BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki banyak tenaga kerja di berbagai bidang pekerjaan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Setiap tahun, jumlah tenaga kerja semakin bertambah yang diikuti dengan jumlah penurunan angka pengangguran. Jumlah angkatan kerja per Februari 2019 (Badan Pusat Statistik, 2019) telah mencapai 136,18 juta orang, yang diikuti dengan penurunan tingkat pengangguran dari 5,13% menjadi 5,01% per Februari 2019. BPS di Surabaya pada Agustus 2017 memberikan data peningkatan angkatan kerja dari 66,10% menjadi 66,36%, yang diikuti dengan turunnya tingkat pengangguran dari 7,01% menjadi 5,98% (Badan Pusat Statistik, 2017).

Surabaya termasuk dalam kota yang identik dengan metropolis dengan jumlah penduduk yang banyak dan berbagai fasilitas modern dan lengkap, sehingga hal ini menjadi salah satu alasan mengapa penelitian dilakukan di Surabaya. Data BPS pada tahun 2017 membuktikan bahwa lebih dari setengah masyarakat Surabaya telah bekerja. Jumlah angkatan kerja perempuan pada Februari 2017 mencapai 55,04% dan terus meningkat hingga 55,50% pada Februari 2019 (Badan Pusat Statistik, 2019). Jumlah angkatan kerja tersebut memiliki sumbangsih dari laki-laki maupun perempuan. Meskipun laki-laki lebih banyak memiliki sumbangsih sebesar 83,18% (Badan Pusat Statistik, 2019), namun keterlibatan perempuan dalam dunia kerja juga terus meningkat. Peningkatan tenaga kerja ini memberikan dampak yang positif bagi perekonomian negara.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa meskipun laki-laki yang bekerja berjumlah lebih banyak, namun beban yang ditanggung oleh wanita yang bekerja juga lebih banyak, khususnya pada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak atau ibu bekerja. Masalah paling pokok saat ini adalah mengenai peran ibu dalam pekerjaan, dimana ada perubahan signifikan dalam partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, dari 22% pada tahun 1940-an menjadi 57% pada 1990-an (Shimoni & Baxter, 2005). Shimoni dan Baxter (2005) juga memperkuat bahwa peningkatan ini terjadi di kalangan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak prasekolah.

Anoraga (2009; Anwar & Fauziah, 2019) juga menyebutkan bahwa banyak kemajuan yang terjadi pada sektor kehidupan, salah yaitu semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja.

Buzzanell, Meisenbach, Remke, Liu, Bowers, & Conn (2005) menjelaskan bahwa ibu yang bekerja dengan baik adalah mereka yang dapat membuat peraturan berkualitas untuk anak; berbagi tugas dengan pasangan dalam merawat dan memantau anak; bekerja sekaligus menjadi ibu dengan senang hati dan memberikan yang terbaik pada kehidupan keluarga dan pekerjaan. Penjelasan ini dapat dipersingkat bahwa ibu bekerja adalah mereka yang dapat mengasuh anak, meskipun harus membagi tugasnya dengan pasangan dan melakukan pekerjaan dengan senang hati. Dalam hal ini, ibu yang bekerja memiliki dua tugas utama, yaitu bekerja di rumah dan di tempat kerja. Namun, pada kenyataannya seringkali ibu yang bekerja menghabiskan banyak waktu di tempat kerja sehingga jarang memiliki waktu dengan keluarga. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu C pada tanggal 3 Maret 2020.

“ ... jam kantor tiap Senin-Jumat jam 07.30-16.00, kalau Sabtu-Minggu tidak ada jaga kantor tapi jarang banget kadang kalau dipanggil kantor ya langsung ke kantor. Selain itu, saya juga ada praktek hari Senin-Sabtu jam 17.00-21.00. Saya off kalau misalnya habis jaga 24 jam besoknya dikasih libur sehari, besoknya jaga lagi. Sehari-harinya saya vaksinasi dan pemeriksaan pasien, kadang turun lapangan ke kapal-kapal juga untuk nge-check. Akhir-akhir ini juga menghadiri rapat karena virus corona ini menjadi kasus ketakutan pemandu kapal. Biasanya saya juga menghadiri rapat ketemu Pelindo, Polres, Bea cukai juga ... ”

