

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wanita yang bekerja sebagai buruh pabrik sudah menjadi salah satu gejala sosial yang terjadi sejak beberapa tahun belakangan ini. Dari data Badan Pusat Statistik (2018) diketahui kondisi satu tahun terakhir sejak Februari 2017 sampai dengan Februari 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita meningkat sebesar 0,40 persen poin sedangkan TPAK laki-laki menurun 0,04 persen poin, yang berarti wanita semakin berkontribusi dalam perekonomian Indonesia. Dunia industri memang cukup banyak membutuhkan tenaga kerja dan tidak jarang ada beberapa perusahaan yang memang membutuhkan sumber daya manusia dengan keahlian tertentu seperti ketelitian dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan, menurut Apollo dan Cahyadi (2012) perempuan adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes dan menerima apa adanya, memiliki prestasi yang jauh lebih baik dibanding laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu. Hal tersebut membuat beberapa perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile* atau *garment* memilih lebih banyak tenaga kerja wanita dibanding pria karena kelebihan tersebut.

Seorang wanita yang sudah berumah tangga memiliki peranan yang sangat penting bagi keluarganya, terlebih jika sudah memiliki anak. Di samping membimbing anak-anaknya, wanita juga memiliki tanggung jawab dalam keberlangsungan dari kehidupan keluarga itu sendiri, mulai dari merawat rumah, mencuci, memasak, menjaga kesehatan keluarga, mengelola keuangan, bahkan

mencari nafkah, yang mana pada saat ini sudah banyak wanita yang ikut ambil andil dalam mensejahterahkan keluarga dengan berperan ganda sebagai pekerja untuk membantu mendapatkan atau menambahkan penghasilan untuk keluarganya, yang mana justru hal tersebut rawan untuk terjadinya konflik peran ganda.

Menurut Fahmi (2014) konflik adalah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga dapat menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak lain. Pengertian peran ganda sendiri menurut Kartini (1994) (dalam Ruslina, 2014) adalah dua bentuk peran yang dilakukan oleh satu wanita, yaitu peran di bidang domestik dan peran wanita karir. Peran di bidang domestik adalah peran wanita dalam rumah tangga yang memiliki tugas sebagai istri atau ibu rumah tangga dan wanita karir adalah wanita yang bekerja di luar rumah atau memiliki pekerjaan dan terikat kontrak dengan suatu perusahaan secara profesional.

Sementara Derlega & Janda (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan konflik sebagai kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan yang saling berlawanan yang cenderung menarik individu kepada dua arah yang berbeda, serta Goode mendefinisikan konflik peran ganda sebagai kesulitan-kesulitan yang timbul saat menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan, yang mana dalam hal ini berupa peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang pekerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dapat muncul dikarenakan dua peran yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja, dimana keduanya sama-sama menuntut pemenuhan dalam waktu yang bersamaan.

Konflik peran ganda memiliki dua arah hubungan yaitu *Work Interfering with Family Conflict (WIF)* dan *Family Interfering with Work Conflict (FIW)*. Konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga terjadi ketika kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu tanggung jawab di rumah. Dan konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan terjadi ketika tanggung jawab peran keluarga menghambat aktivitas kerja. Duxbury, dkk., (1994); Frone, dkk., (1992) (dalam Habel & Prihastuti, 2012).

Saat tanggung jawab hanya dapat terealisasikan pada satu peran, maka hal tersebut dapat menimbulkan perasaan bersalah pada peran yang lainnya, Shaevitz (dalam Weda, 2008) menyatakan bahwa perasaan bersalah tersebut dapat mengakibatkan ketegangan-ketegangan yang kemudian akan memicu timbulnya konflik dalam diri. Adapun tanda-tanda yang muncul adalah rasa tegang, cemas dan terancam, frustrasi, sukar berkonsentrasi pada pekerjaan, insomnia dan berpengaruh pada diri wanita. Konflik peran ganda juga dapat menimbulkan efek psikologis yang negatif pada diri individu, seperti, tidak puas dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan rumah tangga, depresi, cemas, tertekan, kelelahan emosional, dan gangguan fisik. Frone, Russel & Cooper (dalam Apollo & Cahyadi, 2012).

Pada dasarnya konflik peran ganda dapat terjadi pada wanita pekerja dengan berbagai profesi tak terkecuali buruh pabrik dan juga dapat terjadi pada status kepegawaian apapun, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Karyawan tetap dapat diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja di suatu perusahaan secara total, tidak terikat oleh kontrak atau jangka waktu tertentu. Menurut Faisal (2009) (dalam Putri, 2017) pegawai atau karyawan tetap adalah

