

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Saat ini manusia sudah memasuki abad ke-21 yang mana kerap disebut dengan sebutan era modern. Era modern menimbulkan banyak kemajuan di berbagai bidang kehidupan. Sejalan dengan kemajuan tersebut, tentu banyak terjadi perubahan. Salah satu perubahan yang terjadi adalah kesetaraan gender yang semakin dilantangkan termasuk pada bidang pekerjaan dan pendidikan. Achmad (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) mengemukakan bahwa wanita sudah mendapatkan kesempatan pendidikan dan kesempatan pekerjaan yang sepadan dengan pria sehingga di setiap waktu jumlah wanita yang mencari pekerjaan akan semakin meningkat di sebagian wilayah di dunia.

Pada era ini, peranan yang beragam dalam berbagai macam profesi telah wanita jalani bahkan pada posisi-posisi penting sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa wanita sudah mulai menyusun rencana yang matang berupa karier di bidang pekerjaannya sehingga disebut dengan wanita karier. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karier memiliki arti: pertama, perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Kedua, pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Sedangkan wanita karier dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti usaha, perkantoran, dan sebagainya. Utaminingsih (2017) mendefinisikan wanita karier berdasarkan

pengertian karier dalam bahasa Inggris yaitu sebagai wanita yang berkiprah dalam kegiatan profesi meliputi: bidang usaha, perkantoran, dan lain-lain, berdasarkan pendidikan dan keahlian, keterampilan, kejujuran dan lain-lain dengan maksud untuk kemajuan jenjang karier. Wanita karier memiliki ciri-ciri antara lain: wanita yang secara aktif berkegiatan di bidang publik dengan tujuan memperoleh kemajuan secara ekonomi dan aktualisasi diri, kegiatan yang dilaksanakan berupa kegiatan profesional dengan keahlian dan keterampilan tertentu sesuai ranah yang dipelajari, serta ranah yang dipelajari merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kemampuan dan dapat mendatangkan kemajuan pada kehidupan, pekerjaan, maupun jabatan (Utaminingsih, 2017).

Terdapat beberapa alasan wanita memilih bekerja dan berkarier yang dirangkum oleh Muamar (2019), di antaranya adalah kebutuhan ekonomi, kebutuhan sosial-relasional yang tinggi, dan kebutuhan aktualisasi diri pada wanita. Dari ketiga alasan tersebut, kebutuhan aktualisasi diri dipercayai sebagai opsi yang banyak dipilih oleh para wanita saat ini mengingat tersedianya peluang yang luas untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi (Muamar, 2019). Pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh wanita karier juga dapat menjadi latar belakang mengapa alasan aktualisasi diri banyak dipilih dibanding alasan lainnya. Hal tersebut diperkuat oleh dorongan pada wanita untuk berkarier yang berkaitan dengan aspirasi yang dimiliki wanita berupa cita-cita, tujuan, rencana, serta dorongan untuk melakukan sesuatu dan berkarya (Ermawati, 2016).

Kondisi-kondisi di atas memicu peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita. Tingkat pendidikan serta keahlian tertentu yang dimiliki oleh wanita karier

menjadikan wanita karier termasuk dalam pekerja sektor formal. Saparini dan Basri (dalam Kuemba, 2012) mengategorikan pekerja formal ialah termasuk tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, serta tenaga usaha jasa. Wijayanto dan Sari (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung untuk bekerja di sektor formal. Pendidikan tinggi yang dimaksud pada penelitian ini merupakan jenjang pendidikan formal setelah pendidikan menengah (pada akademi atau universitas), sesuai dengan definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang tercantum dalam Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi peningkatan jumlah pada wanita yang bekerja di sektor formal, yang ditunjukkan melalui persentase pekerja wanita di sektor formal pada tahun 2020 yaitu sebesar 34,65% dan selanjutnya pada tahun 2021 terdapat 36,20% wanita yang bekerja di sektor formal.