(Ibu C, 3 Maret 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu C, beliau merupakan seorang dokter PNS (pegawai negeri sipil). Beliau juga pegawai yang cukup aktif, sehingga banyak waktu dihabiskan di luar kantor untuk menghadiri rapat dengan beberapa orang penting seperti Pelindo, Polres, dan Bea cukai. Jika berada di dalam kantor, Ibu C turun lapangan ke kapal-kapal untuk melakukan pengecekan, vaksinasi dan juga pemeriksaan pasien secara berkala. Ibu C menghabiskan waktu bersama keluarga ketika beliau mendapatkan jadwal *off* setelah sehari sebelumnya ada jadwal jaga 24 jam penuh. Ibu C juga meluangkan waktu untuk keluarganya setelah pulang kerja. Perlu diketahui bahwa ibu C tinggal bersama orang tuanya, namun orang tuanya juga memiliki jam kerja yang hampir sama dengan Ibu C.

Dalam menjalani hidup sehari-hari, karena tidak tinggal dengan suami, Ibu C membagi peran dengan asisten rumah tangganya.

Adapun wawancara yang dilakukan Ibu L pada tanggal 16 Maret 2020 adalah sebagai berikut:

“... jam kantor saya Senin-Jumat jam 05.30-17.00, kalau Sabtu jam 06.00-13.30. Kalau libur ngikutin kurikulum di sekolah. Waktu saya bangun, suami juga ikut bangun. Pas saya berangkat, anak-anak tak serahkan ke suami. Kalau suami kerja, anak ditiptikan ke day care. Sampai rumah ngemong, kasih makan, ngajak jalan-jalan, story telling anak-anak. Saya juga biasanya ajak anak-anak ke Indomaret tiap sabtu sore, atau ke taman kota, pasar pagi. Biasanya tinggal di Surabaya tapi karena virus corona ini anak tak taruh di Malang. Jadi saya Sabtu sore balik ke Malang, terus Minggu malem jam 21.00 balik ke Sidoarjo, besoknya kan kerja ... ”

(Ibu L, 16 Maret 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu L, waktu beliau banyak dihabiskan di sekolah karena beliau adalah seorang guru. Hari Senin hingga Sabtu sore digunakan untuk bekerja, sedangkan waktu untuk keluarga biasanya di hari Sabtu sore hingga Minggu malam. Sama seperti Ibu C, Ibu L juga meluangkan waktu untuk keluarganya setelah pulang kerja. Karena jadwal kerjanya yang padat, Ibu L juga tidak memiliki jadwal libur karena mengikuti kurikulum yang berlaku di sekolah. Dalam menjalani hari-harinya, Ibu L membagi peran dengan suaminya terlebih ketika beliau sudah berada di kantor.

Berdasarkan kedua hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa ibu bekerja memiliki peran dan tanggung jawabnya di dua tempat, yaitu di rumah dan juga di tempat kerja yang berdampak positif maupun negatif bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Dampak pada diri sendiri antara lain pada *wellbeing*-nya. Konsep psikologi positif membagi dua penjelasan mengenai *well-being* atau kesejahteraan, yaitu *psychological well-being* (PWB) dan *subjective well-being* (SWB). Kesejahteraan psikologis (PWB) didefinisikan sebagai keadaan individu yang dapat berfungsi secara positif, dimana kesejahteraan psikologis dapat diukur dengan menggunakan 6 dimensi, yaitu *self-acceptance*, *personal growth*, *purpose in life*, *positive relations with others*, *environmental mastery*, dan *autonomy* (Ryff & Keyes, 1995). Sementara itu, Diener (2011) berpendapat bahwa *subjective well-being* (SWB) dilihat dari standar penilaian kebahagiaan orang itu sendiri yang terus meningkat tergantung pada

pengalaman psikologis individu. Setiap individu memiliki kondisi *wellbeing* yang berbeda-beda, tergantung pengalaman hidup yang dijalani.

Dua dari delapan faktor yang mempengaruhi *well-being* menurut Hefferon & Boniwell (2011) menyebutkan bahwa anak dan pekerjaan dapat mempengaruhi *well-being* yang disebabkan karena anak yang belum mandiri. Selain itu, pekerjaan dipandang sebagai tempat individu untuk mengembangkan potensinya. Dua faktor tersebut menuntut ibu bekerja untuk mengoptimalkan dirinya sehingga tenaga dan pikiran yang diberikan oleh ibu yang bekerja terbagi menjadi dua dan hal ini memungkinkan terjadinya ketidakseimbangan antar dua dunia tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu C pada 25 Maret 2020.

