

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Konflik Kerja

Dalam setiap organisasi, agar setiap organisasi berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik.

Menurut Robbins (2002) mendefinisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.

Greenberg dan Baron (2003) mengutarakan bahwa konflik terjadi sebagai suatu proses bahwa satu pihak atau satu kelompok merasakan ada pihak atau kelompok lain yang telah mengambil atau akan mengambil tindakan negatif yang akan berpengaruh pada tujuan utama kelompoknya.

Mangkunegara (2001) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan.

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 (Winardi, 2004).

Kemungkinan timbulnya konflik besar sekali dalam kerangka-kerangka keorganisasian.

Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Penyebab-penyebab konflik antara lain : 1. Komunikasi : salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu *manager* yang tidak konsisten. 2. Struktur : pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka. 3. Pribadi : ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu : 1. Pandangan tradisional, berpendapat bahwa

konflik merupakan sesuatu yang di inginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. 2. Pandangan perilaku, berpendapat konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional). 3. Pandangan Interaksi, berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional dan bagaimana manajemen konflik agar berhubungan positif bagi kemajuan organisasi.

Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi diorganisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi (Munandar, 2001).

Menurut Stephen P. Robbins tentang perbedaan pandangan tradisional dan pandangan baru (pandangan interaksionis) tentang konflik yaitu:

a. Pandangan Lama :

Konflik dapat dihindarkan; Konflik disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau oleh pengacau; Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal; Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik; Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik.

b. Pandangan Baru :

Konflik tidak dapat dihindarkan; Konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindarkan, perbedaan dalam persepsi dan nilai-nilai pribadi dan sebagainya; Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat; Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya; Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat.

1. Tipe Konflik

Kreitner dan Kinicki (2001) membedakan empat tipe konflik, yaitu :

- 1) *Personality conflict* yaitu konflik antar personal yang didorong oleh ketidak senangan atau ketidak cocokan pribadi.
- 2) *Value conflict* adalah konflik karena perbedaan pandangan atas tata nilai tertentu.

- 3) *Intergroup conflict* merupakan pertentangan antar kelompok kerja, team dan departemen.
- 4) *Cross-Cultural conflict* merupakan pertentangan yang terjadi antar budaya yang berbeda.

2. Bentuk-Bentuk Konflik Struktural

Dalam organisasi klasik ada empat daerah struktural dimana konflik sering timbul :

- 1) Konflik Hierarki, yaitu konflik antara berbagai tingkatan organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajemen, dan pengurus dengan karyawan.
- 2) Konflik Fungsional, yaitu konflik antar berbagai departemen fungsional organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
- 3) Konflik Lini Staf yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh : karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik Formal Informal yaitu konflik antara organisasi formal dan informal. Contoh : Pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

3. Tingkatan Konflik

Ada 5 macam tingkatan konflik, yaitu :

1) Konflik Antarpribadi

Konflik antarpribadi ini penting karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan memenuhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Konflik antarpribadi terjadi jika dua orang atau lebih berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik tujuan terdapat bagi seorang individu, apabila perilaku individu tersebut akan menyebabkan timbulnya hasil-hasil yang; Bersifat eksklusif satu sama lain; Memiliki elemen-elemen yang tidak sesuai satu sama lain (yang menunjukkan hasil-hasil positif dan negatif).

2) Konflik Antar Perorangan; Konflik antar perorangan meliputi 2 pihak.

Salah satu sifat dari konflik antar perorangan adalah perlu diperhatikannya hasil-hasil bersama kedua belah pihak maupun hasil-hasil individual masing-masing pihak yang terlibat dalam konflik yang bersangkutan.

3) Konflik Intra Kelompok

Konflik intra kelompok dianggap sebagai sesuatu hal yang melebihi jumlah dari konflik intrapersonal dan interpersonal. Konflik didalam sebuah kelompok tertentu dapat melibatkan kelompok tersebut secara keseluruhan, maupun para anggota individunya.

4) Konflik Inter Kelompok

Konflik inter kelompok menunjukkan bahwa persaingan inter kelompok dapat merangsang kelompok-kelompok lain untuk menunjukkan performa lebih baik.

5) Konflik Intra Keorganisasian

Konflik organisasi ini sebenarnya adalah konflik antarpribadi dan konflik dalam pribadi yang mengambil tempat dalam suatu organisasi tertentu. Secara konseptual, ada empat sumber dari konflik organisasi itu, yakni: Suatu situasi yang tidak menunjukkan keseimbangan tujuan-tujuan yang ingin dicapai; Terdapatnya sarana-sarana yang tidak seimbang, atau timbulnya proses alokasi sumber-sumber yang tidak seimbang; Terdapatnya suatu persoalan status yang tidak selaras; Timbulnya persepsi yang berbeda.

