

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Di dalam kehidupan salah satu aktivitas itu di wujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa pada suatu keadaan yang memuaskan diri pada keadaan yang sebelumnya, disebabkan karena setiap individu menginginkan dirinya menjadi seorang yang berhasil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Di dalam memilih pekerjaan apakah di kantor pemerintahan atau di perusahaan baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan yang diminatinya, karena pada dasarnya manusia memang suka bekerja (Kartono 2000).

Wanita dalam dunia modern saat ini memiliki peran sosial dimana dapat berkarir dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial maupun politik dengan didukung pendidikan yang memadai. Wanita sekarang dituntut untuk berpendidikan tinggi, berperan aktif dan kritis. Wanita yang bekerja harus memiliki kepercayaan diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya dan harus dapat menyelesaikan persoalan terhadap pekerjaannya serta dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya sebagai seorang pegawai, Davis dan Newstrom (1996).

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan.

Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain (Indriyani, 2009).

Menurut Hurlock (1999) peran orang dewasa yang harus dilakukan adalah peran sebagai suami, istri, orangtua, pencari nafkah dan mengembangkan sikap-sikap baru. Salah satu peran orang dewasa adalah pencari nafkah, karena orientasi pada masa dewasa adalah berkeluarga, membentuk suatu keluarga dengan mengikat tali perkawinan. Dulu, Pencari nafkah merupakan tugas laki-laki (suami), tidak dilakukan oleh perempuan. Namun zaman sekarang biaya kehidupan sangat tinggi, maka banyak istri memutuskan untuk bekerja, karena membantu perekonomian keluarga dan ada juga hanya untuk meningkatkan karir dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Senada hal ini Mappiare (1983) menyebutkan perempuan memiliki tanggung jawab yang sama dengan laki-laki dalam hal perekonomian keluarga.

Istri yang bekerja sekaligus berperan sebagai ibu rumah tangga sering menimbulkan konflik internal maupun eksternal. Penelitian Ahmad (2008) menyatakan bahwa yang menjadi prediktor konflik pekerjaan keluarga yaitu pekerjaan seperti jenis pekerjaan, waktu kerja, keterlibatan kerja, peraturan yang ketat, dan pekerjaan yang fleksibel. Prediktor tersebut mempengaruhi terjadinya konflik pada istri yang bekerja karena prediktor tersebut harus seiring dengan kewajiban istri sebagai ibu rumah tangga.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada April 2013, seorang pegawai wanita berinisial NM mengaku sering menunda pekerjaan di ruangan karena harus menjawab telepon dari pengasuh anak tentang keperluan yang harus dipenuhi di rumah. NM juga mengaku hampir setiap hari mendapat teguran dari atasan mengenai pekerjaan yang selalu

terlambat”. Seorang pegawai yang lain berinisial T juga mengaku sering mengalami stres ketika keluarga membutuhkan peran sebagai ibu, T menjadi kurang bersemangat dan selalu memikirkan keadaan rumah tangganya. Keduanya mengaku sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan rumah tangga. Benturan-benturan yang dihadapi istri akan menyebabkan konflik.

Menurut Apperson, dkk (2002), keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga perempuan, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan yang bekerja lebih sering mengalami konflik. Tingkat konflik ini lebih parah pada perempuan yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan.

Penyebab munculnya konflik peran ganda pada wanita bekerja bersumber baik dari pekerjaan maupun keluarga. Sumber dari pekerjaan yaitu *working time arrangements* dan *job content*. Sumber dari keluarga adalah karakteristik situasi rumah tangga, yaitu memiliki tanggungan yang menuntut perhatian lebih, serta keterbatasan atau ketiadaan bantuan untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga (dalam Laksmi, 2012).

Penelitian Alteza konflik peran ganda mengakibatkan banyak dampak negatif yang dirasakan tidak hanya oleh wanita bekerja itu sendiri melainkan juga lingkungan sosialnya (keluarga dan rekan sekerja). Dampak terhadap diri wanita bekerja dalam bentuk gangguan psikologis dan gangguan kesehatan yang dialami akan berpengaruh terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan di kantor, maupun dirumah. Sedangkan dampak terhadap anggota keluarga (dialami oleh anggota keluarga berupa perasaan terabaikan atau kurang mendapat perhatian dari wanita bekerja, sikap dan perilaku yang kurang atau tidak menyenangkan dari wanita bekerja saat mengalami konflik. Dalam kaitannya dengan organisasi, konflik peran

ganda pada wanita bekerja akan menurunkan produktivitas kerjanya sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi (dalam Laksmi, 2012)

Penelitian Moen dan Mc Cain (Indriyani, 2009) yang dilakukan pada istri bekerja mengatakan bahwa istri yang bekerja *full time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran antara peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan wanita yang bekerja *part time*. Wanita harus bertanggung jawab pada pengasuhan anak, sehingga wanita kurang waktu untuk beristirahat karena pekerjaan kantor yang harus dilakukan dan pekerjaan rumah tangga yang harus dilakukan juga.

