

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era ini perekonomian masih menjadi masalah utama baik lingkup besar seperti negara maupun di lingkup kecil yaitu keluarga. Masalah ekonomi ini dapat menimbulkan dampak yang besar bagi kehidupan individu pada umumnya, karena ketika individu dapat dikatakan mampu mengelola masalah perekonomian maka dapat pula individu tersebut mengelola kebutuhannya. Berdasarkan liputan 6.com Bank Indonesia memprediksi bahwa pertumbuhan ekonomi 2020 akan meningkat 5,2 persen didukung oleh konsumsi masyarakat di Indonesia yang terus mengalami peningkatan (Praditya, 2019). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, bukan hanya laki-laki yang bekerja namun para wanita pun ikut membantu bekerja.

Di Indonesia;Badan Pusat Statistik mencatat pada Februari 2019 terdapat 129,36 Juta penduduk yang bekerja (Badan Pusat Statistik, 2019). Jika dibandingkan dengan kondisi yang terdahulu, para pekerja yang berada di perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga ataupun institusi adalah laki-laki. Dahulu pandangan bahwa wanita bekerja diluar rumah merupakan suatu hal yang tabu, namun sekarang ini dapat dilihat lapangan kerja di Indonesia sendiri sudah banyak para pekerja wanita yang bekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik mencatat tingkat partisipasi tenaga kerja wanita Februari 2019 di Indonesia terdapat 55,5% dari 69,32% tingkat partisipasi tenaga kerja Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2019).

Para wanita yang bekerja bukan hanya yang belum menikah saja, tetapi berdasarkan data 2017 terdapat sebanyak 57,37 % pekerja wanita yang sudah menikah atau berumah tangga dengan *presentase* di daerah perkotaan sebanyak 60,40 % (Kementrian Pemberdayaan dan Perlindungan Anak, 2018). Di kota besar seperti DKI Jakarta Badan Pusat statistik mencatat terdapat penempatan tenaga kerja sejumlah 20.004 jiwa dengan 8.702 jiwa untuk pekerja perempuan (Putra, 2020).

Jakarta sendiri merupakan Ibu Kota Negara Indonesia dimana pusat perekonomian negara berlangsung, hal tersebut membuat pandangan bahwa perempuan yang bekerja bukanlah suatu hal yang tidak mungkin. Di Jakarta sendiri para pekerja formal mendapatkan rata-rata upah gaji bersih sebulan sebesar Rp. 4.216.379 (Putra, 2020). Dengan hanya mengandalkan gaji satu orang yang bekerja di keluarga dengan kebutuhan yang banyak seperti untuk transportasi ke kantor, biaya sekolah anak dan juga membeli keperluan rumah tangga. Membuat para ibu rumah tangga yang tinggal di Jakarta membantu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dengan cara bekerja.

Banyak faktor yang membuat para ibu rumah tangga akhirnya memutuskan untuk bekerja yaitu seperti untuk membantu kebutuhan perekonomian keluarga, selain itu karena latarbelakang pendidikan yang mendukung keberlangsungan ibu dalam berkarir di dunia kerja dan meningkatkan harga diri maupun kemampuan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian dari (Ciptoningrum, 2009) menyatakan bahwa banyak hal yang mendorong seorang wanita untuk bekerja yaitu menambah penghasilan keluarga, mandiri dalam hal ekonomi, untuk menghindari kebosanan, mengisi waktu luang, karena ketidakpuasan terhadap pernikahan, karena mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, untuk memperoleh status dan pengembangan diri.

Wanita yang sudah menikah atau berumah tangga disebut dengan ibu bekerja. Ibu bekerja adalah ibu yang melakukan kegiatan di luar rumah dengan tujuan mencari nafkah untuk keluarga. Menurut Vureen dalam (Puspitacandri & Apreviadizy, 2014) ibu yang bekerja adalah ibu yang selain mengurus rumah tangga juga memiliki tanggung jawab di luar rumah baik di kantor, yayasan, atau wiraswasta dengan kisaran waktu 6 jam sampai 8 jam sehari. Sedangkan ibu yang tidak bekerja adalah ibu yang tinggal di rumah dengan melakukan tugas-tugas rumah tangga sehari-hari, sehingga waktunya banyak digunakan untuk keluarga (Munandar dalam Puspitacandri & Apreviadizy, 2014).

