

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dengan adanya perubahan struktural dalam masyarakat, peluang bagi wanita untuk bekerja dalam berbagai bidang semakin terbuka. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan yang terjadi dibuktikan data dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan pada tahun 1980 sebesar 32,43% dan mengalami peningkatan pada tahun 1990 sebesar 38,79%, angka ini terus melaju pesat setiap tahunnya. Selain itu, pada tahun 2014 berdasarkan data Sakernas (BPS, 2014), jumlah TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) wanita terus meningkat dari tahun ke tahun, seperti peningkatan yang terjadi pada tahun 2012, yaitu 52,67 % menjadi 53,26 % pada tahun 2013. Tidak seperti sebelumnya yang mana hanya pria yang bekerja dan wanita yang tinggal di rumah sebagai ibu rumah tangga, berbagai macam pekerjaan wanita antara lain sebagai karyawan, petani, aktris, perawat, bidan, guru, dosen, buruh, sutradara dan lain-lain. Hal tersebut membuat tanggung jawab seorang wanita menjadi bertambah apalagi ketika wanita sudah menikah dan memiliki anak. Bukan hanya fokus mengurus anak, suami dan pekerjaan rumah namun waktu mereka pun tersita untuk bekerja. Seorang istri tidak hanya berperan dalam lingkungan domestik (rumah tangga), namun dapat berperan di sektor publik (lingkungan kerja dan partisipasi dalam masyarakat).

Pekerja wanita yang terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya akan menurunkan kinerjanya pada peran di keluarga, dikarenakan tidak semua orang dapat memenuhi ekspektasinya terhadap peran pekerjaan dan peran yang lain di luar pekerjaan yang dapat memunculkan ketidakseimbangan pada peran keluarga, dalam hal ini pekerjaan memengaruhi

keluarga. Peran istri sebagai pemelihara rumah tangga sangat berkontribusi dalam keutuhan rumah tangga.

Seorang istri yang sudah memiliki anak akan memiliki keuntungan dan kerugian menjadi seorang pekerja. Berdasarkan survei Kompas tahun 2010 yang ditulis oleh Berthathalita dalam artikelnya, terdapat empat bagian dari lingkungan sosial yang terpengaruh jika wanita bekerja, yaitu anak, seorang wanita karier biasanya pulang ke rumah dalam keadaan lelah setelah seharian bekerja di luar rumah, hal ini secara psikologis akan berpengaruh terhadap tingkat kesabaran yang dimilikinya, baik dalam menghadapi pekerjaan rumah tangga sehari-hari, maupun dalam menghadapi anak-anaknya. Selanjutnya terhadap suami, para suami akan merasa tersaingi dan tidak terpenuhi hak-haknya sebagai suami. Selain itu juga berdampak terhadap rumah tangga, keluarga perlu mendapat perhatian dari wanita karier yaitu rumah tangga, wanita yang bekerja dapat memicu terjadinya pertengkaran bahkan perpecahan dalam rumah tangga dan yang terakhir yaitu terhadap masyarakat, wanita bekerja mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran di kalangan pria, karena lapangan pekerjaan yang ada telah diisi oleh wanita. Sebagai contoh, yang sering kita lihat di pabrik-pabrik. Perusahaan lebih memilih pekerja dari kalangan wanita ketimbang pria, karena selain upah yang relatif minim dan lebih murah dari pria, juga karena wanita tidak terlalu banyak menuntut dan mudah diatur.

Dampak-dampak negatif yang telah dijabarkan sebelumnya dalam survey kompas tahun 2010 yang ditulis oleh Berthathalita dapat menuntut wanita yang bekerja untuk memilih antara keluarga atau pekerjaannya yang dapat menimbulkan kebingungan bagi wanita. Hal ini diistilahkan oleh Greenhaus & Beutell, 1985 sebagai kondisi *Work-Family Conflict*. *Work-Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work-family conflict dapat dirasakan oleh siapapun, baik pria maupun wanita. Pasangan suami istri yang bekerja dan memiliki anak, tuntutan yang ada akan terasa lebih berat karena keduanya harus menyeimbangkan antara tuntutan bekerja dan tuntutan keluarga. Hammer et al. (dalam Noor, 2002) menyatakan meskipun antara pria dan wanita bisa mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan, wanita melaporkan lebih banyak konflik dari pada pria. Konflik antara permintaan kerja dan peran keluarga meningkat hanya terjadi pada wanita, mulai dari perannya dalam mengatur rumah tangga, rumah dan anak-anak. *Work-Family Conflict* pada wanita dewasa berhubungan dengan banyaknya permintaan pemenuhan peran pada saat di rumah maupun di kantor. Ketika banyak wanita yang terlibat dalam dunia kerja, berarti pada saat yang sama mereka dihadapkan pada lebih banyak tuntutan peran yang harus dimainkan dalam kehidupannya. Di satu sisi, wanita yang bekerja harus memerankan beberapa peran yang dituntut oleh pekerjaannya, namun di sisi lain wanita yang bekerja dituntut pula untuk memerankan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu rumah tangga. Bagaimanapun juga wanita yang bekerja umumnya akan mengalami konflik peran.

