

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekarang ini banyak wanita yang bekerja baik di perusahaan ataupun usaha lokal. Motivasinya pun beragam ada yang bekerja demi membantu perekonomian keluarga, mengisi waktu luang daripada menganggur, memanfaatkan hasil dari pendidikan semasa di bangku kuliah dan alasan lain yang melatarbelakangi wanita memilih untuk bekerja. Memang tidak ada salahnya jika seorang wanita bekerja walaupun masyarakat Indonesia, khususnya Jawa, yang memiliki stigma bahwa wanita tugas utamanya adalah mengurus rumah tangga bukan bekerja di kantor. Menurut Rizal dan Suryaningtyas (2011) konsep dalam budaya Jawa, wilayah kegiatan istri adalah hanya dapur untuk memenuhi kebutuhan pangan keluarga, sumur untuk mencuci dan kasur untuk memenuhi kebutuhan biologis suami. Sedangkan untuk bekerja mencari uang itu urusan suami dan wanita berkewajiban untuk mengurus rumah dan keperluan anak serta suami. Namun sekarang telah terjadi pergeseran budaya yang mana kita lihat sekarang ini banyak wanita bekerja dan sudah menjadi hal yang wajar.

Fenomena ini dipertegas dari data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa jumlah wanita pekerja di Indonesia pada tahun 2015 berjumlah 74,4 juta orang. Padahal pada tahun 2011 baru berada di angka 48,44 juta orang. Hal ini menandakan bahwa dari tahun ke tahun jumlah pekerja wanita semakin meningkat sangat signifikan. Bahkan kemampuan atau *skill* wanita dalam

bekerja tidak kalah dari kaum pria. Banyak kita lihat sekarang toko maupun swalayan hingga perusahaan yang membutuhkan karyawati ketimbang pegawai pria. Inilah yang menyebabkan wanita semakin besar keinginannya untuk bekerja karena kesempatan kerja yang terbuka lebar.

Tetapi akan timbul permasalahan jika wanita bekerja tersebut sudah berkeluarga dan menjadi seorang istri. Tentu dia memiliki dua tanggung jawab besar, selain harus bekerja seoptimal mungkin di kantor tetapi juga bertanggung jawab dalam mengurus keperluan suami dan atau anak- anaknya. Dua tanggung jawab inilah yang menimbulkan konflik peran ganda/ kerja-keluarga (*work family-conflict*). Dimana salah satu peran mengharuskan individu untuk lebih dominan disitu dan memminoritaskan peran yang lain. Salah satu contoh kasus mengenai permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Seorang ibu rumah tangga berinisial DMA berusia 28 tahun dan belum memiliki anak, bekerja pada sebuah lembaga perkreditan rakyat. Subjek telah bekerja selama kurang lebih dua tahun sebagai operasional. Bagian operasional ini tugasnya memeriksa hasil input pembayaran yang dilakukan kasir. Selain itu juga bertugas untuk membuat berkas pengikatan perjanjian kepada nasabah yang ingin meminjam dana. Secara operasional, subjek bekerja dari pukul 08.00-16.00 akan tetapi karna apa yang terjadi di lapangan sering kali membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikannya yang menyebabkan *overtime*, maka dari itu subjek baru bisa pulang dan sampai ke rumah sekitar pukul 19.30. Tentu saja dengan keadaan tersebut, subjek mengaku waktu di rumah hanya sedikit dan banyak pekerjaan rumah yang terbengkalai. Hal ini menjadi suatu tekanan

tersendiri bagi subjek karena suami mempertanyakan tugas istri di rumah yang belum dikerjakan seperti membereskan rumah, mencuci, dan memasak. Akibatnya subjek harus melakukan tugasnya dirumah sebagai istri padahal subjek mengaku dengan bekerja di kantor itu membuat tenaganya terkuras habis. Sehingga seringkali subjek menelantarkan pekerjaan rumahnya dan memilih untuk beristirahat. Dampak lain yang dialami subjek yaitu mendapat teguran dari atasan di kantornya karena subjek tidak masuk kerja. Walaupun saat itu tanggal merah tetapi kantor mewajibkan karyawannya untuk tetap bekerja. Subjek beralasan ingin membereskan pekerjaan rumah yang telah ditinggalkan dan ingin memiliki waktu lebih lama bersama suami tetapi hal itu tidak cukup kuat untuk meyakinkan atasannya karena beliau menuntut profesionalitas karyawannya dalam bekerja.