Menyeimbangkan antara peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak menjadi masalah bagi wanita karier yang masih lajang. Namun demikian, pada wanita karier yang sudah menikah dan berkeluarga, hal tersebut dapat menjadi beban tersendiri. Indonesia yang terletak di benua Asia memiliki budaya orientasi kolektivis. Budaya ini dapat memengaruhi proses wanita dalam menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga karena adanya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga serta mengutamakan tujuan keluarga sebelum tujuan pribadi (Hsu & Chou, 2017). Herdiansyah (2016) menyatakan bahwa tanggung jawab domestik timbul sebagai salah satu pilihan pada hidup wanita yang sering

diputuskan oleh pihak lain seperti keluarga, pasangan, atau yang lainnya dan bukan atas keputusan wanita itu sendiri sehingga pilihan untuk mengembangkan diri dalam bidang publik akan semakin sulit bagi wanita. Peluang untuk mengalami konflik peran akan lebih besar terjadi pada wanita yang bekerja dibanding pada pria karena pria dan wanita memiliki peran yang berbeda dalam keluarga (Duxbury & Higgins; Gutek & Searle dalam Soeharto, 2013).

Saat individu tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga, maka individu akan mengalami konflik yang disebabkan oleh munculnya tuntutan dari kedua peran tersebut. Konflik yang muncul ini disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga yang menurut Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan suatu bentuk dari konflik antar peran atau *interrole conflict*. Konflik pekerjaan-keluarga terbagi menjadi dua arah yaitu *work interfering with family* (*work-to-family conflict/WIF*) dan *family interfering with work* (*family-to-work conflict/FIW*) (Bellavia & Frone, 2005). Greenhaus dan Beuttel (1985) menyatakan bahwa konteks pekerjaan dan konteks keluarga merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling berkaitan melalui sifat dua arah yang dapat memengaruhi satu sama lain sehingga menghasilkan masalah yang seolah-olah sulit untuk diselesaikan (Akkas, Hossain, & Rhaman, 2015). Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji konflik pekerjaan-keluarga dari dua arah tersebut sehingga penelitian ini melihat dampaknya bagi wanita karier berkeluarga sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga dengan melihat permasalahan dari perspektif psikologi sosial-klinis karena adanya budaya kolektivis yang membuat wanita karier berkeluarga dapat mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran (*interrole*) yang terjadi ketika tuntutan peran dari ranah pekerjaan dan tuntutan peran dari ranah keluarga tidak selaras sehingga pemenuhan pada suatu peran dapat mengganggu pemenuhan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua ranah yang menuntut kesetaraan dalam jumlah waktu, energi, dan tanggung jawab pada individu (Aboobaker & Edward, 2017). Tuntutan dari ranah pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan masalah yang mempersulit wanita karier berkeluarga untuk berperan optimal dalam keduanya. Greenhaus dan Beutell (1985) membagi konflik pekerjaan-keluarga ke dalam tiga dimensi yang terdiri dari konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tegangan, dan konflik berdasarkan perilaku.

Dalam berkarier, idealnya wanita karier yang berkeluarga mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran keluarga agar tidak mengalami masalah kesehatan mental seperti stres, depresi, cemas, dan sebagainya (Kaur, 2013). Wanita dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah akan menghasilkan kebahagiaan dengan tingkat yang tinggi (Anugrahany, 2019), tingkat keterikatan kerja yang tinggi (Kesumaningsari & Simarmata, 2014), serta menunjukkan bahwa wanita dapat membagi waktu, tenaga, dan peran pekerjaan maupun peran keluarga sehingga terjadi keseimbangan yang mendorong kesejahteraan psikologis yang tinggi (Lumbangaol & Ratnaningsih, 2018).

