

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran wanita yang paling utama adalah sebagai ibu di dalam keluarga. Tugas ibu adalah mengurus keperluan rumah tangga mulai dari hal terkecil sekalipun. Di rumah tangga, selain mengurus rumah tangga, seorang ibu juga mendidik dan mengasuh anak-anaknya. Seorang ibu akan mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang, memberikan motivasi, bimbingan dan perlindungan dalam pertumbuhan dan perkembangan anak. (matrapendidikan.com)

Sekarang ini, peran inti ibu telah bertambah, karena tingginya biaya kehidupan membuat Ibu harus membantu ayah. Maka untuk sekarang akses wanita meraih pendidikan tinggi terbuka lebar. Begitu juga untuk aktualisasi dan karier sehingga tidak hanya pria yang bisa bekerja mencari uang, banyak wanita yang ikut dalam mencari nafkah dalam bekerja. (viva.co.id)

Kondisi tersebut dapat dilihat dari total populasi 112 juta pekerja di Indonesia (data Badan Pusat Statistik tahun 2012), terdapat 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Di kota Bandung, data statistik terakhir menunjukkan adanya kenaikan jumlah wanita yang bekerja antara tahun 2013-2014. Kenaikan ini dari jumlah total 366,397 jiwa pada tahun 2013, menjadi 419.318 jiwa pada tahun 2014. Total jumlah ini terdiri atas tenaga kerja di bidang pertanian, industri, perdagangan, jasa, dan lainnya. Dalam bidang industri, terdapat 96.923 wanita yang bekerja di kota Bandung pada tahun 2014. (<http://bandungkota.bps.go.id/>)

Pekerjaan di bidang industri antara lain meliputi pekerjaan dibidang pembuatan makanan dan minuman, pakaian jadi, tekstil, manufaktur, kayu, kertas, dan sebagainya. Dari 96.923 wanita yang bekerja di bidang industri, sebagian diantaranya merupakan buruh wanita yang bekerja di pabrik, salah satunya adalah pabrik tekstil X di kota Bandung.

Pabrik X adalah pabrik garmen yang bergerak dalam bidang pembuatan *jeans*. Pabrik X memiliki kurang lebih 600 karyawan yang terbagi ke dalam empat bagian yaitu: divisi sumber daya manusia (SDM), PPIC, staff dan produksi. Bagian produksi mencakup 17 sub bagian, yaitu: *winding*, *warping*, *sizing*, *inspecting gray*, *finishing*, *rolling inspect*, *packing*, RND, QC, listrik, *boiler jeal*, *utility bengkel*, gudang *spare part*, gudang benang, gudang obat, gudang majun, dan *weaving*. Dari ke 17 bagian produksi, bagian *weaving* memiliki aktifitas kerja 24 jam dan sebagian besar pekerjaanya adalah wanita. Sebagian besar karyawan *weaving* berjenis kelamin wanita dengan rentang usia 20-35 tahun, pekerja wanita dibagian *weaving* biasa disebut operator wanita.

Weaving adalah sub bagian produksi yang bertugas menjalankan mesin tenun, memerhatikan benang atau yang biasa disebut dengan lusi agar tidak ada yang cacat, dan memastikan agar mesin tidak terhenti. Selain itu operator wanita dipastikan menjaga agar lusi tidak putus sehingga tidak akan mengganggu proses pembuatan kain. Operator yang bekerja dibagian *weaving* ini memiliki tanggung jawab yang cukup besar karena apabila ada lusi yang cacat maka akan menghambat proses produksi untuk bagian selanjutnya.

Meskipun setiap bagian produksi memiliki tingkat kesulitan masing-masing, namun yang membuat berbeda pada bagian *weaving* adalah bagian ini mempekerjakan wanita sebagai operator dengan jam kerja tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Adapun alasan memilih operator wanita untuk bekerja di bagian *weaving* karena bagian ini membutuhkan ketelitian, konsentrasi tinggi dan fokus untuk mengoperasikan mesin tenun,

dan pekerjaan dibagian *weaving* tidak terlalu banyak menggunakan fisik seperti di bagian produksi yang lain.

Operator wanita pada bagian *weaving* bekerja sebagai operator mesin dan harus memastikan agar mesin tenun tidak berhenti beroperasi selama 24 jam, setiap operator memegang kurang lebih delapan mesin dan diharuskan untuk berkeliling memeriksa mesin-mesin. Operator wanita tidak diperkenankan untuk duduk ataupun makan kecuali jam istirahat. Operator wanita juga harus siaga untuk melihat apabila ada tanda-tanda bahwa mesin akan mati atau ada lusi yang putus dengan mengawasi lampu mesin setiap saat karena apabila ada lampu mesin yang menyala berwarna merah berarti ada lusi yang putus. Apabila ada lusi yang putus, mesin tenun tersebut akan mati, oleh karena itu operator wanita harus dengan cepat memperbaiki lusi yang putus dan menyalakan mesin kembali.

Operator wanita di bagian *weaving* berjumlah 48 orang dan di bagi menjadi tiga *shift* yang di *rolling* setiap minggu. Setiap harinya, operator wanita bekerja selama kurang-lebih delapan sampai sembilan jam. Apabila produksi sedang meningkat, operator wanita diharuskan untuk tetap hadir saat hari sabtu. Menurut penelitian Frone (dalam Sabil & Marican, 2011) waktu kerja yang lama akan mempengaruhi terjadinya *work family conflict*. Selain itu, jam kerja lebih dari 40 jam dalam seminggu menurut Sparks (dalam Jex & Britt, 2008) merupakan faktor penyebab *work family conflict*.