Konflik dalam suatu organisasi seharusnya dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang sehat. Dengan kata lain, timbulnya konflik dalam organisasi haruslah dipandang sebagai suatu gejala organisasi yang sehat. Dengan demikian, setiap konflik yang timbul akan dapat diatasi dengan semangat kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Winardi, 2004).

4. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Faktor penyebab konflik dapat dikelompokkan dalam tiga kategori (Winardi, 2004), yaitu :

1. Karakteristik Individual

Berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik; Nilai, Sikap, dan Kepercayaan (*Values, Attitude, and Beliefs*). Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan *group* dalam suatu organisasi; Kebutuhan dan Kepribadian (*Needs and Personality*). Konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan antar pribadi; Perbedaan Persepsi (*Perseptual Differences*). Persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. Konflik juga dapat timbul jika orang memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan menstereotype orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan persepsi sering di dalam situasi yang samar. Kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

2. Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya: Kesempatan dan Kebutuhan berinteraksi (*Opportunity and Need to Interact*). Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya asosiasi di antara pihak-pihak yang terlibat, semakin mengikat pula terjadinya konflik. Dalam bentuk interaksi yang aktif dan kompleks seperti pengambilan

keputusan bersama (*joint decision-making*), potensi terjadinya konflik bahkan semakin meningkat; Kebutuhan untuk Berkonsensus (*Need for Consensus*). Ada banyak hal di mana para manager dari departemen yang berbeda harus memiliki persetujuan bersama, hal ini menolong menekan konflik tingkat minimum. Tetapi banyak pula hal dimana tiap-tiap departemen harus melakukan *consensus* bersama. Karena demikian banyak pihak yang terlibat dalam masalah-masalah seperti ini, proses menuju tercapainya konsensus seringkali didahului dengan munculnya konflik. Sampai setiap *manager* departemen yang terlibat setuju, banyak kesulitan yang akan muncul; Ketergantungan satu pihak kepada Pihak lain (*Dependency of One Party to Another*). Dalam kasus seperti ini, jika satu pihak gagal melaksanakan tugasnya, pihak yang lain juga terkena akibatnya, sehingga konflik lebih sering muncul; Perbedaan Status (*Status Differences*). Apabila seseorang bertindak dalam cara-cara yang kongruen dengan statusnya, konflik dapat muncul. Sebagai contoh dalam bisnis konstruksi, para insinyur secara tipikal sering menolak ide-ide inovatif yang diajukan oleh diajukkan oleh juru gambar (*Draftsmen*) karena mereka menganggap juru gambar memiliki status yang lebih rendah, sehingga tidak sepantasnya juru gambar menjadi sejajar dalam proses desain suatu konstruksi; Rintangan Komunikasi (*Communication Barriers*). Komunikasi sebagai media interaksi diantara orang-orang dapat dengan mudah menjadi basis terjadinya konflik. Bisa dikatakan komunikasi oleh pedang bermata dua: tidak

adanya komunikasi dapat menyebabkan terjadinya konflik, tetapi disisi lain, komunikasi yang terjadi itu sendiri dapat menjadi potensi terjadinya konflik. Sebagai contoh, informasi yang diterima mengenai pihak lain akan menyebabkan orang dapat mengidentifikasi situasi perbedaan dalam hal nilai dan kebutuhan. Hal ini dapat memulai konflik, sebenarnya dapat dihindari dengan komunikasi yang lebih sedikit; Batas-batas tanggung jawab dan Jurisdiksi yang tidak jelas (*Ambiguous responsibilities and Jurisdictions*). Orang-orang dengan jabatan dan tanggung jawab yang jelas dapat mengetahui apa yang dituntut dari dirinya masing-masing. Ketika terjadi ketidakjelasan tanggung jawab dan jurisdiksi, kemungkinan terjadinya konflik jadi semakin besar. Sebagai contoh, departemen penjualan terkadang menemukan dan memesan material di saat departemen produksi mengklaim bahwa hal tersebut tidak diperlukan. Bagian produksi kemudian akan menuduh departemen penjualan melangkahi jurisdiksi mereka, sehingga konflik pun muncul tak henti-hentinya. Hal ini dapat menyebabkan terlambatnya dipenuhi permintaan pasar, hilangnya pelanggan, bahkan mogok kerja.