Pada kenyataannya, konflik pekerjaan-keluarga masih dialami oleh wanita. Anugrahany (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari 91 subjek penelitian sebanyak 69,23% ibu berada pada kategori konflik pekerjaan-keluarga

tinggi, 17,59% pada kategori konflik pekerjaan-keluarga sedang dan 13,18% pada kategori konflik pekerjaan-keluarga rendah. Sejalan dengan data tersebut, hasil survei dan kuesioner terbuka yang dilakukan oleh peneliti pada 19 November 2021 hingga 29 November 2021 dengan melibatkan 35 orang subjek wanita karier yang sudah menikah dan atau berkeluarga, berusia 25–54 tahun, berdomisili di Indonesia, bekerja di sektor formal, dan mayoritas subjek yaitu sebanyak 60% memiliki jam kerja lebih dari 40 jam dalam seminggu menunjukkan bahwa sebanyak 24 subjek mengeluhkan tentang waktu kerja lembur pada pekerjaan sektor formal yang menyita waktu sehingga subjek mengalami kekurangan waktu bersama keluarga dan 20 subjek menyatakan perlu mengorbankan waktu bekerja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan membuat kinerja berkurang saat terdapat urusan keluarga yang harus diselesaikan di jam kerja terutama ketika ada anggota keluarga yang sedang sakit. Selanjutnya, 21 subjek mengalami lelah secara fisik ketika pulang ke rumah setelah bekerja sehingga subjek merasa tidak bugar saat mengerjakan urusan rumah tangga dan empat subjek merasa lelah karena mengerjakan urusan rumah tangga sebelum bekerja sehingga tugas yang dikerjakan di tempat kerja menjadi tidak maksimal akibat merasa tidak semangat. Kemudian, sebanyak 20 subjek saat berada di rumah tidak dapat berperilaku sama seperti apa yang dilakukan di tempat kerja agar anggota keluarga mendapatkan perlakuan yang dibutuhkan dan sebanyak 26 subjek saat di tempat kerja harus mengubah perilaku yang efektif digunakan di rumah agar tidak mengalami kesulitan saat bekerja.

Berdasarkan uraian hasil survei dan kuesioner terbuka, dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan adanya konflik pekerjaan-keluarga pada wanita

karier berkeluarga. Hal ini sejalan dengan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu dimensi konflik berdasarkan waktu yang muncul ketika waktu kerja yang terlalu lama pada pekerjaan sektor formal yang kemudian menyita waktu sehingga wanita karier berkeluarga mengalami kekurangan waktu bersama keluarga dan ketika urusan keluarga muncul di tengah jam kerja yang membuat pekerjaan menjadi terbengkalai. Dimensi konflik berdasarkan tegangan juga ditunjukkan dengan wanita karier berkeluarga yang merasa kelelahan ketika pulang ke rumah setelah bekerja sehingga merasa tidak bugar saat mengerjakan urusan rumah tangga dan ketika wanita karier berkeluarga kelelahan karena mengerjakan urusan rumah tangga sebelum bekerja sehingga tugas yang dikerjakan di tempat kerja menjadi tidak maksimal akibat merasa tidak semangat. Selain itu, dimensi konflik berdasarkan perilaku juga muncul karena wanita karier berkeluarga perlu mengubah perilaku dari satu peran ke peran lain agar tidak mengalami kesulitan pada masing-masing peran.

Adanya konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier yang berkeluarga dapat menimbulkan beberapa dampak negatif yang membuat hal ini semakin menarik untuk diteliti. Huffman, Olson, O’Gara dan King (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dalam 20 tahun terakhir, konflik pekerjaan-keluarga sudah menjadi isu penting untuk dikaji karena munculnya berbagai dampak negatif dalam upaya menyeimbangkan peran dalam pekerjaan maupun di keluarga. Artiawati (dalam Wongpy & Setiawan, 2019) memisahkan dampak yang ditimbulkan dari konflik pekerjaan-keluarga ke dalam tiga bagian yaitu dampak terhadap individu, keluarga dan pekerjaan.