Kondisi operator wanita di bagian *weaving* ini menjadi perhatian khusus oleh bagian SDM, karena dari wawancara peneliti dengan *foreman* SDM PT 'X', operator wanita yang sudah menikah lebih sering absen dibandingkan buruh yang lain. Pihak pabrik 'X' sendiri telah menyediakan jatah cuti yang telah sesuai dengan peraturan pemerintah bagi pekerja wanita, yaitu cuti awal haid, cuti saat ada sanak keluarga yang meninggal, pernikahan dan khitanan. Jatah cuti berjumlah 12 dan hanya bisa digunakan sebanyak satu kali setiap

bulannya, apabila tidak digunakan pada akhir tahun dapat diakumulasikan menjadi bonus, namun operator wanita tidak dapat menggunakan jatah cuti lebih dari satu kali dalam sebulan, dikarenakan bagian *weaving* akan kekurangan operator untuk menjaga mesin tetap bekerja yang dapat berakibat pada menurunnya produksi. Apabila jatah cutinya sudah digunakan, biasanya operator wanita absen untuk kepentingan keluarga, seperti saat ada anaknya yang sakit dan saat ada keperluan keluarga lainnya.

Sama halnya dengan keterlambatan, pihak pabrik sendiri telah menetapkan aturan keterlambatan 15 menit dari jam pergantian *shift*, namun seringkali masih ada operator yang terlambat sehingga pihak pabrik menentukan penalti bagi operator wanita yang terlambat yaitu dengan mengurangi upah sebesar 4000 rupiah setiap kali keterlambatan yang akan di akumulasikan dan di potong di akhir bulan. Walaupun telah ditetapkan peraturan seperti itu, masih terdapat operator yang datang terlambat, dalam satu bulan terdapat lebih dari enam operator wanita yang melakukan keterlambatan dengan alasan harus mengurus keperluan keluarga terlebih dahulu. Keterlambatan tentu saja menghambat proses pekerjaan di bagian produksi.

Foreman SDM juga sering mendapat keluhan dari operator wanita yang sudah menikah mengenai masalah pekerjaan, seperti pekerjaan yang terlalu berat dan lain sebagainya. Selain masalah pekerjaan, operator wanita juga sering mengeluh mengenai masalah ekonomi keluarga yang di alaminya, masalah seputar keluarganya, seperti anaknya yang sakit, dan lain sebagainya. Hal ini cukup menjadi masalah karena dengan berbagai macam permasalahan yang dialami oleh operator wanita dapat membuat kinerja dan konsentrasi operator wanita menurun.

Menurunnya konsentrasi operator wanita, selain dapat menghambat proses produksi pabrik, dapat juga menyebabkan kecelakaan pada operator wanita tersebut. *Foreman* SDM

mengatakan bahwa dua bulan terakhir telah terjadi kecelakaan yang diakibatkan oleh *human error* karena kurangnya konsentrasi saat mengoperasikan mesin yang menyebabkan dua operator wanita terluka di bagian tangannya.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa operator wanita mengalami peran ganda antara peran sebagai seorang operator dan sebagai ibu rumah tangga, kedua peran tersebut saling tarik-menarik. Adanya tarik-menarik antara tuntutan peran dalam kerja dan keluarga di dalam psikologi di sebut sebagai *Work Family Conflict*, *Work Family Conflict* (WFC) atau yang biasa disebut konflik kerja-keluarga, erdasarkan Khan et al (dalam Greenhaus dan Beutell 1985) adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan di dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan).

Menurut Gutek et al (dalam Karen Korabik 2002), terdapat dua arah dalam WFC yaitu *Work Interfere with Family* (WIF) atau konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga, misalnya pada operator wanita yang sudah berkeluarga seringkali tidak dapat melakukan tugasnya sebagai ibu di rumah karena tuntutan pekerjaan yang banyak dan waktu untuk keluarga telah habis untuk berfokus pada pekerjaan.

Arah dari WFC yang kedua adalah *Family Interfere with Work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Seperti pada operator wanita yang sudah berkeluarga, seringkali tidak masuk kerja saat anak sakit karena harus mengurus anak di rumah, sehingga pekerjaan terganggu. Selain itu terdapat tiga bentuk WFC, yaitu *Time-based*, *Strain based* dan *Behavior based*. Apabila di gabungan, akan terdapat enam dimensi dari *Work Family Conflict*. Ke enam dimensi tersebut adalah *Time-based WIF*, *Strain-based WIF*, *Behavior-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based FIW*, dan *Behavior-based FIW*.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti kepada tujuh operator wanita PT 'X', 85% operator wanita mengatakan bahwa mereka merasakan konflik antara tuntutan dari pihak keluarga dan pihak perusahaan, pada satu sisi mereka ingin sepenuhnya menjadi seorang ibu rumah tangga agar dapat mengurus segala pekerjaan rumah tangga dan dapat sepenuhnya bertanggung jawab atas pertumbuhan anak mereka, namun karena kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan, maka mereka memutuskan untuk bekerja agar dapat membantu suami dalam menafkahi keluarga mereka.

