seharusnya dicurahkan dalam perannya sebagai buruh pabrik berkurang karena waktu tersebut banyak digunakan dalam aktivitasnya bersama keluarga.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC tinggi jika individu mengalami *strain-based* FIW yang tinggi, dimana individu merasakan konflik yang cukup besar akibat tegangan secara psikis atau fisik dari peranannya sebagai ibu rumah tangga dan menyulitkan usaha individu dalam pemenuhan terhadap tuntutan perannya dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik. Hal tersebut menjadikan *strain-based* WIF rendah karena tegangan secara fisik atau psikis yang dirasakan dalam peran sebagai buruh pabrik tidak terpenuhi akibat tegangan tersebut sudah banyak dicurahkan pada perannya dalam keluarga.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC tinggi jika individu mengalami *behavior-based* FIW yang tinggi, dimana adanya konflik yang cukup besar yang dirasakan individu akibat pola perilaku dalam tuntutan keluarga tidak sesuai atau mengalami ketidakcocokan dengan harapan dari perannya sebagai buruh pabrik. Hal tersebut akan menjadikan *behavior-based* WIF rendah karena pola perilaku yang

diharapkan dalam pekerjaannya tidak sesuai karena sudah adanya tuntutan lain dari peran individu dalam keluarga.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC rendah jika individu mengalami *time-based* WIF yang rendah, dimana individu tidak merasakan adanya konflik waktu hadir akibat pekerjaan sebagai buruh pabrik yang mengganggu pemenuhan tuntutan waktu hadirnya bersama keluarga. Hal tersebut akan menjadikan *time-based* FIW rendah karena individu tetap memberikan waktunya untuk melakukan aktivitas bersama keluarga walaupun individu diharuskan pula mencurahkan waktu hadirnya dalam peran sebagai buruh pabrik.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC rendah jika individu mengalami *strain-based* WIF yang rendah, dimana individu tidak merasakan tegangan secara fisik ataupun psikis dari pekerjaannya sebagai buruh pabrik sehingga individu tetap dapat memenuhi tuntutan perannya dalam keluarga. Hal tersebut menjadikan *strain-based* FIW rendah karena tegangan secara fisik atau psikis tidak dirasakan oleh individu dalam keluarga sehingga tetap dapat memenuhi tuntutan perannya sebagai buruh pabrik.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC rendah jika individu mengalami *behavior-based* WIF yang rendah, dimana individu tidak merasakan konflik mengenai ketidakcocokan perilaku dari peranannya sebagai buruh pabrik dengan harapan keluarga. Hal tersebut akan menjadikan *behavior-based* FIW rendah karena individu dapat

menunjukkan pola perilaku terhadap keluarga yang baik dan cocok pula dalam pemenuhan tuntutan dalam pekerjaannya.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC rendah jika individu mengalami *time-based* FIW yang rendah, dimana individu tidak merasakan adanya konflik waktu hadir bersama keluarga sehingga tidak pula mengganggu pemenuhan tuntutan waktu hadir dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik. Hal tersebut akan menjadikan *time-based* WIF rendah karena individu dapat mencurahkan waktu hadirnya untuk pekerjaan tanpa mengurangi tuntutan waktu hadir bersama keluarga.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC rendah jika individu mengalami *strain-based* FIW yang rendah, dimana individu tidak merasakan tegangan secara fisik atau psikis dari keluarga sehingga individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya sebagai buruh pabrik. Hal tersebut akan menjadikan *strain-based* WIF rendah karena tegangan secara fisik atau psikis tidak dialami oleh individu dalam pekerjaannya sehingga tetap dapat memenuhi tuntutan perannya dalam keluarga.

Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek akan mengalami WFC rendah jika individu mengalami *behavior-based* FIW yang rendah, dimana individu tidak merasakan konflik atau ketidakcocokan mengenai harapan dari perilaku sebagai ibu rumah tangga dengan tuntutan sebagai buruh pabrik. Hal tersebut akan menjadikan *behavior-based* WIF rendah karena individu dapat menunjukkan pola perilaku terhadap perusahaan yang cocok dan diharapkan dalam pemenuhan tuntutan di keluarganya.

