

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Segala fasilitas dan kemudahan yang disajikan di zaman modern seperti dewasa ini, menuntut setiap manusia untuk memenuhi segala kebutuhan ekonominya. Dorongan ekonomi ini muncul karena manusia ingin memuaskan segala kebutuhannya, baik untuk masa kini maupun untuk masa depan. Hal ini yang kemudian membuat manusia berkeinginan untuk menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi khususnya profesi, yang mana hal tersebut diharapkan dapat membantu mereka dalam mencari pekerjaan di masa yang akan datang, guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Seperti yang dikemukakan oleh Soeharto dan Kuncoro (2015), bahwa tingginya peningkatan penduduk wanita yang bekerja disamping karena semakin terbukanya kesempatan bekerja, diduga karena dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan.

Kemudian selain itu, kemajuansistem pendidikan di Indonesia yang tidak lagi memandang gender dalam meraih prestasi belajar,juga telah menyebabkanminat belajar yang tinggi bagi kaum wanita di Indonesia. Hal ini yang kemudian berdampak pula pada peningkatan jumlah kaum wanita dalam memasuki pasar tenaga kerja. Seperti data yang terdapat dalam ILO pada Februari (2014), bahwa presentase partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia beradapadaangka 53,4 persen, meningkat cukup jauh bila

dibandingkan dengan data di tahun 2003 dimana presentase partisipasi angkatan kerja wanita berada pada angka 43,5 persen. Dan data yang tertulis pada tahun 2012, menunjukkan bahwa dari angka 112 juta jumlah pekerja di Indonesia, 43 juta diantaranya merupakan tenaga kerja wanita (ILO, 2014).

Fenomena wanita pekerja atau wanita karier kini sudah sangat banyak terjadi dan tentunya tak lepas dari suatu konflik dalam diri sang wanita karier. Pasalnya, pekerjaan yang dilakukan oleh wanita pekerja atau wanita karier bukanlah sekedar pekerjaan yang bersifat sampingan dan pasif. Melainkan pekerjaan yang bersifat profesi, dimana pekerjaan tersebut sangat menuntut waktu yang harus dikorbankan oleh wanita karier. Wanita karier tersebut terdiri atas wanita dengan status belum menikah, dan sudah menikah, bahkan tak sedikit juga dari mereka yang sudah memiliki anak. Namun demikian, wanita karier yang sudah memiliki keluarga masih sangat erat hubungannya dengan peran tradisional mereka sebagai ibu rumah tangga. Dimana wanita yang sudah berkeluarga memiliki kewajiban untuk mengurus kebutuhan suami, anak, dan kebutuhan rumah tangga lainnya.

Masalah tersebut muncul dari keadaan dimana seorang wanita yang bekerja dengan status sudah menikah dan memiliki anak dituntut untuk dapat membagi waktunya dengan baik antara kewajiban yang harus dilakukan ketika berada di rumah maupun ketika berada di tempat kerja. Ketika berada di rumah, wanita karier berperan sebagai istri bagi sang suami dan berperan sebagai ibu bagi anak-anaknya. Sedangkan ketika berada di tempat kerja, wanita karier memiliki peran sebagai seorang pekerja yang harus

menyelesaian kewajiban dan tanggungjawabnya sesuai dengan jabatan yang mereka sandang. Konflik yang muncul itu biasa disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Hidayati, 2015), bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah ketidakseimbangan yang terjadi di dalam lingkungan keluarga dan pekerjaan.

