

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dahulu, peran wanita sebagai manajer maupun *entrepreneur* belum banyak diperbincangkan dan menjadi sorotan, dimana wanita lebih banyak memiliki peran tradisional sebagai istri dan ibu rumah tangga. Hal ini masih terjadi sampai saat ini, dimana masih banyak pandangan masyarakat yang menganggap fungsi seorang wanita adalah sebagai ibu dan istri (Hardanti, 2002). Hal ini membuat wanita masih sangat terikat dengan peran gender tradisional yang mengakar di tengah-tengah masyarakat. Namun, dengan adanya peningkatan kebutuhan keluarga dan kesempatan bekerja bagi wanita, wanita modern dapat ikut serta dalam kegiatan bekerja.

Saat ini, wanita memiliki peran yang lebih luas jika dibandingkan dengan peran yang dimiliki pada zaman dahulu. Peran wanita sudah banyak “naik kelas” dibanding pada masa lampau. Saat ini sudah banyak wanita yang mampu dan berani untuk memperjuangkan haknya, hak untuk mandiri, hak untuk mengaktualisasikan diri, dan hak untuk ikut serta dalam mencari nafkah serta terlibat kesektor yang lebih luas. Banyak wanita yang sudah bekerja diluar rumah, membiayai diri sendiri tanpa bergantung pada orang lain, dan turut mempunyai suara di ranah publik, baik pada sektor pendidikan, politik maupun ekonomi (Ken, 2011:5).

Ada berbagai alasan yang dapat mendorong wanita untuk bekerja. Hardanti (2002) berpendapat alasan wanita bekerja yaitu untuk memanfaatkan pendidikan yang didapat dan mengisi waktu luang, serta sebagai hiburan daripada mereka menganggur. Selain itu, adanya

kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi, yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan mungkin juga kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri (Majid, 2012). Hal ini membuat meningkatnya kesempatan bagi wanita untuk masuk dalam dunia kerja, dan berkarya dalam aktivitas bekerja.

Dalam keputusan perempuan untuk bekerja, hasil penelitian dari Artini dan Handayani (2009) menunjukkan bahwa banyak perempuan yang memiliki pekerjaan di sector informal. Biasanya jenis pekerjaan yang mereka pilih adalah jenis pekerjaan yang dekat dengan keseharian seorang perempuan, seperti berwirausaha (membuka warung atau sejenisnya), menjahit pakaian, dan sebagainya. Menurut Mason (Lubis & Syahfitriani 2007) meningkatnya perempuan bekerja juga tidak lepas dari adanya kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mendapatkan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang perempuan maka akan semakin besar keinginannya untuk memasuki dunia kerja dan menjadi perempuan yang memiliki karier.

Wanita yang sudah berkeluarga dan memilih untuk berkarier secara otomatis memikul peran ganda baik didalam keluarga maupun di lingkungan pekerjaannya. Sehingga sering terjadi konflik peran ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Lee dan Choo 2001). Konflik peran tersebut menimbulkan berbagai masalah yang memengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Namun, tak semua dari wanita karier yang sudah berkeluarga mampu mengatasi konflik dari kedua peran tersebut sehingga berujung pada terjadinya *work family conflict* (konflik kerja-keluarga)

Menurut Setiawati (dalam Buletin Situs Balitbang Dephan) dalam sebuah rumah tangga ibu mempunyai peran antara lain sebagai : (a) Istri bagi suami, (b) Ibu bagi anak-anaknya, dan (c) Ibu Rumah Tangga. Ditambah perannya sebagai pengusaha, maka seorang pengusaha wanita memikul banyak sekali peran. Bagi mereka yang tidak mampu mengalokasikan secara seimbang dan harmonis,

maka harus membayar sejumlah *opportunity cost* yang mengakibatkan karir dalam pekerjaannya, atau rumah tangganya, atau bahkan keduanya, tidak terurus secara baik (Masjkuri, 1997). Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Wanita lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran keluarga dan peran pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini terjadi karena wanita secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban merawat anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak dan suami. Peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menuntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara seimbang agar tercapai keharmonisan pada masing-masing peran yang dilakukan.