Dampak istri bekerja dapat dirasakan oleh seluruh keluarga dan hubungannya dengan pasangan. Secara materi, wanita bekerja dapat membantu menaikkan taraf ekonomi keluarga namun di sisi lain, waktu untuk berkumpul dengan keluarga menjadi berkurang (Nugroho, 2010) Sebagian dari wanita bekerja ada yang dapat menikmati perannya dan ada pula yang tidak, dalam kondisi keduanya ini diduga berdampak terhadap kepuasan pernikahan (Suryani, 2008). Selain itu, masalah yang mendasar pada keluarga dengan suami dan istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan maupun keluarga. Bila tidak terjadi keseimbangan peran istri pada tempat kerja dan rumah tangga, maka akan timbul efek negatif pada keutuhan dan komponen-komponen penting dalam rumah tangga, seperti pemenuhan kebutuhan anggota keluarga, kebahagiaan, dan perkembangan suatu keluarga (Fower & Olson, 1993).

Hal-hal yang telah dijabarkan sebelumnya perlu diantisipasi, mengingat angka perceraian semakin meningkat setiap tahunnya. Terdapat data perceraian di seluruh Indonesia pada 2010, masalah utama perceraian dipicu karena masalah ekonomi. Data yang dilansir Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung (MA) baru-baru ini menyebutkan, dari 285.184 perkara perceraian, sebanyak 67.891 kasus karena masalah ekonomi. Urutan pertama adalah Jawa Barat yang mencapai 33.684. Selanjutnya pemicu perceraian urutan kedua adalah perselingkuhan sebanyak 20.199 kasus dan Jawa Barat menempati urutan kedua yaitu sebanyak 3650 kasus.

Azeez (2013) berpendapat, bahwa peran wanita sebagai pencari nafkah dan berpartisipasi dalam dunia kerja merupakan hal yang positif dalam kesetaraan, namun juga berpengaruh pada kehidupan keluarga karena dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan. *Work-Family Conflict* mendapat perhatian besar dari banyak peneliti karena pengaruhnya terhadap berbagai aktifitas di tempat kerja dan rumah tangga. *Work-Family Conflict* adalah masalah bagi pegawai maupun organisasi tempat individu bekerja. Hal ini mengganggu aktifitas individu di tempat kerja dan menciptakan masalah di keluarga (Adams, King, & King, 1996; Ghayur & Jamal, 2012).

Terdapat dampak-dampak yang terjadi jika seseorang mengalami *Work-Family Conflict*. Di dalam lingkungan keluarga adalah membuat keluarga menjadi tidak harmonis, muncul ketidaksetujuan sikap dengan pasangan, hubungan keluarga yang kritis bahkan dapat membuat batasan dalam keluarga untuk berhubungan yang lebih dekat (Lawton & Nahemow, 1973). Dampak lain dari *Work-Family Conflict* bagi pribadi karyawan adalah gangguan kesehatan fisik dan psikis bagi karyawan itu sendiri (Frone, Russell, & Cooper, 1997; Grzywacz & Fuqua, 2000, Thomas & Ganster, 1995), seperti kecemasan dan depresi (Frone, 2000, Grzywacz & Bass, 2003). Netmeyer, Mc Murrian & Boles (1996) mengemukakan terdapat pertentangan tanggung jawab peran dari pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan

konflik. *Work-family conflict* memiliki hubungan dengan dampak yang negatif terhadap pekerjaan dalam hal kepuasan kerja, *burnout* kerja, dan *turnover* (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001; Howard, Donfrio, & Boles, 2004) yang juga berhubungan dengan distress kerja, kehidupan, dan kepuasan pernikahan (Kinnunen & Mauno 1998).

Dari dampak-dampak negatif *Work-Family Conflict* tersebut yang lebih mengarah terhadap permasalahan keluarga adalah kepuasan pernikahan. Kepuasan Pernikahan perlu ditelaah lebih dalam karena melihat bahwa semakin hari banyak yang melakukan perceraian seperti telah dibahas di paragraf sebelumnya. Tuntutan perkembangan pernikahan dan keluarga berada di masa dewasa awal. Menurut Santrock (2002) masa dewasa awal adalah masa untuk bekerja dan menjalani hubungan dengan lawan jenis, terkadang menyisakan sedikit waktu untuk hal lainnya. Usia masa dewasa awal dimulai dari usia 18 tahun sampai 40 tahun, saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif.

Berkenaan dengan perkembangan psikososial dari tugas perkembangan dewasa awal adalah mengenai pernikahan dan keluarga. Di hampir setiap masyarakat, hubungan seksual dan keintiman pada masa dewasa awal ini diperoleh melalui lembaga pernikahan atau perkawinan. Pernikahan merupakan ikatan lahir dan batin antara seorang wanita dengan seorang pria sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa." (Undang-undang dasar 1974 no 1 pasal 1). Pernikahan itu bersifat suci dan dibutuhkan dalam kehidupan ini.

Di dalam pernikahan juga terkadang memiliki masalah-masalah, seperti yang diungkapkan oleh Davidoff (1988) masalah yang paling mencolok adalah masalah keuangan, masalah anak-anak, adanya perasaan cemburu dan perasaan memiliki yang berlebihan, membuat masing-masing merasa kurang mendapat kebebasan, dan pembagian tugas dan wewenang yang tidak adil, dan yang kelima yaitu kegagalan dalam berkomunikasi. Setiap

individu yang memutuskan menikah, tentu memiliki keinginan untuk dapat merasakan kebahagiaan selama menjalani kehidupan pernikahannya, sehingga pernikahan yang mereka jalani dapat menjadi pernikahan yang baik dan indah serta dapat mereka pertahankan satu sama lain. Menurut Olson dan Defrein (2006), kebahagiaan, kepuasan, dan kesenangan yang dirasakan secara subjektif oleh individu-individu yang menikah dapat dilihat dari aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan pernikahan. Menurut Olson & Fowers (1993) kepuasan pernikahan menjadi prediktor terbaik apakah suatu rumah tangga akan bertahan atau tidak.