Dari pemaparan di atas, dapat dikatakan bahwa salah satu manfaat dari seorang wanita yang sudah berkeluarga dan memutuskan tetap bekerja adalah untuk membantu perekonomian dalam keluarga. Hal ini sesuai dengan data awal yang diperoleh oleh peneliti. Dimana peneliti mewawancarai seorang wanita karier berusia ± 29 tahun, yang berprofesi sebagai seorang dokter. Hasil dari wawancara tersebut mendapatkan data bahwa sang wanita karier memang benar adanya bahwa dalam memilih keputusan untuk bekerja adalah untuk membantu perekonomian dalam keluarga, meskipun sudah memiliki suami yang juga sudah bekerja dan berpenghasilan. Berikut adalah kutipan dari hasil wawancara tersebut :

“... jadi saya bekerja untuk saya dan anak-anak saya. Kadang juga untuk bantu orang tua saya juga sesekali. Selain itu juga saya bekerja agar dapat membantu suami melunasi tagihan bank.” (S3/W/29).

Kemudian selain itu, peneliti juga mendapatkan data bahwasanya alasan sang wanita karier untuk tetap bekerja adalah benar adanya untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka yaitu untuk meningkatkan identitas diri mereka, seperti yang diaktakan oleh subjek berikut ini :

“Alasan saya memutuskan untuk tetap bekerja meskipun suami saya sudah berpenghasilan adalah karena saya ingin tetap berkarya, karena profesi saya adalah sebuah amanah bagi saya, begitu mbak.” (S3/W29).

Selain hal tersebut, data awal yang didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa konflik yang dialami oleh wanita karier yang sudah berkeluarga adalah ketika mereka tidak dapat hadir di dalam keluarganya terutama dalam memenuhi kebutuhan psikologis sang anak. Hasil wawancara yang didapat yaitu sebagai berikut :

“...saya khawatir karena nggak bisa ngawasin mereka sendiri. Kadang kebiasaan yang sudah saya bentuk untuk anak-anak jadi gagal karna saat saya tidak sama mereka, mereka di loss sama yang di rumah.” (S3/W/29).

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Hermayanti (2014), bahwa salah satu aspek konflik yang ada dalam peran ganda pada wanita karier yaitu *time based conflict* (konflik dasar), yang berarti konflik yang disebabkan karena waktu. Maksudnya adalah waktu yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu peran, harus terbagi dengan waktu yang dihabiskan dalam melakukan peran yang lainnya. Sehingga menyebabkan peran yang lainnya tidak dapat dijalankan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyebab dari adanya konflik yang terjadi di dalam keluarga wanita karier adalah karena adanya peran ganda yang dialami oleh wanita karier, yaitu sebagai wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Disebutkan oleh Hermayanti (2014) bahwa terdapat faktor internal, faktor eksternal, dan faktor rasional yang ada

pada posisi peran ganda. Faktor internal muncul dari peran seorang ibu, misalnya seperti merasakan lelah secara psikis dan fisik akibat dari menjalankan kewajibannya mengurus keluarga dan bekerja di kantor.

Kemudian faktor eksternal, yaitu masalah yang disebabkan dari tidak adanya peran suami pada istri yang bekerja, atau tidak adanya dukungan dari keluarga yang diberikan untuk wanita karier tersebut. Sedangkan dukungan dari keluarga sangat penting diberikan pada wanita karier, guna untuk menunjang kebutuhan psikologisnya. Dan yang terakhir adalah faktor relasional, yaitu faktor yang muncul akibat berkurangnya waktu untuk keluarga karena kesibukan suami dan istri yang bekerja. Hal ini yang kemudian menimbulkan perasaan bersalah bagi wanita karier karena tidak terpenuhinya kebutuhan akan kehadiran dirinya di dalam keluarga.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mendeskripsikan mengenai konflik keluarga yang terjadi pada wanita karier.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan informasi ilmiah dalam bidang Psikologi Sosial, khususnya yang

berhubungan dengan masalah konflik keluarga yang dialami oleh wanita karier.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Informan

Secara khusus, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi wanita karier yang sudah berkeluarga. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi subjek yang bersangkutan dengan konflik, khususnya konflik yang dialami oleh wanita (istri) yang bekerja di dalam keluarga.

b. Bagi Peneliti Lain

Manfaat yang dapat diperoleh bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menggali data yang lebih dalam sesuai dengan data yang didapat dari peneliti sebelumnya.