

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring dengan perkembangan dunia pekerjaan yang semakin maju dan kesempatan mengenyam pendidikan yang tinggi, membuat pria dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dan pekerjaannya. Dalam detikFinance (2 februari 2008), partisipasi wanita Indonesia di dunia kerja cenderung semakin meningkat. Hal ini terlihat dari data yang diperoleh Badan Pusat Statistik (BPS), dimana partisipasi wanita dalam lapangan pekerjaan meningkat secara signifikan selama bulan Agustus 2006 – Agustus 2007 jumlah pekerja wanita Indonesia bertambah sebanyak 3,3 juta orang. Bertambahnya partisipasi wanita Indonesia di dunia kerja terbukti dengan cukup banyak wanita Indonesia yang kini berperan dalam berbagai bidang profesi seperti dokter, menteri, pengacara, manager, anggota legeslatif dan sebagainya. Data tersebut mempresentasikan bahwa kiprah wanita Indonesia di sektor publik menempati proporsi yang cukup besar

Wanita yang bekerja di luar rumah, yang menikah dan memiliki anak usia dini jumlahnya lebih banyak dibanding masa-masa sebelumnya (Greenberg dalam Rima Felicia, 2009). Fenomena seperti ini terlihat juga di Indonesia cukup banyak wanita yang berperan tidak hanya sebagai istri dan ibu rumah tangga saja tetapi juga berperan sebagai karyawan di sebuah instansi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Cascio dalam Kussudyarsana dan Soepatini (2008) juga menemukan

bahwa pada saat ini, dua dari tiga karyawan pria mempunyai istri yang bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan, melihat wanita yang berperan sebagai istri, ibu rumah tangga dan karyawan adalah hal yang biasa.

Dengan melihat semakin meningkatnya wanita yang bekerja di luar rumah, telah menikah dan memiliki anak, maka dalam penelitian ini responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja di sebuah instansi/perusahaan di Bandung, telah menikah dengan suami yang juga bekerja di sebuah instansi/perusahaan, tinggal dalam satu rumah memiliki anak dan berusia 25-45 tahun. Menurut Ihromi (dalam Kusumawati, 2004) yang digolongkan sebagai wanita bekerja adalah wanita yang bekerja diluar rumah dan memperoleh imbalan uang dari pekerjaan tersebut. Jadi, wanita yang melakukan kegiatan mengurus rumah tangga saja tidak dikategorikan sebagai wanita bekerja.

Menurut Munandar dalam Rima Felicia (2009), ada beberapa alasan yang membuat wanita juga ikut untuk bekerja, diantaranya mengatakan beberapa motivasi yang mendasari wanita bekerja antara lain adalah untuk menambah penghasilan keluarga, supaya secara ekonomi tidak tergantung kepada suami, untuk memperoleh status, untuk pengembangan diri, ingin mengembangkan minat dan keahlian tertentu, untuk menghindari kebosanan atau sekedar mengisi waktu luang, dan karena ketidakpuasan dalam pernikahan.

Wanita yang telah menikah dan memiliki anak yang memutuskan untuk bekerja dalam kehidupannya memiliki peran yang lebih banyak dibandingkan dengan wanita yang hanya berperan untuk keluarga. Meskipun wanita bekerja, perannya di dalam keluarga tidaklah berubah. Sebagai ibu, wanita yang bekerja diharapkan dapat

memberikan perhatian untuk anak-anaknya, menyiapkan segala keperluan anak, merawat anak-anak mereka, menemani belajar anak dan lain sebagainya. Sebagai seorang istri, ia dituntut untuk dapat melayani dan menjadi *partner* hidup suaminya dan sebagai ibu rumah tangga, wanita yang bekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan rumah tangga seperti mencuci, memasak, memelihara rumah agar tetap bersih dan indah. Selain di peran di dalam keluarga, wanita bekerja juga berperan sebagai karyawan. Tuntutan peran sebagai karyawan, wanita bekerja dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan dan job deskripsi yang telah ditentukan oleh perusahaan dan diharapkan dapat bekerja dengan efektif dan sesuai dengan harapan instansi/perusahaan tempat mereka bekerja.

