

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di era modern ini, seorang Ibu semakin banyak yang terlibat dalam dunia kerja. Namun, di sisi lain, mereka juga tetap memegang peran penting dalam keluarga. Fenomena ini terlihat dari perubahan komposisi keluarga, dari keluarga dengan satu pencari nafkah menjadi keluarga dengan dua pencari nafkah, di mana pria (suami) dan wanita (istri) sama-sama bekerja. Kondisi ini membawa konsekuensi berupa tuntutan untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan, yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan dalam pemenuhan kedua peran ini dapat memicu terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang semakin berat dan tanggung jawab di rumah sering kali menyebabkan terjadinya konflik peran (*work-family conflict*), yaitu ketika kedua peran tersebut saling bertentangan dan ibu bekerja merasa kesulitan untuk menyeimbangkannya (Greenhaus & Beutell, 1985). Kondisi ini menunjukkan bahwa penting untuk terus membahas keterlibatan ibu bekerja dalam dunia kerja, terutama dalam kaitannya dengan tantangan yang mereka hadapi.

Pembahasan tentang ibu bekerja yang terlibat dalam dunia kerja terus menjadi perhatian penting dalam berbagai bidang. *Role theory* yang dikemukakan oleh George Herbert Mead (1934) dan Erving Goffman (1959) menjelaskan bahwa peran individu dalam masyarakat terbentuk melalui interaksi sosial, termasuk peran ibu bekerja yang berkembang dari pekerjaan domestik ke dunia publik. Dalam hal ini, teori feminis Simone de Beauvoir

(1949) juga sangat relevan, di mana ia menyatakan bahwa perempuan, sepanjang sejarah, telah dijadikan "other" dalam struktur patriarki, dan bekerja menjadi salah satu cara bagi perempuan untuk memperoleh kebebasan dan kesetaraan. Menurut de Beauvoir, perempuan harus mengatasi stereotip sosial yang mengekang peran mereka, dan bekerja menjadi jalan untuk meraih otonomi serta mengubah pandangan sosial yang telah ada.

Di Indonesia, perubahan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya patriarki yang menganggap perempuan sebagai pihak yang lebih rendah dalam banyak aspek kehidupan, serta tanggung jawab ganda yang mereka emban, baik dalam keluarga maupun pekerjaan. Perubahan dalam peran ibu bekerja di dunia kerja telah membuka lebih banyak kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri dan mencapai kemandirian finansial. Namun, meskipun memiliki peluang untuk berkontribusi dalam sektor formal, tantangan terbesar tetap pada bagaimana menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan stres yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis ibu bekerja, karena mereka terpaksa memilih untuk mengutamakan salah satu peran dibanding yang lain. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh pada performa di tempat kerja dan keharmonisan dalam keluarga. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai konflik peran kerja-keluarga pada ibu bekerja, terutama dalam konteks organisasi atau perusahaan, untuk memahami lebih jauh dampak dari fenomena ini dalam kehidupan mereka.

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga berdampak besar pada produktivitas serta kepuasan hidup ibu bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa ibu bekerja yang mengalami konflik ini sering merasa tertekan, kelelahan, dan kurang puas dengan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Eby et al., 2005). Selain itu, tekanan ini dapat memengaruhi kinerja di tempat kerja, terutama di lingkungan yang memiliki tuntutan tinggi dan fleksibilitas rendah. Dengan meningkatnya jumlah ibu bekerja di

Indonesia, terutama di sektor manufaktur, studi mengenai *work-family conflict* menjadi semakin relevan untuk memahami bagaimana ibu bekerja mengelola peran ganda mereka.

Perusahaan manufaktur merupakan sektor industri yang mengubah bahan baku menjadi barang jadi melalui proses produksi yang sistematis. Karakteristik utama sektor ini adalah jam kerja yang panjang, target produksi ketat, dan beban kerja fisik maupun mental yang tinggi (Kementerian Perindustrian RI, 2023). Lingkungan kerja di sektor manufaktur cenderung memiliki tingkat fleksibilitas waktu yang rendah karena proses produksi harus mengikuti jadwal dan standar yang telah ditentukan. Kondisi ini berpotensi besar menimbulkan *work-family conflict*, khususnya bagi ibu bekerja yang juga memiliki tanggung jawab domestik di rumah. Selain itu, tuntutan seperti lembur, sistem kerja shift, dan keterbatasan fasilitas pendukung keluarga (misalnya ruang laktasi atau cuti fleksibel) dapat semakin memperburuk ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Dalam konteks penelitian ini, fokus diberikan pada ibu bekerja di sebuah perusahaan manufaktur di Yogyakarta, yang menjadi menarik untuk diteliti karena tuntutan kerja di sektor ini sering kali bersinggungan langsung dengan peran dan tanggung jawab mereka di ranah domestik.