Penyebab terjadinya konflik dalam organisasi:

Koordinasi kerja yang tidak dilakukan; Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas; Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan); Perbedaan dalam otorisasi pekerjaan; Perbedaan dalam memahami tujuan

organisasi; Perbedaan persepsi; Sistem kompetensi insentif (*reward*); Strategi pemotivasian tidak tepat (Mangkunegara, 2001).

5. Metode Penyelesaian Konflik

Adapun tiga macam metode penyelesaian konflik yang paling banyak dimanfaatkan, yaitu :

- 1) Dominasi dan Penekanan. Metode-metode dominasi dan penekanan biasanya mempunyai persamaan sebagai berikut: Mereka menekan konflik, dan bukan menyelesaikannya, karena konflik yang muncul ke permukaan kembali ditekan "kebawah"; Mereka menciptakan suatu situasi "menang-kalah" dimana pihak yang kalah terpaksa mengalah terhadap pihak yang memiliki otoritas lebih tinggi, atau memiliki kekuasaan lebih besar, yang biasanya menyebabkan timbulnya sikap tidak puas dan bermusuhan.
- 2) Meratakan (*Smoothing*). Meratakan merupakan suatu cara lebih diplomatik untuk menyelesaikan konflik dimana sang manajer meminimasi tingkat dan pentingnya ketidaksepakatan dan ia mencoba membujuk salah satu pihak untuk "mengalah". Andaikata sang manajer tersebut mempunyai lebih banyak informasi di bandingkan dengan pihak-pihak yang berkonflik, dan ia mengajukan suatu saran yang dapat diterima, maka metode tersebut dapat menjadi efektif. Tetapi, apabila sang manajer terkesan "memihak" pada salah satu kelompok, atau ia tidak memahami persoalan yang ada, maka pihak yang kalah kiranya akan menentangnya.

- 3) Menghindari (*Avoidance*). Pura-pura tidak mengetahui adanya suatu konflik merupakan suatu bentuk menghindari yang sering kali terlihat dalam praktik. Bentuk lain adalah keengganan untuk menghadapi konflik dengan jalan mengulur-ulur waktu dan memberikan alasan "tunggu" dibandingkan dengan situasi sesungguhnya.
- 4) Suara Terbanyak (*Majority Rule*). Berupaya untuk menyelesaikan konflik kelompok dengan suara terbanyak dapat merupakan cara efektif, andaikata para anggota-anggota kelompok-kelompok yang ada menganggapnya sebagai cara yang layak. Tetapi, apabila kelompok tertentu terus menerus menang dengan suara terbanyak, maka pihak yang terus menerus kalah akan merasa frustrasi dan tak berdaya.
- 5) Kompromis. Melalui tindakan kompromis, para manajer berupaya menyelesaikan konflik dengan meyakinkan masing-masing pihak dalam perundingan bahwa mereka perlu mengorbankan sasaran-sasaran lain. Keputusan-keputusan yang dicapai melalui kompromis, agaknya tidak akan menyebabkan pihak-pihak yang berkonflik merasa frustrasi atau bermusuhan. Tetapi, dipandang dari sudut pandangan organisatoris, kompromis merupakan sebuah metode penyelesaian konflik yang lemah, karena ia biasanya tidak menyebabkan timbulnya suatu pemecahan, yang paling baik membantu organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan-tujuannya. (Winardi, 2004).

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2001) mengemukakan bahwa menstimulasi functional conflict dapat dilakukan dengan menggunakan

“*Programmed Conflict*”, yaitu proses penyelesaian konflik dengan cara mengangkat perbedaan-perbedaan pendapat atau pandangan dengan mengabaikan perasaan pribadi, melalui keikutsertaan dan masukan-masukan baik dari pihak yang mempertahankan gagasan maupun yang mengkritik gagasan berdasarkan fakta-fakta yang relevan dan mengesampingkan pandangan pribadi atau kepentingan politis.

Dua teknik *Programmed Conflict* yang banyak dimanfaatkan adalah : *Devil's Advocacy*, di mana seseorang ditunjuk untuk “menelanjangi” kelemahan-kelemahan dari sebuah gagasan tertentu sehingga dapat disempurnakan bersama. *Devil's Advocacy* yang dilakukan secara periodik merupakan latihan yang bagus untuk mengembangkan kemampuan analitis dan komunikasi; *Dialectic method* dilaksanakan dengan cara membuka forum perdebatan di antara pandangan-pandangan yang berbeda untuk memahami issue tertentu secara lebih baik.

