

## 1. PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Jumlah perempuan yang berada dalam dunia kerja (bekerja maupun sedang secara aktif mencari pekerjaan) telah meningkat secara drastis selama abad ke-20. Khususnya, perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak, memasuki dunia bekerja dengan jumlah yang terus bertambah (Dubeck & Borman, 1996). Gelombang peningkatan jumlah perempuan yang memasuki dunia kerja secara besar-besaran dimulai saat Perang Dunia II. Saat itu di Amerika, perempuan memasuki dunia kerja untuk menggantikan pria yang tidak dapat bekerja karena ikut berperang. Antara tahun 1940 dan 1945, jumlah perempuan yang bekerja terus berkembang hingga lebih dari 50%. Dengan memasuki dunia kerja, perempuan memperoleh keterampilan-keterampilan baru mengenai pekerjaan, dan semakin meningkat kemampuan dan pengalaman mereka. Namun, perempuan tetap berperan sebagai ibu yang memiliki anak dan mengurus rumah tangga. Setelah perang usai, pria kembali bekerja dan perempuan tetap bekerja. Sebagian perempuan tetap bekerja karena kondisi ekonomi keluarga yang kekurangan, sebagian yang lain tetap bekerja karena merasakan kepuasan saat bekerja di luar rumah (Coontz dalam Supple, 2007).

Peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di luar rumah juga terjadi di Indonesia. Penelitian-penelitian mengenai ibu bekerja di Indonesia masih sedikit dan data yang tepat mengenai tingkat partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia juga sulit ditemukan, tetapi yang jelas terjadi adalah kecenderungan peningkatan cukup signifikan (Hasibuan-Sedyono, 1996). Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, jumlah perempuan yang bekerja di DKI Jakarta pada tahun 2002 berjumlah 1.062.568 jiwa. Jumlah tersebut cenderung meningkat hingga pada tahun 2006 jumlah perempuan yang bekerja adalah 1.137.410 jiwa.

Faktor-faktor yang mendasari peningkatan partisipasi Ibu dalam dunia kerja masih terus dipelajari dan diteliti oleh para ahli ekonomi, sosiologi dan sejarah. Namun ada beberapa faktor yang sering disebutkan. Pertama, peningkatan

jumlah Ibu yang bekerja sering dihubungkan dengan pencapaian tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Dubeck & Borman, 1996). Faktor tersebut juga disebutkan oleh Almquist dan Nieva & Gutek (dalam Matlin, 1987) bahwa perempuan yang memiliki pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi akan cenderung untuk bekerja daripada yang tidak memiliki pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi. Faktor lain adalah meningkatnya permintaan tenaga kerja perempuan pada lapangan pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, sehingga menyebabkan peningkatan partisipasi Ibu dalam dunia kerja (Oppenheimer, 1970 dalam Dubeck & Borman, 1996).

Ada beberapa alasan yang membuat para Ibu memutuskan untuk bekerja. Menurut Williams (dalam Lemme, 1995) perempuan termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan. Yang pertama adalah kebutuhan ekonomi, seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat para Ibu harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Menurut Hoffman (1984) terdapat banyak motif yang mendasari alasan ini yang tergantung dari kondisi dan keadaan keluarga. Penghasilan suami yang tidak mencukupi paling sering menjadi motif yang utama. Namun ada motif yang lain seperti ibu menginginkan barang-barang yang berharga untuk dirinya dan anak-anaknya yang membutuhkan uang lebih untuk dapat membelinya, karena itulah ibu bekerja. Alasan yang kedua adalah karena adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan selain berada di rumah (seperti kebosanan), apalagi ketika anak terkecil sudah mulai memasuki sekolah, seringkali ibu merasa tidak dibutuhkan lagi di rumah (Birnbaum, 1971). Terakhir, adalah untuk memenuhi kebutuhan psikologis yang disebut oleh Hoffman (1984) sebagai faktor kepribadian, seperti kontak sosial, kebutuhan untuk lebih dihargai karena status yang lebih tinggi, merealisasikan potensi dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan.