Sekitar 85% operator wanita merasa sulit untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, karena jatah cuti yang terbatas dan sulit untuk mendapatkan izin, seringkali operator wanita membolos kerja saat anaknya sakit. Operator wanita mengatakan bahwa mereka merasa bersalah dan malu untuk membolos karena mereka tahu bahwa dengan terbatasnya tenaga kerja bagian *weaving*, tidak ada yang dapat menjaga mesin dan akhirnya temannya harus menjaga mesin lebih dari kapasitas seharusnya dan dapat berakibat pada proses produksi. Namun operator wanita juga merasa bingung karena pada satu sisi anaknya membutuhkan perhatiannya dan operator wanita harus mengerjakan tugasnya sebagai seorang ibu rumah tangga. Operator wanita juga merasa bingung saat tidak ada yang dapat menjaga anaknya yang sakit di rumah, hal ini juga menimbulkan konflik dengan suami maupun keluarganya karena mereka memiliki kesibukan masing-masing.

Lalu, 28.5% dari operator wanita berkata mereka pernah terlambat masuk kerja karena harus menyiapkan perlengkapan makan untuk suami dan anak di pagi hari, hal ini menyebabkan mereka tidak dapat masuk kerja karena waktu keterlambatan sudah melewati batas yang bisa ditolerir. Operator wanita mengatakan bahwa mereka merasa tidak enak saat tidak diperbolehkan masuk dan merasa bersalah pada teman mereka karena harus mengawasi mesin yang seharusnya menjadi tugas mereka.

Sekitar 42.8% operator wanita mengatakan bahwa karena jam kerja yang padat, mereka sering menumpuk pekerjaan rumah, operator wanita lebih memilih untuk beristirahat dan mempersiapkan diri untuk bekerja keesokan harinya, sehingga hanya dapat mengerjakan sebagian kecil dari pekerjaan rumah dan sisanya dikerjakan oleh suami dan anaknya. Operator wanita mengatakan bahwa mereka merasa tidak enak karena tidak dapat mengerjakan semua tugasnya sebagai ibu rumah tangga, mereka juga merasa bersalah dan malu terhadap suaminya yang membantu mengerjakan pekerjaan rumah yang menumpuk namun karena keesokan harinya mereka harus bekerja, maka mereka harus membagi waktu mengerjakan pekerjaan rumah dan istirahat cukup agar tidak merasa lelah atau mengantuk saat kerja. Operator wanita berkata hal ini sering menimbulkan konflik dengan suaminya, karena suami juga merasa lelah setelah bekerja dan merasa terbebani dengan kondisi rumah yang belum rapi.

Selain itu, 71.4% operator wanita mengaku bahwa karena jam kerja yang terus berubah karena *dirolling*, mereka tidak dapat memberikan perhatian lebih terhadap anak yaitu dengan menemani bermain atau membantu anak mengerjakan PR, karena setiap waktu luang yang tersisa akan digunakan untuk beristirahat dan mengerjakan pekerjaan rumah yang menumpuk, mereka hanya bisa bermain bersama anak saat hari libur.

Selain itu, operator wanita juga sulit untuk menyamakan waktu antara waktunya dengan keluarga di rumah, seringkali saat pulang ke rumah suami dan anaknya sudah tidur ataupun sudah berangkat ke sekolah. Operator wanita mengatakan bahwa mereka merasa sedih dan bersalah pada anak karena anak menjadi terabaikan, namun pada satu sisi operator wanita juga merasa bahwa mereka harus bertanggung jawab terhadap tuntutan pekerjaan.

Karena jatah cuti yang sangat terbatas, sebesar 57.1% operator wanita seringkali melewatkan acara-acara penting di dalam keluarganya, seperti undangan ke sekolah anak,

juga acara siraman ataupun pengajian sanak saudara, operator wanita selalu memilih-milih jatah cuti yang akan diambilnya untuk keperluan yang benar-benar mendesak, sehingga seringkali saat ada undangan ataupun pembagian raport di sekolah anak, operator wanita tidak dapat datang dan harus diwakilkan oleh orang lain. Hal ini membuat operator wanita sedih dan merasa tidak enak pada anaknya karena orang tua lain dapat mengambilkan raport bagi anak-anaknya namun tidak bagi operator wanita, namun di sisi lain operator wanita tidak dapat mengambil jatah cuti karena takut ada keperluan lain yang lebih mendadak dan merasa bersalah terhadap atasan apabila terus menerus mengambil cuti.

Sebanyak 85% Operator wanita mengatakan bahwa mereka akan terus memikirkan anak mereka apabila anak mereka sakit, namun tidak cukup parah sehingga mereka tidak mengambil cuti. Operator wanita mengatakan hal ini yang sering membuat konsentrasi mereka menurun saat bekerja dan sempat dua kali menyebabkan cacat kain karena kurang fokus terhadap mesin, pada satu sisi operator wanita merasa bersalah karena telah menyebabkan kecacatan pada kain yang dapat menghambat proses produksi, namun pada sisi lain operator wanita juga merasa bersalah terhadap anak mereka karena mereka tidak dapat menemani anaknya saat sakit.

Operator wanita bagian *weaving* bekerja selama delapan jam dalam sehari, selama delapan jam, mereka hanya diperbolehkan untuk beristirahat selama setengah jam dan melakukan ibadah saat jam shalat. Operator wanita bagian *weaving* diuntut untuk bekerja untuk mencapai target yang diberikan, saat tidak mencapai target atau terdapat banyak kain yang cacat, maka operator wanita akan terkena teguran. Sekitar 28.5 % operator wanita mengatakan saat mendapat teguran, mereka akan merasa stress dan hal tersebut akan terbawa sampai ke rumah, saat di rumah operator wanita menjadi tidak dapat tenang dalam melakukan pekerjaan rumah dan akhirnya menumpuk atau menunda-nunda pekerjaannya sampai mereka merasa lebih baik. Operator wanita juga mengatakan bahwa mereka menjadi lebih *sensitive*

dan rentan marah saat hal tersebut terjadi. Mereka mengatakan bahwa dirinya juga merasa tidak enak pada keluarganya karena mereka tidak tahu mengenai masalah yang dialaminya di pekerjaan namun mendapat dampaknya, operator wanita juga merasa bersalah kepada anggota keluarganya karena dengan menunda pekerjaan rumah atau mengerjakannya setengah hati akan membuat kondisi rumah kurang nyaman.