6. Manajemen konflik

Bebberapa cara yang digunakan untuk manajemen konflik antara lain: Pemecahan masalah (*Problem Solving*); Tujuan tingkat tinggi (*Lipsordinate Goal*); Perluasan sumber (*Ekspansion of Resources*); Menghindari konflik (*avoidance*); Melicinkan konflik (*Smoothing*); Perintah dari wewenang (*Authoritative Commands*); Mengubah variabel manusia (*Altering the Human Variabel*); Mengubah variabel struktural

(Altering the Structural Variables); Mengidentifikasi musuh bersama (Identifying a Common Enemy)

Asumsi yang digunakan oleh teori konflik yaitu walaupun relasi sosial menggambarkan karakteristik yang sistemik, tetapi pola relasi yang ada sebenarnya penuh dengan kepentingan-kepentingan pribadi atau sekelompok orang. Ini merupakan bukti bahwa sistem sosial secara sistematis telah menghasilkan konflik. Konflik adalah suatu yang tak terhindarkan dalam semua sistem sosial yang akan terjadi dalam aspek pendistribusian sumber daya yang terbatas, terutama kekuasaan. Konflik adalah sumber utama yang menyebabkan terjadinya perubahan dalam masyarakat (Megawangi, 1999:81).

Menurut perspektif teori konflik, hubungan yang penuh konflik dapat terjadi juga dalam keluarga. Teori ini mempunyai asumsi bahwa setiap individu cenderung memenuhi kepentingan pribadi, dan konflik selalu mewarnai kehidupan keluarga. Kesatuan individu bukan dibentuk melalui konsensus atau asas harmoni, tetapi melalui pemaksaan. Model konflik menuduh institusi keluarga sebagai institusi yang melestarikan pola relasi hirarkhis yang dianggap menindas.

Menurut Nyoman Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline.

Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001): Indikator-indikator konflik pekerjaan adalah: Tekanan kerja;

Banyaknya tuntutan tugas; Kurangnya kebersamaan keluarga; Sibuk dengan pekerjaan; Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

B. Pengertian Peran Domestik

Perbedaan biologis oleh masyarakat dijadikan alasan untuk membedakan perempuan dan laki-laki dalam banyak hal termasuk “merumahkan” perempuan untuk melindungi perempuan dari dunia luar yang dianggap lebih keras. Stereotip pada perempuan menempatkan pada wilayah domestik dan laki-laki pada wilayah publik, maka jika karena suatu sebab perempuan harus bekerja diluar rumah, stereotipe tersebut tetap dilestarikan dalam dunia kerja, adanya konstruksi peran feminim dan maskulin telah membawa dampak pada dikotomi peran yang harus dilakukan oleh perempuan dan laki-laki. Pemilahan sifat dan peran tersebut mengakibatkan terjadinya dominasi dan subordinasi. Karena sifatnya yang feminim, perempuan membutuhkan perlindungan dari laki-laki yang maskulin. Dari sinilah muncul kekuasaan laki-laki terhadap perempuan, baik dalam kehidupan rumah tangga maupun dunia kerja. Ini berakibat pada kurangnya akses perempuan pada dunia publik. (dalam Artikel Sinar Harapan,2002)

Laki-laki dominan dalam peran publik namun tidak dapat disangkal keterlibatan perempuan dalam peran publik tersebut menunjukkan kecenderungan. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat sebanyak 55%, sementara partisipasi angkatan kerja laki-laki meningkat

sebanyak 35,5 % (sensus penduduk 1980-1990). Peningkatan tersebut antara lain disebabkan oleh tuntutan ekonomi yang tinggi dan tinggakat pendidikan perempuan yang tinggi juga.

Secara umum, peran domestik dipahami sebagai peran yang dijalankan di dalam dan di sekitar rumah yang berkaitan dengan urusan rumah. Sedangkan peran publik adalah peran yang dijalankan di luar rumah. Secara rinci perbedaan dari keduanya sulit untuk difahami karena terkadang ada peran yang sifatnya publik tetapi dikerjakan di dalam rumah. Atau kadang-kadang urusan di dalam rumah juga memiliki hubungan kuat dengan urusan yang ada di luar rumah.

Latar belakang munculnya wilayah domestik dan publik ditengarai bersumber dari pembagian kerja yang didasarkan pada jenis kelamin yang secara populer dikenal dengan istilah gender. Pembagian kerja gender tradisional (*gender base division of labour*) menempatkan pembagian kerja, perempuan di rumah (sektor domestik) dan laki-laki bekerja di luar rumah (sektor publik). Pembagian kerja yang demikian ini dianggap baku oleh sebagian masyarakat dan diperkuat oleh Undang-Undang Perkawinan.