Komunitas “X”, merupakan salah satu organisasi yang digunakan sebagai wadah bagi para wanita pengusaha di Indonesia dalam rangka berkolaborasi/bermitra untuk memperkenalkan serta belajar dan berkembang bersama dalam rangka memajukan usahanya secara khusus dan turut serta memajukan perekonomian negara secara umum. Kantor pusat terletak di Kota Jakarta dan terdapat banyak cabang diberbagai daerah di Indonesia salah satunya adalah cabang Bandung. Pada komunitas ini, terdapat kurang lebih 30.000 orang anggota per tahun 2015. Visi dari komunitas “X” ini adalah menjadi wadah yang tepat bagi para pengusaha wanita untuk berkembang bersama memajukan usahanya di dalam ataupun di luar negeri. Dan Misi dari komunitas “X” ini adalah memperkenalkan (*Introduce*), mempromosikan (*Promote*), berkolaborasi (*Collaborate*), menguatkan (*Empowered*), berbagi (*Sharing*) bagi sesama anggota demi mewujudkan tujuan bersama yakni kemajuan usaha bersama. Dengan adanya visi dan misi tersebut membuat para

pengusaha wanita memiliki tuntutan yang tinggi terhadap usaha yang telah dibangunnya. Para pengusaha wanita ini memiliki tanggung jawab untuk bekerja semaksimal mungkin memperkenalkan produk yang dibuatnya, sehingga tidak ada batasan jam atau hari untuk bekerja. Hal ini merupakan hal yang cukup berat bagi wanita yang sudah memiliki keluarga apalagi dilengkapi dengan anak. Karena pengusaha wanita yang sudah berkeluarga harus bisa membagi waktu mereka antara usaha yang dikerjakan dan keluarga.

Banyaknya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan khususnya membuka usaha membuat jumlah pengusaha wanita terus meningkat. Di Indonesia sendiri, jumlah pengusaha wanita yang terdaftar pada komunitas "X" (komunitas pengusaha wanita) sampai tahun 2015, memiliki kurang lebih 30.000 anggota yang terdiri 80% pengusaha kecil, 13% pengusaha menengah, dan 7% pengusaha besar. Menurut komunitas tersebut, sebanyak 60% dari 40 juta pengusaha kecil-menengah di Indonesia adalah wanita. Data tersebut menunjukkan bahwa pebisnis wanita ini termasuk dalam level pengusaha kecil-menengah.

Hal tersebut sesuai dengan tugas perkembangan yang harus dilalui oleh wanita semanjak memasuki tahap perkembangan dewasa awal. Pada tahap ini, wanita yang mengejar karir dan jumlah wanita yang memulai usaha meningkat secara tidak terduga. Bagi seorang pengusaha wanita, peran ganda memiliki keuntungan dan kerugian tersendiri. Salah satu keuntungan yang paling terlihat adalah segi materi atau uang sehingga dapat berkontribusi lebih pada hubungan suami dan istri dan dapat meningkatkan harga diri bagi wanita

Namun, kegiatan bekerja bukan hanya dapat memunculkan hal positif, namun juga negative. Para wanita bekerja memiliki peran ganda yaitu waktu, tenaga tambahan, konflik peran keluarga dan peran dalam pekerjaan, persaingan antara suami dan istri, dan jika keluarga tersebut memiliki anak, kebutuhan akan anak mulai dipertanyakan apakah terpenuhi atau tidak (Santrock, 2004).

Adanya peran ganda ini, dapat memunculkan konflik peran yang terjadi di lingkungannya. Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa, terutama pada wanita yang bekerja. Menurut Gutek et al. (dalam Aycan & Eskin, 2005), faktor dalam pekerjaan akan memengaruhi kehidupan keluarga (*work-family conflict*) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan memengaruhi pekerjaan (*family-work conflict*). Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain (Greenhaus & Butell dalam Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002). Bagi wanita yang bekerja, khususnya mereka yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Biasanya, konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang memengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut.

Menurut Greenhaus & Butell (dalam Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002), Ketidakcocokan peran dapat terjadi dalam hal waktu (*Time*) yang dialokasikan untuk satu peran dan mempersulit pemenuhan tuntutan peran yang lain, ketegangan (*Strain*) yang dihasilkan oleh suatu peran mempersulit pemenuhan akan tuntutan peran yang lain, perilaku (*Behavior*) yang diperlukan oleh suatu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran yang lain. *Work-Family Conflict (WFC)* tentunya tidak muncul begitu saja terdapat berbagai kondisi yang dapat memunculkan konflik tersebut, baik dari rekan kerja dan perusahaan ataupun dari keluarga. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi munculnya *Work family-conflict* yaitu Tuntutan (*Demand*) dan Dukungan (*Support*) yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang dilakukan mengenai *Work family-conflict* seperti dalam penelitian Moen & McClain (1987) membuktikan bahwa wanita

yang bekerja *full-time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran antara peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan yang bekerja *part-time*. Wanita yang bekerja *full-time* cenderung lebih memiliki konflik peran ganda dibandingkan dengan wanita yang bekerja *part-time*.