Hal di atas juga di alami oleh U. R. seorang ibu rumah tangga yang juga bekerja selama puluhan tahun sebagai guru Sekolah Menengah Pertama di Sukoharjo. Ketika pertama kali subjek bekerja, subjek merasa tertekan karena jarak antara sekolah dan rumahnya cukup jauh sehingga waktu untuk anak-anak dan suaminya menjadi sedikit. Hal ini sempat membuat subjek merasa tertekan karena merasa telah menomerduakan keluarganya. Tetapi setelah sekian lama bekerja, subjek mulai bisa mengatasi masalah tersebut dibantu dengan dukungan suami.

Contoh kasus di atas adalah salah satu contoh kasus wanita yang mengalami keadaan dimana subjek menjalani kehidupan sebagai ibu rumah tangga dan berusaha untuk tetap professional dalam pekerjaannya. Meskipun kesulitan, subjek tetap bekerja demi memenuhi kebutuhannya.

Wanita karier, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, yaitu sebagai karyawan suatu perusahaan/ industri/ institusi dan sebagai seorang istri yang mengurus keperluan rumah tangga. 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 mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karier yang potensial mengalami konflik peran ganda pun diharapkan mencapai kinerja seperti yang dituntut perusahaannya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict* (konflik kerja-keluarga). Pada beberapa penelitian terdahulu, analisis dilakukan antara lain pada pengaruh konflik kerja-keluarga pada wanita karier terhadap kepuasan (Susanto, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Aini (2002) menemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif pada konflik pekerjaan, yang berarti bahwa terjadinya konflik keluarga akan mendorong terjadinya konflik pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja. Selain mengurangi tingkat kepuasan kerja, didapatkan pula dampak lain dari konflik kerja-keluarga mengacu pada hasil penelitian Murtiningrum (2005), yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan keluarga dengan variabel stres kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Cinnamon dan Rich (Almasitoh 2011), menunjukkan bahwa ibu yang bekerja ternyata lebih sering

mengalami konflik dan permasalahan, serta lebih menekankan pentingnya permasalahan keluarga dibandingkan pekerjaan, ketika keluarga sebagai dominan yang paling penting bagi kebanyakan wanita.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak efek negatif yang terjadi apabila wanita yang berumah tangga menjalani dua peran sekaligus, sebagai ibu rumah tangga dan bekerja. Akan tetapi bila kita lihat fenomena yang terjadi sekarang ini justru semakin banyak wanita yang berumah tangga juga bekerja bahkan hingga puluhan tahun. Walaupun tidak sedikit wanita yang memutuskan untuk berhenti bekerja setelah menikah atau ketika memiliki anak. Inilah yang menarik untuk diteliti agar dapat memahami bagaimana cara wanita yang mampu menjalani dua peran tersebut sekaligus dalam menghadapi masalah yang dihadapinya.

Menjalani dua peran yang membutuhkan tanggung jawab besar sekaligus pasti akan menimbulkan suatu permasalahan bagi individu tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan permasalahan yang sedang dihadapi. Setiap manusia memiliki permasalahan yang berbeda-beda dan cara beradaptasi yang berbeda pula. Cara manusia dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan masalah atau stimulus yang dihadapinya dan berfungsi untuk mengendalikan emosinya disebut *coping* menurut Costa, dkk dalam (Cucuani, 2013). Karena *coping* terdiri dari berbagai cara, maka biasa disebut strategi *coping*. Selain itu, *coping* juga merupakan suatu upaya untuk meminimalkan situasi negative yang dialami seseorang meliputi segala usaha yang dilakukan secara sadar untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan

menurut Cucuani (2013). Strategi *coping* ini bermacam-macam jenisnya dan sangat bermanfaat untuk manusia dalam menghadapi permasalahan hidup yang dialami oleh mereka. Setiap manusia memiliki strategi koping yang berbeda-beda tergantung dari kognisi dan tipe kepribadian individu.

Berdasarkan berbagai masalah diatas muncul pertanyaan “**bagaimana strategi koping wanita dalam menghadapi konflik peran ganda?**”

B. Tujuan Penelitian

Memahami strategi koping yang dilakukan wanita dalam menghadapi konflik peran ganda.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan memberikan informasi sebagai kajian teoritis khususnya untuk kajian yang termasuk dalam bidang psikologi sosial khususnya mengenai strategi koping dan konflik peran ganda wanita.

2. Manfaat praktis

a. Wanita bekerja

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi kepada ibu rumah tangga yang bekerja untuk menggunakan strategi koping seperti apa yang dirasa pas untuk situasi dan kondisi yang mereka alami. Selain itu juga

sebagai referensi bagi ibu rumah tangga yang bekerja agar mempelajari pengalaman-pengalaman dari ibu rumah tangga lain.

b. Suami

Bagi suami yang memiliki istri bekerja bisa mengetahui bagaimana keadaan psikologis dan situasi istri dalam menjalani dua peran dan bisa menyikapi istrinya dengan baik dan bijak.