Pembagian kerja seperti ini oleh kaum feminis sering disebut dengan istilah pembagian kerja seksual, yaitu suatu proses kerja yang diatur secara hirarkhis, yang menciptakan kategori-kategori pekerjaan subordinat yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan stereotipe jenis kelamin tertentu. Pembagian kerja seksual ini telah melahirkan kerja-kerja khas

perempuan yang secara hirarkhis menempati tempat subordinat, sehingga karena itu ia dihargai lebih rendah.

Kerja-kerja khas untuk tiap jenis kelamin umumnya dikaitkan dengan peran seksualnya, sehingga dikenal istilah kerja produktif untuk laki-laki dan kerja reproduktif untuk perempuan (Rustiani, 1996: 59-60).

Kerja produktif adalah suatu proses kerja yang menghasilkan sesuatu. Dalam masyarakat kapitalis biasanya sesuatu yang dihasilkan itu diartikan dengan nilai tukar. Dalam diskusi gender, konsep kerja produktif ini seringkali diasosiasikan sebagai pekerjaan publik (sektor umum). Oleh karena itu, kerja domestik yang dilakukan perempuan, misalnya memasak yang juga menghasilkan sesuatu untuk dikonsumsi keluarga seringkali dianggap bukan sebagai kerja produksi.

Sedangkan yang dimaksud dengan kerja reproduktif sebenarnya bisa dilihat dari berbagai segi. Konsep kerja reproduksi memiliki tingkat abstraksi teoritis yang berbeda-beda: reproduksi sosial, reproduksi biologis dan reproduksi tenaga kerja.

Reproduksi sosial berkaitan dengan upaya-upaya mempertahankan suatu sistem sosial. Dalam hal ini, pokok dasarnya adalah merinci struktur apa saja yang harus direproduksi agar reproduksi sosial dapat berlangsung secara utuh. Reproduksi biologis artinya perkembangan fisik umat manusia atau pengembangbiakan umat manusia. Sementara yang dimaksud dengan reproduksi tenaga kerja adalah perawatan sehari-hari pekerja dan calon tenaga kerja, dan alokasi pelaku-pelaku dalam berbagai

posisi di dalam proses pekerjaan. Reproduksi tenaga kerja komponen dasarnya berasal dari reproduksi biologis. Kedua konsep reproduksi yang disebut terakhir sering diasosiasikan dengan pekerjaan domestik atau kerumahtanggaan (Rustiani, 1996: 58).

Pembakuan peran seperti ini menyimpan sejumlah kerugian bagi perempuan bahkan bagi peradaban manusia.

Pertama, keseimbangan kehidupan akan terganggu bila terjadi kondisi-kondisi darurat yang menyebabkan pembagian peran tersebut tidak dapat berjalan normal.

Kedua, peradaban manusia akan berjalan mundur dan bahkan bisa menuju kehancuran manakala perempuan sebagai salah satu pilar penyangga peradaban dibiarkan berada dalam keadaan bodoh, tertinggal informasi dan terbelenggu dengan urusan rumah tangga semata.

Ketiga, pembakuan peran secara kaku hanya akan menyebabkan keresahan di kalangan perempuan. Dasar penciptaannya sebagai manusia yang memiliki kemerdekaan akal, hati nurani dan sikap, tentu akan bertabrakan dengan realita yang ditemuinya.

Keempat, lahirnya beban dan konflik psikologis dalam diri perempuan bila bersentuhan dengan lahan publik, misalnya bekerja atau menuntut ilmu dengan kondisi yang kurang normal.

Kelima, pembakuan peran akan menimbulkan ketergantungan psikologis yang fatal pada diri perempuan. Perempuan cenderung malas dan enggan berbuat di luar tugas yang telah digariskan padanya. Hal ini

berbahaya jika terjadi kondisi darurat. Ketergantungan psikologis ini akan membuat perempuan takut dan gamang menghadapi realita kehidupan. Ini merupakan *sindrom cinderella complex* yang banyak menghinggapi perempuan-perempuan barat pada saat ini. Di satu sisi mereka ingin mengaktualisasi diri sebagai jiwa yang merdeka, namun di sisi lain mereka merasa takut dan gamang dalam menghadapi resiko kehidupan yang keras.

Keenam, kurang terharganya aktivitas perempuan di sektor publik karena dianggap hanya sebagai tugas sampingan. Ini menyebabkan perempuan tidak optimal dalam proses aktualisasi dirinya.

