

## **Bab I Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Telah terjadi revolusi dalam masyarakat mengenai perempuan. Sebelum revolusi industri, perempuan di dunia Barat terus memainkan peran tradisional dalam merawat suami, anak-anak, dan rumah mereka. Namun, banyak orang pada saat itu masih percaya bahwa perempuan lebih rendah, yang menghalangi perempuan untuk berkembang (Wazin, 1996).

Karena revolusi industri, ekonomi, cara berpikir, dan nilai-nilai sosial dan budaya telah berubah dan berkembang. Revolusi industri memiliki efek yang memberi perempuan pilihan pekerjaan yang sama dengan laki-laki. Perempuan yang sebelumnya hanya aktif di rumah pindah ke ranah publik dengan bekerja dan menunjukkan minat pada pekerjaan mereka (Amalia, 2018).

Perang dunia pertama yang mengakibatkan kematian puluhan ribu laki-laki, memperburuk situasi dan mengharuskan perempuan bekerja untuk menghidupi diri mereka sendiri di pabrik-pabrik. Ini menandai awal dari keterlibatan perempuan dalam kehidupan publik. Namun, wanita pada waktu itu terus mendapatkan lebih sedikit penghasilan dan mendapatkan jaminan sosial yang lebih sedikit daripada pria. Untuk memperjuangkan hak-hak mereka, perempuan berkolaborasi, mogok, dan berbicara di depan orang banyak. Hak untuk memilih dan mencalonkan diri di parlemen juga merupakan sesuatu yang mereka inginkan melalui undang-undang (Wazin, 1996).

Gerakan feminis yang menyerukan tentang persamaan hak penuh bagi pria dan wanita, adalah nama yang diberikan untuk gerakan wanita di Eropa. Dunia Timur juga terinspirasi oleh gerakan feminis. Karena penyebaran ide-ide ini secara luas, feminisme memiliki pengaruh yang signifikan (Wazin, 1996).

Selain menuntut persamaan hak bagi laki-laki dan perempuan, dengan lebih banyak perempuan bekerja juga memiliki manfaat tambahan untuk meningkatkan standar hidup dan memperkuat keluarga. Selain itu, menawarkan berbagai peluang untuk aktualisasi diri dan pengembangan diri (Pamintaningtiyas & Christiana, 2020).

Saat ini angka pekerja wanita menjadi meningkat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, Presentase Tenaga Kerja Formal (PRKF) pekerja perempuan meningkat menjadi 36,20 persen, yang sebelumnya pada tahun 2020 yaitu 34,65 persen.

Ada banyak alasan mengapa wanita lebih memilih bekerja. Faktor ekonomi atau penghasilan suami yang rendah biasanya menjadi faktor utama yang berkontribusi. Ada juga yang memanfaatkan kelebihan mereka, seperti pendidikan, bakat, kekayaan, dan koneksi mereka. Selain itu, mereka melakukannya untuk tumbuh, mencapai aktualisasi diri, menikmati pekerjaan mereka, dan memperoleh otoritas dalam keluarga mereka (Sari & Anton, 2020).

Wanita berkeluarga yang memilih bekerja diharapkan dapat menjalankan tugasnya sebagai karyawan di tempat kerjanya dan sebagai istri dan ibu di rumah dengan sebaik-baiknya. Biasanya terjadi konflik saat menjalankan kedua peran

tersebut karena masing-masing fungsi memiliki tuntutan dan harapan sendiri yang sulit dipenuhi (Pamintaningtiyas & Christiana, 2020).

Ia harus mampu menjalankan rumah tangga dan mengurus keluarganya untuk memenuhi peran sebagai istri dan ibu. Tanggung jawab ini meliputi merawat, melayani, dan merawat anak dan suami dengan menyiapkan makanan, menyediakan air, membeli keperluan rumah tangga, membersihkan pakaian dan piring, serta menjaga kebersihan dan kondisi rumah. (Pamintaningtiyas & Christiana, 2020).

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Anggarwati & Winny, 2019) mereka harus berhasil dalam posisinya sebagai karyawan, yang meliputi mampu memahami, melaksanakan, dan menyelesaikan setiap tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Tuntutan untuk menghasilkan barang dalam waktu standar yang ditetapkan. Kemudian disiplin dalam hal tingkat kehadiran dan kemampuan berkolaborasi dengan anggota tim.

Wanita yang bekerja dan menikah perlu mencapai keseimbangan antara peran mereka di rumah dan di tempat kerja. Ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan ini akan mengakibatkan konflik peran ganda. Konflik antara pekerjaan dan keluarga berkembang sebagai akibat dari ketidakseimbangan dalam menjalankan kedua tugas ini (Greenhaus & Beutell, 1985).

*Work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik yang terjadi di dalam diri seseorang karena adanya tekanan dari berbagai peran yang dijalankan, seperti pekerjaan dan keluarga yang dalam beberapa hal saling bertentangan (Greenhaus

& Beutell, 1985). Wanita mengalami *work-family conflict* ketika mereka harus menjalankan banyak peran secara bersamaan seperti menjadi istri dan ibu serta karyawan (Marettih dalam Anggarwati & Winny, 2019).

