

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era modern ini peran wanita sangat dibutuhkan dalam membangun perkembangan ekonomi maupun sektor lain dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi wanita sendiri juga memiliki tugas utama yang harus diemban, terlebih lagi bagi wanita yang sudah berumah tangga. Dia memiliki tanggung jawab sebagai seorang ibu rumah tangga yang harus melayani suaminya dan juga mendidik anaknya. Hal tersebut sering kali disebut sebagai peran domestik bagi wanita, yakni peran sebagai ibu rumah tangga yang memotori sebuah kehidupan rumah tangga yang mana hal tersebut berkaitan erat dengan masalah reproduktif yang ada dirumah seperti memasak, mencuci, bersih-bersih, merawat anak dll.

Wanita sebenarnya tidak hanya cukup dirumah saja karena wanita juga dituntut untuk ikut aktif berperan dalam publik, apalagi mayoritas penduduk didunia ini adalah wanita. Jadi wanita juga harus bisa berperan aktif dalam pengembangan sektor-sektor yang ada. Disini wanita sangat berperan penting apalagi sebagai pendukung kaum pria. Jadi wanita juga dituntut untuk memiliki bekal pendidikan yang baik untuk berpartisipasi dalam pembangunan bangsa. Yang mana peran dan juga dukungan wanita juga memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu bangsa.

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 dan transisi. 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.

Hal ini jugalah yang sering menghambat karir seorang wanita karena pekerjaan wanita diluar sering berbenturan dengan tugas utama wanita dirumah yaitu sebagai ibu rumah tangga. Karena wanita juga memiliki tanggung jawab besar kepada suami dan juga mendidik anaknya agar kelak bisa menjadi generasi penerus yang membangakan.

Bagi perempuan bekerja diluar rumah dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya dan dapat menjalin hubungan sosial dengan rekan kerjanya, dan dapat diakui kemampuannya. Hal ini berbeda dengan perempuan bekerja yang telah menikah dan mempunyai anak, didalam melakukan pekerjaannya dia dapat menjadi tidak tenang bahkan dapat mengakibatkan stress karena memiliki masalah yang berasal dari

lingkungan keluarganya. Seorang pegawai yang memiliki masalah pribadi yang serius tidak akan dapat memberikan perhatiannya secara penuh dan hal tersebut mungkin merupakan tanggung jawab perusahaan jika tidak mengetahui sumber aktual yang menyebabkan berkurangnya perhatian terhadap perusahaan.

Menurut Eagly (1978) (dalam Sears, dkk., 1991) berkurangnya perhatian perusahaan bagi perempuan bekerja yang sudah menikah dan mempunyai anak dapat disebabkan karena perilaku manusia sangat kuat dipengaruhi oleh peran sosial. Dalam kehidupan orang dewasa terstruktur berbagai peran yaitu sebagai anggota keluarga dan pegawai. Kunci utama dari berbagai peran sosial yang penting ialah dibedakan berdasarkan dua jenis kelamin. Didalam keluarga, biasanya seseorang memiliki harapan yang berbeda terhadap ayah dan ibu, suami dan istri, dan untuk anak perempuan dan anak laki-laki. Dengan kata lain, peran yang berkaitan dengan pekerjaan sering kali dikaitkan dengan jenis kelamin. Kemudian, peran pekerjaan perempuan sering kali dianggap rendah dalam status sosial, *prestige*, dan *power* daripada laki-laki; laki-laki sebagai “bos” dan perempuan sebagai sekretaris.

Peran sosial tradisional mempengaruhi perilaku perempuan dan laki-laki dalam berbagai langkah. Pembagian kerja mereka berdasarkan gender, yaitu laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan sebagai ibu rumah tangga dan mengasuh anak.

Bagi perempuan bekerja tidak kalah pentingnya juga dengan mempunyai tanggung jawab terhadap rumah dan keluarga. Untuk harus memilih antara pekerjaan dan keluarga seringkali menggunakan tenaga fisik dan psikologis. Ketika seorang perempuan mengeluarkan tenaga dan perasaannya sendiri untuk tidak hanya komitmen terhadap pekerjaannya tetapi juga semua tanggung jawab domestik tanpa harus meminta bantuan dari pasangan atau rekannya disebut sebagai "*wonder women syndrom*" (arnold, et al ; 1998)

Bagi perempuan bekerja, bagaimanapun juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan kerja, karena perempuan mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya. Perempuan harus lebih dahulu mengatasi urusan suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut segala macam urusan rumah tangga.

Ihromi, (1990) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa "berarti" sebagai pribadi, Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran

ini dapat memberikan keuntungan psikososial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan.