Di dalam keluarga, biasanya telah dibuat kesepakatan tugas dengan pasangan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari seperti misalnya dalam hal pembagian tugas rumah tangga, pengasuhan anak, pengaturan keuangan dan pembagian waktu yang bijaksana supaya masih ada waktu untuk pasangan, anak dan sebagainya. Namun pada kenyataannya meskipun pembagian tugas dan tanggung jawab di keluarga telah diatur, beban kerja wanita dalam mengatur tugas rumah tangga dan mengurus anak lebih banyak daripada suami. Penelitian yang dilakukan oleh Amato & Booth (dalam Bella Ingranuriandani, 2008) menemukan walaupun istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap mengerjakan dua kali lebih banyak tugas-tugas rumah tangga daripada suami. Tidak hanya itu, selain dibebani oleh tugas-tugas rumah tangga, seorang wanita bekerja tetap memiliki tanggungjawab primer sebagai pengasuh anak (Harris & Liebert, 1991). Dari kedua penelitian

tersebut terlihat bahwa beban kerja wanita dalam urusan rumah tangga lebih besar dibandingkan dengan suami.

Beban kerja wanita dalam urusan rumah tangga yang lebih besar dibandingkan dengan suami juga masih terlihat di Indonesia. Masyarakat Indonesia masa kini yang meskipun saat ini telah menerima kaum wanita untuk berkarya di luar rumah baik untuk bekerja mencari nafkah, namun masih banyak masyarakat yang tetap berpendapat bahwa walaupun kaum wanita direlakan untuk berkarya di luar rumah namun jangan sampai mengabaikan kodratnya sebagai wanita yaitu mengasuh anak, memelihara rumah, dan segala kegiatan yang bersangkutan dengan terselenggaranya rumah tangga (Penelitian Sri Supriyantini, 2002). Hal ini sejalan dengan yang penelitaian Achir dalam Rima Felicia (2009), seberat apapun kesibukan wanita bekerja, dirinya, keluarga dan masyarakat tidak akan mengizinkan wanita tersebut melepaskan tugas-tugasnya sebagai istri dan seorang ibu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfadioni Utami Putrid dan Fathul Himam dalam Jurnal Psikologi Vol. 32 No. 1 (46-47), dinyatakan bahwa salah satu hal yang menyebabkan wanita yang bekerja mengalami dilemma dikarenakan pengaruh *traditional gender ideology* di Indonesia masih sangat kuat pada struktur keluarga yang suami dan istri sama-sama bekerja dan di masyarakat.

Pandangan diatas memang dapat membuat wanita yang bekerja mengalami dilemma jika ia tidak dapat menyeimbangkan waktu, tenaga dan perhatian yang sesuai untuk pekerjaan dan keluarga. Di dalam keluarga, wanita yang bekerja harus bisa menjalankan peran di keluarga dengan baik namun disisi lain wanita yang bekerja juga dituntut untuk dapat berperan sebaik mungkin di perusahaan/instansi

tempat mereka bekerja. Hal ini tentunya sangat sulit untuk wanita yang bekerja untuk dapat berperan sesuai dengan harapan peran. Dari hasil wawancara pada sepuluh wanita bekerja mengatakan bahwa dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga sekaligus secara bersamaan tidaklah mudah, apalagi untuk dapat menjalankan kedua peran tersebut sesuai dengan tuntutan peran dan harapan lingkungan. Mereka mengatakan ketika ada tugas-tugas tak terduga dari pekerjaan dan keluarga terkadang menyulitkan mereka untuk menjalani kedua peran secara bersamaan. Mereka mengatakan ketika suami sakit atau anak sakit, tugas rumah tangga sering terbengkalai dan hal itu akan menyita waktu, tenaga dan perhatian mereka terhadap pekerjaan di kantor. Mereka juga mengatakan ketika sibuk bekerja biasanya pembagian tugas mengasuh anak bisa menimbulkan perselisihan dengan suami karena suami juga tidak mau terganggu ketika mereka juga masih sibuk bekerja. Dari wawancara terlihat bahwa tidaklah mudah untuk wanita bekerja untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Keterlibatan wanita bekerja pada satu peran akan mempengaruhi keterlibatannya dalam menjalankan peran yang lain.