“ ... satu minggu pasti diluangkan untuk libur. Biasanya pergi jalan-jalan, makan, les, mandi. Jadi seharian pegang anak. Kalau saya gak ada biasanya saya titipkan ke mbak di rumah. Ada saat tertentu di kantor suntuk atau konflik sama teman kantor, biasanya saya tinggal untuk jemput anak sekolah. Tapi habis gitu langsung balik lagi ke kantor.”

(Ibu C, 25 Maret 2020)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu C, 6 dari 7 hari yang dimiliki digunakan untuk bekerja, sedangkan 1 dari 7 hari baru diluangkan untuk anak. Selama beliau tidak di rumah, anak akan dititipkan ke asisten rumah tangga. Apabila Ibu C merasa suntuk karena ada konflik dengan teman kantor, Ibu C akan meninggalkan kantor dan bertemu anaknya sebentar kemudian kembali ke kantor. Dalam hal ini, Ibu C bisa mengatasi konflik perannya dengan menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan.

Selain itu, wawancara yang dilakukan Ibu L pada 16 Maret 2020 adalah sebagai berikut.

“ ... ya konflik batin aja. Di sekolah saya urus anak orang, tetapi di rumah anak ga keurus, nitip ke day care atau kalau saya belum pulang ya suami yang handle anak. Kalau saya kepikiran ya diikhlasin aja dan banyak doa.”

(Ibu L, 16 Maret 2020)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu L, beliau juga memikirkan anak ketika bekerja, dimana saat beliau tidak berada di rumah, anak dititipkan ke *day care* dan kadang bersama suami. Dalam hal ini, Ibu L belum bisa mengatasi konflik perannya karena anak yang jauh dari tempat

kerja. Hal ini tercetus sendiri dari ucapannya yang menyatakan bahwa ia mengalami konflik batin. Jika hal ini terus terjadi, bukannya tidak mungkin *well-beingnya* ikut terganggu.

Dari hasil kedua wawancara dapat disimpulkan bahwa terjadi ketidakseimbangan waktu antara keluarga dan tempat kerja yang dapat menimbulkan rasa bersalah dan konflik batin. Saat menjalani peran tersebut, ibu yang bekerja harus membagi tidak hanya waktunya tetapi pemikiran dan tenaganya secara seimbang. Oleh karena itu, banyak ibu melibatkan orang lain untuk membantunya, misalnya ibu berbagi tugas dengan suami dan/atau asisten rumah tangga dalam merawat anak dan mengurus rumah tangga. Menurut beberapa tokoh (Esther, dkk, 2016), konflik keluarga-ke-pekerjaan atau konflik pekerjaan-ke-keluarga yang tinggi menciptakan kemiskinan, masalah emosional, mental, kognitif, kesejahteraan psikologis, kinerja profesional yang kurang baik, dan kualitas hidup yang buruk. Penelitian ini menjelaskan bahwa konflik peran dapat mengganggu kesejahteraan psikologis individu. Ibu bekerja seringkali kelelahan dan menunjukkan rasa bersalah karena adanya persaingan atau konflik dari dalam diri maupun dengan lingkungan sekitar, yang disebut dengan konflik energi (Buzzanell, dkk, 2005). Adanya persaingan baik dari dalam diri maupun dengan lingkungan sekitar berpotensi mempengaruhi kesejahteraan ibu bekerja, membuat ibu rentan terhadap stres dan depresi. Padahal semestinya ibu bekerja dapat mengembangkan potensinya dan menjadi mandiri secara ekonomi. Adanya konflik peran yang dijalani justru menimbulkan emosi-emosi negatif yang dapat mengurangi kebahagiaan dan kepuasan hidup.

Pekerjaan dan keluarga dapat mengarahkan wanita pada konflik peran, khususnya mereka yang sudah menikah. (Buzzanell, dkk, 2005). Konflik kerja-keluarga maupun sebaliknya semakin banyak dijumpai sejak tahun 1980-an karena adanya peningkatan perempuan dalam angkatan kerja yang mengakibatkan tekanan pada ibu bekerja karena harus menggabungkan peran dan tanggung jawab keluarga dan peran kerja (Esther, Dizaho, Salleh, Abdullah, 2016). Konflik yang dialami ibu yang bekerja terjadi karena ada tuntutan baik di rumah maupun di tempat kerja. Harapan-harapan peran yang tidak konsisten menciptakan konflik peran bagi seseorang (Wexley & Yuki, 2005). Adanya konflik peran yang dialami ibu yang bekerja memberikan dampak yang negatif baik di rumah maupun di tempat kerja. Ketika di tempat kerja, ibu yang bekerja akan memikirkan anak di rumah sehingga tugas yang diberikan di tempat kerja dikerjakan dengan kurang optimal. Sedangkan ketika di rumah, ibu yang bekerja akan memikirkan tugas yang belum terselesaikan dari tempat