Gambaran *work-family conflict* (WFC) yang dirasakan oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek tersebut selain dapat dilihat melalui arah, tipe konflik dan dimensi, dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya *work-family conflict* yaitu dukungan (*support*) dan tuntutan (*demand*). Dukungan yang dimaksud dapat berasal dari peran pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek dan peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga (Adams, King & King, 1996 dalam Korabik 2002). Sumber dukungan dari pekerjaan dapat berasal dari atasan, rekan kerja atau bawahan. Sedangkan dukungan dari keluarga dapat berasal dari pasangan, anak, anggota keluarga yang lain seperti ibu, ayah, mertua, saudara maupun bukan dari anggota keluarga seperti tetangga. Dukungan dapat diberikan secara emosional dengan cara berempati, mendengarkan dan instrumental yang berupa bantuan nyata untuk membantu memecahkan masalah.

Tuntutan (*demand*) dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga macam yaitu *role involvement*, *role overload* dan *job or family control*. *Role involvement* adalah tingkatan dari peran mana yang menjadi sentral atau yang paling menonjol bagi konsep diri setiap individu yang akan mengakibatkan *work-family conflict* karena hal tersebut dan dapat meningkatnya tekanan dalam perannya. *Role involvement* dibedakan menjadi dua yaitu *role involvement* terhadap peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga dan *role involvement* terhadap peran pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek (Greenhaus & Beutell, 1985). Jika *role involvement* tinggi pada perannya

sebagai ibu rumah tangga, akan menjadikan peran sebagai buruh pabrik wanita terbengkalai karena kurang adanya kesempatan untuk melaksanakan tuntutan dalam pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, jika *role involvement* pada pekerjaan tinggi maka tuntutan peran dalam keluarga akan menjadi melemah karena kurang adanya kesempatan untuk melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut akan menjadikan individu mengalami *work-family conflict* yang tinggi.

Role overload terjadi ketika keseluruhan tuntutan terhadap energi dan waktu yang berhubungan dengan aktivitas yang ditentukan dari kedua peran terlalu besar sehingga sulit untuk melakukan peran-peran yang ada secara adekuat dan menyenangkan. Jika *role overload* pada pekerjaan tinggi, tanggung jawab sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang mengharuskan bekerja lembur atau menghabiskan akhir pekan untuk bekerja akan mengakibatkan tuntutan untuk meluangkan waktu bersama keluarga berkurang dimana buruh pabrik wanita akan lebih memilih untuk langsung beristirahat setibanya dirumah dan tidak sempat meluangkan waktunya untuk berkomunikasi dengan keluarga. Sebaliknya, jika *role overload* dalam peran sebagai ibu rumah tangga tinggi seperti harus menyiapkan makanan, membersihkan rumah bahkan sampai mengantar atau menjemput anak ke sekolah akan mengakibatkan tuntutan dalam pekerjaan melemah, sehingga buruh pabrik wanita mengalami keterlambatan hadir sesuai jadwal kerja bahkan dapat menyebabkan absen untuk bekerja. Hal tersebut akan menjadikan individu mengalami *work-family conflict* yang tinggi.

