

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa dekade terakhir terjadi perubahan demografi tenaga kerja di Indonesia, dimana terdapat peningkatan jumlah tenaga kerja baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja wanita. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2013, selama lima tahun terakhir dari tahun 2009 sampai 2013 terjadi peningkatan tenaga kerja yang signifikan antara pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Pada tahun 2009-2010, penduduk yang bekerja meningkat sebesar 2.920.128 orang (0,27%), tahun 2010-2011 terjadi peningkatan sebesar 3.876.172 (0,34%), tahun 2011-2012 peningkatan sebesar 1.521.061 (0,13%) dan tahun 2012-2013 peningkatan sebesar 1.218.384 (0,11%). Dan untuk jumlah wanita yang bekerja juga mengalami kecenderungan kenaikan, tahun 2009 terjadi kenaikan sebesar 55,24%, 2010 sebesar 55,73%, 2011 sebesar 56,55% dan tahun 2012 mengalami kenaikan sebesar 55,83% (BPS, 2013).

Sebagian besar peningkatan jumlah wanita yang bekerja tersebut berasal dari wanita yang sebelumnya hanya mengurus keluarga (ibu rumah tangga). Peningkatan jumlah wanita yang bekerja tersebut didasari oleh tingginya tuntutan ekonomi keluarga (BPS, 2013). Faktor lain yang menyebabkan bertambahnya wanita yang bekerja adalah harapan dan keinginan wanita untuk mencari kepuasan secara psikologis diluar kehidupan keluarganya, ingin mengejar karir, mendapatkan upah dan *power*, serta untuk mendapatkan peningkatan status

(Smith, 1992). Peningkatan jumlah wanita yang bekerja menandakan adanya perubahan pola dari masyarakat tradisional dimana laki-laki dianggap sebagai orang yang mendominasi dalam keluarga menuju pola masyarakat modern yang mana laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam bekerja dan berkarir.

Pada masyarakat tradisional, laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan peran. Wanita dianggap berperan sebagai seorang istri dan ibu (Hiller dan Philliber, 1989), sedangkan laki-laki dianggap sebagai seseorang yang berorientasi pada keberhasilan, agresif, mempunyai dominasi secara seksual dan mandiri (Hiller dan Philliber, 1989). Pendapat tersebut didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rapoport dan Rapoport (1989) mengenai konsep evolusi dari *dual career families*, dimana keluarga tradisional (*traditional family*) menganggap bahwa seorang suami sebagai satu-satunya pencari nafkah dan mengejar karir di dunia luar, dan istri mempunyai tugas merawat anak dan menjalankan ataupun mengatur rumah. Sedangkan pada masyarakat modern, laki-laki dan perempuan dianggap memiliki hak yang sama untuk bekerja dan memiliki karir (Hiller dan Philliber, 1989). Sehingga pada beberapa tahun terakhir terjadi perubahan kecenderungan pertukaran dan penurunan peran gender pada masyarakat tradisional. Hal tersebut menjadi dasar munculnya tren-tren baru seperti *dual-career family*, *dual-earner family* atau *dual-income couples*.

Rapoport dan Rapoport (1969, dalam Smith, 1992) mendefinisikan *dual-career family* sebagai dua orang di dalam keluarga yang mengejar karir, dimana disaat yang bersamaan juga mempertahankan kehidupan keluarganya. Definisi

dual career family yang dikemukakan oleh Rapoport dan Rapoport tersebut yang kemudian dijelaskan dengan istilah yang berbeda oleh Gupta dan Jenkins (1985, dalam Smith, 1992), yaitu *dual-career couples*. *Dual career couples* adalah seorang suami dan istri yang masing-masing mempunyai suatu rasa komitmen secara emosional terhadap keluarga dan karirnya sesuai peran kerjanya yang mana hal tersebut sesuai dengan tahap perkembangannya. Lebih lanjut lagi, istilah “*dual-career*” menunjukkan bahwa terdapat komitmen terhadap karir dan kemandirian karir yang merupakan atribut dan harapan pasangan yang akan berdampak pada konflik antar pasangan apabila terdapat harapan pasangan yang tidak terpenuhi.