Berbagai penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga akan memengaruhi berbagai hal dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan dalam keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001; Huang et al., 2004), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan perkawinan (Kim & Ling, 2001; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan psikologis (Noor, 2002; Noor, 2004; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan positif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan distress psikologis (Mayor, Klein, & Erhart, 2002; Mauno, Kinnunen, & Pyykko, 2005). Penelitian yang dilakukan Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) melaporkan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga ini akan memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Work family-conflict timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai wanita yang bekerja dengan peran wanita sebagai ibu atau istri dalam keluarga, keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga kecil, yang terdiri dari seorang ayah, ibu, dan anak-anak. *Work family-conflict (WFC)* tidak hanya muncul karena seorang wanita yang bekerja tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu yang relatif lama. Hal ini ditegaskan oleh Burke (1986) yang mengemukakan bahwa tenaga waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut.

Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan 5 orang wanita pengusaha, 2 orang mengatakan mampu menyeimbangkan waktunya dalam mengurus rumah tangga dan usaha yang telah dibangunnya. Kedua orang narasumber tersebut dari komunitas “X” mengatakan bahwa mereka cukup mampu membagi waktu ketika pesanan banyak dan mereka masih mampu untuk mengurus rumah, suami dan anak-anaknya sendiri. Namun 3 orang diantaranya mengatakan yang tidak mampu menyeimbangkan keduanya sehingga terjadi konflik didalam diri wanita, dimana mereka dituntut secara bersamaan oleh pihak keluarga maupun dari pekerjaan. Seperti dalam komunitas “X”, 3 orang narasumber yang merupakan pengusaha pakaian, kue dan makanan bercerita bagaimana mereka kesulitan mengatur waktu ketika masa lebaran atau natalan tiba. Sebab mereka harus melayani banyak pelanggan dan menyita waktu cukup banyak sehingga kegiatan dirumahnya seperti beres-beres rumah dan memasak mereka percayakan kepada pembantu rumah tangga panggilan yang tidak setiap hari membantunya. Karena hal tersebut, membuat banyak wanita yang meninggalkan pekerjaan demi keluarga dan memilih menjadi *mother full* (ibu rumah tangga sepenuhnya) atau bahkan ada yang tetap memilih keduanya dengan mencari alternative untuk mengurus pekerjaan rumah atau mengurus anak misalnya dengan menyewa pembantu ataupun *baby sitter*.

Pada beberapa penelitian terdahulu, analisis dilakukan antara lain pada pengaruh *work family-conflict* pada wanita karir terhadap kepuasan hidup, terhadap stres kerja, terhadap kemangkiran ditempat kerja, terhadap perilaku withdrawal (meliputi keterlambatan, absensi, dan turnover) dan kesejahteraan mental (*well-being*) pasangan suami istri yang bekerja, dan terhadap tingkat

kehadiran ditempat kerja. Dalam penelitian kali ini, masalah yang akan diteliti adalah adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, yang merupakan masalah serius bagi pengusaha wanita sebagai penyebab timbulnya *work family-conflict*. Sebagian dari diri mereka bertanggung jawab pada kesuksesan bisnis dan kesejahteraan karyawan mereka, sebagian lagi bertanggung jawab atas kelangsungan kehidupan keluarga. Bagi mereka kesuksesan bisnis merupakan kesuksesan individu.

Menurut Yang, Chen, Choi & Zou (2000), tuntutan terhadap keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk membebani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh seberapa besarnya keluarga, komposisi keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Konflik dapat terjadi pada saat pengusaha wanita ingin menjadi yang terbaik diantara usaha dan keluarganya dan merasakan bahwa keduanya adalah bagian dari kewajiban dan keharusan.