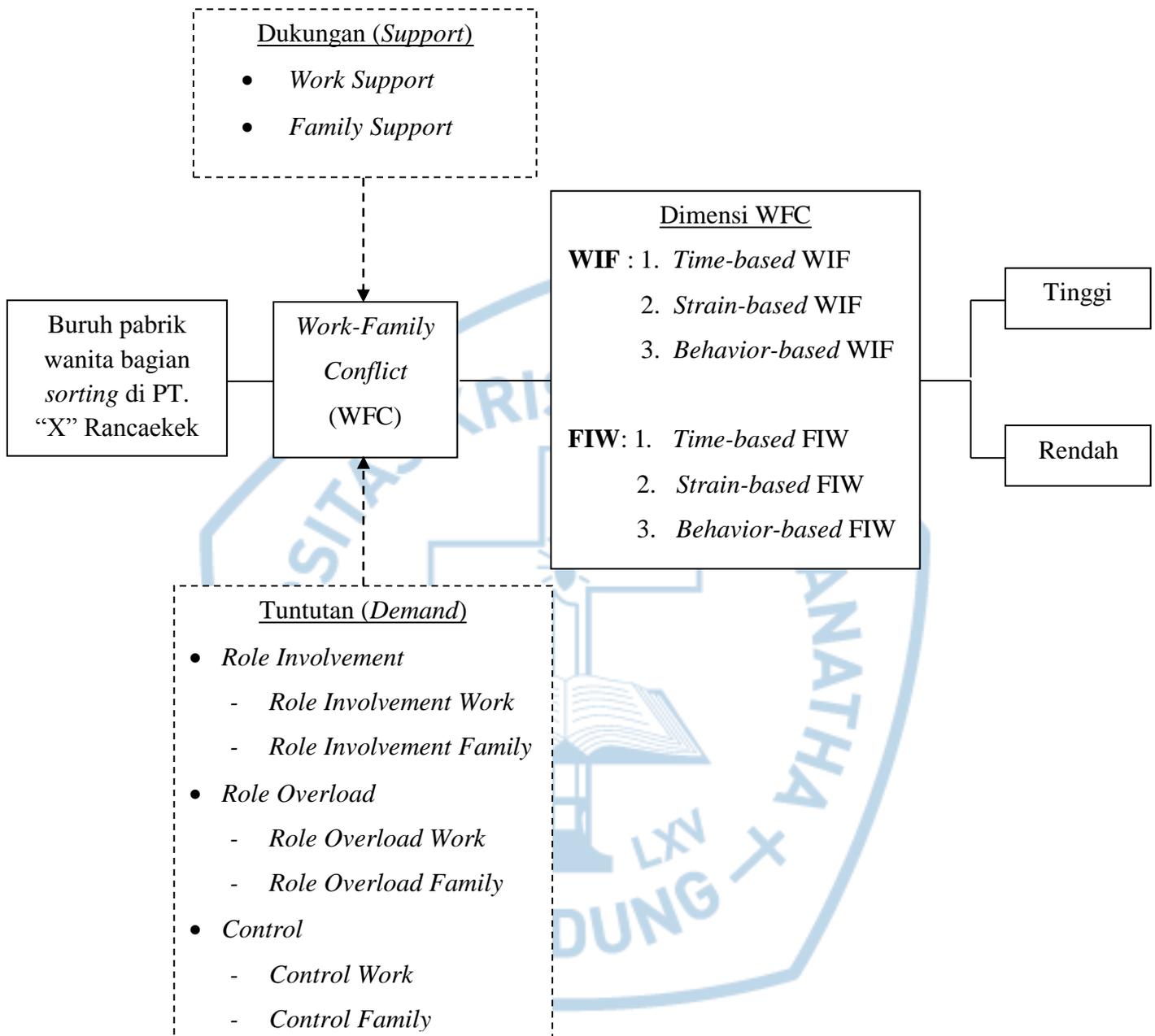
Job or family control (Shehadeh & Shain, 1990 dalam Korabik 2002) menjelaskan bahwa kontrol berkaitan dengan pengertian sejauh mana individu memiliki kendali terhadap cara kerjanya sehari-hari. Semakin rendah kontrol artinya individu semakin tidak dapat menentukan cara kerjanya sendiri. Kontrol ini dapat berasal dari peran keluarga sebagai ibu rumah tangga atau peran pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek. Jika individu dapat mengontrol dalam membagi waktu dari kegiatannya sehari-hari, antara pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga akan meminimalisir terjadinya *work-family conflict* yang tinggi. Sebaliknya, jika dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita tidak dapat dikontrol dengan baik, akan menjadikan tuntutan dalam peran keluarga melemah dan menjadikan individu mengalami *work-family conflict* yang tinggi.