Sekitar 85% operator wanita merasa kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Operator wanita merasakan adanya ketidakcocokan pola perilaku yang dikembangkan dalam pekerjaan dengan pola perilaku yang diterapkan di rumah. Cara penyelesaian masalah dan perilaku yang efektif dalam pekerjaan justru tidak efektif bila diterapkan di rumah. Pekerjaan pada bagian *weaving* mengharuskan operator wanita untuk bekerja dengan mesin yang cepat, sehingga operator wanita terbiasa bekerja dengan ritme pekerjaan yang cepat, namun saat operator wanita kembali ke rumah, mereka dihadapkan dengan keluarga mereka yang jauh berbeda dengan mesin, sebanyak 85% operator wanita mengatakan bahwa mereka seringkali sulit untuk merasa sabar terhadap anak maupun suami saat anak atau suami melakukan sesuatu seperti makan, membersihkan rumah dan lain sebagainya dengan lambat.

Selain itu, operator wanita yang terbiasa bekerja dengan mesin juga mengatakan bahwa perilaku yang biasa dilakukan dengan mesin sulit untuk diterapkan pada anggota keluarga, seperti misalnya dengan menggunakan mesin operator wanita hanya butuh satu kali mengoperasikan dan mesin akan menjalankan perintah, namun lain halnya dengan anggota keluarga, saat operator meminta anak mereka untuk melakukan sesuatu, operator wanita tidak dapat hanya sekali memerintahkan tetapi harus berkali-kali. Hal ini sering membuat operator wanita merasa kesal dan memarahi anak mereka. Saat emosi mereka reda, mereka merasa bersalah dan menyadari bahwa anak atau suami mereka bukanlah mesin, namun operator

wanita mengatakan hal tersebut sulit untuk dirubah dan tetap merasa kesal saat anak ataupun suaminya memakan waktu lama.

Selain itu karena terbiasa bekerja dengan mesin yang mengeluarkan suara keras, operator wanita berkata bahwa saat di rumah mereka menjadi terbiasa berteriak-teriak dan berbicara dengan volume yang keras, hal ini menyebabkan suami dan anak mereka mengira bahwa operator wanita sedang marah terhadap suami dan anaknya tersebut.

Lalu, pabrik 'X' mengharuskan operator wanita untuk bekerja secara cepat dan gesit karena operator wanita harus mengobservasi delapan mesin dan apabila terdapat kesalahan, seperti harus segera memperbaiki ketika ada lusi benang yang putus agar tidak menimbulkan kain yang cacat. Operator wanita tidak dapat duduk ataupun makan selain jam istirahat, sehingga selama delapan jam mereka harus berpatroli mengelilingi mesin.

Sama halnya seperti di bidang pekerjaan, operator wanita merasakan adanya ketidakcocokan pola perilaku yang dikembangkan di rumah dengan pola perilaku yang diterapkan di pekerjaan, sekitar 42.8% dari operator wanita mengatakan apabila mereka telah mendapatkan *shift* pagi dan sore, saat mendapatkan *shift* malam mereka merasa kesulitan untuk membiasakan diri dan merasa mengantuk saat bekerja, hal ini sempat hampir menyebabkan kecacatan pada kain dan menghambat proses produksi. Operator wanita juga mengaku beberapa kali mencuri-curi waktu untuk duduk beberapa saat, biasanya mereka melakukan hal ini saat *shift* malam dengan penjagaan yang tidak terlalu ketat. Operator wanita mengaku bahwa perilaku santai tersebut terbawa dari rumah. Perilaku santai ini sempat membuat operator wanita beberapa kali hampir melewati nyala lampu di mesin sebagai indikator lusi putus dan hampir membuat kain cacat. Mereka mengaku terkadang merasa bersalah namun apabila ada kesempatan mereka akan mencoba untuk bersantai meskipun hanya beberapa menit.

Work Family Conflict dapat memberikan dampak pada lingkup kerja maupun lingkup keluarga. Dampak bagi lingkup kerja antara lain berkaitan dengan kepuasan kerja, *turnover*, komitmen organisasi, ketidak hadirannya, *performance* kerja, dan kesuksesan karir (Allen et al dalam Michelic & Tekavcic 2014). Sebanyak 28% dari operator wanita mengatakan mereka pernah sempat berhenti dengan alasan bahwa mereka merasa terlalu lelah untuk bekerja serta mengurus keluarga, namun mereka akhirnya memutuskan untuk kembali bekerja karena kebutuhan ekonomi yang mendesak. *Foreman* SDM sendiri mengatakan bahwa apabila ada operator wanita yang keluar dari pekerjaan maka secara otomatis produksi akan menurun, begitu pula apabila ada operator wanita yang tidak masuk atau terlambat, akan sangat berpengaruh pada produksi.

Sedangkan dampak bagi lingkup keluarga berkaitan dengan kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan. (Allen et al dalam Michelic & Tekavcic 2014). Sebanyak 85% operator wanita mengatakan bahwa mereka dalam sebulan dapat mengalami dua sampai tiga kali konflik dengan suaminya yang diakibatkan oleh pekerjaan.