Pada *Work family-conflict* terdapat dua arah yaitu *Family Interfering with Work* merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan atau peran keluarga dan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan atas pekerjaan dan *Work Interfering with Family* merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan peran pekerjaan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan peran keluarga. Pada *Work family-conflict* juga terdapat tiga bentuk yaitu pertama konflik yang berdasarkan waktu (*time based conflict*) yaitu waktu yang digunakan untuk aktifitas dalam satu peran tidak dapat dicurahkan untuk aktifitas dalam peran yang lainnya, dengan melalui survei awal dengan kuesioner yang dilakukan pada 10 orang pengusaha wanita komunitas “X” di Kota Bandung didapatkan hasil untuk dimensi *Time* 60% mengatakan bahwa mereka memiliki kesulitan untuk mengatur waktu antara tuntutan untuk berada dirumah dan melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dan tuntutan dalam usahanya yang menuntut mereka untuk

hadir dalam pertemuan. Apalagi ketika ada salah satu dari anggota keluarga yang jatuh sakit, membuat pengusaha wanita ini untuk menunda pertemuan atau pekerjaan yang harusnya dilakukan. Sedangkan 40% lainnya mengatakan tidak mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara tuntutan di pekerjaan dan di keluarga.

Yang kedua yaitu konflik berdasarkan ketegangan (*Strain based conflict*), ditimbulkan satu peran menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran lain akibat dari peran-peran yang tidak sesuai. Dalam dimensi ini, didapat 60% mengatakan bahwa pengusaha wanita pernah merasa tidak enak terhadap bawahan mereka karena terdapat ketegangan berupa permasalahan dalam rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan mereka sehingga terkadang mengganggu kinerja, sedangkan 40% lainnya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan yang ada.

Ketiga yaitu konflik berdasarkan pola perilaku (*behavior based conflict*) dimana adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh pekerjaan dan keluarga. Dalam dimensi ini terdapat 50% mengatakan bahwa jika mereka kebingungan ketika anggota keluarga terutama anak yang meminta mereka untuk tetap dirumah dan tidak bekerja, sedangkan 50% lainnya tidak mengalami kesulitan yang ada.

Fenomena yang ditemukan pada komunitas “X” cabang Bandung yang sudah berkeluarga mengatakan bahwa tuntutan-tuntutan pekerjaan yang di alami oleh mereka pada akhirnya menciptakan konflik tersendiri, sebagian dari mereka memiliki tanggung jawab dengan keluarga di rumah, dimana urusan rumah kadang terbawa dalam pekerjaan, semisal kedatangan bekerja yang terlambat karena harus mengurus keluarga terlebih dahulu membuat mereka merasa tidak bertanggungjawab dengan jam kerja yang sudah disepakati, mereka juga sering di hadapkan pada lingkungan pekerjaan dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal-hal yang terlihat dari hasil survei awal, ditemukan bahwa penghayatan setiap pengusaha wanita berbeda-beda dalam menghadapi tuntutan dari pekerjaan dan keluarga. Hal-hal yang telah dijelaskan diatas memiliki ketidakcocokan dengan tuntutan yang dihasilkan dari suatu peran dapat menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran lainnya. Hal ini akan memicu terjadinya konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik antar peran yang dialami oleh pengusaha wanita berkaitan dengan peran mereka di pekerjaan dan di keluarga. Dari fenomena yang dipaparkan terlihat bahwa usaha pengusaha wanita yang sudah berkeluarga untuk memenuhi peran di pekerjaan menghambat peran di keluarga, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work family-conflict* yang muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (*WIF : work interfering with family*) dan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan (*FIW : family interfering with work*). Jika dikombinasikan antara tiga aspek *Work family-conflict* dengan dua arah *Work family-conflict* akan menghasilkan enam dimensi *Work family-conflict* yaitu *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW* (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk meneliti arah *work family conflict* pada Pengusaha Wanita di Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui gambaran *work family-conflict* pada pengusaha wanita komunitas “X” di Bandung

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian :

Ingin memperoleh gambaran mengenai *work family-conflict* pada pengusaha wanita komunitas “X” di Bandung.

1.3.2. Tujuan penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan arah *work family conflict* yang dialami oleh pengusaha wanita di Bandung berdasarkan arah, derajat dimensi *work family conflict*, dan factor-faktor yang berkaitan dengan *work family conflict*.

1.4. Kegunaan Teoritis

1.4.1. Kegunaan teoritis

- Memberikan informasi mengenai gambaran *work family-conflict* ke dalam bidang ilmu Psikologi Keluarga
- Memberikan informasi mengenai gambaran *work family-conflict* ke dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi
- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work family-conflict* dan mendorong dikembangkannya penelitian – penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada pengurus Komunitas “X” mengenai konflik yang dialami pada peran wanita sebagai pekerja dan sebagai istri, sehingga dapat

mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul yang diakibatkan *work family conflict*.