Menurut Olson & Fowers (1989; 1993) kepuasan pernikahan adalah sebagai perasaan subjektif yang dirasakan pasangan suami istri berkaitan dengan aspek yang ada dalam suatu pernikahan, seperti rasa bahagia, puas, serta pengalaman-pengalaman yang menyenangkan bersama pasangannya ketika mempertimbangkan semua aspek kehidupan pernikahannya, yang bersifat individual. Adapun area-area dari kepuasan pernikahan yaitu *communication, leisure activity, religious orientation, conflict resolution, financial management, sexual orientation, family and friends, children and parenting, personality issues*, dan *egalitarian role*.

Pekerjaan yang dilakukan oleh wanita di sektor publik sangatlah beragam, dan yang paling penting memiliki resiko yang tinggi yaitu buruh. Hal ini dikarenakan imenjadi seorang buruh terutama buruh kasar yang harus tetap bekerja memenuhi kebutuhan hidup mereka terutama beban kerja lebih terasa di saat buruh tersebut sudah menikah dan memiliki anak. Menurut Jumisih, ketua federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP), yang menjadi saksi hidup perjuangan para ibu dan calon ibu yang terpaksa menjadi buruh karena tuntutan ekonomi, jangkakan upah yang layak, dari sisi fasilitas pun mereka tidak bisa mendapatkannya. Di beberapa pabrik pun ia mendapatkan kasus banyak buruh perempuan yang keguguran akibat tidak ada pengurangan beban kerja. Pada kenyataannya menurut Jumisih melihat temannya dalam kondisi sedang hamil duduk menjahit dengan jumlah produksi besar dan dipaksa untuk

lembur, pulang malam dan menurutnya sangat memprihatinkan. Buruh yang sakit pun hanya diminta untuk beristirahat di klinik untuk beberapa saat lalu harus kembali melanjutkan pekerjaan.

Fenomena-fenomena yang sudah dijabarkan sebelumnya, terlihat dalam fenomena di PT "X". PT. "X" merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi benang mentah dengan bahan baku kapas, rayon, dan polyester. Jumlah produk yang dihasilkan adalah sebesar 8.706,46 bal per bulan, terdiri dari 2.022,24 bal benang OE dan 6.684,22 bal benang ring. Pemasaran hasil produksi PT "X" Bandung dilakukan berdasarkan pesanan yang ditangani langsung oleh kantor pusat Jakarta. Hasil produksi PT "X" Bandung yang berupa benang merupakan pesanan dari perusahaan lokal (dalam negeri) maupun luar negeri. Peneliti melakukan observasi di PT "X" dan melihat kondisi kamar mandi dan kantin yang kurang begitu nyaman. Kantin terkesan kotor dan bau yang bercampur aduk dengan kamar mandi. Di dalam kantin tersebut hanya tersedia penjual bakso, batagor dan prasmanan seperti warteg dan tidak begitu banyak pilihan makanan. Ketersediaan bangku pun hanya sedikit hanya 4 bangku panjang beserta meja dan tidak sebanding dengan banyaknya buruh. Peneliti melihat ketika para buruh sedang beristirahat mereka hanya duduk di pinggir jalan (semacam trotoar di kawasan pabrik) tepat di depan kantin makan. Buruh wanita lebih banyak yang membawa bekal daripada membeli di kantin, karena menurutnya mahal dan harganya tidak terjangkau.

Di PT "X" terdapat beberapa bagian ada yang di dalam kantor seperti HRD, kepala pabrik, akuntan. Jika dijumlahkan hanya 20 orang sedangkan untuk bagian di lapangan ada bagian mesin yang bertugas untuk memperbaiki mesin yang rusak hanya ada 5 orang dan untuk bagian ini semuanya adalah laki-laki, untuk wanita yang bekerja di dalam pabrik tersebut yang menjalankan mesin disebut sebagai operator wanita. Menurut wawancara yang dilakukan kepada HRD PT "X" Bandung terungkap bahwa bagian operator wanita merupakan bagian yang tergolong paling mengeluarkan banyak tenaga, memiliki *shift* malam

dan lembur. Maka dari itu, bagian yang menjadi fokus peneliti adalah operator mesin di PT “X” Bandung.

Di dalam bagian operator mesin terdapat beberapa bagian yaitu *Prespinning*, *Spinning*, *Winding*, dan *Packing*. Operator wanita di PT “X” mengoperasikan 1 mesin, namun di dalam mesin tersebut terdapat bagian yang cukup banyak. Istirahat yang dibagi ke dalam 3 shift, hal ini menjadikan operator wanita harus menitipkan mesinnya kepada operator yang lain karena mesin tersebut tidak boleh berhenti, yang membuat operator tersebut bisa mengoperasikan lebih dari 1 mesin dan bukan hanya permasalahan istirahat terdapat permasalahan lain yaitu jika ada operator wanita yang tidak masuk akan dioperasikan oleh operator yang lain, bahkan terkadang 1 operator sampai mengoperasikan 3 mesin. Operator wanita di PT “X” Bandung menggunakan seragam tertutup, operator wanita jika masuk ke dalam ruangan mesin menggunakan jilbab dan masker yang harus selalu dikenakan dan selama di dalam tidak boleh dilepas. Ditambah lagi, di dalam ruangan tersebut operator wanita harus selalu berdiri karena mesin yang digunakan PT “X” cukup tinggi dan tidak memungkinkan untuk duduk, jadi operator wanita harus selalu berdiri dan mengecek mesin-mesin yang sedang berjalan selama 7 jam 30 menit.