pegawai yang menerima atau mendapatkan imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur. Sementara karyawan kontrak menurut Akbar (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang dipekerjakan oleh pengusaha untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati. Menurut Herawati (2010) (dalam Putri, 2017) kontrak atau outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Sebagai seorang buruh pabrik wanita dalam peran ganda juga dituntut untuk selalu bertindak profesional dalam pekerjaannya. Wanita dituntut untuk tidak mencampur adukkan permasalahan keluarga dengan pekerjaan sementara sebagai seorang istri dan seorang ibu, wanita juga dihadapkan dengan permintaan dari pihak keluarga agar mereka tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan, diperlukan tanggung jawab yang sangat bijak untuk wanita yang mengambil keputusan untuk menjalani dua peran sekaligus sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, karena dalam praktiknya peran ganda memiliki konsekuensi yang cukup berat yaitu menuntut wanita untuk mendapatkan keberhasilan dalam membagi waktu yang ideal terlebih keduanya menuntut pemenuhannya dalam waktu yang bersamaan berupa menjalankan urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan dengan baik atau seimbang. Kemungkinan yang dapat terjadi pada wanita yang memiliki peran ganda adalah munculnya konflik berupa kegagalan dalam menjalani kedua peran tersebut atau hanya berhasil dalam

satu peran saja sementara satu peran lainnya tidak terpenuhi dengan baik. Dalam penelitian yang Suryadi dan rekannya lakukan pada tahun 2004 (dalam Habel dan Prihastuti, 2012) menunjukkan gambaran konflik emosional wanita dalam menentukan prioritas peran ganda berupa kesedihan, kemarahan, kebingungan dan keharuan. Maka dari itu penyikapian dengan emosi positif sangat perlu untuk dilakukan agar tidak timbul stress dalam menghadapi konsekuensi peran ganda yang dapat semakin merugikan dan karakteristik psikologis yang berupa kecerdasan emosional dapat berperan penting dalam mengatasi konflik peran ganda wanita yang bekerja.

Salovey & Mayer (dalam Saptoto, 2010) menggunakan istilah kecerdasan emosi untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan. Menurut mereka batasan kecerdasan emosi adalah kemampuan dalam mengelola emosi yang meliputi memahami, menggunakan, dan memanfaatkan sehingga dapat membantu individu dalam berpikir dan mengarahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada pengembangan emosi dan intelektual yang lebih baik. Kecerdasan emosional sangat perlu untuk dimiliki oleh individu karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat dikontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari.

Salovey & Mayer, (1990) (dalam Habel & Prihastuti, 2012) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengatur perasaan dan emosi diri sendiri, membedakan dan menggunakan informasi akan emosinya untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan orang lain. Salovey (dalam Saptoto, 2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosi terdiri dari mengenali emosi diri atau kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain atau empati, dan membina hubungan. Mengenali emosi diri atau memiliki kesadaran diri merupakan kemampuan dalam mengenali dan memahami emosi atau perasaan yang sedang terjadi pada diri sendiri. Mengelola emosi merupakan penyaluran emosi dengan tepat sehingga dapat menuntun individu pada perilaku yang lebih baik. Memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan mengubah emosi menjadi jembatan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Mengenali emosi orang lain atau empati merupakan kemampuan dalam memahami perasaan orang lain. Membina hubungan merupakan kemampuan dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Habel dan Prihastuti pada tahun 2012 diketahui bahwa ada hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru sekolah dasar di Surabaya, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialami subjek. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Weda pada tahun 2008, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif terhadap konflik peran ganda wanita karir, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin

rendah konflik peran ganda. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memberi pemecahan bagi konflik-konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karena terbukti semakin tinggi kecerdasan emosi semakin rendah konflik peran ganda.

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu perusahaan di daerah Karawang yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi alat penerangan otomotif (PT. X), berlokasi di salah satu kawasan industri di daerah Karawang, Jawa Barat, Indonesia. Penulis memilih PT. X sebagai tempat penelitian berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan pada tanggal 13 April 2019 dengan salah satu *leader departement part process* PT. X yang mana bahwa terdapat indikasi konflik peran ganda berupa penentuan prioritas dengan bentuk adanya beberapa karyawati yang sering melakukan izin untuk tidak masuk kerja dengan alasan keperluan keluarga seperti menemani anak atau suami yang sedang mengalami sakit sampai dengan alasan keperluan sekolah anak yang mana dengan terjadinya hal tersebut membawa dampak tersendiri bagi perusahaan dan kinerja dari karyawan yang lain, pasalnya menurut penuturan dari narasumber yang diwawancarai setiap ada karyawati yang melakukan absen secara mendadak maka akan berdampak pada kekosongan di satu bagian sehingga dengan terpaksa harus meminta karyawan lain untuk bekerja ekstra guna menambal kekosongan tersebut agar target perusahaan tetap dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis akan melakukan penelitian ilmiah yang berjudul (Kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda wanita pada karyawati salah satu perusahaan manufaktur di karawang).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap konflik peran ganda pada karyawan PT. X?
2. Seberapa besar kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada karyawan PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada karyawan PT. X.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada karyawan PT. X

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmiah untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya psikologi sosial, psikologi keluarga, dan psikologi industri dan organisasi agar lebih kaya dan aplikatif.

2. Secara praktis hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi bagi para pimpinan organisasi atau perusahaan maupun instansi, keluarga, wanita itu sendiri, dan para peneliti lebih lanjut. Dengan mengetahui informasi tersebut diharapkan para pimpinan organisasi atau perusahaan maupun instansi, dan keluarga dapat memberikan dukungan yang positif dan membantu penyesuaian diri pada perempuan yang bekerja untuk mengurangi konflik peran ganda yang dapat dialaminya.

