

KONFLIK KELUARGA PADA WANITA KARIER



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

PUTRI YULIA NUGRAHANINGTYAS

F100150125

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN
KONFLIK KELUARGA PADA WANITA KARIER

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

PUTRI YULIA NUGRAHANINGTYAS

F100150125

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
pembimbing



Taufik Kasturi, Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

KONFLIK KELUARGA PADA WANITA KARIER

OLEH

PUTRI YULIA NUGRAHANINGTYAS

F 100150125

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari, Kamis 09 Mei 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Taufik Kasturi, M. Si., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Dr. Daliman, SU
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan,



(Susatyo Yuwono., S.Psi., M.Si., Psikolog)

NIK.838/0624067301

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa publikasi ilmiah ini tidak pernah terdapat karya yang pernah diajukan oleh peneliti lain guna mendapatkan gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain. Menurut sepengetahuan saya, dalam naskah publikasi ini tidak terdapat pendapat dari orang lain yang ditulis kecuali menyertakan kutipan.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipertanggungjawabkan apabila terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya.

Surakarta, 03 Mei 2019

Penulis,



PUTRI YULIA NUGRAHANINGTYAS

F100150125

KONFLIK KELUARGA PADA WANITA KARIER

Abstrak

Segala fasilitas dan kemudahan yang disajikan di zaman modern seperti dewasa ini, menuntut setiap manusia untuk memenuhi segala kebutuhannya. Semua tuntutan tersebut kemudian mendorong manusia untuk bekerja, tak terkecuali bagi wanita. Wanita yang bekerja tentunya sudah banyak dijumpai. Namun bagaimana dengan wanita yang bekerja namun juga harus berperan sebagai seorang ibu rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dari konflik keluarga yang dialami oleh wanita karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-fenomenologis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode wawancara semi terstruktur yang dilakukan kepada informan penelitian. Pemilihan informan penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Informan penelitian terdiri dari 4 orang wanita dengan kriteria wanita pekerja atau wanita karier yang sudah menikah dan memiliki anak, serta dalam pekerjaannya memiliki jabatan yang tinggi. Teknik yang digunakan dalam keabsahan data menggunakan teknik *member check*. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa konflik yang dialami oleh wanita karier terdapat pada peran ganda yang harus dijalankan, yaitu sebagai wanita pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut kemudian mengakibatkan adanya konflik yang dialami oleh wanita karier di dalam keluarganya. Konflik yang timbul dari keluarga wanita karier berasal dari luar diri wanita karier, yaitu berasal dari keluarga berupa tidak adanya dukungan dari suami dan anak, sedangkan konflik yang lain berasal dari dalam diri wanita karier sendiri yang disebabkan karena adanya ketidakseimbangan peran ganda yang harus dijalaninya.

Kata Kunci : konflik, wanita karier, peran ganda

Abstract

All facilities and conveniences presented in modern times like today, require every human being to fulfill all of his economic needs. All these demands then encourage people to work, including women. Women who work certainly have been found. But what about women who work but also have to act as a housewife. This study aims to determine the description of family conflicts experienced by career women. This study uses a qualitative-phenomenological approach. The data collection technique in this study is using a semi-structured interview method conducted to research informants. The selection of research informants was done using the snowball sampling technique. The research informants consisted of 4 women with the criteria of a working woman or a kerier woman who was married and had children, and in his job had a high position. The technique used in the validity of the data uses the member check technique. The results of this study illustrate that the conflicts experienced by career women are in the dual role that must be carried out, namely as working women and as housewives. This then

resulted in conflicts experienced by career women in their families. Conflicts arising from the careers of family women come from outside of career women, namely from families in the form of lack of support from husbands and children, while other conflicts originate from within their own career women due to the multiple role imbalances that must be lived.