bekerja dan hal ini menimbulkan kegelisahan bahkan pertengkaran. Selain itu, ibu yang bekerja memiliki waktu yang sedikit atau terbatas untuk anak dan keluarga, ia seringkali tidak bisa melihat sendiri perkembangan anak sehingga menimbulkan kekecewaan rasa bersalah, dan kesedihan.

Perkembangan merupakan pola perubahan yang dimulai pada saat pembuahan dan berlanjut sepanjang rentang kehidupan (Santrock, 2013). Anak juga mengalami perkembangan, khususnya pada usia dini di mana pada masa itu anak mengalami perkembangan fisik, kognitif, dan sosio emosional yang pesat. Oleh karena itu, anak usia 0-5 tahun ini membutuhkan pengasuhan yang baik. Sebagai contoh, Piaget (dalam Santrock, 2013) menyebutkan bahwa usia 2-4 tahun merupakan usia dimana anak mulai mewakili dunia dengan simbol dan membentuk konsep, sedangkan 4-7 tahun ditandai dengan anak yang mulai menggunakan kognitifnya untuk berpikir dan mulai memberikan pertanyaan kepada orang dewasa. Hal ini didukung oleh Vygotsky (dalam Santrock, 2013) yang mengatakan bahwa anak-anak akan membangun pengetahuan melalui interaksi sosial yang tidak hanya digunakan untuk berkomunikasi, namun juga mencakup perencanaan, pembimbingan, dan pemantauan perilaku mereka sendiri. Selama proses perkembangan tersebut, anak membutuhkan orang dewasa untuk menilai perilaku mereka dimana hal ini sulit untuk dikuasai anak-anak sendirian (Santrock, 2013). Dengan demikian, usia 2-6 tahun merupakan masa dimana anak membentuk konsep dan menggunakan kognitifnya untuk berpikir. Pembentukan konsep tersebut dapat dicapai dengan baik apabila ada peran dari orang dewasa yang membimbing anak. Maka dari itu, orangtua sebagai orang terdekat anak berperan penting untuk membantu anak dalam mengembangkan kognitifnya.

Namun, ibu yang bekerja menghabiskan sebagian waktunya di tempat kerja sehingga pengasuhan pada anak mungkin saja kurang optimal, seringkali ibu sekedar mempercayakan perawatan dan pengasuhan pada orang lain yang belum tentu melakukannya dengan baik. Padahal peran ibu di sini sangat dibutuhkan bagi anak usia dini agar tugas-tugas perkembangan anak dapat tercapai dengan baik. Sekali lagi, tanggung jawab pada ibu yang bekerja yang dirasakan berat dapat berdampak negatif, baik bagi diri sendiri maupun bagi lingkungan sekitar. Menjalani dua peran bukanlah hal yang mudah. Ketika menjalani dua peran, hal itu juga akan menguras banyak energi sehingga menciptakan konflik yang menghasilkan *stress* dan kecemasan (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Semakin banyak peran yang dijalani individu, akan mengarah pada konflik peran yang berakibat negatif bagi kesejahteraan dan kinerja individu (Grant-Vallone &

Donaldson, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Fauziah (2019) mendapatkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis memiliki sumbangan efektif sebesar 44.9% terhadap konflik peran ganda, sisanya sebesar 55.1% dijelaskan oleh faktor lain. Individu dapat mencapai *well-being* yang baik apabila ia mampu menyeimbangkan peran yang dijalani. Hal ini sesuai dengan penelitian Anwar & Fauziah (2019), dimana kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran untuk memenuhi tuntutan peran akan memunculkan perasaan nyaman, semangat, dan bahagia pada individu.