Peneliti mendapat kesempatan untuk mewawancarai kepala pengawas di dalam pabrik tersebut mengenai perilaku bekerja operator wanita menjadi berubah ketika operator wanita tersebut mengalami masalah. Hasil produksi yang dikerjakan oleh buruh tersebut menjadi cacat dikarenakan mereka tidak teliti untuk mengerjakan pekerjaannya. Untuk permasalahan perceraian juga terjadi di dalam PT “X” yaitu kurang lebih sebanyak 3-4 operator wanita di PT “X” bercerai. Untuk tahun 2017 pihak HRD mengatakan terjadi peningkatan perceraian di PT “X” Bandung di mulai dari bulan Januari sampai bulan Juli menjadi 6 orang yang melapor bahwa operator wanita sudah bercerai dan akan menikah kembali. Menurut pihak HRD (*Human Resources Development*) PT “X” hal perceraian sulit diketahui karena operator

wanita yang bercerai tidak melakukan pelaporan kepada pihak perusahaan, mereka hanya lapor jika akan menikah lagi dan untuk pendataan perusahaan saja, jika tidak menikah lagi mereka tidak akan melaporkannya.

Peneliti melakukan wawancara kepada operator wanita di PT “X” Bandung mengenai waktu istirahat yang diberikan. Waktu istirahat 30 menit tidak cukup untuk sholat dan makan, terkadang tidak sempat jika harus sholat dan makan pun dengan terburu-buru. Peneliti melakukan wawancara kepada 5 operator wanita keseluruhan operator wanita atau sebesar 5 (100%) operator wanita memperlmasalahakan mengenai hal dalam menjalankan mesin, karena kakinya cukup pegal harus berdiri 7 jam 30 menit dan mengatakan bahwa mereka cukup lelah ketika harus memantau mesin-mesin yang sedang berjalan ditambah jika harus menjaga mesin operator wanita yang sedang istirahat atau sedang tidak masuk. Menurutnya untuk memantau 1 mesin saja sudah sulit ditambah jika lebih dari 1 mesin dan lebih memerlukan konsentrasi, tenaga dan ketelitian lebih tinggi lagi.

Selain itu juga operator wanita mendapatkan gaji sesuai dengan upah minimum kota/kabupaten yaitu sebesar 2.84.3662,55 lalu ditambah dengan uang premi sebesar 17.500 setiap bulannya, uang makan dan uang lembur. Peneliti melakukan wawancara kepada 5 operator wanita dan 4 (80%) dari 5 operator wanita mengatakan bahwa uang yang diberikan PT “X” tidak cukup, karena gaji suami pun kecil dan pengeluaran rumah tangga cukup banyak belum lagi harus membiayai sekolah anak-anaknya, sedangkan 1 (20%) operator wanita mengatakan bahwa cukup karena anaknya sudah besar dan akan tamat sekolah dan suami pun bekerja.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT “X” ini dengan alasan sesuai kriteria dari peneliti yaitu di PT “X” ini membutuhkan semua operator adalah wanita. Laki-laki tetap ada yang bekerja namun lebih banyak mengurus mesin-mesin yang rusak, bekerja dalam kantor seperti HRD, supir dan satpam. PT “X” sampai bulan Agustus 2015 secara

keseluruhan memiliki 1092 orang pekerja, terdiri dari 459 karyawan dan 633 karyawan dengan tingkat pendidikan mulai SD sampai Sarjana.

Jam kerja di PT “X” dibagi menjadi 3 *shift* untuk operator wanita yaitu pertama *shift* pagi 06.30 – 14.30 WIB dan kedua *shift* siang yaitu pukul 14.30 – 22.30 WIB dan *shift* malam yaitu pada pukul 22.30 – 06.30 WIB. Semua *shift* tersebut dibagi kedalam 3 *group* istirahat dan semuanya diberikan istirahat selama 30 menit. PT “X” juga memiliki ketetapan bahwa bagi karyawan yang ditugaskan bekerja *shift* akan mendapatkan libur mingguan selama satu hari setelah menjalani tujuh kerja *shift*. Menurut Depnaker, ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada UU No.13/2003. Ketentuan tersebut berisi mengenai aturan batas waktu kerja untuk 7 jam atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan mengungkapkan mengenai jam istirahat dalam sehari sebanyak 60 menit sehari.

Fenomena tersebut terjadi juga di PT “X” Bandung, PT “X” Bandung memiliki jam kerja untuk operator wanita sebanyak 48 jam seminggu dan untuk waktu istirahat pun hanya 30 menit yang diberikan oleh perusahaan. Peneliti melakukan wawancara kepada 30 operator wanita yang berstatus sebagai buruh tetap. Peneliti mencari informasi mengenai alasan para operator wanita PT “X” Bandung bekerja yaitu sebanyak 27 (90%) bekerja karena faktor ekonomi sedangkan 3 (10%) bekerja karena untuk pengisian waktu luang. Peneliti juga menanyakan mengenai pengaturan waktu antara bekerja dan untuk keluarga, dari sebanyak 24 (80%) merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga sedangkan 6 (20%) menjawab bahwa tidak merasa kesulitan karena sudah terbiasa dengan aktivitasnya bekerja sebagai operator wanita PT “X” Bandung.