- Memberikan informasi kepada pengusaha wanita yang sudah berkeluarga di Komunitas “X” mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan sebagai istri, sehingga dapat mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul yang diakibatkan *work family conflict*.

1.5. Kerangka Pikir

Sebagai seorang wanita yang sudah berkeluarga, ibu bekerja mempunyai peran dalam keluarga inti sebagai istri, ibu dan sebagai pengurus rumah tangga (Munandar, 1985). Tugas ini dirasakan sebagai tugas utama bagi ibu bekerja yang terikat oleh pernikahan. Adanya ketiga peran tersebut tentunya dibutuhkan untuk menunjang kebahagiaan dan kesejahteraan keluarga. Namun kenyataannya, di jaman modern ini ibu dituntut untuk berperan lebih yaitu bekerja agar dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Wanita dengan peran ganda dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang berbeda. Di rumah, wanita dituntut untuk bersikap penuh kasih sayang, lembut dan mementingkan kebutuhan keluarga tetapi di kantor wanita harus mampu bersikap mandiri dan dominan. Selain itu, wanita yang bekerja juga dituntut aktif, berpusat pada pengembangan karir dan mementingkan usaha yang dirintisnya. Tugas tersebut merupakan tanggung jawab wanita dan dapat menjadi beban psikologis bagi wanita yang mengalami peran ganda. Strong dan De Vault (dalam Suryadi, dkk, 2004) mengemukakan pandangan bahwa tugas seorang wanita yang berperan ganda akan menjadi lebih berat. Kesulitan yang dihadapi menjadi lebih banyak dibandingkan dengan ibu yang hanya mengurus suami dan anak-anak.

Pengusaha wanita yang tergabung dalam komunitas “X” Bandung memiliki tanggung jawab dalam keluarga sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh dan pendidik anak-anaknya, pelindung dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya, disamping itu juga sebagai seorang istri bagi suaminya. Bagi wanita yang memiliki usaha (pekerjaan) memiliki peran sebagai pemilik (*owner*). Setelah selesai bekerja, pengusaha wanita ini pulang kerumah dan meluangkan waktunya untuk mengurus suami dan anak serta mengurus rumah. Pengusaha wanita ini pun harus menjalankan perannya sebagai ibu dari anak-anaknya dengan bermain atau membantu mengerjakan PR. Pengusaha wanita merasakan kelelahan sepulangnya dari bekerja dan merasa kesulitan untuk memberikan perhatian secara maksimal kepada keluarganya. Kemudian pengusaha wanita ini juga bertanggung jawab untuk mengatur bawahannya, menyiapkan strategi untuk usahanya, membuat suasana kantor menjadi kondusif, membuat situasi kerja yang menarik untuk bawahannya dan menyiapkan berbagai ide untuk dikomunikasikan dengan kliennya. Selain itu, jam kerja sebagai pengusaha tidak fleksibel seperti karyawan atau pekerja lainnya.

Beberapa aspek dari struktur keluarga berhubungan dengan *work family-conflict* termasuk menjaga tanggung jawab, terutama merawat anak-anak balita dan remaja. Kehadiran anak-anak dirumah tangga berhubungan dengan *work family-conflict* (Carnicer et al., 2004, dalam Ahmad, 2008). Menurut Parasuraman dan Simmers (2001, dalam Susanti, 2013) tuntutan pengasuhan tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil (balita). Tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya. Kim dan Ling (2001, dalam Susanti, 2013) yang menyatakan bahwa peran keluarga dapat dilihat jumlah anak dan juga usia mereka serta

menyebutkan bahwa pasangan orang tua yang memiliki anak dalam usia balita, lebih mudah mengalami *work family-conflict* daripada pasangan yang belum memiliki anak dan memiliki anak usia dewasa.