Salah satu lingkungan kerja yang relevan untuk dikaji adalah perusahaan manufaktur yang mempekerjakan banyak ibu bekerja dengan beragam latar belakang dan tanggung jawab. Perusahaan ini menjadi menarik untuk diteliti karena tuntutan pekerjaan yang tinggi di sektor manufaktur sering kali berpotensi memicu konflik peran kerja dan keluarga. Studi ini penting untuk memahami bagaimana ibu bekerja di perusahaan tersebut menghadapi konflik ini, serta solusi yang dapat diterapkan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian tentang *work-family conflict* di perusahaan manufaktur sangat penting karena dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dampaknya terhadap

produktivitas karyawan dan kesejahteraan psikologis mereka. Sebuah survei nasional oleh Women's Empowerment Principles (2022) menunjukkan bahwa 65% ibu bekerja di Indonesia merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023) menyatakan bahwa sektor manufaktur memiliki tingkat stres kerja tertinggi dibanding sektor lainnya, terutama bagi ibu bekerja yang menghadapi tekanan pekerjaan berjam-jam tanpa dukungan fasilitas yang memadai.

Secara teoretis, penelitian ini juga relevan karena dapat memperkaya literatur terkait *work-family conflict*, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia yang masih jarang dibahas secara mendalam. Frone et al. (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung fleksibilitas dapat memperparah konflik peran kerja-keluarga. Temuan ini selaras dengan studi Greenhaus & Beutell (1985), yang menunjukkan bahwa konflik peran dapat menyebabkan stres berkepanjangan dan memengaruhi kepuasan kerja serta keluarga. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi individu dan perusahaan, tetapi juga dapat menjadi rujukan dalam studi-studi serupa di masa depan.

Dalam konteks Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati pada tahun 2018 menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada ibu bekerja dapat menimbulkan dampak yang signifikan, terutama pada aspek psikologis dan kesehatan. Penelitian ini melibatkan enam responden wanita karir usia produktif (29–48 tahun) yang bekerja di sektor formal dan manajerial di Yogyakarta. Responden memiliki karakteristik berbeda, seperti jam kerja panjang, tanggung jawab rumah tangga yang besar, dan keterbatasan dukungan rumah tangga. Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa stres yang dialami responden berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini tercermin dari laporan responden tentang gejala seperti emosi yang tidak stabil, mudah marah, kelelahan, dan kesulitan berkonsentrasi, yang muncul akibat beban kerja yang berat dan waktu yang terbatas

untuk keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* secara nyata memengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja di lingkungan formal.

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan adanya keterkaitan antara konflik peran ganda dan stres kerja. Konflik peran ganda yang lebih tinggi cenderung berkontribusi pada meningkatnya pengalaman stres kerja di antara responden. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami dinamika keseimbangan kerja dan keluarga serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis ibu bekerja, terutama mereka yang mengemban tanggung jawab ganda di ranah pekerjaan dan keluarga.

Penelitian kuantitatif oleh Fitria & Nugroho (2021) yang dilakukan pada 120 ibu bekerja di sebuah perusahaan manufaktur di Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan *work-family conflict* ($r = 0,62, p < 0,01$). Hasil penelitian ini mengungkap bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar pula konflik yang dialami ibu bekerja dalam menyeimbangkan peran di rumah dan di tempat kerja. Faktor-faktor seperti jam kerja berlebih, tekanan target produksi, dan kurangnya dukungan organisasi menjadi variabel dominan yang memengaruhi konflik ini. Penelitian tersebut memperkuat temuan sebelumnya dari Greenhaus & Beutell (1985) dan Frone et al. (2003) bahwa lingkungan kerja dengan tingkat fleksibilitas rendah akan meningkatkan potensi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Relevansi temuan ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada kesamaan konteks sektor manufaktur yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan melibatkan banyak ibu bekerja dengan tanggung jawab domestik yang besar.