Pihak *foreman* SDM mengharapkan operator wanita agar dapat fokus pada pekerjaan yang di kerjakan, dapat meningkatkan ketelitian dan konsentrasi yang di butuhkan dalam mengoperasikan mesin tenun dan dapat mengurangi ketidakhadiran atau absen juga mengurangi keterlambatan yang dapat menghambat proses produksi.

Pada pihak lain, operator wanita bagian *weaving* sebagian besar berasal dari kelas ekonomi menengah kebawah, sehingga sebagian besar operator wanita tidak memiliki pengasuh ataupun asisten rumah tangga untuk membantu mereka, sehingga mereka kesulitan dalam menjaga, memperhatikan anak, dan mengurus pekerjaan rumah tangga mereka, oleh karena itu operator wanita mengharapkan agar pihak pabrik dapat memberikan kelonggaran kepada operator wanita yang sudah menikah dalam waktu-waktu tertentu agar operator wanita

dapat berkonsentrasi penuh pada satu hal dan menyelesaikan urusan rumah tangganya tanpa mengganggu pekerjaannya. Operator wanita mengharapkan pihak pabrik dapat mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang dapat memperhatikan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dimensi *Work Family Conflict* pada buruh wanita bagian *weaving* PT 'X' kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui gambaran dimensi *work family conflict* pada operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga PT 'X' kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Untuk memperoleh data dan gambaran mengenai dimensi *work family conflict* pada operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga di PT 'X' kota Bandung.

1.3.2 Tujuan

Untuk memperoleh gambaran dimensi *Time based WIF*, *Strain based WIF*, *Behavior based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based FIW*, *Behavior based FIW* pada operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga di PT 'X' kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Memberikan informasi kepada peneliti lain mengenai gambaran *work family conflict* ke dalam bidang ilmu Psikologi Industri & Organisasi dan Psikologi Keluarga

- 2) Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work family conflict*

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada pihak perusahaan (*foreman* SDM) mengenai gambaran dimensi *work family conflict* pada operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga, agar dapat memperhitungkan kebijakan-kebijakan maupun menyusun program pengembangan atau pelatihan bagi operator wanita untuk mengatasi *work family conflict* yang terjadi.
- 2) Memberikan informasi pada operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga di PT 'X' kota Bandung mengenai konflik yang di alami, agar dapat mengatasi konflik dan mengantisipasinya.

1.5 Kerangka Pikir

Wanita memiliki peran yang penting di dalam keluarga. Keluarga merupakan dasar penyusunan kematangan individu dan struktur kepribadian. Anak-anak mengikuti orang tua dan berbagai kebiasaan dan perilaku dengan demikian keluarga adalah elemen pendidikan lain yang paling nyata, tepat dan amat besar.

Keluarga adalah salah satu elemen pokok pembangunan dasar pendidikan, menciptakan sosialisasi, membentuk kepribadian-kepribadian serta memberi berbagai kebiasaan baik pada anak-anak yang akan terus bertahan lama. Peran wanita dalam keluarga sangatlah penting, karena wanita, sebagai ibu, bertanggungjawab menyusun wilayah-wilayah mental serta sosial dalam pencapaian kesempurnaan serta pertumbuhan anak yang benar (belajarpsikologi.com)

Sekarang ini, peran utama wanita telah bergeser seiring dengan berjalannya kehidupan rumah tangga, bertambahnya anggota keluarga membuat biaya hidup juga meningkat, selain

itu tuntutan dari perubahan ekonomi yang terus terjadi juga berdampak pada kehidupan rumah tangga, seperti biaya sekolah, kesehatan dan sebagainya membuat wanita harus ikut membantu suami bekerja untuk mencari pendapatan yang lebih mencukupi.

Wanita yang sering berada di luar rumah dan hanya menyisakan sedikit waktu untuk suami serta anak-anak telah menghilangkan kebahagiaan anak, menghalangi anak dari merasakan nikmatnya kasih sayang ibu, sebab mereka menjalankan berbagai pekerjaan di luar serta meninggalkan anak disebagian besar waktunya (belajarsikologi.com). Namun meskipun begitu, tuntutan ekonomi tetap mendorong wanita untuk bekerja membantu suami mencari nafkah.

Salah satu pekerjaan yang di pilih oleh wanita yang sudah bekerja adalah pekerjaan di dalam bidang industri. Salah satunya pekerjaan di pabrik X. Pabrik X di kota Bandung pada bagian *weaving*.

Bagian *weaving* merupakan satu-satunya bagian yang memiliki aktifitas 24 jam dan memperkerjakan wanita sebagai operator mesin, operator wanita pada bagian *weaving* berjumlah 48 orang dan bekerja secara *rolling* menjadi tiga *shift*, yaitu *shift* pagi, siang dan malam. Jansen et all (dalam Mohammed-Kohler 2011), menemukan bahwa berbagai faktor yang berhubungan dengan waktu dapat menjadi salah satu penyebab *work family conflict* pada *blue worker*, salah satunya adalah *shift work*.

Dalam pekerjaannya, operator wanita bagian *weaving* dituntut untuk selalu fokus dalam menjalankan mesin dan mengobservasi apabila ada lusi atau benang yang putus, karena lusi yang putus akan menyebabkan mesin mati dan memperlambat proses produksi, sehingga operator wanita di harapkan untuk bertindak cepat dan sigap untuk mencegah terhambatnya proses produksi.