Dengan waktu 6 sampai 8 jam dalam sehari yang dihabiskan oleh ibu bekerja di Jakarta membuat ia kesulitan untuk mengurus anak seharian. Selain itu karena banyaknya penduduk di Jakarta yang bekerja, pada jam pulang kerja sering terjadi kemacetan di jalan yang menguras energi ibu setiap harinya. Hal tersebut membuat ibu bekerja di Jakarta terpaksa untuk menitipkan anaknya kepada orang tua ataupun menitipkan anak mereka di *daycare* yang berada di dekat kantor.

Ketika seorang ibu rumah tangga memutuskan untuk bekerja ia akan menjalankan tuntutan yang berbeda dibandingkan dengan ibu rumah tangga yang memutuskan untuk tidak bekerja. Umumnya ketika di rumah seorang ibu menjalankan tuntutan untuk mengurus anak, mengurus suami, memastikan tumbuh kembang anak berjalan dengan baik, menjadi figur yang dekat dengan anak-anak dan lain-lain. Sedangkan ketika seorang ibu berada di kantor ia berperan sebagai pekerja atau pegawai yang menjalankan tuntutan waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan, mengerjakan tugas sesuai *jobdesknya*, serta memastikan pekerjaan yang dikerjakan dapat berjalan dengan baik.

Tuntutan dan peran yang berbeda antara peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan yang harus dikerjakan dalam satu waktu akan dapat memunculkan konflik. Konflik antara peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja antara lain yaitu ketika ibu yang terpaksa datang terlambat ke kantor karena harus mengantar anak ke sekolah, ibu yang harus dinas ke luar kota karena tuntutan pekerjaan kantor sehingga terpaksa meninggalkan anaknya di rumah, ibu yang

harus mengambil rapor anak di sekolah dan bingung harus menentukan jam berapa harus bekerja, ibu yang bersikap tegas di kantor dan sikapnya tersebut terbawa ketika ia berada di rumah, pekerjaan kantor yang banyak harus dibawa ke rumah sehingga menyebabkan pekerjaan rumah terbengkalai.

Kondisi konflik karena menjalankan kedua peran dan tuntutan sekaligus dapat berdampak terhadap pekerjaan yaitu, dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat stres saat bekerja, menurunkan kepuasan jumlah jam kerja, meningkatkan keluhan terhadap beban kerja yang diterima, serta niat untuk berganti pekerjaan (Duxburry & Higgins dalam Angelia, 2016). Sedangkan dampak dalam diri individu yaitu dapat mengakibatkan depresi, stres psikologi (*burnout*), menurunnya tingkat kepuasan hidup, serta mengalami penurunan kesehatan fisik (Duxburry & Higgins dalam Angelia, 2016). Sedangkan dampak konflik terhadap keluarga yaitu, tekanan yang dialami oleh orang tua akan mempengaruhi anak secara tidak langsung melalui pola pengasuhan yang mengalami perubahan akibat tekanan yang diterima orang tua (Clarke-Stewart & Dunn dalam Angelia, 2016).

Dilansir dari kompas.com pada tahun 2019 terdapat kasus seorang ibu bekerja di Jakarta berumur 26 tahun mengaku menyiram anak angkatnya dengan air panas. Pelaku mengaku bahwa ia dalam pengaruh alkohol, merasa ngantuk dan lelah sehabis pulang kerja ia merasa emosi akhirnya memukul dan menyiram anaknya (Lova, 2019). Disisi lain terdapat pula ibu rumah tangga yang juga sebagai karyawan namun dapat menyeleasikan kedua tuntutan peran yang harus dikerjakan dalam satu waktu. Antara lain, ia dapat menikmati kedua perannya tersebut dengan perasaan senang, bahagia ketika harus bekerja dan menitipkan anak di rumah dengan orang lain, menjalankan tuntutan di kantor dengan produktif, dengan cara memanfaatkan waktu sebaik-baiknya ketika ia berperan sebagai karyawan ia mampu menyelesaikan tugas-tugas nya dengan baik sehingga tidak terbengkalai dan dibawa ke rumah, selain itu ketika waktu libur ia dapat berperan sebagai ibu rumah tangga yang mampu menyelesaikan tugas-tugas di rumah dan juga memanfaatkan waktu berkualitas dengan anak, memanfaatkan kesempatan cuti bekerja untuk hal-hal darurat yang terjadi didalam keluarga seperti anak sakit atau anggota keluarga yang meninggal.