Temuan dari Thanacoody, Bartram dan Barker dalam Greenhause dan Beutell (1985), ditemukan bahwa wanita yang bekerja sebagai akademisi, di Negara Australia Mauritania mempunyai dampak pada keluarga mereka, dimana mereka seringkali harus mengorbankan saat penting untuk keluarga seperti mendatangi acara anak mereka sekolah ataupun harus mengorbankan kehidupan sosial mereka untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan mereka

Dari hasil wawancara dan penelitian sebelumnya diatas terlihat bahwa tuntutan pada satu peran mempengaruhi tuntutan peran yang lain. Menurut Khan et.al dalam Greenhouse & Beutell (1985), ketika tuntutan pada salah satu peran mempengaruhi peran yang lain disebut dengan *work-family conflict*. Khan et. al dalam Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan *work-family conflict* sebagai salah satu bentuk dari *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit/ terhambat dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan). *Work-family conflict* yang dialami wanita dapat terjadi dua arah. Menurut Netmeyer, McMurrian & Boles (1996), terdapat dua tipe arah *work-family conflict* yaitu pertama, *work-intervering with family* (WIF) yaitu konflik antar peran dimana ketegangan/tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan mempengaruhi pekerja untuk memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga. Kedua *family intervening with work* (FIW) yaitu konflik antarperan dimana ketegangan/tekanan yang dihasilkan dari keluarga mempengaruhi pekerja untuk memenuhi tanggungjawab dalam pekerjaan.

Bagi wanita bekerja yang menginginkan kehidupannya seimbang antara pekerjaan dan keluarga, tentunya akan menjadi suatu masalah jika tidak dapat memenuhi harapan peran. Keadaan yang tidak sesuai dengan harapan peran dapat menyebabkan wanita yang bekerja merasakan ketidakpuasan dalam hidupnya, merasa bersalah atau merasakan ketegangan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yulia dalam MY. Pratama (2011) dinyatakan bahwa wanita yang menjadi istri dan yang bekerja

sering hidup dalam pertentangan yang tajam antara perannya di dalam dan di luar rumah. Banyak wanita yang bekerja *full-time* melaporkan bahwa mereka merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Dalam penelitian Achir (dalam Rima Felicia, 2010), juga dinyatakan bahwa pada wanita bekerja yang memiliki keinginan yang sangat besar untuk dapat memenuhi fungsinya sebagai ibu dan istri, seringkali dihinggapi kekhawatiran yang berlebihan dan kerap dihinggapi rasa bersalah jika ada sesuatu hal yang kurang baik dalam kehidupan keluarganya.

Berg dalam penelitian Nuzul Rahmi Daeng (2010) telah mewawancari hampir seribu istri yang bekerja dan ia menyimpulkan bahwa masalah yang paling sering dialami istri yang bekerja adalah perasaan bersalah karena bekerja sampai larut malam, tidak bisa makan malam bersama keluarga, memiliki sedikit keterikatan dalam hubungan seksual, menjadi sedikit temperamental terhadap anak, serta harus meninggalkan pekerjaan untuk menghadiri acara anak di sekolah atau acara keluarga lainnya.

Dengan adanya ketegangan karena tidak dapat memenuhi harapan peran, memungkinkan wanita bekerja menjadi kurang efektif dalam menjalankan peran-perannya. Penelitian yang dilakukan oleh Alfadioni Utami Putri dan Fathul Himam dalam Jurnal Psikologi Vol. 32, No. 1 (46-47), ditemukan bahwa para wanita yang bekerja (Ibu yang bekerja) mengalami dilemma dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Dilemma yang dialami tersebut membuat wanita yang bekerja (ibu yang bekerja) menjadi kurang optimal dalam aktualisasi diri.