Sumber dari pekerjaan seperti waktu kerja yang padat dan tidak teratur, target kerja yang tinggi, serta pekerjaan berlebihan (Boyd dan Gumpert, 1983 dalam Lee dan Choo, 2001) bisa memicu timbulnya *work family-conflict*, karena selain sangat dipusingkan oleh hal tersebut, ada peran-peran lain yang sangat menuntut kehadiran pengusaha wanita tersebut, yaitu dalam kehidupan keluarga. Ada suami, anak, dan kehidupan rumah tangga yang secara keseluruhan yang membutuhkan perhatiannya juga. Adanya tuntutan dari pihak keluarga dan pekerjaan yang datang secara bersamaan menyebabkan terjadinya *interrole conflict* dimana tuntutan yang muncul dari satu peran tidak dapat disesuaikan dengan tuntutan yang muncul di peran lain sehingga pemenuhan tuntutan satu peran menjadi lebih sulit karena adanya tuntutan dari peran lain (Kahn et al, 1964).

Work-family conflict adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan) menurut Khan et al. dalam Greenhaus & Beutell (1985). *Work conflict* dan *family conflict* terjadi dalam satu domain dari kehidupan seseorang, sementara *work family-conflict* terjadi ketika tekanan-tekanan dari kedua domain tersebut tadi bertentangan dengan beberapa hal. Selain itu, *work family-conflict* yang telah terjadi bisa makin tinggi karena miskinnya *work-related social support* (support dari lingkungan sosial/sekitar kerja), yang berdampak meningkatkan gejala-gejala psikosomatis seperti kegelisahan, depresi, dan *somatic complaints* (Snow et al., 2003

dalam Mauno, Kinnunen, dan Pyykkö, 2005). Apabila konflik tersebut tidak segera dapat diatasi, maka individu yang bersangkutan akan mengalami suatu kekecewaan yang amat mendalam dan akhirnya mengalami suatu tekanan batin yang disebut dengan stress.

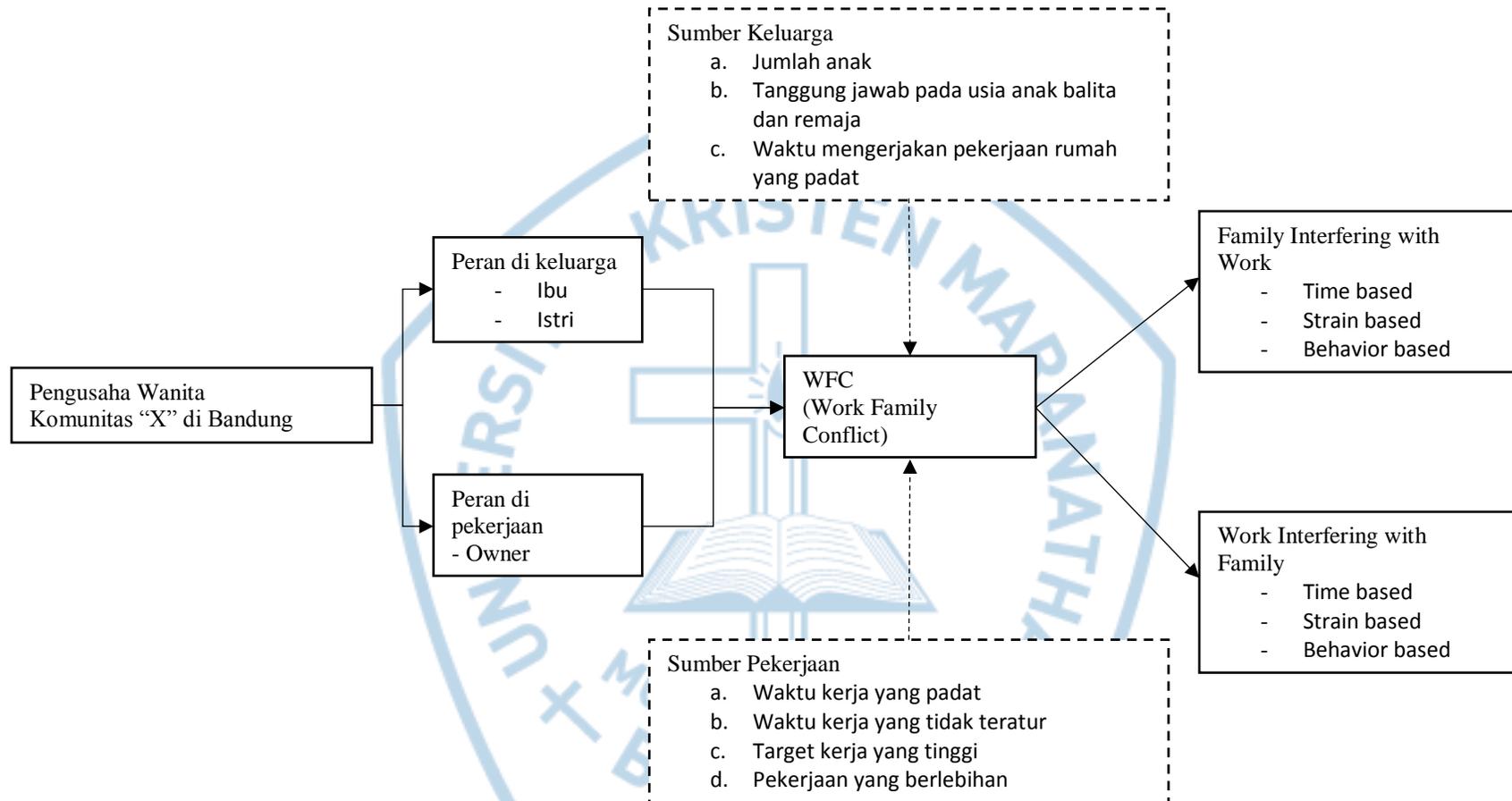
Work-family conflict muncul dalam dua arah yaitu konflik keluarga yang memengaruhi pekerjaan (*FIW: Family Interfering with Work*) dan konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (*WIF : Work Interfering with Family*). Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work-family conflict* (*time, strain* dan *behavior*) dan dua arah dari *work-family conflict* maka akan menghasilkan enam kombinasi yaitu *time based FIW, time based WIF, strain based FIW, strain based WIF, behavior based FIW, dan behavior based WIF* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Time based FIW merupakan konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini terjadi ketika pengusaha wanita tersebut sedang menghadapi anak sakit sehingga harus mengantar ke dokter atau mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu sehingga sering terlambat untuk datang ke tempat kerja. Konflik dalam *time based* terjadi ketika tekanan waktu dalam satu peran tidak dapat disesuaikan atau diseimbangkan dengan tuntutan waktu di peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). *Time based WIF* adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Terdapat dua bentuk konflik oleh waktu yaitu tuntutan waktu di perusahaan membuat pengusaha wanita tidak dapat memenuhi ekspektasi dari keluarga dan tuntutan waktu juga bisa membuat pengusaha wanita mengalami kebingungan atau ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dengan pekerjaan di kantor meskipun pengusaha wanita tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas dikeluarganya.