Konflik-konflik yang dialami oleh ibu rumah tangga dan sekaligus pekerja disebut *work Family conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* merupakan suatu bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu keikutsertaan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga sebaliknya keikutsertaan dalam peran keluarga menimbulkan kesulitan untuk dapat berpartisipasi dalam peran pekerjaan. *Work-family conflict* merupakan konsep yang *bidirectional* (memiliki dua arah). Dari kedua arah

tersebut, masing-masing arahnya terdiri dari tiga bentuk yang sama yaitu *time-based conflict* adalah konflik yang terjadi karena pembagian waktu antara kedua peran, *strain-based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena munculnya ketegangan emosional dalam menjalani kedua peran tersebut, dan *behavior-based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena perilaku yang berbeda dalam menjalani kedua peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik antara peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja dialami oleh Subjek W (45 Tahun) seorang pegawai swasta yang diungkapkan seperti petikan wawancara sebagai berikut

“Biasanya permasalahan yang berat itu ketika di kantor pekerjaan lagi banyak sekali sampai harus dibawa pulang ke rumah, sedangkan pekerjaan rumah juga lagi banyak seperti harus mencuci baju, nyiapin makan malem atau bersih-bersih rumah. Akhirnya jadi ngerasa berat sendiri ketika pekerjaan dikantor harus dibawa pulang ke rumah karena pekerjaan rumah jadi waktunya kepakai sebaliknya jadi nanti pekerjaan rumah ikut-ikutan ga selesai dibawa ke masalah kantor jadi kerjaan dikantor jadi terganggu. Perasaan saya ketika bekerja merasa capek dan terkadang harus mengerjakan pekerjaan kantor dirumah, walaupun ada perasaan senang juga ketika menjadi seorang ibu dan bekerja sehingga dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan”

Dari hasil wawancara dengan Subjek W (45 Tahun) pegawai swasta diduga bahwa subyek W mengalami *work family conflict* ia tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat dikantor dengan pekerjaan rumah sehingga ia lelah dan merasa terbebani.

Disisi lain, konflik antara peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja tidak dialami oleh Subjek N (50 Tahun) seorang pegawai swasta yang diungkapkan seperti petikan wawancara sebagai berikut:

“Menurut saya tidak ada masalah waktu ataupun peran ketika saya dapat mengaturnya dengan baik. Sejauh ini ketika ada masalah yang menyangkut pekerjaan saya sudah dapat menentukan bahwa rumah dan keluarga itu nomor satu dan saya akan mengalahkan pekerjaan. Waktu itu ada suatu kejadian dimana saya harus ikut seminar di luar kota, namun pada saat itu juga anak-anak saya sedang ujian di sekolahnya, biasanya anak-anak ini memang saya yang mengajarkan ketika sedang belajar, waktu itu saya sempat bingung kalo saya ikut seminar di luar kota, itu artinya saya harus meninggalkan rumah untuk beberapa hari dan membiarkan anak saya untuk belajar sendiri. Namun, saya takut jika nilai mereka jelek. Sedangkan seminar di luar kota dari kantor ini bermanfaat dan dapat memiliki pengalaman baru untuk saya. Pada akhirnya saya akhirnya memutuskan untuk tidak ikut seminar keluar kota dan mengajari anak saya untuk ujian sekolah. Perasaan saya ketika bekerja saya merasa senang karena ketika ibu rumah tangga hanya mengurus rumah saja menurut saya tidak akan berkembang tapi ketika di luar saya akan berkembang dan membawa ilmu-ilmu yang baru jadi yang dari luar kan bisa bawa ke rumah lagi. ”

Dari hasil wawancara dengan subjek N (50 tahun) pegawai swasta diduga bahwa subyek N tidak mengalami *work family conflict* karena ia mampu untuk memprioritaskan yang penting untuk dirinya dengan cara dapat menentukan perilaku yang harus dilakukan ketika dihadapkan dalam konflik pembagian waktu untuk pekerjaan atau mengurus anak. Sehingga tetap merasa senang dan tidak terbebani dengan tuntutan di pekerjaannya.