Work-Family conflict yang dinyatakan oleh Greenhause & Beautell (1985), memiliki tiga bentuk yaitu *time-based work-family conflict*, *strain-based work-family*

conflict dan *behavior-based work-family conflict*. *Time-Based Work-Family Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena tuntutan waktu pada satu peran mempengaruhi keterlibatan di peran lainnya. *Strain-Based Work-Family Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena stress yang ditimbulkan dari salah satu peran mempengaruhi peran yang lain sehingga mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. *Behavior-Based Work-Family Conflict*, yaitu konflik yang terjadi ketika tingkah laku yang efektif untuk satu peran tidak efektif untuk digunakan dalam peran yang lain.

Dengan adanya berbagai bentuk dari *work-family conflict*, peneliti melakukan survey awal untuk mendapatkan area permasalahan yang paling banyak dialami oleh wanita yang bekerja. Hal ini bertujuan agar dalam merancang intervensi penelitian dapat sesuai dengan kebutuhan wanita yang bekerja. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai sepuluh orang wanita yang bekerja mengenai *work-family conflict* didapatkan hasil yang berbeda-beda. Sebanyak 60% wanita yang bekerja mengalami *time-based work-family conflict*. Dari hasil wawancara didapatkan wanita yang bekerja mengalami masalah dalam hal waktu, dimana wanita yang bekerja sering mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga, mereka mengatakan waktu 24 jam dalam sehari sering dirasa tidak cukup untuk dapat menangani semua urusan pekerjaan dan keluarga. Beberapa hal yang membuat wanita yang bekerja mengalami kesulitan mengatur waktu adalah dikarenakan jarak rumah ke kantor sangat jauh sehingga ketika pulang sehingga waktu mereka untuk keluarga menjadi berkurang. Selain itu banyaknya beban kerja yang harus dikerjakan di pekerjaan dan di rumah membuat mereka tidak dapat mengerjakan semua pekerjaan rumah sesuai dengan yang diharapkan. Hal lain yang diungkapkan

wanita bekerja adalah dikarenakan memiliki anak balita dan sebelum bekerja harus menyiapkan berbagai keperluan anak, mereka sering kerepotan dan seringkali meminta ijin kepada atasan untuk datang terlambat. Jadwal kerja shift yang berubah-ubah membuat wanita yang bekerja mengalami kesulitan untuk menentukan kegiatan bersama dengan suami dan anak.

Dari hasil wawancara juga didapatkan ,sebanyak 30% wanita yang bekerja mengalami *strain-based work-family conflict*. Dari hasil wawancara didapatkan, beberapa hal yang membuat mereka mengalami *strain-based work-family conflict* adalah dikarenakan kelelahan yang mereka rasakan ketika di pekerjaan seringkali mengganggu mereka dalam menjalankan peran di keluarga, mereka menjadi malas untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Hal lain adalah adanya masalah di kantor, seringkali mempengaruhi mood mereka ketika berada di rumah, mereka juga merasakan stress dan ketika di rumah mereka sering menjadi kesal/marah ketika di rumah suami/anak menuntut perhatian yang lebih. Beberapa wanita bekerja juga mengatakan, ketika di rumah sedang ada masalah dengan suami, mereka menjadi kesulitan konsentrasi untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Sebanyak 10% wanita bekerja merasakan *behavior-based work-family conflict*. Dari hasil wawancara dikatakan beberapa hal yang membuat mereka berperilaku tidak sesuai dengan harapan peran adalah ketika di rumah ia bersikap lembut dan perhatian kepada anak dan ketika bekerja yang menuntut ketegasan, membuat mereka seringkali konflik untuk dapat bersikap tegas terhadap bawahan.