Beberapa dekade yang lalu, salah satu faktor yang paling mempengaruhi keputusan wanita untuk bekerja di luar rumah adalah adanya anak yang masih kecil. Biasanya apabila masih memiliki anak usia balita, ibu memutuskan untuk tidak bekerja. Namun pada akhirnya jumlah wanita bekerja di luar rumah yang memiliki anak yang masih kecil, meningkat 300% dari tahun 1940 sampai 1970

(Larwood & Gutek, 1984; U.S Department Labor, 1980 dalam Matlin, 1987). Studi dan penelitian mengenai dampak bekerjanya ibu terhadap anak masih terus dilakukan hingga saat ini dan belum didapatkan sebuah kesimpulan yang pasti. Namun hasil studi yang telah dilakukan menunjukkan kecenderungan bahwa tidak ditemukan dampak yang negatif dari bekerjanya ibu terhadap anak-anaknya (Rossi, 1964; Forisha, 1978; Hoffman, 1984). Elizabeth Harvey Ph.D. (1999), seorang psikolog dari University of Massachusetts melakukan sebuah studi longitudinal mengenai efek jangka panjang dari bekerjanya ibu selama tiga tahun pertama usia anak. Harvey melakukan studi berdasarkan lima perilaku anak yaitu, kepatuhan, ada tidaknya tingkah laku yang bermasalah, perkembangan kognitif, *self-esteem*, dan prestasi akademis. Hasil studi menunjukkan bahwa anak dari ibu yang bekerja di tiga tahun pertama usianya, tidak berbeda secara signifikan pada lima perilaku yang diukur, dengan anak dari ibu yang tidak bekerja di rentang waktu yang sama. Sikap dan perasaan ibu terhadap pekerjaannya juga dapat mempengaruhi sikapnya terhadap anak-anaknya. Semakin puas seorang ibu terhadap pekerjaannya, semakin efektif ia menjalankan perannya sebagai orang tua (Parke & Buriel dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004).

Keputusan seorang Ibu untuk bekerja tentunya diikuti oleh manfaat-manfaat bagi dirinya sendiri, suami dan anak-anaknya. Feld (dalam Hoffman, 1984) melakukan sebuah penelitian tentang kesehatan fisik ibu yang bekerja. Ibu yang bekerja di luar rumah memiliki kesehatan yang lebih baik daripada ibu rumah tangga. Ibu bekerja juga dilihat memiliki konsep diri yang lebih positif daripada ibu rumah tangga (Feld, 1963; Birnbaum, 1971; Hacker, 1971 dalam Hoffman, 1984). Nieva & Gutek (1981) menuliskan beberapa efek kumulatif dari ibu yang bekerja menurut beberapa ahli. Yang pertama, bekerja dapat meningkatkan perasaan kompeten dan *well-being*. Meningkatnya perasaan kompeten melalui bekerja disebabkan oleh gaji yang diterima yang dapat menimbulkan rasa ketidaktergantungan secara finansial dan rasa mandiri. Ketidaktergantungan pada segi finansial ini juga memungkinkan ibu untuk dapat membantu urusan rumah tangga dan kebutuhan tambahan anak. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa bekerja mempunyai efek rehabilitatif terhadap

kesehatan mental yang dapat meningkatkan perasaan *well-being* (Nieva & Gutek, 1981).

*Psychological well-being* berkaitan dengan perasaan sejahtera (*well-being*) dan bahagia yang sifatnya subjektif bagi tiap individu. Perasaan ini (bahagia) muncul melalui proses evaluasi masing-masing individu terhadap kehidupannya (Diener, 2000 dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004). Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti mampu memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta terus mengembangkan pribadinya. *Psychological well-being* bukan hanya kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan negatif, namun *psychological well-being* melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan selama hidup (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002). *Psychological well-being* memiliki enam dimensi yaitu, Penerimaan diri (*Self-Acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations to Other*), Otonomi (*Autonomy*), Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*), Tujuan Hidup (*Purpose in Life*), dan Pertumbuhan diri (*Personal Growth*)