Pada wanita yang bekerja dan telah menikah memiliki kecenderungan untuk mempunyai masalah dalam menjalankan peran yang berbeda seperti istri, ibu, *homemaker* dan pekerja. Kecenderungan atas konflik yang dialami oleh wanita disebabkan adanya beberapa tuntutan yang dialami. Hal tersebut menjadi masalah utama yang dihadapi oleh wanita yang bekerja, yaitu konflik yang ditimbulkan oleh beberapa peran yang sedang dijalani (Katz & Khan, 1978, dalam Ahmad, 1995). Kemudian, adanya konflik yang dialami pekerja wanita tersebut dibenarkan oleh Ahmad (1995) dalam penelitiannya mengenai *role conflict* dan *coping behavior* pada wanita yang bekerja, yang menjelaskan bahwa *dual-career family* mempunyai pengaruh terhadap konflik peran (*role conflict*).

Konflik peran dibagi menjadi 3 bentuk berdasarkan sumbernya, yaitu *intra-role conflict*, *interrole conflict* dan *extra-role conflict* (Kahn, dkk., 1964, dalam Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). *Intra-role conflict* merupakan

konflik yang bersumber pada satu peran, dimana beberapa tugas dalam satu peran saling bertentangan. *Interrole conflict* terjadi ketika tekanan yang muncul dari salah satu peran bertentangan dengan tekanan dari peran lain. Sedangkan *extrarole conflict* merupakan konflik konflik yang ditimbulkan ketika tuntutan peran bertentangan dengan *value*, *interest* atau talenta yang dimiliki oleh seseorang. Penelitian ini berfokus pada *interrole conflict*, karena dengan adanya tekanan yang dialami oleh wanita dari dua peran yang harus dijalaninya akan mengakibatkan wanita yang bekerja memiliki kecenderungan mengalami *interrole conflict*. Kemudian Kopelman, Greenhaus, dan Connolly (1983) menyatakan bahwa *interrole conflict* mempunyai dampak yang luas, yaitu bagi keluarga dan bagi perusahaan.

Interrole conflict sendiri dibagi menjadi dua bentuk menurut Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*. *Work-family conflict* merupakan salah satu bentuk *interrole conflict* yang bersumber dari peran pekerjaan yang mempengaruhi peran keluarga. Sedangkan *family-work conflict* berkebalikan dengan *work-family conflict*, yaitu konflik yang bersumber dari peran keluarga yang mempengaruhi peran pekerjaan. Penelitian ini mengambil salah satu bentuk dari *interrole conflict*, yaitu *work-family conflict* karena menurut Halbesleben (2009) wanita yang bekerja dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mengalami *work-family conflict*.

Work-family conflict memiliki beberapa konsekuensi, beberapa diantaranya mempunyai pengaruh terhadap kepuasan hidup (*life satisfaction*), kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) (Gronlund & Oun, 2010) dan

kualitas hidup (*quality of life*) seseorang (Kopelman, Greenhaus, Connolly, 1983). Dampak lain dari *work-family conflict* adalah sebagai sumber stress yang selanjutnya dapat berpengaruh pada efek lain yang tidak tampak (Pleck, 1979, dalam Duxbury, Lyons, & Higin, 2007). Efek yang tidak tampak tersebut diantaranya adalah peningkatan resiko kesehatan pada orangtua yang bekerja, kinerja yang buruk pada peran pengasuhan, penurunan produktivitas pekerjaan dan menurunnya kepuasan hidup (Greenhaus & Beutell, 1985).

Selain konsekuensi yang telah disebutkan diatas, terdapat juga berbagai macam efek yang ditimbulkan oleh wanita dengan *work-family conflict*, Erdwins, dkk., (2001, dalam Malone, 2011) menyatakan bahwa wanita dengan *work-family conflict* merasa tidak kompeten dalam hal pengasuhan yang kemudian terjadi penurunan terhadap pengasuhan, pernikahan dan kepuasan hidup. Namun ketika konflik antar peran yang dihadapi oleh wanita yang bekerja tersebut tidak dikomunikasikan lebih lanjut dengan suami atau pasangannya, maka dapat terjadi suatu konflik yang dapat berlanjut pada perceraian. Di Surabaya sendiri sebagai salah satu kota besar di Indonesia memiliki jumlah perceraian yang semakin meningkat setiap tahunnya. Data mengenai perceraian di Surabaya diketahui berdasar statistik dari pengadilan agama kota Surabaya dari tahun 2010-2012 mengenai peningkatan jumlah perceraian. Dimana pada tahun 2010, jumlah perceraian yang ditangani oleh pengadilan agama Surabaya mencapai total kasus 6392 kasus, tahun 2011 mencapai total kasus 7596 kasus dan tahun 2012 mencapai total kasus sebanyak 8589 kasus.

Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya menganut budaya patriarki, khususnya pada budaya Jawa. Berdasarkan pandangan tradisional menurut sosiolog Talcott Parson (dalam Olson & DeFrain, 2003, dalam Handayani, dkk., 2008) patriarki merupakan kondisi dimana laki-laki dikenal sebagai kepala keluarga, meskipun istri memiliki beberapa otoritas di area tertentu seperti dalam hal pengasuhan anak. Namun dalam budaya ini, suami tetap memegang peran yang dominan. Selain itu, patriarki juga didefinisikan sebagai relasi hirarkis antara laki-laki dan perempuan dimana laki-laki lebih dominan dan perempuan menempati posisi subordinat (Heidi Hartman, 1992, dalam Handayani, dkk., 2008). Patriarki berasal dari kata *pater* yang artinya bapak, dan *arche* yang artinya asal, awal mula atau sumber utama yang menentukan kekuasaan. Pembedan peran yang kontras terhadap peran gender sangat penting untuk keluarga dan masyarakat.

Parson (dalam Olson & DeFrain, 2003, dalam Handayani, dkk., 2008) menjelaskan bahwa dalam suatu keluarga modern, masyarakat membutuhkan peran instrumental, yaitu pada laki-laki, dan peran ekspresif pada perempuan. Peran instrumental pada laki-laki adalah sebagai pencari nafkah, manajer dan pemimpin keluarga. Sedangkan peran ekspresif pada perempuan, merupakan kondisi dimana perempuan memiliki peran untuk memperhatikan pemenuhan kebutuhan afeksi keluarga melalui peran *nurturing* (pengasuhan dan memelihara) dan *comforting* (menenangkan dan menghibur). Sedangkan menurut Widyorini (2002), peran laki-laki merupakan peran produksi, dimana pada peran tersebut merupakan peran yang berhubungan dengan kegiatan untuk dapat memenuhi

kebutuhan hidup, dalam hal ini adalah mencari nafkah. Sedangkan peran wanita adalah peran reproduksi, dimana pada peran ini berhubungan dengan kegiatan untuk mempertahankan dan melangsungkan kehidupan tetapi tidak dalam menghasilkan uang, misalnya melahirkan dan mengurus anak, memasak, mengurus anggota keluarga, membersihkan rumah dan lain-lain.

Wanita pada budaya patriarki memiliki peran yang berbeda dengan peran wanita yang bekerja, dimana pada wanita yang bekerja memiliki dua peran yaitu peran didalam keluarga dan peran didalam pekerjaan. Masing-masing peran yang harus dijalani oleh wanita yang bekerja menuntutnya untuk memberikan kinerja yang optimal. Pada peran keluarga, wanita dituntut untuk melakukan peran *nurturing* dan *comforting* (Parson dalam Olson & DeFrain, 2003; dalam Handayani, dkk., 2008) dan peran reproduksi (Widyorini, 2002). Sedangkan pada konteks organisasi, orang yang terikat (*engage*) dengan pekerjaannya lebih diinginkan oleh organisasi/perusahaannya karena dianggap dapat memberikan keuntungan yang lebih terhadap perusahaan. Karena dalam konteks organisasi, orang harus lebih terikat (*engage*) untuk memenuhi ekspektasi mereka terhadap pekerjaannya. Sedangkan dalam konteks karir, orang harus terikat (*engage*) pada dua peran sekaligus, yaitu peran kerja (*work*) dan diluar kerja (*non-work*) (Rothbard, 2001). Tetapi pekerja yang *engage* terhadap kedua perannya sekaligus akan mempunyai karir yang lebih kompleks ketika orang tersebut dihadapkan secara aktif untuk meningkatkan keterikatannya dalam berbagai peran.