Berdasarkan hasil penelitian Indriyani (2009) dijelaskan bahwa penyebab wanita berperan ganda karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam kariernya, konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. Wanita yang berprofesi sebagai karyawan akan tidak dapat menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan bekerja dan hal ini akan menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut dengan konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan, sebagai contoh perusahaan sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak dengan wanita bekerja yang sudah menikah dan belum punya anak pergi keluar kota. Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa munculnya konflik peran ganda pada wanita tersebut adalah karena adanya penghayatan akan nilai-nilai tradisional yang disebut tentang peran wanita yang digariskan sebagai istri dan ibu, tetapi sekaligus ada dorongan untuk bekerja atau berkarier di luar rumah.

Triaryati (2003) mengatakan bahwa peran ganda sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita, karena terkadang wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangan yang bekerja pula. Penyeimbang tanggung jawab ini

cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi wanita bekerja selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Wanita karier karena keterbatasan waktunya tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum, kalau wanita tidak pandai-pandai menyeimbangkan peran ganda tersebut akhirnya mereka mengalami konflik peran ganda, dan dalam beberapa kasus ada juga wanita yang memilih salah satu diantara dua bidang, jika seorang wanita memilih kedua bidang tersebut maka akan menimbulkan dilema bagi pekerja wanita atau wanita karier (Anoraga 2006). Itu berarti wanita karier harus mampu membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaannya.

Menurut Rini (dalam Sari, 2013) persoalan yang dihadapi oleh wanita karir sepertinya tidak jauh berbeda. Berbagai hambatan dan kesulitan yang mereka alami dari masa ke masa berasal dari sumber-sumber yang sama, antara lain masalah internal yaitu persoalan yang timbul dalam diri pribadi sang ibu tersebut. Ada diantara para ibu-ibu yang senang berkecukupan mengurus rumah tangga dan mengatur rumah tangga. Namun ada kalanya keadaan menuntutnya bekerja untuk membantu ekonomi keluarga. Hal ini menimbulkan tekanan sebagai akibat dari pelaksanaan peran ganda tersebut. Kemampuan dalam manajemen waktu dan rumah tangga merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi. Mereka harus dapat memainkan peran sebagai ibu yang dengan bijak dan sabar memperhatikan dan mengikuti perkembangan anak-anak, serta menjadi istri yang baik bagi suami yang bertanggung jawab untuk mengurus segala sesuatu keperluan rumah tangga. Di tempat kerja, mereka juga mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan kepada mereka.

Rini (dalam Sari, 2013) juga menambahkan masalah pekerjaan dapat menjadi sumber ketegangan dan stres yang besar akibat konflik peran bagi para ibu yang bekerja. Mulai dari peraturan yang kaku, atasan yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang

dirasakan ditempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang sangat panjang, atau pun ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat *problem-problem* yang dialami di tempat kerja. Situasi demikian membuat wanita menjadi amat lelah, sementara itu kehadiran dan perannya sangat dinantikan oleh keluarga dirumah. Namun keadaan ini biasanya makin diperparah dengan kondisi dirumah, persoalan dengan suami, anak dan persoalan rumah tangga lainnya akan semakin menimbulkan tekanan dan stres pada mereka. Stres yang dimaksud disini adalah stres yang menyebabkan ketegangan/ penderitaan psikis sehingga menimbulkan kecemasan.

Menurut Tarupolo (dalam Sari, 2013) stres adalah reaksi seseorang secara fisiologis, psikologi maupun perilaku apabila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan stres kerja menurut Anoraga (2001) adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson (1996) juga mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang (dalam Sari, 2013)

Stres ada yang bersifat positif dan negatif, stres yang bersifat positif akan memacu individu untuk semakin maju, namun jika bersifat negatif, akan semakin menekan dan menimbulkan ketidak seimbangan. Ada berbagai cara yang digunakan dalam mengatasi stres ini, yang biasa disebut dengan *coping stress*. *Coping* adalah cara individu dalam menghadapi dan mengatasi stres (termasuk permasalahan rutin) yang terwujud dalam kemampuan individu untuk menjaga sikap, perilaku dan emosinya. Hal tersebut menggabungkan usaha secara kognitif dan tingkah laku, untuk menekan atau mengeliminasi kondisi stres dan

asosiasi *emotional distress* (Lazarus & Folkman, 1984; Moss & Schaefer, 1993; dalam Rohmah, 2006).

Coping stres itu sendiri terdiri dari dua strategi, yaitu *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan strategi *problem focused coping*, hal ini didukung adanya penelitian oleh Oullette (dalam Rohmah, 2006) hasil penelitian memperlihatkan bahwa orang-orang yang merespon kesulitan dengan sifat tahan banting-pengendalian, tantangan, dan komitmen akan tetap ulet dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Hal ini mengarah pada strategi *coping* yang berorientasi pada masalah *problem focused coping* yang menghadapi tekanan-tekanan/ kesulitan-kesulitan dengan cara langsung menghadapi stresor, sehingga memandang diri lebih positif, mampu beradaptasi dengan sumber stres sehingga lebih memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya dengan cara yang lain, serta mampu mengembangkan keterampilan-keterampilan baru untuk menghadapi serta menyelesaikan masalah sehingga mempunyai dampak menurunkan tingkat stres.