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai permasalahan pekerjaan yang mengganggu aktivitas operator wanita PT “X” Bandung dengan suami dan anak-anaknya, 15 (50%) merasa pekerjaan mengganggu aktivitasnya bersama suami dan anak-anaknya, mengganggu karena operator waktu kurang dapat menghabiskan waktu dengan keluarga

sedangkan 15 (50%) wanita merasa sudah terbiasa dan tidak menganggap hal tersebut mengganggu. Peneliti juga menanyakan tuntutan pekerjaan menjadi operator pabrik wanita PT “X” Bandung adalah sebesar 20 (67%) operator wanita merasa di dalam pekerjaannya harus sangat teliti dan merasa bahwa tuntutan pekerjaan tersebut seringkali membuatnya tertekan dan terbawa sampai ke rumah, terkadang operator wanita PT “X” Bandung berperilaku sangat teliti juga di rumahnya. Sedangkan 10 (33%) operator wanita merasa bahwa perilaku yang harus teliti dan merasa bahwa tuntutan pekerjaan tersebut tidak sampai terbawa ke rumah.

Peneliti menanyakan mengenai perilaku penting yang harus dilakukan menjadi operator wanita PT “X” Bandung yaitu sebanyak 30 (100%) operator wanita mengatakan bahwa harus disiplin. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti menanyakan apakah perilaku yang diwajibkan tersebut terbawa sampai ke rumah atau tidak, sebanyak 27 (90%) operator wanita PT “X” Bandung merasa bahwa perilaku tersebut terbawa sampai ke rumah sedangkan 3 (10%) operator wanita PT “X” Bandung merasa bahwa perilaku tersebut tidak terbawa sampai ke rumah.

Setelah itu peneliti melakukan survey mengenai gambaran pernikahan yang dialami operator wanita PT “X” Bandung. Peneliti meminta operator wanita untuk menjelaskan makna pernikahan bagi mereka dan sebanyak 28 (93%) operator wanita menjawab bahwa pernikahan adalah suci dan istimewa bukan hanya sebagai status, karena dengan menikah dapat memiliki iman yaitu suami. Selain itu peneliti menanyakan mengenai gambaran permasalahan pertengkaran dengan pasangan, sebanyak 24 (80%) operator wanita PT “X” Bandung sering bertengkar dengan suaminya karena permasalahan pekerjaan yang dilakukan oleh operator wanita PT “X” Bandung sedangkan 6 (20%) operator wanita PT “X” Bandung tidak pernah bertengkar karena kesibukannya bekerja sebagai operator wanita PT “X” Bandung. Peneliti juga menanyakan mengenai gambaran permasalahan komunikasi dengan

pasangannya yaitu sebanyak 6 (20%) operator wanita menganggap bahwa komunikasi dengan pasangannya kurang baik karena kesibukannya bekerja menjadi operator wanita PT “X” Bandung sedangkan 24 (80%) operator wanita PT “X” Bandung menganggap komunikasi dengan pasangannya tergolong baik.

Selanjutnya, peneliti menanyakan mengenai gambaran pengisian waktu luang bersama pasangan yaitu sebesar 15 (50%) operator wanita PT “X” Bandung melakukan pengisian waktu luang bersama sedangkan 15 (50%) operator wanita PT “X” Bandung tidak melakukan hal tersebut. Peneliti menanyakan gambaran mengenai ibadah bersama dengan pasangan dan 23 (77%) operator wanita PT “X” Bandung melakukan ibadah bersama jika keduanya sedang melakukan aktivitas bersama sedangkan 7 (23%) operator wanita tidak melakukan ibadah bersama jika keduanya sedang melakukan aktivitas bersama.

Peneliti menanyakan mengenai gambaran kepercayaan kepada pasangan, sebanyak 23 (77%) operator wanita percaya dengan pasangannya sedangkan 7 (23%) operator wanita tidak percaya dengan pasangannya. Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai gambaran dalam mengatasi masalah dengan pasangan, bahwa sebesar 20 (67%) operator wanita mampu mengatasi masalah bersama dengan pasangannya sedangkan 10 (33%) operator wanita PT “X” Bandung tidak mampu mengatasi masalah bersama dan seringkali harus mengalah.

Peneliti menanyakan mengenai hal dalam pengaturan keuangan di dalam keluarga, sebanyak 24 (80%) operator wanita PT “X” Bandung yang mengatur keuangan di dalam keluarga adalah dirinya sendiri, sedangkan 6 (20%) yang mengatur keuangan adalah suami. Pertanyaan yang kedelapan yaitu mengenai hubungan dengan teman dan keluarga besar pasangan, dari ketigapuluh subjek menjawab bahwa 18 (60%) operator wanita PT “X” Bandung hubungannya baik dengan teman dan keluarga besar pasangan sedangkan 12(40%) operator wanita PT “X” Bandung hubungan dengan teman dan keluarga pasangan kurang baik.

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai pengasuhan anak , sebanyak 27 (90%) operator wanita PT “X” Bandung istri adalah yang utama dalam pengasuhan anak sedangkan 3 (10%) operator wanita PT “X” Bandung mengatakan bahwa suami yang lebih banyak mengasuh anak karena lebih memiliki waktu yang banyak bersama anak-anaknya. Pertanyaan selanjutnya yaitu mengenai perubahan dari sebelum menikah dan setelah menikah sebanyak 16 (53%) operator wanita mengatakan bahwa pasangannya berubah menjadi terlihat sisi aslinya seperti temperamental, kurang perhatian, cemburu sedangkan 14 (47%) operator wanita PT “X” Bandung mengatakan pasangannya berubah namun kearah yang lebih baik seperti semakin sayang, rajin beribadah dan menjadi lebih pengertian.