Berdasarkan kedua pernyataan hasil wawancara subjek N dan subjek W terdapat tuntutan peran yang sama, konflik yang umumnya sama, namun terdapat perbedaan aspek emosional yang dirasakan subjek N dan subjek W ketika menghadapi konflik keluarga dan pekerjaan tersebut. Dari perbedaan konflik yang dialami oleh kedua subyek tersebut salah satu faktor yang berhubungan dengan *workfamily conflict* adalah faktor dalam diri individu yang berhubungan dengan kepribadian seseorang yaitu kondisi kematangan emosi seseorang. Menurut Allport (dalam Schultz & Schultz, 2013), kepribadian merupakan proses mental yang terkoordinasi untuk menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya.

Menurut Smithson (dalam Ariyani, 2016), kematangan emosi adalah kemampuan dari seseorang untuk mengendalikan emosi yang lebih baik dalam menilai situasi-situasi secara positif, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mampu berespon dengan tepat. Ibu bekerja yang memiliki kematangan emosi yang tinggi adalah ibu yang cenderung mampu memutuskan apa yang dikehendakinya dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut, mampu mengendalikan emosinya dan mampu beradaptasi pada lingkungan dan situasi tertentu. Sehingga ia dapat menyeimbangkan kedua tuntutan peran yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga tanpa merasa terbebani dan tetap bahagia menjalani kedua peran tersebut. Sedangkan ibu bekerja yang memiliki kematangan emosi yang rendah adalah ibu yang cenderung sulit untuk memutuskan apa yang dikehendakinya, sulit untuk mengelola emosi dan beradaptasi dengan situasi tertentu. Sehingga bingung untuk memprioritaskan tuntutan peran yang harus didahulukan, serta memunculkan ketegangan dalam melakukan peran tertentu dan juga memunculkan harapan atas perilaku yang berbeda dalam peran tertentu. Dengan demikian adanya kematangan emosi yang tinggi pada ibu bekerja dapat membuatnya tenang sehingga ia mampu membagi waktu yang dimiliki secara optimal, tetap mampu mengendalikan emosi agar tidak timbul ketegangan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran dan juga tidak memunculkan harapan perilaku yang berbeda dalam peran tertentu.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terkait *workfamily conflict* (Randa, 2018), mengenai hubungan *workfamily conflict* dengan kesejahteraan psikologis perawat. Hasil dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif antara *workfamily conflict* dengan kesejahteraan psikologis perawat dapat disimpulkan bahwa

semakin tinggi *workfamily conflict* yang dialami maka semakin rendah kesejahteraan psikologis sebaliknya semakin rendah *workfamily conflict* yang dialami semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dialami perawat.

Pada penelitian terkait konflik peran ganda (Kristina & Shofa, 2015) mengenai kecerdasan emosi dan konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro. Hasil dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif signifikan antara kecerdasan emosional dan konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro. Dosen yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menghadapi konflik peran ganda yang dialaminya. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni tempat penelitian ini akan dilakukan di Jakarta dengan populasi yang tidak hanya dikhususkan untuk satu profesi saja akan tetapi berbagai profesi yang dilakukan oleh ibu bekerja. Dari uraian diatas tersebut peneliti ingin mengetahui “Hubungan antara kematangan emosi dan *workfamily Conflict* pada ibu bekerja.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latarbelakang diatas peneliti menetapkan rumusan masalah yang akan dijawab, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kematangan emosi dan *workfamily conflict* pada ibu bekerja?
2. Bagaimana tingkat *work family conflict* pada ibu bekerja?
3. Bagaimana tingkat kematangan emosi pada ibu bekerja?
4. Bagaimana gambaran kematangan emosi berdasarkan data penunjang?
5. Bagaimana gambaran *workfamily conflict* berdasarkan data penunjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kematangan emosi dan *workfamily conflict* pada ibu bekerja
2. Untuk mengetahui tingkat *work family conflict* pada ibu bekerja
3. Untuk mengetahui tingkat kematangan emosi pada ibu bekerja
4. Untuk mengetahui gambaran kematangan emosi berdasarkan data penunjang
5. Untuk mengetahui gambaran *workfamily conflict* berdasarkan data penunjang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini dapat menjadi media referensi pembelajaran di bidang ilmu psikologi khususnya psikologi klinis maupun berbagai bidang ilmu lainnya yang dapat menggunakan penelitian ini khususnya mengenai *work family conflict*

2. Manfaat Praktis:

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi saran ataupun masukan terkait kematangan emosi dan *work family conflict* bagi para ibu bekerja, keluarga khususnya suami, dan perusahaan.