Selain manfaat-manfaat yang telah disebutkan sebelumnya, keberadaan ibu yang bekerja di luar rumah tidak jarang juga diikuti oleh masalah. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa penelitian-penelitian menunjukkan tidak ada dampak negatif dari bekerjanya ibu terhadap anak. Namun, para ibu yang bekerja tetap merasakan *guilty feeling* atau perasaan bersalah karena meninggalkan anaknya dirumah untuk bekerja (bersama anggota keluarga yang lain atau pengasuh). Seperti yang diungkapkan oleh Anna S.Ariani, Psi dalam majalah Nirmala, yang mengatakan bahwa perasaan bersalah paling sering dirasakan oleh ibu bekerja, apalagi bagi ibu yang memiliki anak yang masih kecil. Hal itu terjadi karena para ibu tahu bahwa perkembangan anak pada usia-usia awal merupakan hal yang penting, karena pada masa-masa itulah kedekatan dan rasa percaya antara orang tua dan anak mulai dibangun begitu juga dengan pembentukan konsep diri yang positif, *self-esteem* dan cara bersosialisasi dengan

baik (Papalia, Olds & Feldman, 2004). Masalah yang lain adalah munculnya konflik peran yang menurut Betz & Fitzgerald (dalam Supple, 2007) tidak dapat dielakkan bagi ibu yang bekerja, khususnya yang memiliki anak. Konflik peran adalah suatu situasi dimana seseorang menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan dan apabila harapan peran yang satu bertentangan dengan harapan peran yang lain (Sarbin dalam Lindzey & Aronson, 1985). Menurut Myers (1996) ada tiga tipe konflik peran, yang pertama konflik antara individu dengan perannya, yaitu ketidaksesuaian yang terjadi antara kepribadian individu dengan ekspektasi dari suatu peran tertentu. Tipe yang kedua yaitu *intrarole conflict* (konflik dalam peran) yang terjadi akibat ekspektasi yang berbeda (bertentangan) dalam menjalankan suatu peran. Tipe yang terakhir adalah *interrole conflict* (konflik antar peran) yang terjadi saat pemenuhan suatu peran bertentangan dengan pemenuhan peran yang lain. Kahn et al. mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan peran yang satu menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan dari peran yang lain.

Konflik yang dialami oleh Ibu bekerja adalah salah satu tipe *interrole conflict* atau lebih khususnya lagi disebut dengan *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran di pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* merupakan sebuah konsep yang *bidirectional* dan multidimensional. Yang dimaksud dengan *bidirectional* adalah pekerjaan dapat “menggangu” keluarga, begitu juga dengan keluarga dapat “menggangu” pekerjaan. *Work-family conflict* memiliki tiga dimensi (multidimensional) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. *Time-based work-family conflict* muncul saat waktu yang disediakan untuk menjalankan satu peran membuat individu sulit memenuhi tuntutan dari peran yang lain. *Strain-based work-family conflict* muncul saat ketegangan dan stres yang muncul akibat menjalankan satu peran mempengaruhi

performa individu dalam menjalankan perannya yang lain. *Behavior-based work-family conflict* muncul saat perilaku yang diharapkan di satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan di peran yang lain. Masing-masing dimensi yang telah disebutkan diatas memiliki dua arah (*bidirectional*), yang dapat dilihat dari sumber-sumber konflik yang berasal dari pekerjaan dan sumber-sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian dan studi yang telah peneliti ungkapkan, peneliti melihat bahwa bekerjanya seorang ibu memiliki banyak efek positif dan juga efek negatif. Penelitian membuktikan bahwa ibu yang bekerja memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan konsep diri yang lebih positif daripada ibu rumah tangga (Feld, 1963; Birnbaum, 1971; Hacker, 1971 dalam Hoffman, 1984). Dengan bekerja, seorang ibu juga dapat membantu urusan rumah tangga dalam segi finansial juga dapat meningkatkan perasaan *well-being* (Nieva & Gutek, 1981). Namun, bekerja dengan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi dan juga tetap melaksanakan peran-peran lain seperti peran sebagai ibu, istri dan lain sebagainya, menurut Betz & Fitzgerald (1987) dalam Supple (2007), mengakibatkan beban dari peran yang terlalu banyak dan konflik peran tidak dapat dielakkan lagi. Adanya konflik peran antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (*work-family conflict*) tersebut dapat mengakibatkan ketegangan yang akhirnya menyebabkan rendahnya kualitas kesehatan psikologis individu (Lindsay, 2004 dalam Elgar & Chester, 2007). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah *work-family conflict* berhubungan dengan *psychological well-being* ibu yang bekerja.