Pertanyaan selanjutnya yaitu mengenai peran di dalam keluarga, sebanyak 28 (93%) operator wanita PT “X” Bandung menjadi istri dan seorang ibu bagi anak-anak dan pasangannya sedangkan 2 (7%) operator wanita PT “X” Bandung menjadi tulang punggung keluarga, istri dan ibu bagi anak-anaknya. Pertanyaan yang terakhir yaitu mengenai kehidupan seksual di dalam rumah tangga bahwa 28 (93%) operator wanita PT “X” Bandung mengatakan kehidupan seksual yang baik di dalam rumah tangganya sedangkan 2 (7%) operator wanita PT “X” Bandung mengatakan bahwa kehidupan seksualnya kurang baik.

Berdasarkan data mengenai alasan wanita bekerja, dimensi-dimensi *Work–Family Conflict*, data mengenai perceraian dan pertanyaan mengenai aspek-aspek di dalam kepuasan pernikahan yang didapat dari PT “X” Bandung, selain itu juga dengan banyaknya kerugian yang akan terjadi jika wanita yang telah menikah lalu memiliki anak dan bekerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian “Hubungan antara *Work Family Conflict* dan Kepuasan Pernikahan pada Operator Wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung.

I.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Pernikahan pada operator wanita bekerja yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung.

I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

I.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh data dan gambaran mengenai hubungan antara *Work-Family Conflict* dan gambaran mengenai kepuasan pernikahan operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung.

I.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Pernikahan operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung.

I.4 Kegunaan Penelitian

I.4.1 Kegunaan Ilmiah

- 1 Memberikan tambahan ilmu bagi psikologi industri dan keluarga mengenai hubungan *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan.
- 2 Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan meneliti mengenai hubungan *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan pada operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung.

I.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada bagian HRD PT “X” Bandung mengenai keadaan dari operator wanita khususnya mengenai *Work-Family Conflict* dan kepuasan pernikahan

agar menjadi acuan untuk mensejahterakan operator wanita dengan melakukan sesi konseling yang berkaitan dengan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Pernikahan.

2. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada operator wanita PT “X” Bandung melalaui pihak HRD PT “X” Bandung memberikan gambaran permasalahan operator seperti memberikan penyuluhan jika operator wanita merasa memiliki konflik yang dapat menghambat kinerja dan berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Operator wanita yang sudah bekerja dan sudah mempunyai anak memiliki beban yang lebih banyak dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja atau yang belum memiliki anak. Operator wanita yang sudah mempunyai anak, memiliki beberapa peran yang harus dilakukan secara bersamaan, yang mana operator wanita tersebut harus bisa menjalankan pekerjaannya di pabrik sedangkan operator wanita tersebut juga harus mengurus keluarganya. Sampel yang akan diteliti yaitu operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” di Bandung. Hal ini akan berdampak pula pada hubungan operator wanita tersebut dengan suaminya. Jenis produksi yang dihasilkan PT. “X” berupa benang mentah dengan bahan baku kapas, rayon, dan polyester.

Wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja perlu menyeimbangkan antara kehidupan di dunia perkerjaan yaitu sebagai buruh wanita PT “X” Bandung dan kehidupan di dalam keluarganya yaitu sebagai seorang istri dan seorang ibu bagi anak-anaknya. Fenomena ini dapat disebut sebagai *Work-Family Conflict* (WFC). Arti dari *Work-Family Conflict* (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk

bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Terdapat tiga dimensi dari *Work-Family Conflict* yaitu dimensi yang pertama adalah *Time-based conflict* yang terjadi ketika waktu yang dibutuhkan operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan). Misalnya ketika operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung suaminya sedang sakit dan memerlukan bantuan istrinya, operator wanita tersebut harus bekerja karena jadwalnya adalah *shift* malam, operator wanita di PT “X” sebenarnya mendapatkan izin namun itu semua ada batasnya dan ada pengurangan gaji. Ini akan menimbulkan konflik antara ia harus bekerja dan harus merawat suaminya.

Dimensi yang kedua adalah *Strain-based conflict*. Dimensi ini terjadi ketika tuntutan dari satu peran yang di hadapi oleh operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung memengaruhi kinerja peran lainnya. Hal ini dapat menyebabkan operator wanita yang sudah memiliki anak pada operator wanita PT “X” Bandung mengalami ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, *fatigue* (Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000). Selanjutnya, Edwards dan Rothbard (2000) berpendapat, pekerja menghabiskan banyak energi karena adanya tekanan fisik dan psikologis sehingga memengaruhi kinerja. Adanya tekanan psikologis yang negatif mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya.

Selanjutnya, dimensi yang ketiga adalah *Behavior-based conflict* yang terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X”

Bandung dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan). Misalnya perilaku disiplin, ketelitian yang tinggi dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dalam keluarga dimana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling

menyayangi dan mengasihi (Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000). Edwards & Rothbard (2000) juga menyatakan bahwa adanya perilaku yang ditampilkan disalah satu peran akan memengaruhi perilaku di peran lainnya.

Menurut Olson & Fowers (1989; 1993), kepuasan pernikahan (*marital satisfaction*) adalah perasaan subjektif yang dirasakan pasangan suami istri berkaitan dengan aspek yang ada dalam suatu perkawinan, seperti rasa bahagia, puas, serta pengalaman-pengalaman yang menyenangkan bersama pasangannya ketika mempertimbangkan semua aspek kehidupan pernikahannya, yang bersifat individual.

Terdapat 10 area dari kepuasan pernikahan menurut Olson & Fowers (1989), area yang pertama yaitu *Communication*. *Communication* melihat bagaimana perasaan dan sikap operator wanita yang sudah memiliki anak di PT "X" Bandung dalam berkomunikasi dengan pasangannya. Berfokus pada rasa senang yang dialami pasangan suami istri dalam berkomunikasi dimana mereka saling berbagi dan menerima informasi tentang perasaan dan pikirannya. Laswell (1991) membagi komunikasi pernikahan menjadi lima elemen dasar, yaitu : keterbukaan diantara pasangan (*openness*), kejujuran terhadap pasangan (*honesty*), kemampuan untuk mempercayai satu sama lain (*ability to trust*), sikap empati terhadap pasangan (*empathy*), dan kemampuan menjadi pendengar yang baik (*listening skill*).