Survei dan kuesioner terbuka yang dilakukan oleh peneliti pada 35 orang subjek mendapatkan hasil terkait dampak yang ditimbulkan meliputi kurangnya waktu bersama keluarga, emosi yang sulit dikontrol, sulit konsentrasi, merasa bersalah, stres, lelah secara fisik, sakit kepala, pekerjaan yang tidak mencapai target dan urusan rumah tangga yang tidak dapat dikerjakan dengan maksimal. Individu yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga pada tingkat tinggi melaporkan lebih banyak mengalami gejala depresi (Zhang, Duffy, & de Castillero, 2017) dan gangguan kecemasan klinis (Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003 dalam Bellavia & Frone, 2005). Dalam lingkungan keluarga, konflik yang tidak segera diatasi akan menyebabkan rendahnya kepuasan pernikahan dan berujung pada perceraian seperti yang disampaikan oleh Oni (2017) bahwa wanita karier tercatat paling sering menggugat cerai karena banyaknya wanita yang mengesampingkan keluarga untuk mengutamakan karier. Pada lingkungan kerja, dampak yang ditimbulkan konflik pekerjaan-keluarga menurut Achour, Grine, dan Nor (2014) yaitu produktivitas dan kepuasan kerja yang rendah serta ketidakhadiran dan *turnover* yang tinggi. Sedangkan pada karier, Dizaho, Salleh, dan Abdullah (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita maka akan semakin rendah motivasi pada kariernya. Wang dan Cho (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mengakibatkan pengembangan karir yang rendah bagi wanita.

Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dijabarkan oleh Bellavia dan Frone (2005), di antaranya: dalam diri individu, peran keluarga, dan peran pekerjaan. Faktor dalam diri individu akan dibahas lebih lanjut

pada penelitian ini karena Ivancevich, Konopaske dan Mattesin (2013) mengatakan bahwa tiap individu mempunyai cara yang berbeda dalam upaya menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, termasuk wanita karier berkeluarga. Setiap individu unik karena latar belakang, karakteristik, kebutuhan, dan cara bagaimana memandang dunia (Ivancevich, Konopaske & Mattesin, 2013). Faktor dalam diri individu yang dimaksud dapat memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian ini yaitu kepribadian. Allport (dalam Alwisol, 2018) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisik individu yang menentukan cara penyesuaian yang khas dengan lingkungan. Sistem psikofisik yang dimaksud yaitu sikap, kebiasaan, keyakinan, nilai, keadaan emosional, perasaan, dan motif yang bersifat psikologis meliputi dasar fisik dalam saraf, kelenjar, dan juga kondisi fisik individu. Unsur kepribadian yang harus dimiliki individu untuk menentukan tindakan dan tingkah laku pada suatu objek dilengkapi dengan perasaan positif dan negatif adalah sikap (Azwar, 2002). Sikap yang dapat membantu individu dalam mengurangi konflik pekerjaan-keluarga adalah belas kasih diri.

Hsu dan Chou (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa wanita karier berkeluarga yang menemukan kekuatan dalam diri ketika berproses dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga akan merasa terbantu untuk membentuk jati diri. Kekuatan dalam diri tersebut antara lain yaitu memiliki belas kasih diri, kesabaran saat menyesuaikan diri dengan peran baru, dan fleksibel dengan ekspektasi. Salah satu kekuatan dalam diri adalah belas kasih diri yang dapat membantu wanita karier berkeluarga menerima situasi dan keterbatasan tanpa

merasa buntu ketika menghadapi tuntutan peran pekerjaan dan keluarga (Hsu & Chou, 2017). Maka dari itu, penelitian ini menggunakan belas kasih diri sebagai variabel yang memberi pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Beberapa dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga yang merugikan seperti stres, depresi, dan kecemasan akan berkurang dengan belas kasih diri karena individu yang memiliki belas kasih diri yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres, depresi, dan kecemasan yang rendah (Soysa & Wilcomb, 2015).

Lebih lanjut, pemilihan belas kasih diri sebagai faktor penting yang memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga adalah karena salah satu kekuatan dalam diri yang paling kuat dan penting pada individu adalah belas kasih diri yang berarti memperluas pengampunan, penerimaan, dan kebaikan untuk diri sendiri ketika dihadapkan pada kegagalan pribadi seperti tidak dapat memenuhi tuntutan dari dua peran (Hsu & Chou, 2017). Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Rahmat, Asri dan Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa belas kasih diri berperan secara signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada wanita di Makassar. Selanjutnya, Utami, Wahyuningnsih, dan Kesumaningsari (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga. Demikian pula dengan Hidayati (2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat belas kasih diri, maka semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga.