Dari hasil wawancara mengenai *work-family conflict* terlihat bahwa *time-based work-family conflict* adalah bentuk konflik yang paling banyak dialami oleh

wanita yang bekerja. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa dari hasil survey awal terlihat sebagian besar wanita yang bekerja mengalami tekanan waktu dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), terdapat dua bentuk konflik yang dikarenakan oleh waktu : (1) Tekanan yang muncul karena seseorang mengalami kesulitan membagi waktu dalam memenuhi kebutuhan beberapa peran, (2) Tekanan yang muncul karena banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi satu peran sehingga kebutuhan peran yang lain tidak dapat dipenuhi.

Setelah melakukan wawancara, peneliti melakukan survey awal kembali dengan memberikan kuesioner kepada 87 wanita yang bekerja. Pemberian kuesioner bertujuan untuk mengetahui seberapa besar wanita bekerja yang memiliki *time-based work-family conflict* tinggi dan yang memiliki *time-based work-family conflict* rendah. Dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan 60% wanita yang bekerja mengalami *time-based work-family conflict* tinggi dan sisanya 40% mengalami *time-based work-family conflict* rendah. Wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* tinggi menilai waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga saling mengganggu satu sama lain, sehingga keterlibatan mereka dalam salah satu peran menjadi terganggu/terhalangi. Sedangkan wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* rendah menilai waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga tidak saling mengganggu/menghalangi sehingga keterlibatan mereka dalam pekerjaan atau keluarga tidak mengalami gangguan/kesulitan.

Menurut Greenhouse& Beutell (1985), sumber-sumber dari pekerjaan yang dapat menimbulkan *time-based work-family conflict* adalah banyaknya jumlah jam

kerja tiap minggu, jumlah tugas, frekuensi lembur dan pergantian shift kerja yang tidak tetap. Sedangkan sumber-sumber dari keluarga banyaknya anggota keluarga, memiliki anak kecil dan memiliki suami bekerja.

Dari hasil penelitian Pratikno dalam Nuzul Rahmi Daeng (2010), dinyatakan kesibukan dalam pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang seringkali membuat wanita yang bekerja sulit membagi waktu. Dalam nuzul Rahmi Daeng (2010) juga dinyatakan adanya jumlah jam kerja yang cukup panjang menyebabkan wanita yang bekerja tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak dan pasangannya.

Apabila sumber-sumber di dalam keluarga atau pekerjaan yang dapat memunculkan *time-based work-family conflict* di atas tidak dapat diintegrasikan dengan baik oleh wanita yang bekerja saat melakukan perannya, maka menurut Greenhouse & Beutell (1985) akan terjadi tekanan yang berlebih dan menimbulkan suatu konflik. Konflik terjadi ketika adanya tekanan yang ditimbulkan oleh ketidaksesuaian waktu yang dibutuhkan dalam melakukan peran-peran yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 orang wanita yang bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* mengenai perasaan mereka ketika dihadapkan dengan tuntutan waktu dalam pekerjaan dan keluarga didapatkan : Ketika mengalami *time-based work-family conflict*, seluruh wanita bekerja yang diwawancarai mengatakan sering kebingungan untuk memilih kegiatan/aktifitas apa yang harus mereka dahulukan untuk dikerjakan, mereka sering merasa bersalah dengan keluarga atau dengan rekan kerja jika tidak dapat memenuhi harapan keluarga atau rekan kerja sehingga muncul perasaan kecewa. Selain itu beberapa wanita yang

bekerja juga mengatakan seringkali terlintas ingin keluar bekerja karena pekerjaan rumah dan keluarga menjadi kurang mendapat perhatian dan seluruh wanita yang diwawancarai juga mengatakan mereka merasa belum melakukan sesuatu untuk keluarga karena banyak pekerjaan rumah tangga yang tidak dapat mereka lakukan.

Adanya konflik yang dirasakan oleh wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict*, apabila hal ini tidak dapat diatasi akan dapat memunculkan berbagai dampak dalam kehidupannya. Salah satu dampak yang terlihat dari penelitian yang dilakukan Nuryanti, dalam jurnal Penelitian Humaniora (Agustus 2008) menemukan wanita bekerja yang lebih mencurahkan pada keluarga, pada umumnya kepuasan kariernya lebih rendah dibandingkan dengan wanita yang hanya memfokuskan waktunya pada pekerjaannya.

Wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict* tinggi tentunya mereka belum memiliki pengetahuan mengenai *time-based work-family conflict* dan keterampilan untuk menurunkan *time-based work-family conflict*. Oleh sebab itu untuk dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada wanita bekerja mengenai *time-based work-family conflict* maka peneliti akan membuat suatu rancangan modul pelatihan yaitu dengan cara mengajarkan kepada wanita bekerja mengenai cara mengelola waktu yang efektif dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Menurut definisi Bramley (1996), pelatihan adalah proses pembelajaran yang disusun secara sistematis dan terkendali agar sasarannya tepat. Pelatihan merupakan suatu proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan dan keterampilan tertentu melalui pengalaman belajar guna mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah atau beberapa aktivitas (Reid & Barington dalam David A. Statt, 2000).

Dari hasil survey awal didapatkan analisa kebutuhan pelatihan untuk wanita bekerja adalah pengetahuan dan keterampilan untuk menurunkan *time-based work-family conflict*. Secara psikologis, dengan mengetahui kebutuhan orang dewasa sebagai peserta kegiatan pendidikan/pelatihan, maka akan dapat dengan mudah dan dapat ditentukan kondisi belajar yang harus diciptakan, isi materi apa yang harus diberikan, strategi, teknik serta metode apa yang cocok digunakan.

Wanita bekerja yang memiliki *time-based work-family conflict* tinggi, dalam penelitian ini akan diberikan pengetahuan mengenai *time-based work-family conflict* dan keterampilan mengenai mengelola waktu yang efektif dengan membuat perencanaan kegiatan sehari-hari berdasarkan skala prioritas. Untuk dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada wanita bekerja sebagai orang dewasa maka diperlukan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan wanita bekerja yang mengalami *time-based work-family conflict*.

Pemilihan metode yang tepat sangat penting agar wanita bekerja dapat belajar dengan efektif saat pelatihan. Dikarenakan wanita bekerja adalah orang dewasa yang dalam proses belajar harus melalui pengalaman. Dengan menggunakan metode *experiential learning*, wanita bekerja yang mengikuti pelatihan akan lebih mudah menyerap materi yang diberikan. Menurut asumsi Malcolm Knowless (1990), orang dewasa dalam kehidupannya telah memiliki banyak pengalaman yang berbeda dengan anak-anak, oleh karena itu teknologi pelatihan atau pembelajaran orang dewasa, terjadi penurunan penggunaan teknik transmittal seperti yang dipergunakan dalam pelatihan konvensional dan menjadi lebih mengembangkan teknik yang bertumpu pada

pengalaman. Dalam hal ini dikenal dengan “*experiential learning cycle*” (proses belajar berdasarkan pengalaman).

Untuk dapat memberi kesempatan pada peserta untuk mengalami dahulu apa yang dipelajari sebelum mendiskusikannya, maka di awal pelatihan akan diberikan pembelajaran melalui metode games. Metode diskusi juga dipilih dalam penelitian ini agar peserta dapat berpikir kritis, belajar mengubah sikap dan belajar mengenai pandangan orang lain. Metode ceramah dengan melibatkan peserta secara aktif dapat juga digunakan untuk membantu peserta memaksimalkan pemahaman mengenai materi yang disampaikan. Metode observasi dengan melihat cuplikan film dapat membantu peserta mendapatkan pengalaman dengan cara menjadi aktif. Metode terakhir yang digunakan adalah metode tugas tertulis yang dapat menguatkan daya ingat peserta mengenai materi yang telah mereka pelajari.

Metode *experiential learning* menurut Bramley (1996) dapat membantu peserta pelatihan untuk lebih menyadari perasaan dan reaksi mengenai *content* yang diberikan dalam pelatihan, sedangkan metode ceramah digunakan untuk dapat mempersingkat waktu dalam menyampaikan informasi dalam jumlah yang besar.