Operator wanita yang bekerja di bagian *weaving* berusia sekitar 20 sampai 35 tahun, menurut Hurlock (1994) usia 20 sampai dengan 35 tahun termasuk dalam masa dewasa awal,

pada masa ini Hurlock mengatakan bahwa terdapat tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh operator wanita masa dewasa awal, yaitu tugas untuk mendapatkan suatu pekerjaan, memilih seorang teman hidup, membesarkan anak, membangun dan mengelola rumah tangga. Penelitian yang dilakukan oleh Hurlock mengatakan bahwa banyak wanita tidak menyukai peran ganda sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga karena mereka merasa bersalah apabila harus melewatkan pekerjaan rumah tangga dan hanya dapat memilih satu pekerjaan rumah tangga. Akibatnya bagi wanita pekerja mereka merasa kehidupan rumah tangga mereka menjadi tidak memuaskan.

Sama halnya dengan operator wanita, operator wanita di bagian *weaving* yang sudah berkeluarga memiliki tuntutan yang berasal dari keluarganya, namun tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang meminta operator wanita untuk fokus dan mencurahkan segala perhatiannya pada pekerjaan dapat membuat operator wanita sulit untuk menentukan prioritas utama yang harus di dahulukan. Hal ini dapat menimbulkan *Work Family Conflict*.

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

Menurut Gutek et al (dalam Karen Korabik 2002), terdapat dua arah dalam WFC yaitu *Work Interfering Family* (WIF) atau konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga, misalnya pada operator wanita yang sudah berkeluarga seringkali tidak dapat menghabiskan waktu bersama keluarganya karena waktu untuk keluarga telah habis digunakan untuk pekerjaan.

Arah dari WFC yang kedua adalah *Family Interfering Work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Seperti pada operator wanita yang sudah

berkeluarga, seringkali terlambat untuk masuk kerja karena harus mengurus pekerjaan rumah tangga. Frone et al (1992a) mengatakan bahwa arah Work Interfere Family biasanya akan berdampak pada distress dalam lingkup keluarga, sebaliknya arah Family Interfere Work akan berdampak pada distress dalam lingkup kerja.

Selain itu terdapat tiga bentuk dari Work Family Conflict yaitu Time based, Strain Based, dan Behavior based. Apabila kedua arah digabungkan, akan terdapat enam dimensi dari Work Family Conflict. Ke enam dimensi tersebut adalah Time-based WIF, Strain-based WIF, Behavior-based WIF, Time-based FIW, Strain-based FIW, dan Behavior-based FIW. Setiap operator wanita yang sudah berkeluarga di PT 'X' kota Bandung menghayati konflik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Time-based WIF, yaitu konflik karena waktu yang dipergunakan untuk aktifitas dalam peran pekerjaan tidak dapat dicurahkan untuk aktifitas dalam peran di keluarga. Dalam hal ini berarti operator wanita tidak dapat mencurahkan waktunya untuk urusan keluarga karena waktunya telah habis digunakan untuk urusan pekerjaan. Operator wanita dengan Time-based WIF yang tinggi akan merasa kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, yang berakibat pada menumpuknya pekerjaan rumah tangga karena operator wanita tidak sempat melakukan pekerjaan rumah seperti mencuci, memasak dan lain sebagainya. Operator wanita juga kehilangan waktu bersama keluarga seperti melayani keluarga, mengurus anak, membantu anak mengerjakan tugas rumah, dan mengantarkan anak ke sekolah.

Sedangkan operator wanita dengan Time-based WIF yang rendah akan merasa lebih mudah untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga operator wanita dengan Time-based WIF yang rendah masih dapat mencurahkan waktunya dalam pekerjaan sekaligus menghabiskan waktu dengan keluarganya.

Arah Time-based yang lainnya adalah Time-based FIW yaitu konflik akibat waktu yang dipergunakan untuk aktifitas dalam peran keluarga tidak dapat dicurahkan untuk aktifitas dalam peran di pekerjaan. Operator wanita dengan Time-based FIW yang tinggi akan merasa kesulitan untuk membagi waktunya antara keluarga dan pekerjaan, operator wanita dengan Time-based FIW akan lebih memprioritaskan waktunya dengan keluarga dibandingkan waktunya untuk pekerjaan.

Operator wanita yang sudah berkeluarga dengan Time-based FIW akan sering mengambil absen untuk memenuhi kepentingan keluarganya, seperti saat anaknya sakit atau saat ada urusan keluarga lain, terlambat masuk kerja maupun membolos karena urusan keluarga. Hal ini tentu saja menghambat proses pekerjaan karena semakin banyaknya operator wanita mengambil jatah cuti maka semakin terhambat proses pekerjaan. Sedangkan operator wanita dengan Time-based FIW yang rendah tidak akan merasa kesulitan untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan sehingga mereka masih dapat mencurahkan waktunya untuk keluarga tanpa menghambat jalannya pekerjaan

Lalu terdapat Strain-based WIF, yaitu konflik akibat tegangan atau tekanan (fisik dan psikis) yang ditimbulkan dari pekerjaan sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran keluarga. Dalam hal ini berarti tekanan yang didapat oleh operator wanita dari pekerjaannya akan menyulitkan pemenuhan tuntutan peran sebagai ibu dan istri di keluarga. Operator wanita dengan Strain-based WIF yang tinggi akan merasa lelah akibat beban pekerjaan sehingga tidak sempat mengerjakan pekerjaan di rumah dan mengakibatkan pekerjaan rumah terbengkalai, konflik yang timbul di pabrik juga terbawa ke rumah sehingga seringkali membuat operator wanita merasa sensitive dan menghambat pekerjaannya di rumah.