Area yang kedua adalah *leisure activity*. *Leisure activity* menilai pilihan kegiatan yang dilakukan untuk mengisi waktu luang yang merefleksikan aktivitas yang dilakukan secara personal atau bersama. Area ini juga melihat apakah suatu kegiatan dilakukan sebagai pilihan

bersama serta harapan-harapan dalam mengisi waktu luang operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung bersama pasangannya. Selanjutnya area yang ketiga adalah *religious orientation*. *Religious orientation* menilai makna keyakinan beragama serta bagaimana pelaksanaannya dalam kehidupan sehari-hari. Jika operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung memiliki keyakinan beragama, dapat dilihat dari sikapnya yang peduli terhadap hal-hal keagamaan dan mau beribadah. Umumnya, setelah menikah individu akan lebih memperhatikan kehidupan beragama. Orang tua akan mengajarkan dasar-dasar dan nilai-nilai agama yang dianut kepada anaknya. Operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung juga akan menjadi teladan yang baik dengan membiasakan diri beribadah dan melaksanakan ajaran agama yang mereka anut.

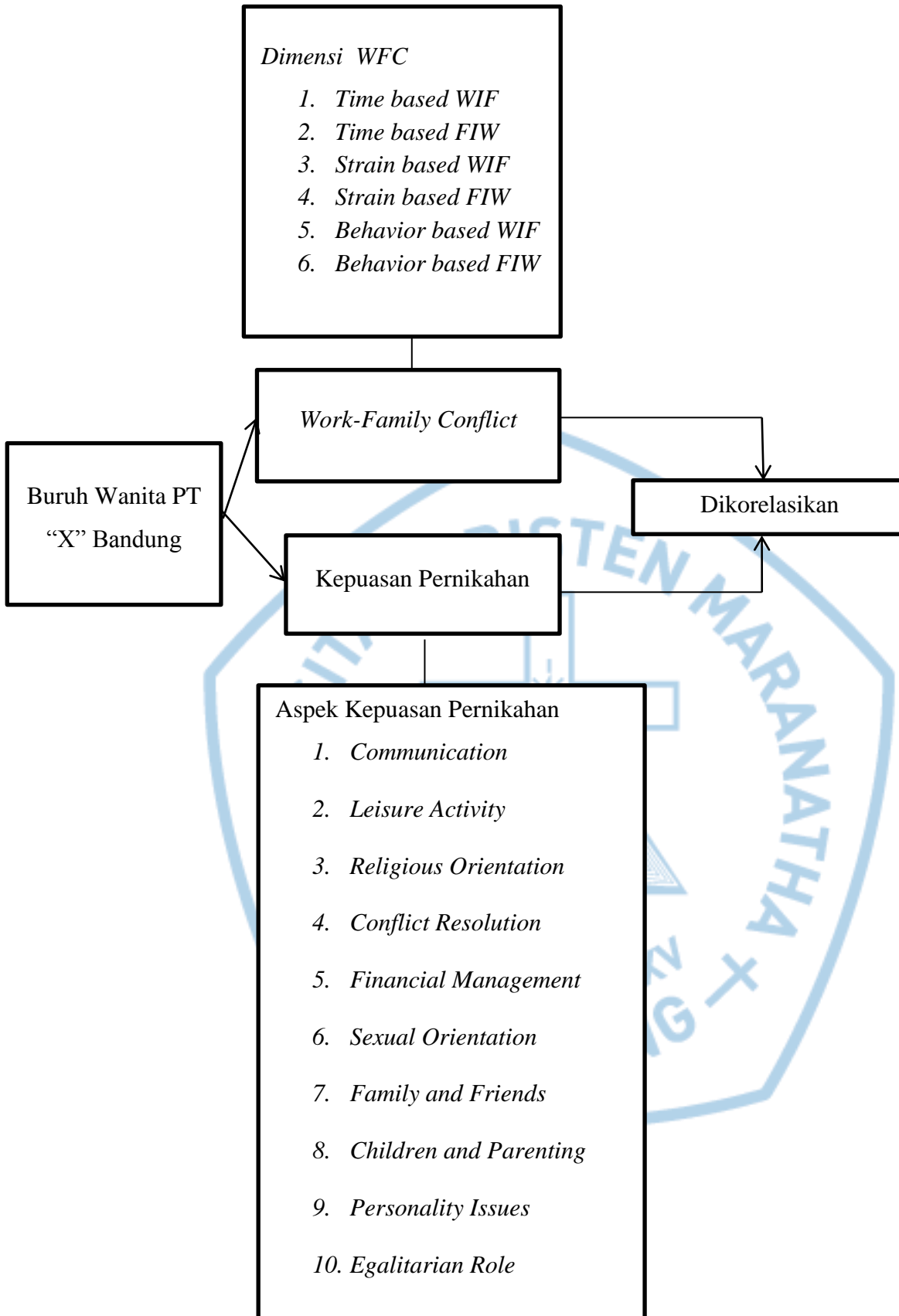
Area yang keempat adalah *conflict resolution*. *Conflict Resolution* adalah area untuk menilai persepsi operator wanita dan pasangan terhadap suatu masalah serta bagaimana pemecahannya. Diperlukan adanya keterbukaan pasangan untuk mengenal dan memecahkan masalah yang muncul serta strategi yang digunakan untuk mendapatkan solusi terbaik. Area ini juga menilai bagaimana anggota keluarga saling mendukung dalam mengatasi masalah bersama-sama serta membangun kepercayaan satu sama lain. Selanjutnya area yang kelima adalah *financial management*. *Financial management* adalah area untuk menilai sikap dan cara operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” Bandung mengatur keuangan, bentuk-bentuk pengeluaran, dan pembuatan keputusan tentang keuangan. Konsep yang tidak realistis, yaitu harapan-harapan yang melebihi kemampuan keuangan, harapan untuk memiliki barang yang diinginkan, serta ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat menjadi masalah dalam pernikahan (Hurlock, 1999). Konflik dapat muncul jika salah satu pihak menunjukkan otoritas terhadap pasangannya dan ketidakpercayaan terhadap kemampuan pasangan dalam mengelola keuangan.