Melalui metode ceramah dan *experiential learning*, peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk menurunkan *time-based work-family conflict*, peserta pelatihan akan menjadi tahu apabila waktu sehari-hari tidak dapat dikelola dengan efektif berdasarkan prioritas, maka memungkinkan hal-hal yang penting dapat terlewatkan. Oleh karena itu dengan belajar merencanakan aktivitas/kegiatan yang akan dikerjakan berdasarkan skala prioritas, wanita yang bekerja menjadi tahu kegiatan atau aktivitas yang penting-tidak penting, mendesak-

tidak mendesak dan diharapkan dapat membantu wanita yang bekerja dalam menurunkan *time-based work-family conflict*.

Dalam penelitian ini, peneliti akan merancang modul pelatihan dan akan menguji cobakan modul pelatihan yang telah dibuat. Uji coba modul pelatihan ditujukan untuk mendapatkan gambaran apakah modul pelatihan yang dirancanag dapat digunakan atau tidak untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dapat ditarik suatu identifikasi masalah yaitu: Apakah rancangan modul pelatihan yang dibuat dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja?

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1. Maksud Penelitian

Mengujicobakan rancangan modul pelatihan untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja

1.3.2 Tujuan Penelitian

Memperoleh modul pelatihan yang teruji yang dapat menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja di Bandung yang terukur melalui evaluasi level *reaction* dan level *learning*.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan informasi tambahan bagi bidang Psikologi Sosial, Psikologi Keluarga, Psikologi Industri dan organisasi mengenai pelatihan untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja.
- b. Memberikan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *time-based work-family conflict* pada wanita yang bekerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

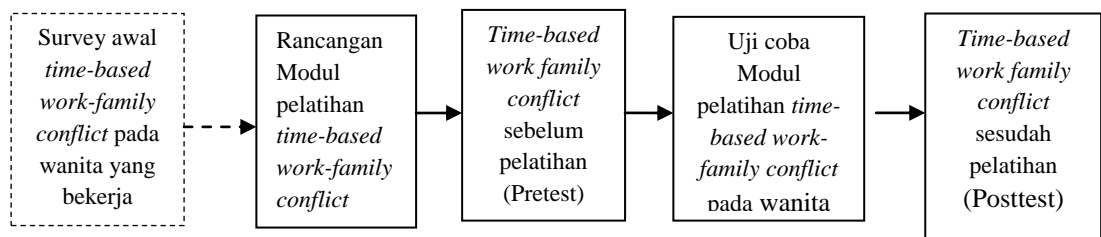
- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi wanita yang bekerja mengenai *time-based work-family conflict* yang dapat memberikan dampak pada pekerjaan, keluarga maupun pribadi sehingga dapat digunakan sebagai bahan refleksi diri untuk mengelola tuntutan waktu kegiatan untuk pekerjaan dan keluarga.
- b. Diharapkan modul pelatihan untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada wanita bekerja yang dibuat dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya untuk dilihat efektivitasnya.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan hasil survey awal, maka penelitian ini akan mengujicobakan rancangan modul pelatihan untuk menurunkan *time-based work-family conflict* pada

wanita yang bekerja di Bandung, kemudian akan melihat gambaran penurunan *time-based work-family conflict* pada subjek penelitian sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *time-based work-family conflict* yang diambil dari 6 item pertama (1-6) dari kuesioner *work-family conflict* yang disusun oleh Carlson, Kacmar & Williams (2000) yang merupakan pengembangan dari teori Greenhaus & Bautell (1985). *Treatment* yang diberikan berupa pelatihan dengan metode *experiential learning*. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja di Bandung yang memenuhi karakteristik subjek penelitian. Data yang diperoleh dari hasil uji coba modul pelatihan akan dianalisis menggunakan Uji Statistic Wilcoxon (*Wilcoxon Signed-Rank Test*).

Rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 1.1. Rancangan Penelitian