*Psychological well-being* akan diukur menggunakan skala *psychological well-being* yang disusun oleh Carol D. Ryff. Skala tersebut terdiri dari enam dimensi (subskala) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan diri. Sedangkan *work-family conflict* akan diukur menggunakan alat ukur *work-family conflict* yang disusun oleh Carlson et al. (2000) menurut teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985). Alat ukur tersebut terdiri dari tiga dimensi dan setiap dimensi merupakan *bidirectional* (Pekerjaan “menggangu” keluarga (*work interferences with family*) & keluarga “menggangu” pekerjaan (*family*

*interferences with work*). Dimensi-dimensi tersebut adalah *Time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, dan *behavior-based family interference with work*.

## **I.2 Permasalahan penelitian**

Permasalahan umum yang akan diajukan pada penelitian kali ini adalah

”Apakah ada hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being* ibu yang bekerja?

Sedangkan permasalahan turunan yang akan diajukan pada penelitian kali ini adalah:

1. Bagaimanakah gambaran dimensi *work-family conflict* ibu bekerja secara umum?
2. Bagaimanakah gambaran dimensi *psychological well-being* ibu bekerja secara umum?
3. Bagaimanakah keterkaitan antara setiap dimensi dari *work-family conflict* dengan setiap dimensi dari *psychological well-being* pada ibu yang bekerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* yang dihadapi oleh ibu yang bekerja dengan *psychological well-being*. Penelitian ini juga akan melihat gambaran dimensi dari *work-family conflict* dan *psychological well-being* ibu yang bekerja secara umum dan keterkaitan antara setiap dimensi dari *work-family conflict* dan *psychological well-being* ibu yang bekerja.

## **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan *work-family conflict* dengan *psychological well-being* ibu yang bekerja.

Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat diketahui dimensi-dimensi *work-family conflict* yang mana sajakah yang paling dominan dirasakan oleh ibu yang bekerja, sehingga diharapkan dapat menjadi acuan untuk menemukan cara yang dapat meminimalisir efek negatif dari adanya konflik tersebut. Manfaat berikutnya adalah dapat diketahui bagaimana kondisi *psychological well-being* ibu yang bekerja dan apakah dipengaruhi oleh adanya *work-family conflict*, dan dimensi-dimensi mana saja yang paling tinggi dan rendah, sehingga diharapkan dapat ditemukan usaha yang dapat meningkatkan *psychological well-being* ibu yang bekerja.

### **1.5. Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut,

#### **Bab 1 Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

#### **Bab 2 Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini akan ada penjelasan mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori mengenai ibu yang bekerja, *psychological well-being* dan konflik peran (*work-family conflict*).

#### **Bab 3 Metode Penelitian**

Bab ini berisi mengenai metode yang akan digunakan pada penelitian ini. Bab ini berisi permasalahan penelitian, hipotesis, subyek penelitian, alat pengumpulan, dan diakhiri dengan prosedur penelitian.

#### **Bab 4 Hasil dan Analisis Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dan analisis dari hasil penelitian tersebut berdasarkan teori penunjang.

#### **Bab 5 Kesimpulan, Diskusi dan Saran**

Bab yang terakhir ini berisi penjelasan mengenai kesimpulan, diskusi, dan saran dari penelitian yang telah dilaksanakan.