Bagi buruh pabrik wanita bagian *soring* di PT. "X" Rancaekek kontrol ini dapat pula berasal dari cara individu menentukan sikap atau tingkah laku dalam mengerjakan tanggung jawab yang dimiliki dari masing-masing peran. Jika individu dapat membagi waktu sebaik mungkin dan bekerja dengan konsentrasi yang penuh akan meminimalisir terjadinya *work-family conflict* yang tinggi karena individu mampu menyelesaikan target produksi perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dapat segera pulang untuk menghabiskan waktu bersama keluarga. Sebaliknya, jika individu kurang dapat mengontrol cara bersikap pada saat bekerja dapat menjadikan waktu pada saat bekerja lebih banyak terkuras sehingga lalai dalam mengejar target dan harus mengambil waktu lembur untuk menyelesaikannya.

Arah WIF dapat menyebabkan efek positif pada kepuasan dalam keluarga dan pernikahan yang akan dialami oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek seperti adanya toleransi keterlambatan dan ketidakhadiran yang diberikan pihak perusahaan kepada individu. Arah FIW dapat memberikan efek positif pada kepuasan kerja buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek seperti adanya dukungan dari keluarga pada saat individu melakukan pekerjaannya sebagai buruh pabrik. Semua efek positif yang muncul tersebut dapat ditanggulangi dengan baik tanpa harus memengaruhi hasil kerja atau kinerjanya sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek.

Arah WIF dapat menyebabkan efek negatif pada kepuasan dalam keluarga dan pernikahan yang akan dialami oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek karena adanya tuntutan di pekerjaan seperti waktu lembur yang tidak dapat ditolak oleh individu dan target perusahaan yang terkadang memberatkan. Arah FIW dapat memberikan efek yang negatif pada kepuasan kerja dan *turnover* pada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek karena aktivitas keluarga menghambat pemenuhan tersebut seperti suami yang melarang individu untuk bekerja lembur dan anak yang sakit tetapi tidak ada yang dapat merawat selain individu sendiri. Semua efek negatif yang muncul dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja sehari-hari sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun dalam bagan sebagai berikut :



1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, peneliti memiliki asumsi penelitian sebagai berikut :

1. Buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek memiliki tuntutan (*demand*) yang terdiri atas *role involvement*, *role overload* dan *job or family control*.
2. *Work-family conflict* yang dialami oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek dipengaruhi oleh faktor dukungan (*support*) yang terdiri dari *work support* dan *family support*.
3. *Work-family conflict* yang dialami oleh buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek dapat dilihat dari enam dimensi yaitu :
 - *Time-based* WIF, yaitu konflik yang terjadi berdasarkan waktu hadir karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarga.
 - *Strain-based* WIF, yaitu konflik berdasarkan tegangan yang terjadi karena adanya tegangan secara fisik atau psikis yang ditimbulkan dari pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan dalam perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarga.
 - *Behavior-based* WIF, yaitu konflik karena adanya pola-pola khusus dari perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai

buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan harapan dari perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarga.

- *Time-based* FIW, yaitu konflik yang terjadi berdasarkan waktu hadir karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas sebagai ibu rumah tangga di keluarga tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam perannya di pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek.
- *Strain-based* FIW, yaitu konflik berdasarkan tegangan yang terjadi karena adanya tegangan secara fisik atau psikis yang ditimbulkan dari perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek.
- *Behavior-based* FIW, yaitu konflik karena adanya pola-pola khusus dari perilaku yang berkaitan dengan perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarga mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan harapan dari perannya di pekerjaan sebagai buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. “X” Rancaekek.