Dari penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana konflik peran yang dialami pada ibu yang bekerja berkaitan dengan *well-being*nya. Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) melakukan penelitian kepada 94 karyawan di salah satu perusahaan di Jakarta dengan hasil kesejahteraan psikologis memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi perasaan puas ketika berpartisipasi dalam bekerja maka individu merasakan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menjelaskan bahwa partisipasi karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan *well-being* seseorang. Astuti & Indrawati (2017) melakukan penelitian kesejahteraan psikologis ditinjau dari status pekerjaan ibu pada siswa SMA di Semarang dengan hasil ibu bekerja lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis siswa dibandingkan dengan ibu tidak bekerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa kondisi ibu yang bekerja mungkin juga berdampak pada keluarga, salah satunya anak. Lumbangaol & Ratnaningsih (2018) melakukan penelitian pada 63 karyawan wartawati radio di Jawa Tengah dan Yogyakarta dengan hasil adanya hubungan negatif antara konflik peran dengan kesejahteraan psikologis, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis, begitupun sebaliknya. Beberapa penelitian sebelum ini memberikan pengertian bahwa peran ibu baik di tempat kerja maupun di keluarga sama-sama penting. Individu dapat mencapai *well-being* yang baik apabila ia mampu menyeimbangkan peran yang dijalani. Hal ini sesuai dengan penelitian Anwar dan Fauziah (2019), dimana kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran untuk memenuhi tuntutan peran akan memunculkan perasaan nyaman, semangat, dan bahagia sehingga dapat meningkatkan *well-being* pada individu.

Noor (2004) melakukan penelitian pada konflik peran dan *well-being* dengan menggunakan alat ukur *work-interfering-with-family* (WIF) *conflict* dan *family-interfering-with-work* (FIW) *conflict*. Penelitian tersebut dilakukan pada sampel 147 orang ibu bekerja di Inggris, mendapatkan hasil bahwa konflik keluarga ke pekerjaan (FIW) memiliki dampak yang lebih

signifikan bagi kesejahteraan ibu daripada konflik pekerjaan ke keluarga (WIF). Artinya, masalah rumah tangga mudah terbawa ke dalam pekerjaan dan mempengaruhi kondisi psikologis ibu selama bekerja. Berbeda dengan penelitian tersebut, peneliti ingin melihat secara umum ada tidaknya hubungan antara konflik peran, baik itu konflik pekerjaan ke keluarga maupun konflik keluarga ke pekerjaan, dengan *well-being* pada ibu bekerja khususnya pada mereka yang memiliki anak usia dini.

1.2 Batasan Masalah

Batasan-batasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan uji korelasi atau hubungan untuk mengukur variabel konflik peran dengan *well-being* pada ibu bekerja.
- b. Penelitian ini membatasi variabel konflik peran yang dilihat dari kedua arah, yaitu *work-to-family* dan *family-to-work conflict* berdasarkan alat ukur *The Work-Family Conflict Scale (WAFCS)* milik Haslam, Filus, Morawska, Sanders, dan Fletcher (2014).
- c. Penelitian ini membatasi variabel *well-being* pada kondisi *well-being* menyeluruh, yang mencakup aspek *subjective well-being* maupun *psychological well-being* berdasarkan alat ukur *Pemberton Happiness Index* milik Hervas dan Vazquez (2013).
- d. Partisipan dalam penelitian ini dibatasi pada ibu bekerja dengan memiliki jam kerja yang tetap dan memiliki anak yang berusia 2-6 tahun (usia dini) di Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: apakah ada hubungan antara konflik peran dan *well-being* pada ibu bekerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara konflik peran dengan *well-being* pada ibu bekerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dengan memberikan sumbangan bagi pengembangan teori terutama pada

bidang psikologi perkembangan dan psikologi positif mengenai konflik peran dan *well-being* pada ibu bekerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi ibu bekerja
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan ibu yang bekerja mendapatkan gambaran mengenai pentingnya menyeimbangkan peran yang dijalani sehingga dapat meningkatkan *well-being*nya.
- b. Bagi keluarga dari ibu bekerja
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan keluarga dapat lebih memahami peran yang dialami ibu bekerja sehingga dapat membantu ibu bekerja untuk menjalankan perannya.
- c. Bagi suami
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan suami dapat memahami sejauhmana dampak konflik peran bagi kesejahteraan istrinya sehingga nantinya dapat memberikan dukungan yang cukup pada ibu bekerja.
- d. Bagi institusi tempat ibu bekerja
Dengan adanya penelitian ini diharapkan institusi tempat ibu bekerja dapat lebih memahami peran yang ditanggung ibu bekerja sehingga nantinya jika diperlukan, dapat memberikan pendampingan atau pelatihan untuk lebih meningkatkan kesejahteraan ibu bekerja.
- e. Bagi peneliti selanjutnya
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi terkait dengan hubungan konflik peran dan *well-being* khususnya pada ibu bekerja.