Lazarus dan Folkman (1984) mengungkapkan bahwa *problem focused coping*, merupakan usaha individu untuk mengurangi atau menghilangkan stress yang dirasakannya dengan cara menghadapi masalah yang menjadi penyebab timbulnya stress secara langsung. Usaha yang dilakukan oleh individu lebih banyak diarahkan kepada bentuk-bentuk usaha untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Penelitian tentang strategi *coping* pada umumnya menemukan bahwa *problem focused coping* berhubungan dengan penyesuaian yang lebih baik dan *emotion-focused coping* berkaitan dengan penyesuaian yang lebih buruk Aldwin dalamn Park, dkk, serta distress dan gangguan Stanton (dalam Rohmah, 2006).

Williams, dkk (dalam Rohmah 2006) menemukan bahwa individu yang tabah cenderung menggunakan strategi *coping* yang aktif dan efektif seperti *problem focused coping* dan mencari dukungan sosial, optimisme juga menyebabkan individu dapat mengatasi

masalah secara lebih efektif dan adaptif. Selain itu penelitian S. Cohen dan Edwards (dalam Sari, 2013) menemukan bahwa perasaan mampu mengontrol peristiwa yang menekan dapat membantu seseorang menghadapi stress secara lebih efektif.

Penelitian Shimazu dkk (2007) menyatakan bahwa penggunaan *problem-focused coping* yang meningkat dalam menghadapi hambatan yang tinggi menyebabkan respon stres yang rendah dan kinerja yang bagus. Senada dengan hal itu penelitian Herman dan Tetrick (2009) mengenai strategi *problem-focused coping* dengan *emotion-focused coping* pada pemulihan akibat stres menemukan bahwa *emotion-focused coping* tidak dapat membantu untuk memulihkan, menyesuaikan dengan pekerjaan dan bersosialisasi, sedangkan *problem-focused coping* dapat membantu memulihkan penderita stres dan mampu bersosialisasi.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan seorang istri yang bekerja memiliki berbagai konflik dengan peran gandanya sebagai ibu, istri, dan pegawai. Peran ganda istri menimbulkan berbagai masalah seperti stres yang membutuhkan strategi penyelesaian masalah, salah satu strateginya yaitu *problem-focused coping* yang baik untuk memecahkan masalah.

Wanita bekerja yang mengalami konflik peran ganda cenderung menggunakan *problem-focused coping*. Seperti yang dikemukakan oleh Greenglass dkk (1999) ketika berhadapan dengan stres kerja, wanita lebih mudah untuk mencari nasihat, informasi, bantuan praktis, dan dukungan emosional dari orang lain yang memiliki hubungan dengan mereka dibandingkan dengan pria. Senada dengan itu Folkman dan Lazarus, (1990) mengatakan jenis coping yang digunakan untuk mengatasi stres berhubungan dengan status, sumber daya, dan kekuasaan seseorang diasosiasikan dengan posisi seseorang. Wanita bekerja lebih banyak menggunakan pemecahan masalah dengan strategi *direct-action* dibandingkan pria (dalam Nelson and Ronald, 2002).

Penelitian Cucuani (2013) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari *coping strategi*. Namun, lebih jauh Cucuani menyimpulkan bahwa wanita bekerja lebih sering menggunakan strategi *problem-focused coping* dibandingkan *emotional-focused coping*, terlihat dari nilai *mean* wanita bekerja yang menggunakan *emotional-focused coping* memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan wanita bekerja yang menggunakan *problem-focused coping*.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul: *Problem-Focused Coping Dengan Konflik Peran Ganda Wanita PNS*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *problem-focused coping* dengan konflik peran ganda wanita PNS?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *problem-focused coping* dengan konflik peran ganda wanita PNS.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian dengan tema *problem focused coping* dengan konflik peran ganda wanita PNS, belum ada penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya. Namun ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan *problem focused coping* dengan konflik peran ganda yang sejenis yang pernah dilakukan antara lain:

1. Penelitian Arinta yang dilakukan di Indonesia dengan judul *Peran Jenis Androgini Dan Konflik Peran Ganda Pada Ibu Bekerja*, pada tahun 2003. Subjek penelitian tersebut dilakukan terhadap karyawan PT. Telkom Kandatel Semarang dan Kandatel Yogyakarta. Dari hasil penelitian diperoleh adalah semakin tinggi tingkat androginitas yang di miliki

wanita yang berperan ganda akan semakin rendah kemungkinan timbulnya konflik peran ganda dan sebaliknya.

2. Penelitian Rani Indah Sari yang dilakukan di Indonesia dengan judul *Hardiness Dengan Problem Focused Coping Pada Wanita Karir*, pada tahun 2013. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *hardiness* dengan *problem focused coping* pada wanita karir.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori-teori ilmu psikologi klinis, khususnya tentang *problem- focused coping* dengan konflik peran ganda dan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan. Sehingga dapat memajukan ilmu pengetahuan khususnya dalam memahami fenomena-fenomena dan pengembang teori psikologi klinis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi istri yang bekerja dalam menghadapi konflik yang terjadi dengan menggunakan *problem- focused coping*.