Strain based FIW adalah konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tanggung jawab peran sebagai pengusaha (*leader*). Pengusaha wanita mengalami kurangnya konsentrasi ketika bekerja apabila sedang mengalami masalah dengan anggota keluarganya. *Strain based WIF* adalah konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan tanggung jawab pada peran dalam keluarga. Pengusaha wanita seringkali menjadi mudah marah dirumah apabila mengalami kelelahan atau ketegangan (permasalahan) ditempat kerja.

Behavior based FIW yang merupakan konflik yang berkaitan dengan perilaku pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan perilaku pada peran sebagai pekerja. Dalam dimensi ini tidak muncul adanya konflik yang berarti karena dalam menjalani peran sebagai seorang pengusaha wanita dan sebagai seorang ibu perilaku yang ditampilkan tidak berbeda. *Behavior based WIF* adalah konflik yang berkaitan dengan perilaku pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan perilaku para peran dalam keluarga. Konflik ini muncul pada saat pengusaha wanita menyelesaikan masalah dengan suaminya. Perilaku yang muncul seringkali pengusaha wanita menjadi lebih dominan karena terbiasa untuk mengatur bawahannya sehingga pada saat menyelesaikan masalah dengan suaminya menjadi tidak sesuai dengan perannya sebagai seorang istri.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan melalui bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Bagan 1.1. Bagan Kerangka Pikir

1.6.Asumsi

Berdasarkan uraian diatas, dapat diasumsikan bahwa :

1. Pengusaha wanita yang tergabung dalam komunitas “X” di Bandung mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga dan dengan demikian dapat mengalami derajat *work family conflict*.
2. *Work family conflict* yang dialami pengusaha wanita yang tergabung dalam komunitas “X” di Bandung dapat muncul dalam dua arah yaitu *work interfering with family (WIF)* dan *family interfering with work (FIW)*.
3. *Work family conflict* dapat muncul dalam tiga bentuk yaitu *time*, *strain* dan *behavior based conflict*.
4. *Work family conflict* pada pengusaha wanita komunitas “X” di Bandung yang sudah berkeluarga dilihat dari kombinasi antara dua arah *work family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*.