*Work-family conflict* terbagi menjadi tiga jenis, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik karena individu berada pada dua situasi atau peran yang berbeda dan harus diselesaikan pada waktu yang bersamaan, akhirnya salah satu perannya tidak bisa berjalan secara optimal. *Strain-based conflict* adalah konflik karena adanya tekanan dari salah satu peran yang lebih dominan akhirnya sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lainnya. *Behavior-based conflict* adalah konflik karena individu dihadapkan pada beberapa peran yang memiliki pola berbeda dalam setiap tingkah lakunya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Saat ini penelitian tentang *work-family conflict* telah banyak bermunculan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Marettih (dalam Anggarwati & Winny, 2019) menemukan bahwa perempuan mengalami *work-family conflict* lebih sering dan intens daripada laki-laki. Wanita menghabiskan lebih banyak waktu dan usaha daripada pria, itulah sebabnya hal ini terjadi. Perempuan bekerja lebih rentan menghadapi konflik karena rasa tanggung jawab mereka untuk mengurus pasangan dan anak-anak mereka serta tugas-tugas rumah tangga lainnya. Perempuan yang bekerja berpotensi mengalami konflik status karena mereka harus secara bersamaan memenuhi peran sebagai perempuan profesional, ibu, dan istri. (Wazin, 1996).

Konflik lebih mungkin terjadi pada wanita yang bekerja di pekerjaan formal karena mereka lebih cenderung memiliki aturan organisasi seperti jam kerja, tenggat waktu, dan tujuan pekerjaan. Seperti penelitian Moen & McClain (1990, dalam Parlagutan & Muchti, 2016) menunjukkan bahwa ciri-ciri profesi yang lebih formal dan bergaya manajerial, seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang cukup banyak, adalah yang meningkatkan kemungkinan konflik pekerjaan-keluarga.

Karena berdampak negatif pada wanita bekerja, keluarga mereka, dan perusahaan tempat mereka bekerja, topik *work-family conflict* menjadi semakin menarik. Stres merupakan salah satu dampaknya bagi individu. Berkurangnya kepuasan kerja atau rumah, kecemasan dan stres, masalah kesehatan, dan perselisihan dalam hubungan dengan anggota keluarga lainnya adalah efek negatif lain dari *work-family conflict* (Trifani & Tesi, 2019).

Stres sering disebabkan oleh *work-family conflict*. Bekerja di pabrik merupakan salah satu pekerjaan yang rentan terhadap stres. Buruh selalu bekerja di bawah pengawasan dan dituntut untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Tingkat kecermatan, ketelitian, dan tanggungjawab yang tinggi juga diperlukan bagi pekerja industri sebagai buruh pabrik (Anggarwati & Winny, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dari studi awal yang dilakukan pada 20 subjek didapatkan beberapa data, diantaranya mengatakan bahwa pekerjaannya sebagai buruh pabrik dan ibu rumah tangga sangat menguras energi. Setiap harinya mereka mendapatkan tuntutan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan target yang telah ditentukan, kemudian mereka seringkali harus bekerja lembur sampai malam hari, sehingga waktu untuk melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga dan waktu bersama keluarga menjadi sangat berkurang. Ketika banyak target pekerjaan yang harus diselesaikan seringkali mereka tidak bisa mengambil cuti bahkan di hari libur pun terkadang harus bekerja. Adapula yang merasa kurangnya mendapatkan dukungan dari keluarga sehingga menimbulkan tidak adanya keyakinan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas sebagai ibu rumah tangga. Saat berada di tempat bekerja mereka dituntut harus tetap profesional walau bagaimanapun keadaannya saat dirumah, akhirnya mereka belum mampu optimal dalam menjalankan kedua peran tersebut.

Alifah (2021) mengatakan semakin besar stres yang dirasakan, semakin banyak gesekan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tempat kerja dan keadaan individu dapat berdampak pada stres seperti kondisi fisik, manajemen kantor, dan interaksi sosial di tempat kerja. Sementara elemen individu seperti tipe kepribadian, pengalaman masa lalu, dan situasi sosial ekonomi keluarga tempat orang tersebut dilahirkan dan dibesarkan (Herlina, 2019).

Seseorang yang bekerja dapat mengalami efek negatif dari stres, seperti penurunan motivasi, kreativitas, dan produktivitas. Akibatnya, pengambilan keputusan menjadi kurang efektif, kualitas komunikasi menjadi lebih buruk, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan kekerasan di tempat kerja mungkin terjadi. (Stranks, J., 2005).

Stres dapat mempengaruhi fungsi kognitif seseorang, seperti kesulitan membuat keputusan, kesulitan fokus pada pekerjaan, mudah tersinggung, ketidakpedulian, dan frustrasi. Selain itu, dapat mempengaruhi keadaan fisiologis seseorang, khususnya tekanan darah tinggi dan penyakit jantung koroner. (Lazarus, 1984). Berdasarkan hasil wawancara dari studi awal yang telah dilakukan pada 20 subjek bentuk perilaku yang ditunjukkan ketika mendapatkan stresor diantaranya mudah kesal, mudah marah, sulit tidur, sakit kepala, dan hubungan yang terkadang kurang harmonis dengan keluarga.