Operator wanita dengan Strain-based WIF yang rendah tidak akan merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan sebagai ibu dan istri di rumah, mereka tidak akan merasa terlalu lelah untuk mengerjakan pekerjaan rumah meskipun sudah seharian bekerja, begitu pula dengan konflik yang berada di pekerjaan tidak akan terbawa sampai ke rumah.

Arah yang lainnya ialah Strain-based FIW, yaitu konflik akibat tegangan (baik fisik maupun psikis) yang ditimbulkan dari keluarga sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan pekerjaan. Dalam hal ini berarti tekanan yang di dapat oleh operator wanita yang berasal dari keluarganya akan menghambat usaha pemenuhan peran sebagai pekerja operator di pekerjaannya. Operator wanita yang dengan Strain-based FIW tinggi akan merasa sulit berkonsentrasi saat terdapat masalah dengan keluarganya, seperti anak yang sakit maupun konflik dengan suami.

Operator wanita dengan Strain-based FIW yang tinggi juga dapat bekerja lebih lamban dan cenderung ceroboh saat fokus mereka berkurang akibat urusan ataupun masalah keluarga yang dialaminya. Hal ini dapat mengganggu pekerjaan mereka karena tuntutan pekerjaan operator wanita adalah untuk fokus dalam mengoperasikan dan mengobservasi mesin. Selain itu, operator wanita dengan *Strain based*, akan merasa lelah karena mengerjakan pekerjaan rumah sehingga tanaganya tidak akan maksimal saat mereka bekerja. Sebaliknya, operator wanita dengan *Strain-based* FIW yang rendah tidak akan merasa kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan meskipun mereka sedang mengalami masalah keluarga.

Dimensi selanjutnya adalah *Behavior-based* WIF, yaitu pola-pola khusus perilaku yang bertahan dengan pekerjaan mempunyai kemungkinan ketidakcocokan dengan tuntutan peran yang diharapkan keluarga. Dalam hal ini berarti pola perilaku operator wanita saat bekerja bertolak belakang dengan pola perilaku yang dituntut dalam keluarga sebagai ibu rumah tangga.

Operator wanita dengan Behavior-based WIF yang tinggi akan merasa kesulitan untuk menyesuaikan pola perilaku yang biasa ia terapkan di pekerjaan pada lingkup keluarga. Operator wanita dengan Behavior-based WIF yang tinggi terbiasa bekerja cepat dan sigap dalam menangani mesin akan kesulitan untuk menyesuaikan perilaku tersebut saat di rumah sehingga saat di rumah operator wanita juga menerapkan perilaku tersebut kepada anak dan suami di rumah dan menjadi tidak sabaran dalam menghadapi keluarga. Sebaliknya, operator wanita dengan Behavior-based WIF yang rendah tidak akan merasa kesulitan dalam menyesuaikan pola perilakunya saat bekerja dan pola perilakunya saat berada di lingkup keluarga.

Arah Behavior-based yang lain adalah Behavior-based FIW, yaitu pola-pola perilaku yang berkaitan dengan keluarga mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan tuntutan perilaku dari peran di pekerjaan. Dalam hal ini berarti perilaku operator wanita saat di rumah bertolak belakang dengan tuntutan perilaku sebagai operator wanita di pekerjaan.

Operator wanita dengan Behavior-based FIW yang tinggi akan kesulitan untuk menyesuaikan pola perilakunya saat berada di rumah dengan tuntutan perilaku pada pekerjaan. Operator wanita dengan Behavior-based FIW yang tinggi terbiasa mengerjakan pekerjaan rumah dengan ritme yang lambat akan merasa kesulitan untuk menyesuaikan perilaku pada pekerjaan yang dituntut cepat dan gesit. Ritme kerja yang lambat saat menangani mesin di pekerjaan akan menghambat proses pekerjaan. Sebaliknya, operator wanita dengan Behavior-based FIW yang rendah tidak akan merasa kesulitan untuk menyesuaikan pola perilaku saat di rumah dengan tuntutan perilaku sebagai operator wanita di dalam lingkup kerja.