Area yang keenam dari kepuasan pernikahan adalah *sexual orientation*. *Sexual Orientation* berfokus pada refleksi sikap yang berhubungan dengan masalah seksual, tingkah laku seksual, serta kesetiaan operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” terhadap pasangan. Penyesuaian seksual dapat menjadi penyebab pertengkaran dan ketidakbahagiaan apabila tidak tercapai kesepakatan yang memuaskan. Kepuasan seksual dapat terus meningkat seiring berjalannya waktu. Hal ini dapat terjadi karena kedua pasangan telah memahami dan mengetahui kebutuhan mereka satu sama lain, mampu mengungkapkan hasrat dan cinta mereka, dan dapat membaca tanda-tanda yang diberikan pasangan sehingga dapat tercipta kepuasan bagi pasangan suami istri.

Area yang ketujuh adalah *family and friends*. *Family and Friends* dapat melihat bagaimana perasaan dan perhatian pasangan dari operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” terhadap hubungan kerabat, mertua serta teman-teman. Area ini merefleksikan harapan dan perasaan senang menghabiskan waktu bersama keluarga besar dan teman-teman. Pernikahan akan cenderung lebih sulit jika salah satu pasangan menggunakan sebagian waktunya bersama keluarganya sendiri, jika ia juga mudah dipengaruhi oleh keluarganya dan jika ada keluarga yang datang dan tinggal dalam waktu lama (Hurlock, 1999). Selanjutnya area yang kedelapan adalah *Children and Parenting*. *Children and Parenting* menilai sikap dan perasaan tentang memiliki dan membesarkan anak. Fokusnya adalah bagaimana operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” bersama pasangan dalam menerapkan keputusan mengenai disiplin anak, cita-cita terhadap anak serta bagaimana pengaruh kehadiran anak terhadap hubungan dengan pasangan. Kesepakatan antara pasangan dalam hal mengasuh dan mendidik anak penting halnya dalam pernikahan. Operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” dan pasangannya biasanya memiliki cita-cita pribadi terhadap anaknya yang dapat menimbulkan kepuasan bila itu dapat terwujud.

Area yang kesembilan adalah *personality issues*. *Personality issues* melihat penyesuaian diri dengan tingkah laku, kebiasaan-kebiasaan serta kepribadian pasangan dari operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X”. Biasanya sebelum menikah operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” berusaha menjadi pribadi yang menarik untuk mencari perhatian pasangannya bahkan dengan berpura-pura menjadi orang lain. Setelah menikah, kepribadian yang sebenarnya akan muncul. Setelah menikah perbedaan ini dapat memunculkan masalah. Persoalan tingkah laku pasangan yang tidak sesuai harapan dapat menimbulkan kekecewaan, sebaliknya jika tingkah laku pasangan sesuai yang diinginkan maka akan menimbulkan perasaan senang dan bahagia.

Area yang terakhir adalah *egalitarian role*. *Egalitarian Role* menilai perasaan dan sikap operator wanita yang sudah memiliki anak di PT “X” terhadap peran yang beragam dalam kehidupan pernikahan. Fokusnya adalah pada pekerjaan, tugas rumah tangga, peran sesuai jenis kelamin dan peran sebagai orangtua. Suatu peran harus mendatangkan kepuasan pribadi. Pria dapat bekerjasama dengan wanita sebagai rekan baik di dalam maupun di luar rumah. Suami tidak merasa malu jika penghasilan istri lebih besar juga memiliki jabatan yang lebih tinggi. Wanita mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya serta memanfaatkan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki untuk mendapatkan kepuasan pribadi



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

1. Buruh wanita PT “X” Bandung mengalami *Work-Family Conflict*.
2. *Work-Family Conflict* yang muncul pada operator wanita di PT “X” Bandung dapat muncul dengan adanya pengaruh dari beberapa faktor yaitu lingkup kerja atau keluarga.
3. *Work-Family Conflict* pada operator wanita yang bekerja di PT “X” Bandung dapat terlihat dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavioral based conflict*.
4. *Work-Family Conflict* yang muncul pada operator wanita yang bekerja di PT “X” Bandung dapat terlihat dalam dua arah yaitu *Work interfering family (WIF)* dan *Family Interfering Work (FIW)*.
5. Kepuasan pernikahan yang terlihat pada operator wanita PT “X” Bandung yang muncul dalam beberapa area yaitu *communication*, *leisure activity*, *religious orientation*, *conflict resolution*, *financial management*, *sexual orientation*, *family and friends*, *children and parenting*, *personality issues* dan *egalitarian role*.

1.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Pernikahan pada operator wanita PT “X” Bandung.