Menurut kondisi normatif, pria dan wanita mempunyai status atau kedudukan dan peranan (hak dan kewajiban) yang sama, akan tetapi menurut kondisi objektif, wanita mengalami ketertinggalan yang lebih besar dari pada pria dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Kondisi objektif ini tidak lain disebabkan oleh norma sosial dan nilai sosial budaya yang masih berlaku di masyarakat.

Norma sosial dan nilai sosial budaya tersebut, di antaranya di satu pihak, menciptakan status dan peranan wanita di sektor domestik yakni berstatus sebagai ibu rumah tangga dan melaksanakan pekerjaan urusan rumah tangga, sedangkan di lain pihak, menciptakan status dan peranan pria di sektor publik yakni sebagai kepala keluarga atau rumah tangga dan pencari nafkah.

Dikemukakan oleh White dan Hastuti (1980), dalam sistem kekerabatan patrilineal, ada adat dalam perkawinan (pernikahan) yang

biasanya wanita (istri) mengikuti pria (suami) atau tinggal di pihak kerabat suami, merupakan salah satu faktor yang secara relatif cenderung menghubungkan status dan peranan wanita, yakni status dan peranan wanita menjadi lebih rendah dari pada pria. Selain itu, wanita tidak bisa menjadi pemilik tanah dan kekayaan yang lain melalui hak waris, sehingga status dan peranan wanita menjadi lebih lemah dari pada pria.

Hal itu juga menyebabkan sumber daya pribadi (khususnya yang menyangkut tanah, uang atau material) yang dapat disumbangkan oleh wanita ke dalam perkawinan atau rumah tangga mereka menjadi sangat terbatas. Akibatnya, status dan peranan wanita menjadi lebih lemah dibandingkan dengan pria.

Menurut Blood dan Walfe (1960) sumber daya pribadi bisa berupa: pendidikan, keterampilan, uang atau material dan lain-lain.

Akibat masih berlakunya berbagai norma sosial dan nilai sosial budaya tersebut di masyarakat, maka akses wanita terhadap sumber daya di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan menjadi terbatas. Untuk memperkecil keadaan yang merugikan wanita itu, perlu pemahaman dan penghayatan yang baik tentang peranan wanita dalam pembangunan yang berwawasan gender, tidak hanya oleh wanita sendiri tetapi juga oleh pria atau seluruh lapisan masyarakat.

Kendati semakin lumrah, namun pertanyaan tentang peran domestik perempuan didalam rumah tangga masih digemakan. Seakan-akan perempuan dinilai tidak cukup mapu bila keberhasilan membangun karir

tidak dibarengi dengan kesuksesan mengelola rumah tangga. Karena perempuan melahirkan dan menyusui anak, lantas yang dianggap bertanggung jawab mengasuh dan menjadi pengasuh keluarga. Tidak hanya mengurus anak-anak, tetapi juga suami dan bahkan kadang orang tua. Skema pembagian kerja ini kemudian dilegitimasi oleh agama dan adat-istiadat atas nama kodrat. Masyarakat cenderung beranggapan bahwa perbedaan atau pembagian kerja secara seksual adalah sesuatu yang alamiah. Stereotipe yang dianggap kodrat telah melahirkan ketidakadilan gender bagi laki-laki dan perempuan. Akibatnya, lahir pembagian kerja secara seksual. Laki-laki mendapatkan porsi yang lebih menguntungkan dari pada perempuan (Budiman, 1981). Namun banyak perempuan tidak menganggap begitu, bahkan menerima peran yang diberikan kepada mereka sebagai suatu yang mulia dan harus dijunjung tinggi

Di Indonesia subordinasi ini malah diadopsi dalam hukum perkawinan yaitu UU No. 1/1974 tentang Perkawinan, menentukan suami adalah kepala keluarga dan istri adalah ibu rumah tangga. Pasal 31 (ayat 1 dan 2) antara lain menyebutkan: suami wajib memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya dan istri berkewajiban mengatur rumah tangga sebaik-baiknya. Ketentuan ini jelas menempatkan istri dalam posisi subordinat terhadap suami dan masih senada dalam ketentuan hukum perdata. Misalnya pada pasal 105, suami mengurus harta kekayaan istri; 106, istri harus tunduk patuh pada suami; pasal 124, istri tidak berhak bertindak atas hartanya.

C. Hubungan Peran Domestik Kerja Dengan Antara Konflik

Kemajuan perkembangan zaman memberikan kesempatan seseorang untuk terus berkembang, untuk membuat perubahan baik itu dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Hal ini tidak terkecuali bagi perempuan yang ingin menunjukkan bahwa dirinya mampu untuk bersikap dan menunjukkan kemampuannya demi mencapai keadaan yang lebih baik

Perempuan juga mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan ilmu yang dimilikinya. Hal ini dapat dilakukan dengan bekerja, baik bekerja didalam rumah maupun diluar rumah, karena dapat mengembangkan minat, bakat dan keinginan untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Selain itu faktor ekonomi terkadang juga mempengaruhi seorang perempuan untuk bekerja, mengingat untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga.

