

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Kurangnya pendapatan yang dihasilkan suami sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah membuat sebagian besar wanita ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. dengan latar pendidikan yang minim, membuat sejumlah wanita mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. dalam sektor industri domestik banyak dijumpai wanita bekerja baik sebagai buruh pabrik, pembantu rumah tangga, buruh cuci, dll.

Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Tuntutan dari diri sendiri dan kebutuhan hidup ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai.

Peran ganda menjadi fenomena dalam dunia kerja yang sering kita jumpai, tidak sedikit kaum wanita yang berpartisipasi dalam dunia industri. Sumbangan

wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Sebagai salah satu indikator, partisipasi dalam bidang ekonomi ditunjukkan dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja antara tahun 1990-2000 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi pria. Jumlah angkatan kerja wanita di Indonesia yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000 (BPS, Data komposisi angkatan kerja, 1990 & 2000).

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut sehingga menimbulkan konflik.

Ihromi (dalam Vitarini, 2009) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di wilayah dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik 2012, partisipasi perempuan dalam lapangan kerja meningkat signifikan. saat ini ada 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Itu artinya, jumlah pekerja perempuan hampir sama besarnya dengan pekerja laki-laki.

Pada saat yang sama perempuan juga menemukan kebebasan untuk tetap menjalankan perannya sebagai ibu. Banyaknya jumlah perempuan dari berbagai status yang bekerja meningkatkan secara signifikan jumlah pekerja, Ihromi menambahkan kemungkinan penyebab terjadinya peningkatan jumlah pekerja perempuan adalah adanya unsur keterpaksaan yang harus dijalani kaum perempuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh buruh pabrik wanita, karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Konflik peran inilah yang menjadi pemicu stres kerja, salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja yaitu profesi sebagai buruh pabrik. Pekerjaan sebagai buruh selain dituntut mencapai target dalam pekerjaannya, buruh juga bekerja selalu dalam pengawasan. Profesi ini pun menuntut adanya ketelitian dan kecermatan serta tanggung jawab yang tinggi, sehingga sering menyebabkan stres atau tekanan mental pada buruh pabrik wanita.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). wanita dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran baik didalam lingkungan pekerjaan maupun didalam keluarga. Konflik yang berkepanjangan karena tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan jika tidak dapat dihadapi secara tepat dan baik maka akan mengakibatkan stres kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rice (1999), wanita yang bekerja mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Perbandingan stres kerja antara wanita dan laki-laki didapatkan hasil rata-rata sebesar 28% wanita mengalami stres ditempat kerja, sedangkan pada laki-laki didapatkan rata-rata sebesar 20%. Hal ini disebabkan karena wanita dihadapkan dengan permasalahan praktik-praktik diskriminatif mengenai kondisi kerja seperti peraturan kerja yang kaku, atasan yang kurang bijaksana, beban kerja yang berat, upah pendapatan rendah, rekan-rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, atau pun ketidak nyamanan psikologis yang dialami akibat dari problem sosial-politis di tempat kerja. Situasi demikian akan membuat wanita mudah merasa kelelahan sehingga wanita berpotensi mengalami stres kerja.

Menurut Robbins (2008), sisi negatif stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya gejala-gejala merugikan seperti sulit tidur, sakit kepala, mual, lelah, dan lekas marah. Jika dibiarkan terus-menerus akan membuat sakit dan kerusakan-kerusakan pada fungsi fisik dan psikologis. Hal tersebut tentu saja sangat merugikan baik itu bagi karyawan maupun bagi manajemen perusahaan secara keseluruhan. Stres yang bersifat positif disebut *eustress*. *Eustress* mendorong manusia untuk lebih berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan produktivitas kerja, dan lain-lain. Stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. *Distress* menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja seseorang. Gejala-gejala *distress* melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh *distress*

antara lain adalah: gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum, SS (2009) dengan judul “Analisis pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan – keluarga dengan variabel stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Triaryati (2003) dengan judul “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work – Family Conflict* terhadap Absen dan *TurnOver*”, ditemukan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work-family conflict*. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres.

Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain (Smet,1994). Stres yang terjadi ditempat kerja merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi di lingkungan kerja dimana terjadi ketidak sesuaian antara harapan dan kenyataan. Tarupolo (2002) mendefinisikan stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Keenan dan Newton (1984) berpendapat bahwa stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan,

sehingga kondisi tersebut dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis.

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidak mampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain.

Penelitian Stewartz (1997) yang dilakukan pada istri bekerja diketahui bahwa istri yang bekerja *full time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran antara peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan wanita yang bekerja *part time*. Sering juga terjadi keletihan pada

wanita bekerja karena selain bekerja, wanita juga harus bertanggung jawab pada pengasuhan anak, sehingga ibu kurang waktu untuk beristirahat.

Berdasarkan uraian di atas, pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat pada wanita yang bekerja. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami dan kebutuhan ekonomi keluarga, serta disisi lain, wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan seorang ibu. Sebagai contoh karyawati yang meniti karir dari bawah karena memiliki prestasi menonjol mendapat promosi ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi namun dengan tekanan kerja dan tanggung jawab yang lebih berat, kemudian timbullah konflik dalam diri karyawati tersebut, apakah dia harus menerima jabatan yang baru dengan resiko kehilangan waktunya mengatur kehidupan rumah tangga dan berkumpul dengan keluarga ataupun menolak jabatan tersebut dengan alasan agar lebih mudah mengurus kehidupan rumah tangganya. Pada akhirnya ketidakmampuan wanita dalam mengelola konflik yang dihadapi dapat menyebabkan berbagai persoalan salah satunya yaitu tekanan atau stres kerja.

Adapun stres kerja yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres kerja tersebut. Maka diperlukan suatu kajian yang membahas tentang timbulnya stres kerja pada wanita yang berperan ganda.

Terkait dengan fenomena di atas maka muncul permasalahan, apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja? Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres kerja pada wanita Bekerja
2. Mengetahui Besarnya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.
3. Mengetahui Tingkat stres kerja pada wanita bekerja
4. Mengetahui Tingkat konflik peran ganda pada wanita bekerja

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi untuk mengetahui stres kerja para karyawannya, serta pentingnya memahami stres kerja yang terjadi dikalangan buruh pabrik wanita dalam menjalankan tugas atau kewajiban, sehingga pihak instansi dapat memberikan upaya untuk mengantisipasi dan menangani terjadinya stres kerja yang dialami oleh para buruh pabrik wanita agar dapat bekerja dan menjalankan fungsi perannya dilingkungan pekerjaan maupun lingkungan sekitar.

2. Bagi Buruh Wanita

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada buruh wanita khususnya mengenai hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja, sehingga buruh wanita mampu mengendalikan konflik peran ganda yang dialami serta mengurangi stres kerja dan menyeimbangkan kedua perannya dengan baik.

3. Bagi Pembaca

Penelitian yang dilakukan ini di ekspektasikan dapat memberi sumbangan ilmiah dalam bidang studi Psikologi dan sebagai bahan pertimbangan untuk bacaan atau referensi bagi semua pihak. Khususnya bagi Fakultas Psikologi merupakan sumbangan teoritis dalam bidang Psikologi industri mengenai Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres kerja pada wanita bekerja.