Di sisi lain, Rothbard (2001) juga menemukan bahwa pekerja wanita yang sangat terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya akan menurunkan kinerjanya pada

peran yang lain yaitu peran di dalam keluarga. Hal tersebut dikarenakan tidak semua orang dapat memenuhi ekspektasinya terhadap peran pekerjaan dan diluar pekerjaannya yang akan memunculkan ketidakseimbangan pada salah satu peran, dalam hal ini terjadi pada peran dalam pekerjaan mempengaruhi keluarga (*work interference family*). Kemudian penurunan kinerja pada wanita yang bekerja tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben, Harvey, dan Bolino (2009) menyatakan bahwa tingginya *engagement* yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif yang berupa pekerjaan akan mempengaruhi aspek keluarga (*work-interfere with family*).

1.2. Identifikasi Masalah

Bagi organisasi, mempunyai karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menguntungkan organisasi karena akan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Schaufeli, dkk. (2002), *work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh terhadap suatu pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki seseorang, maka orang tersebut akan semakin memberikan kontribusinya terhadap perusahaannya. Dengan kuatnya *work engagement* yang dimiliki pekerja akan mengurangi pengeluaran keuangan yang dimiliki perusahaan. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi.

Namun, *work engagement* juga memiliki sisi gelap (*dark side*) dimana sisi gelap yang ditimbulkan apabila pekerja memiliki *work engagement* yang tinggi adalah pekerja akan lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya, memicu

konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), dan dapat menyebabkan tuntutan lebih pada para pekerja (*job demand*) (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Dampak negatif dari *work engagement* tersebut kemudian dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben, Harvey, dan Bolino (2009) dimana *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan *work-family conflict*. Dimana semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki seseorang akan membuatnya lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya yang kemudian dapat memicu penurunan peran dalam keluarga.

1.3. Batasan Masalah

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai “bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) dimana peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal”. Definisi tersebut mengacu pada teori *interrole conflict* yang dikemukakan oleh Kahn, dkk. (1964, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) dimana konflik antar peran merupakan salah satu bentuk dari konflik peran (*role conflict*). Konflik peran didefinisikan sebagai dua atau lebih tekanan yang terjadi secara simultan sehingga akan membuat suatu kepatuhan lebih sulit dibanding yang lain. Sedangkan konflik antar peran merupakan suatu bentuk konflik peran dimana set tekanan lawan timbul dari partisipasi dalam peran yang berbeda.

Orang dengan *work-family conflict* akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan perilakunya dalam satu peran, karena terbiasa menjalankan peran yang lainnya. Hal tersebut dapat terlihat ketika seseorang mendapatkan tuntutan yang mempunyai beban yang sama seperti pada tuntutan pada keluarga dan

pekerjaan, dimana tuntutan pada satu peran akan membuat tuntutan peran yang lainnya lebih sulit dan akan memicu timbulnya *work-family conflict*. *Work-family conflict* memiliki berbagai konsekuensi, baik bagi individu yang mengalaminya maupun bagi perusahaan yang memiliki karyawan yang mengalami *work-family conflict*. Bagi individu, *work-family conflict* dapat memicu stress yang dapat mengganggu kesehatan mental seseorang (Isabelle, 2008). Sedangkan konsekuensi *work-family conflict* bagi perusahaan akan adalah penurunan kinerja, peningkatkan *absenteeism*, *turnover*, dan *job dissatisfaction* (Chandola, dkk., 2004).

Sedangkan *work engagement* didefinisikan sebagai aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, dkk., 2002). Pekerja yang terikat (*engaged*) memiliki perasaan yang bersemangat dan mempunyai hubungan yang efektif dengan aktivitas kerjanya, melihat dirinya secara positif dan dapat mengatasi tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Namun, disisi lain pekerja yang terlalu terikat dapat memiliki sikap seperti sisi gelap dari *work engagement* (*dark side of work work engagement*), dimana sisi gelap yang ditimbulkan adalah pekerja akan lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya, memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), dan dapat menyebabkan tuntutan lebih pada para pekerja (*job demand*) (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan diatas, dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat praktis

Memberikan saran bagi wanita yang bekerja untuk menjaga keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga, sehingga meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

1.6.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga menghasilkan manfaat teoritis, berikut ini adalah manfaat teoritis dari penelitian ini:

1. Memberikan informasi mengenai penyebab *work-family conflict* yang ada di Indonesia.
2. Menambah kajian mengenai *work engagement* dan *work-family conflict* di Indonesia.