Keywords: conflict, career woman, double role

1. PENDAHULUAN

Data yang terdapat dalam ILO pada Februari (2014), mengenai presentase partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia menunjukkan bahwa partisipan tenaga kerja wanita berada pada angka 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. Kemudian data yang tertulis pada tahun 2012, menunjukkan bahwa dari angka 112 juta jumlah pekerja di Indonesia, 43 juta diantaranya merupakan tenaga kerja wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa minat kerja oleh kaum wanita dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan. Fenomena wanita pekerja ini disebut dengan wanita karier. Fenomena tersebut dapat terjadi dikarenakan semakin mudahnya segala fasilitas dan kemudahan yang disajikan di zaman modern seperti dewasa ini, yang kemudian menuntut setiap manusia untuk memenuhi segala kebutuhan ekonominya, tak terkecuali bagi wanita karier. Dorongan ekonomi ini muncul karena manusia ingin memuaskan segala kebutuhannya, baik untuk masa kini maupun untuk masa depan. Hal ini sesuai dengan data awal yang didapatkan oleh peneliti dari seorang informan penelitian, yang merupakan seorang wanita karier berusia 29 tahun dan berprofesi sebagai dokter. Dari hasil wawancara, menunjukkan fakta bahwa faktor utama informan memutuskan untuk bekerja meski sudah berkeluarga ialah karena ingin menunjang kebutuhan ekonomi di dalam keluarga. Hal ini yang kemudian membuat wanita karier berkeinginan untuk menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi khususnya di bidang 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.

Selain itu, kemajuan sistem pendidikan di Indonesia yang tidak lagi memandang gender dalam meraih prestasi belajar juga telah menyebabkan minat belajar yang tinggi bagi para wanita di Indonesia. Hal ini yang kemudian berdampak pula pada peningkatan jumlah tenaga kerja wanita. Fenomena wanita karier ini berasal dari berbagai kalangan, tak terkecuali bagi wanita yang sudah berkeluarga. 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 menyelesaikan 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 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 ibu rumah tangga dan sebagai wanita pekerja. 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 psikologis dalam menjalankan peran gandanya. 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.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-fenomenologi. Disampaikan oleh Yusuf (2017), bahwa pendekatan kualitatif digunakan apabila ingin melihat dan mengungkapkan suatu keadaan maupun suatu objek dalam konteksnya; menemukan suatu makna (*meaning*) atau pembahasan yang mendalam tentang permasalahan yang dihadapi. Kemudian dijelaskan oleh (Nailaufar & Kristiana, 2017) bahwa fenomenologi dalam penelitian psikologi adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang dialami oleh individu dalam kehidupan sehari-hari. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode wawancara semi terstruktur yang dilakukan kepada informan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik keluarga yang terjadi pada wanita karier ada yang berasal dari dalam diri wanita karier, dan ada pula yang berasal dari luar diri wanita karier. Konflik yang berasal dari dalam diri wanita karier yaitu berupa perasaan bersalah yang ada pada dirinya. Perasaan bersalah tersebut muncul akibat tidak dapat terpenuhinya peran wanita karier dalam menjalankan kewajiban sebagai istri bagi suami, maupun sebagai ibu bagi anak-anaknya. Seperti yang disampaikan oleh Handayani, Afiatin,

Adiyanti, dan Himam (2015) yang menyebutkan tentang faktor yang terdapat dalam konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yaitu terdiri atas pemahaman terhadap peran wanita. Wanita karier akan merasa bersalah karena tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban mereka sebagai ibu rumah tangga seutuhnya, yang seharusnya semua waktunya tercurahkan untuk keluarga, namun harus terbagi dengan peran yang harus dijalankan di tempat kerja. Kemudian, konflik yang muncul dari luar diri wanita karier yaitu berasal dari suami dan anak. Dimana dari suami dan anak akan merasa tidak nyaman atas ketidakhadiran wanita karier ini sebagai sosok istri dan juga ibu bagi mereka. Suami akan merasakan ketidakhadiran sosok istri, dan akan mengambil alih tugas istri dalam merawat anak-anak dan pekerjaan ibu rumah tangga lainnya. Sedangkan anak akan merasa sedih, bahkan merasa tidak dekat dengan sosok ibu akibat dari ketidakhadiran sosok ibu dalam keseharian mereka. Hal ini dikarenakan kasih sayang serta perhatian yang harusnya datang dari seorang ibu tidak didapatkan oleh anak, yang justru anak dapatkan dari sosok lain seperti ayah, nenek, kerabat terdekat, atau bahkan dari orang lain yang mengasuh anak. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Frone, Russell dan Cooper (1992) tentang indikator yang terdapat dapat konflik pekerjaan-keluarga yaitu adanya tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan adanya campur tangan pekerjaan.