Agar dapat mengatasi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi, dibutuhkan belas kasih diri yang tinggi bagi wanita karier berkeluarga. Belas kasih diri adalah sikap perhatian dan terbuka terhadap penderitaan diri, tidak menghakimi

kekurangan diri sendiri, serta melihat suatu kejadian sebagai pengalaman yang dialami oleh manusia secara umum (Neff, 2003a). Wanita karier berkeluarga yang menunjukkan tingkat belas kasih diri yang tinggi berarti berupaya belajar menerima situasi dan keterbatasan tanpa merasa terjebak oleh tuntutan dari berbagai peran (Hsu & Chou, 2017).

Neff (2003b) menjabarkan bahwa belas kasih diri terdiri dari tiga komponen di mana setiap komponen tersebut mempunyai dua bagian yang terdiri dari konstruk dan bentuk maladaptif dari konstruk, sehingga komponen tersebut ialah mengasihi diri *versus* menghakimi diri, kemanusiaan universal *versus* isolasi, dan kewawasan *versus* overidentifikasi. Individu dengan tingkat belas kasih diri tinggi akan memiliki derajat tinggi pada ketiga komponen positif, yaitu mengasihi diri, kemanusiaan universal, dan kewawasan. Wanita karier berkeluarga yang mengasihi diri dapat memaknai kegagalan atau perasaan tidak cukup yang dialami saat berusaha memenuhi tuntutan peran pekerjaan dan keluarga dengan emosi positif. Kemanusiaan universal atau cara pandang yang menyadari bahwa konflik atau kegagalan yang dialami merupakan hal wajar dan dialami manusia secara umum ini dapat membuat individu merasa menjadi manusia secara utuh (Neff, 2003a). Jika wanita karier berkeluarga merasa utuh sebagai manusia, maka akan timbul perasaan damai secara batin saat tidak dapat memenuhi salah satu tuntutan peran. Tidak hanya itu, dengan menyadari bahwa konflik merupakan hal yang dialami oleh manusia secara umum, wanita karier berkeluarga juga akan merasa tidak sendiri saat mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Selanjutnya, wanita karier berkeluarga yang memiliki tingkat kewawasan tinggi akan memiliki cara pandang yang lebih

baik dalam menghadapi konflik pekerjaan-keluarga sehingga lebih mudah menemukan solusi untuk memecahkan masalah.

Akan tetapi, individu yang memiliki tingkat belas kasih diri rendah akan memiliki derajat tinggi pada komponen-komponen negatif seperti menghakimi diri, isolasi, dan overidentifikasi. Tingkat menghakimi diri yang tinggi mengartikan bahwa wanita karier berkeluarga akan menghakimi diri sendiri terkait konflik antar peran yang dialami. Lalu, wanita karier berkeluarga yang memiliki tingkat isolasi yang tinggi akan tenggelam dalam pemikiran bahwa hanya diri sendiri yang gagal dalam memenuhi kedua tuntutan peran dan merasa tidak sempurna. Pemikiran irasional tersebut akan menyebabkan perasaan terputus yang kuat (Neff, 2011). Selanjutnya, dengan overidentifikasi yang tinggi juga akan membuat wanita karier berkeluarga tidak mampu memahami ketidaksempurnaan manusia karena terlalu berfokus pada aspek negatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah apakah terdapat hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis yaitu memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi klinis-sosial pada khususnya tentang hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis yaitu memberikan dorongan kepada wanita karier yang berkeluarga agar membangun belas kasih diri yang kuat dalam diri sehingga dapat menghindari atau dapat mengatasi konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga ini, diharapkan perusahaan tempat bekerja wanita karier berkeluarga dapat mempertahankan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah melalui program psikoedukasi atau pelatihan mengenai belas kasih diri.