Studi awal penelitian ini dilakukan pada bulan September 2024 dengan melakukan wawancara informal terhadap lima ibu bekerja yang bekerja di perusahaan Manufaktur Yogyakarta. Wawancara ini dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman

mereka dalam menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta untuk memahami dampak yang ditimbulkan oleh ketidakseimbangan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, mayoritas dari mereka mengungkapkan tekanan besar dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Salah satu karyawan menjelaskan, "Setelah bekerja di kantor, saya harus langsung mengurus anak-anak di rumah. Kadang-kadang saya bahkan gak sempat untuk istirahat atau mengurus kebutuhan pribadi." Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa tertekan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga. Responden lain menambahkan, "Jujur, stres itu sering datang karena nggak ada waktu istirahat yang cukup. Kalau begini terus, saya suka merasa nggak seimbang antara kerja sama keluarga." Pernyataan ini menunjukkan perasaan stres yang timbul akibat ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu keluarga.

Selain itu, salah satu karyawan lainnya mengungkapkan, "Jam kerja yang padat membuat saya merasa kelelahan fisik dan mental. Saya rasa gak ada waktu yang cukup buat diri sendiri." Hal ini mengindikasikan dampak fisik dan emosional yang mereka alami akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Responden berikutnya berkata, "Saya merasa terjebak di antara pekerjaan dan keluarga, kadang-kadang saya merasa tidak cukup berdaya untuk memenuhi keduanya." Pernyataan ini mencerminkan perasaan terjebak yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu. Responden terakhir menyatakan, "Beban kerja yang tinggi ditambah tuntutan keluarga membuat saya merasa *overwhelmed* dan sering merasa cemas." Kutipan ini menggambarkan bagaimana beban yang mereka tanggung menyebabkan rasa cemas dan kewalahan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang mereka alami tidak hanya berdampak pada keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga memengaruhi kesehatan mental mereka secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas kerja.

Kondisi ini menarik untuk dikaji lebih lanjut karena konflik pekerjaan dan keluarga tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana ibu bekerja menghadapi konflik pekerjaan-keluarga serta faktor-faktor yang memperburuk konflik tersebut, baik dari sisi tuntutan pekerjaan maupun dukungan keluarga, serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan performa kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang relevan bagi perusahaan dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawannya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan *work-family conflict* pada Ibu yang bekerja, dengan fokus pada dampak psikologis serta pengaruhnya terhadap hubungan keluarga.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja. Dengan mengeksplorasi *work-family conflict* pada Ibu Bekerja, penelitian ini menambah pemahaman tentang dinamika konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Temuan ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut di bidang yang sama dan berkontribusi pada pengembangan teori-teori yang ada mengenai keseimbangan kerja keluarga.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi Ibu bekerja dalam membantu memahami dan mengelola tekanan peran ganda dengan lebih baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya bisa dimanfaatkan sebagai acuan tambahan dalam melaksanakan penelitian.
- c. Menjadi masukan untuk Perusahaan serta Pemerintah mengenai kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga terutama pada Ibu bekerja.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya oleh Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati (2018) yang juga meneliti konflik peran kerja dan keluarga pada wanita karir di sektor formal, seperti pegawai negeri sipil dan pekerja kantoran, dengan pola kerja yang relatif lebih teratur dan beban kerja yang tidak seberat sektor produksi. Berbeda dengan itu, penelitian ini menyoroti pengalaman Ibu bekerja di Perusahaan Manufaktur Yogyakarta, sebuah konteks yang hingga kini belum banyak dieksplorasi, padahal industri manufaktur memiliki karakteristik lingkungan kerja yang sarat tekanan, antara lain ritme kerja yang cepat, target produksi yang ketat, serta tuntutan fisik dan mental yang tinggi. Kondisi ini menjadi semakin signifikan mengingat perkembangan sosial ekonomi saat ini menunjukkan meningkatnya jumlah perempuan terutama yang sudah

menjadi seorang Ibu yang memilih untuk tetap bekerja meskipun harus memikul tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan pengelola keluarga. Kompleksitas peran ganda tersebut berpotensi menimbulkan konflik yang lebih intens antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban domestik, sehingga penting untuk diteliti secara lebih mendalam. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, penelitian ini berupaya menggali pengalaman subjektif, nuansa emosional, serta strategi coping yang digunakan para ibu bekerja dalam menghadapi konflik peran kerja dan keluarga. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman mengenai dinamika work-family conflict dalam konteks manufaktur, tetapi juga memberikan kontribusi aktual dalam memperkaya literatur psikologi terkait isu perempuan bekerja di Indonesia.