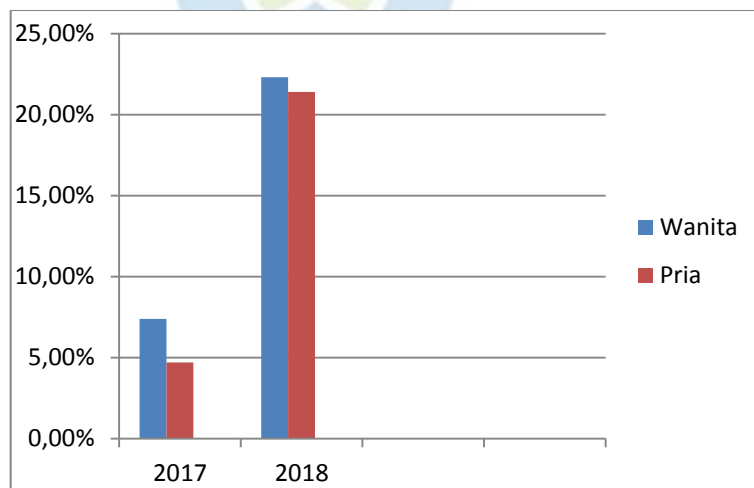
Berdasarkan data dari Badan Kesehatan Dunia (WHO, 2014), diperkirakan sekitar 450 juta penduduk dunia mengalami gangguan kesehatan mental atau stres. Di tahun 2008, tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami gangguan mental atau stres (Nasrani & Susi, 2015). Pada Riskesdas tahun 2013, angka tersebut mengalami penurunan menjadi 6%.

Tingkat stres juga dapat bervariasi menurut jenis kelamin. Karena perbedaan dalam cara pria dan wanita bereaksi terhadap konflik, wanita sering mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. (Ariyani dkk, 2017). Perempuan lebih rentan mengalami stres karena lebih sering menggunakan perasaan dan emosi (Tussakinah dkk, 2018). Selain itu, wanita lebih rentan mengalami kecemasan, rasa bersalah, sulit tidur, dan gangguan makan (Sukmawati dkk, 2018).

Sebanyak 135.000 kasus wanita mengalami stres dan pria sebanyak 86.000 kasus, biasanya wanita yang mengalami stres pada usia 35-44 tahun dan untuk pria pada usia 45-54 tahun. Pada tahun 2011-2012 prevalensi stres yaitu sekitar

428.000 kasus atau 40% dari total 1.073.000 kasus untuk semua penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (Paul, 2013).

Dalam sepuluh tahun terakhir, dari 2005 hingga 2015, jumlah orang yang merasakan stres di seluruh dunia telah meningkat sebesar 18,4%, menempatkan stres sebagai penyakit paling berbahaya keempat bagi orang-orang di seluruh dunia. Menurut hasil Riskesdas (Riset Kesehatan Daerah) tahun 2013, terdapat 14 juta atau 6% lebih kasus penyakit mental dan emosional di Indonesia. Pada tahun 2017, 7,4% wanita dan 4,7% pria dilaporkan lebih mungkin mengalami stres daripada rata-rata. Stres mempengaruhi 22,3% wanita dan 21,4% pria pada tahun 2018. Prevalensi stres pada tahun 2017-2018 dapat digambarkan dalam diagram batang di bawah ini :



Gambar 1.1 Prevalensi Stres Tahun 2017-2018

Karena tanggungjawab mereka untuk bekerja dan merawat rumah, pekerja perempuan lebih stres di tempat kerja daripada laki-laki (Marettih dalam Anggarwati & Winny, 2019). Menurut *American Psychological Association*, wanita lebih mungkin mengalami stres kerja dibandingkan pria (23% berbanding



16%), meskipun faktanya pria memiliki risiko cedera yang lebih besar. (Rizal, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres pada Wanita Dewasa Awal yang Bekerja sebagai Buruh Pabrik.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gambaran *work-family conflict* pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai buruh pabrik ?
2. Bagaimanakah gambaran stres pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai buruh pabrik ?
3. Adakah hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai buruh pabrik ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Memperoleh data empirik tentang *work-family conflict* pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai buruh pabrik.
2. Memperoleh data empirik tentang stres pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai buruh pabrik.
3. Memperoleh data empirik mengenai hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai buruh pabrik.

## **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber daya ilmiah di bidang psikologi yang terkait dengan *work-family conflict* dan stres pada wanita bekerja, serta menjadi literatur pelengkap untuk pengembangan konsep baru dalam penelitian selanjutnya.

### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan oleh berbagai pihak, seperti oleh subjek yang bersangkutan dan organisasi/instansi yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan stres pada wanita yang bekerja.