Bagi seorang perempuan pekerja yang telah menikah dan mempunyai anak harus bersedia melakukan dua tuntutan peran sekaligus dalam satu waktu. Keadaan ini terkadang membuat sulit baginya untuk menentukan antara keluarga atau pekerjaan, sehingga terkadang mau tidak mau dia harus mengutamakan yang mana yang harus didahulukan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini yang sering disebut dengan konflik kerja-keluarga pada perempuan bekerja yang telah menikah, yaitu disatu sisi ia harus berperan sebagai ibu rumah tangga, dan disisi lain ia harus berperan

sebagai pekerja dikantornya. Dimana dalam setiap peran memiliki harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan yang harus dilakukan oleh orang yang menyandang peran tersebut.

Menurut saltzstein, et al. (2001; dalam kevin Hill, et al 1998) keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga adalah suatu derajat identitas psikologis individu dalam melakukan peran pekerjaan atau keluarga. Individu yang belum menikah dan belum mempunyai anak akan lebih terlibat dalam peran pekerjaannya dan mempunyai konflik kerja keluarga yang rendah.

Pendapat quinn dan staines (1979; dalam thomas & ganster; 1995) yang menyatakan bahwa 38% pria dan 43% perempuan yang sudah menikah dan bekerja yang mempunyai anak ditemukan bahwa mempunyai tingkat konflik yang “rendah” atau “tinggi” pada pekerjaan dan keluarga. Hal ini tergantung pada kemampuan individu untuk dapat menyeimbangkan antara tugas dalam pekerjaan dan keluarga.

Pada masyarakat indonesia yang menuntut perempuan sebagai ibu rumah tangga, mengurus kebutuhan keluarga dan lebih terlibat dengan keluarganya, terkadang sulit dilakukan karena bertentangan dengan waktu melakukan segala tugas dikantor. Perempuan disatu sisi, dibentuk atas dasar melakukan tanggung jawab yang utama dari rumah tapi disisi lain perempuan yang bekerja juga dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya dikantor secara profesional.

Greenhaus and Beutell (1985) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan keluarga dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981 ; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985).

Keluarga besar, dimana membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan keluarga kecil, juga diasosiasikan mempunyai konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi (Cartwright, 1978 ; Keith & Schafer, 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Lebih jauh lagi, Greenhaus and Beutell (1982), dalam Greenhaus and Beutell (1985) menyatakan bahwa keluarga besar menghasilkan konflik utama untuk perempuan yang memiliki suami yang sangat terlibat dalam karir kerja mereka.

Martins et al, (2002) mengutip hasil penelitian sebelumnya bahwa mayoritas perempuan mendapatkan stres yang lebih tinggi dalam peran keluarga dibandingkan laki-laki (e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tugas keluarga sebagai

pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki-laki cenderung melihat tugas keluarga sebagai sesuatu sampingan, mereka lebih mengutamakan tugas pekerjaan sebagai hal utama. (Tenbrunsel et al., 1995 dalam Martin et al, 2002).

Dari keadaan tersebut bisa dilihat bahwa perempuan yang sudah menikah rentan mengalami konflik kerja dikantornya, dan konflik kerja tersebut bisa mempengaruhi peran perempuan saat berada dirumah (peran domestik). Perempuan yang memiliki konflik dalam pekerjaannya cenderung untuk membawa masalahnya tersebut dalam rumah, yang mana hal tersebut sangat mempengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan dirumah sehari-hari.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Sara Asturia Hesti Trastika, dengan judul Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Wanita Karir. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita di kantor Pemerintah Kota Surakarta yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *quota non random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala konflik peran ganda dan skala keharmonisan keluarga. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,349$; $p = 0,013$ ($p < 0,05$), artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir. Sumbangan efektif variabel

konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga sebesar 12,2% yang ditunjukkan oleh *R squared* sebesar 0,122. Hal ini dapat diartikan masih terdapat 87,8% faktor lain yang mempengaruhi keharmonisan keluarga. Dari analisis juga diketahui bahwa konflik peran ganda tergolong rendah dengan nilai rerata empirik sebesar 66,80 dan rerata hipotetik sebesar 87,5. Sedangkan keharmonisan keluarga tergolong tinggi dengan rerata empirik sebesar 146,90 dan rerata hipotetik sebesar 112,5.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir, artinya semakin rendah konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir, maka semakin tinggi keharmonisan keluarganya. Sebaliknya, semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir, maka semakin rendah keharmonisan keluarganya.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai fakta yang diidentifikasi sebagai masalah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik kerja seorang karyawan salah satunya adalah peran domestik. Dengan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi konflik kerja tersebut peneliti hanya memilih peran domestik sebagai variable pembeda karena dari faktor peran domestik itu sudah banyak mencakup tentang masalah pembagian