(Aryee, et, al 1999), kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et, al 1983). Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara

para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Masalah dalam rumah tangga juga sering muncul karena adanya pekerjaan wanita diluar. Apalagi wanita sering tidak bisa menahan emosi, yang mana apabila terdapat konflik dalam suatu pekerjaan maka wanita cenderung untuk membawa hal tersebut dalam kehidupan rumah tangganya yang mana hal tersebut dapat mengganggu kehidupan keluarganya. Dalam hal ini wanita sangat rentan terhadap tekanan baik dari pekerjaan diluar maupun pekerjaan dalam rumah sendiri.

Dalam suatu pekerjaan tidak jarang kita menemui suatu konflik baik itu dengan pekerjaan kita sendiri maupun dengan lingkungan pekerjaan kita. Dan hal tersebut sering mengganggu aktifitas kerja kita sehingga hal tersebut mempengaruhi hasil kerja kita.

Menurut (Winardi, 2004) konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak.

Menurut Robbins (2002) mendefenisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan

sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.

Konflik dalam suatu pekerjaan tidak selamanya berdampak negatif, dari konflik kita bisa banyak belajar tentang problem solving dan konflik juga bisa dijadikan tantangan kerja yang merangsang kita agar kita bisa berfikir kreatif dalam mengatasi suatu permasalahan. Konflik sendiri juga bisa dijadikan sebagai sarana untuk menghasilkan perubahan radikal, Konflik merupakan alat yang dengannya manajemen dapat mengubah secara drastis struktur kekuasaan yang ada, pola-pola interaksi yang sedang berjalan, dan sikap yang sudah mengakar.

Konflik tidak selamanya menjadi sebab dalam perpecahan suatu kelompok atau organisasi. Konflik juga bisa menjadi ajang untuk mempererat solidaritas kelompok, hal seperti ini biasanya muncul karena adanya permusuhan antar kelompok lain yang mana ancaman dari luar kelompok cenderung menyebabkan sebuah kelompok bersatu sebagai sebuah unit. Konflik antar kelompok meningkatkan identitas anggota kelompok dan rasa solidaritas di antara rekan satu kelompok.

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti memilih PT. Lotus Indah Textile Industri sebagai tempat penelitain, karena peneliti melihat bahwa mayoritas pekerja yang ada di perusahaan tersebut adalah wanita yang mana sebagian besar mereka sudah berumah tangga. Sebagai seorang karyawati dan juga sebagai seorang ibu rumah tangga mereka harus bisa mengatur jadwal yang ada dengan baik sehingga tidak terjadi *cross* antar

kedua tanggung jawab yang sama pentingnya. PT. Lotus Indah Textiles Industries sendiri merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak dibidang Industri Textile yang terletak dikawasan runkut industri. Banyak manfaat yang diperoleh dari keberadaan PT. Lotus Indah Textiles Industries ini, salah satunya yakni mengurangi tingkat pengangguran karena banyak menyerap tenaga kerja.

Dalam dunia kerja sendiri kita tidak lepas dari yang namanya konflik kerja. Yang mana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kerja kita kedepannya. Dan hal tersebut juga pasti terjadi pada karyawan yang sudah berumah tangga yang bekerja pada PT. Lotus Indah Textiles Industries. Dari sini kita ingin melihat apakah ada hubungan antara konflik kerja terhadap peran domestik karyawan yang ada pada PT. Lotus Indah Textile Industri.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka terdapat suatu rumusan masalah yaitu: “Apakah ada hubungan antara peran domestik dengan konflik kerja pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industri?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara peran domestik dengan konflik kerja pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industri.



#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Sebagaimana karya tulis ilmiah maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi industri pada khususnya, maupun bagi masyarakat luas pada umumnya mengenai hubungan peran domestik dengan konflik kerja pada karyawati.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun karyawati yang juga berperan dalam kegiatan domestik agar memahami secara proporsional mengenai faktor-faktor yang menyebabkan konflik kerja dan juga untuk melihat bagai mana pengaruh peran domestic terhadap konflik kerja.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam pembahasan suatu penelitian dibutuhkan sistematika pembahasan yang bertujuan untuk memudahkan penelitian, adapun langkah-langkah pembahasan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi gambaran umum yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

## **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang kajian kepustakaan (makro) dan (mikro) berupa landasan teoritis yang berkaitan dengan konflik kerja.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, instrumen penelitian dan analisa data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi uraian tentang tempat penelitian dan hasil penelitian serta pembahasannya.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan akhir dari penulisan penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran atau rekomendasi.