Sementara itu, dari hasil penelitian untuk wanita karier dengan pekerjaan yang tidak membutuhkan jam kerja panjang, menunjukkan bahwa lebih sedikit mengalami konflik dalam keluarganya. Sebaliknya, wanita dengan tuntutan jam kerja yang tinggi maka akan menyebabkan tingginya resiko konflik yang muncul dalam keluarga. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Prawitasari, Purwanto, dan Yuwono (2007), bahwa tuntutan jam kerja yang tinggi akan memunculkan konflik dalam keluarga akibat adanya tuntutan peran dari keluarga. Dari hasil penelitian, selain didapatkan fakta tentang penyebab konflik yang terjadi pada wanita karier, didapatkan pula fakta tentang hal-hal yang dapat mengurangi konflik. Yang pertama adalah dukungan yang diberikan oleh suami terbukti akan

mengurangi resiko konflik keluarga yang dialami oleh wanita karier. Hal ini ditunjukkan oleh data yang diperoleh dari keempat informan penelitian yang mengatakan bahwa dukungan suami sangat mempengaruhi tidak terjadinya konflik dalam keluarga. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Ford (2007) yang menyampaikan bahwa dukungan suami yang diberikan pada wanita karier sangat berpengaruh terhadap konflik yang akan terjadi di dalam keluarga. Subjek AS yang bekerja sebagai dokter *internship* dan pengusaha, mengatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh suami akan sangat mengurangi konflik yang ada pada dirinya. Dukungan yang diberikan oleh suami subjek AS bahkan hanya berupa sikap toleransi terhadap profesi subjek yang banyak menyita waktu bersama keluarga. Selain itu, dari data yang diperoleh dari keempat informan penelitian, menunjukkan fakta bahwa komunikasi yang sehat yang dijalin antara subjek dengan suami dan anak, akan mengurangi resiko terjadinya konflik. Keempat subjek yaitu AS, WW, ISR, dan UH mengatakan bahwa untuk menghindari konflik, perlu adanya komunikasi yang baik yang terjalin antara mereka dengan suami serta anak mereka. Demikian pula pada situasi dimana konflik yang muncul sudah terjadi, maka keempat subjek mengatakan bahwa jalan keluar yang dipilih untuk menyelesaikan konflik yaitu dengan cara membicarakan permasalahan yang terjadi pada pasangan mereka.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga pada wanita karier dapat terjadi akibat dari 2 hal. Yang pertama adalah adanya konflik dalam diri wanita karier karena ketidakhadiran penuh dari salah satu peran yang harus dilakukan oleh wanita karier, yaitu peran sebagai istri dan ibu. Dan yang kedua konflik dari luar diri wanita karier yaitu tidak adanya dukungan yang diberikan oleh suami. Konflik keluarga yang dialami oleh wanita karier lebih mengarah pada peran yang tidak terpenuhi sebagai ibu rumah tangga. Tidak terpenuhinya peran wanita karier tersebut diakibatkan dari jam kerja wanita karier yang menuntut waktu yang panjang di tempat kerja. Tuntutan jam kerja serta peran wanita karier dalam pekerjaannya merupakan salah satu faktor

penyebab konflik dapat terjadi dalam keluarga wanita karier. Dalam penelitian, membuktikan bahwa jam kerja yang padat serta status profesi yang tinggi, akan membuat konflik yang terjadi dalam keluarga wanita karier sering terjadi. Namun demikian, dalam penelitian juga didapatkan fakta bahwa adanya dukungan dari suami, serta adanya toleransi dari anak, akan membuat wanita karier merasa lebih bahagia dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). United States of America: Pearson Education Inc.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Frone et al. (1992). Model of the antecedent and work conflict.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karier yang berkeluarga di kota samarinda. *Jurnal Psikologi* , 269-278.
- Hidayati, F. N. (2015). Hubungan antara self compassion dengan work family conflict. *Journal Psikologi Undip* , 183-189.
- Nailaufar, U., & Kritiana, I. F. (2017). Pengalamam menjalani kehidupan berkeluarga bagi individu yang menikah di usia muda. *Jurnal Undip Empati* , 233-244.
- Prawitasari, K.A, Purwanto, Y., Yuwono, S. (2007). Hubungan work-family conflict dengan kepuasan kerja pada karyawati berperan jens kelamin androgini di pt. tiga putera abadi perkasa cabang purbalingga. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi* (IX), 3.
- Soeharto, T,N., & Kuncoro, M. W. (2015). Dukungan suami dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 207-216.
- Yusuf, M. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, & penelitian gabungan*. Jakarta: KENCANA.