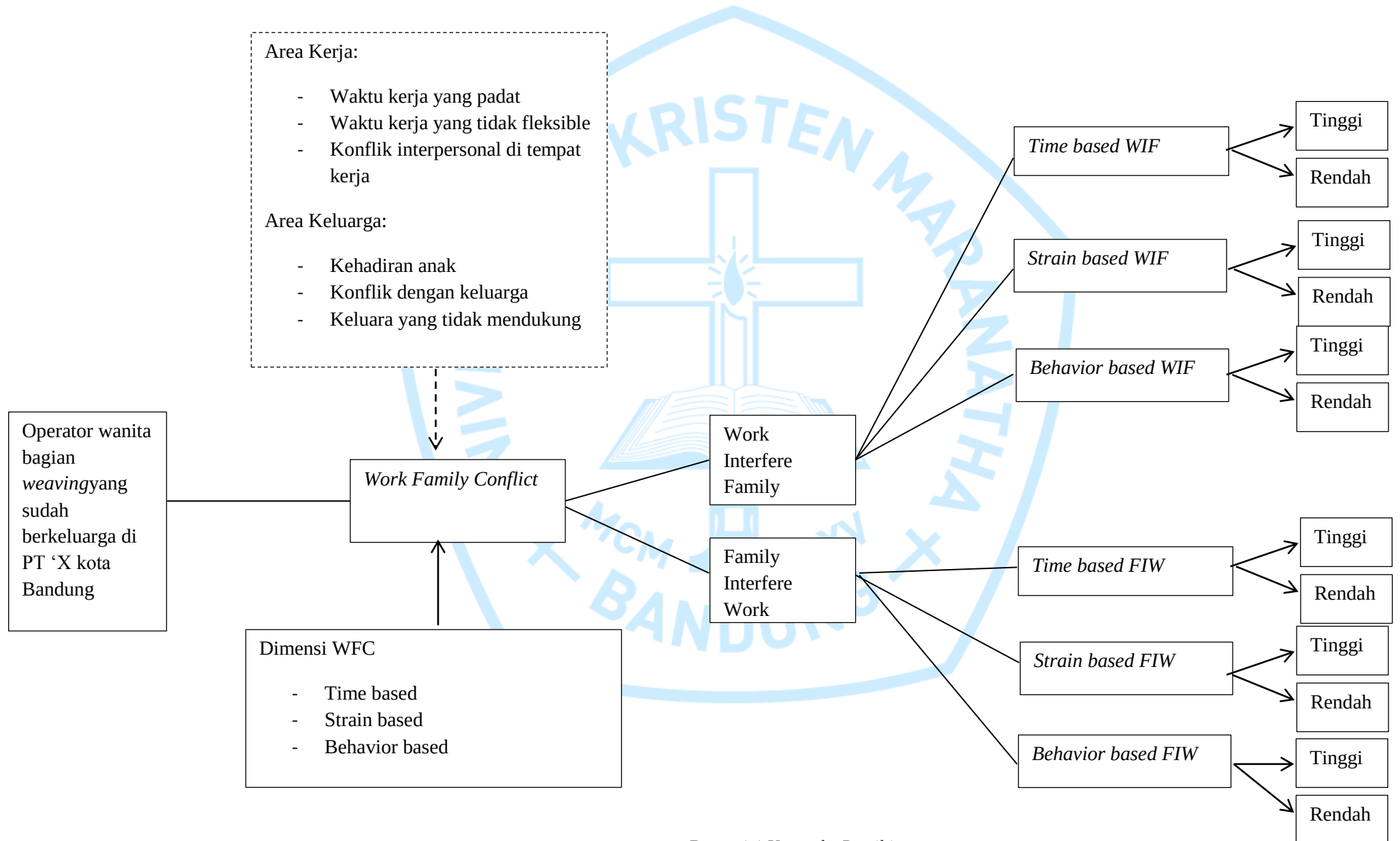
Selain itu, Greenhaus (Greenhaus & Beutell 1985) juga menyebutkan beberapa faktor yang menyebabkan munculnya WFC. Faktor ini terbagi menjadi dua lingkup area, yaitu

lingkup area kerja dan lingkup area keluarga. Faktor penyebab dari lingkup area kerja antara lain adalah waktu kerja yang padat, waktu kerja yang tidak fleksible, dan konflik interpersonal di tempat kerja.

Operator wanita di bagian weaving memiliki waktu kerja yang padat dan tidak fleksible, dalam seminggu operator wanita harus bekerja selama kurang lebih 50 jam dan waktu kerja terbagi menjadi tiga shift, yaitu shift pagi, siang dan malam. Operator wanita setiap minggunya memiliki shift yang berbeda-beda karena selalu di rolling setiap minggunya, sehingga waktu kerja terbilang kurang fleksible. Selain itu, operator wanita yang mengalami konflik dengan atasan, seperti mendapat teguran saat mereka berbuat kesalahan, atau konflik dengan sesama operator wanita juga akan berpengaruh pada munculnya WFC.

Greenhaus (Greenhaus & Beutell 1985) juga menyatakan faktor penyebab dari ruang lingkup keluarga antara lain adalah kehadiran anak, konflik keluarga, dan anggota keluarga yang kurang mendukung. Hal ini berarti kehadiran anak akan menyebabkan munculnya WFC, karena operator wanita harus membagi perhatiannya terhadap pekerjaan dan mengurus anak. Konflik keluarga yang sering terjadi antara suami dan istri pada operator wanita juga dapat menimbulkan WFC tingkat tinggi, lalu, adanya anggota keluarga operator wanita yang tidak setuju dirinya bekerja sebagai operator wanita bagian weaving, juga menjadi salah satu penyebab munculnya WFC.

Berdasarkan uraian di atas dapat di buat bagan :



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka terdapat asumsi sebagai berikut :

1. Operator wanita bagian *weaving* di PT “X” Kota Bandung yang mengalami *work family conflict* muncul dalam dua arah, yaitu *work interfere with family* (WIF) dan *family interfere with work* (FIW).
2. Operator wanita bagian *weaving* di PT “X” Kota Bandung yang mengalami *work family conflict* dapat muncul dalam enam bentuk, yaitu *time-based FIW*, *strain-based conflict FIW*, *behavior-based conflict FIW*, *time-based WIF*, *strain-based conflict WIF*, dan *behavior-based conflict WIF*.
3. Operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga di PT ‘X’ Kota Bandung yang mengalami *work family conflict* WIF akan berdampak pada distress dalam ruang lingkup keluarga.
4. Operator wanita bagian *weaving* yang sudah berkeluarga di PT ‘X’ Kota Bandung yang mengalami *work family conflict* FIW akan berdampak pada distress dalam ruang lingkup kerja.
5. Operator wanita bagian *weaving* di PT “X” Kota Bandung yang mengalami *work family conflict* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor area kerja antara lain waktu kerja yang padat, waktu kerja yang tidak fleksible dan konflik interpersonal di tempat kerja, lalu faktor keluarga antara lain kehadiran anak, konflik keluarga dan keluarga yang tidak mendukung.