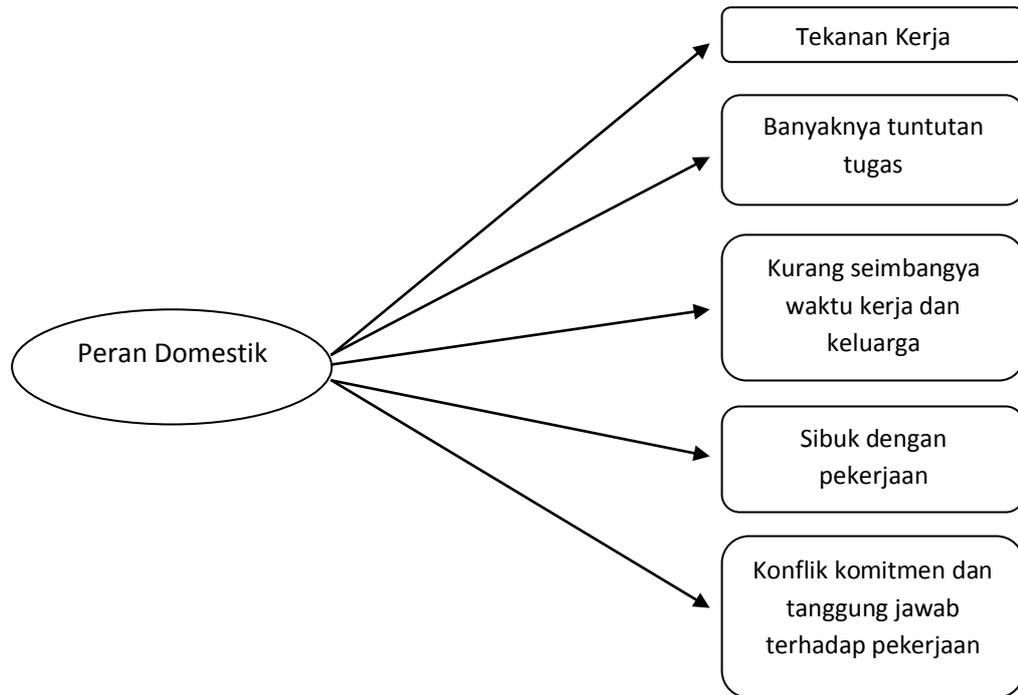
waktu kerja dan juga masalah yang sering terjadi pada ibu rumah tangga yang juga sebagai pekerja yang bekerja diluar rumah.

Peran domestik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi konflik kerja seorang wanita, mengingat peranan domestik wanita yang dominan dalam rumah hal tersebut dapat mempengaruhi adanya konflik kerja dalam kantor. Jadi sebagai seorang wanita yang sudah berumah tangga dan juga bekerja seorang wanita harus bisa menyeimbangkan waktu antara pekerjaannya dalam rumah (peran domestik) dan juga dalam kantor.

Konflik kerja sendiri bisa berasal dari dirinya sendiri maupun tekanan yang datang dari luar. Jadi dalam hal ini wanita yang berumah tangga dan sebagai seorang pekerja harus bisa menyeimbangkan waktu untuk rumah tangga dan waktu untuk kerja untuk meminimalisir konflik kerja dalam suatu pekerjaan

Schieman et al (2003) dari hasil penelitiannya mendapatkan bahwa rumah dan pekerjaan yang tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Misalnya, kesulitan dirumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas, dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk melakukan pekerjaan yang lain (barnett, 1994)

Dari teori diatas bisa diartikan bahwasannya apabila seseorang mendapatkan kesulitan atau masalah dalam rumahnya maka hal tersebut berpengaruh negatif pada pekerjaannya saat berada dikantor.



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dapat diajukan: konflik kerja berhubungan yang signifikan terhadap peran domestik karyawan. Dan membawa dampak negatif bagi peran domestik karyawan yaitu tidak bisa seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Jika diuraikan sebagai berikut:

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara peran domestik dengan konflik kerja pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industri.