

BAB I PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Kelompok sosial terkecil dalam kehidupan bermasyarakat adalah keluarga. Menurut Latipah (2005) keluarga adalah suatu perkumpulan yang terikat erat karena mereka tinggal dalam satu rumah, berkomunikasi satu sama lain serta sebagai perantara pergaulan anak dengan lingkungan. Keluarga adalah rumah tangga yang dijalin oleh perkawinan, dan memberikan pelaksanaan fungsi-fungsi instrumental dan ekspresif mendasar dari keluarga untuk individu-individu dalam suatu organisasi (Lestari, 2012). Selain itu menurut Kementerian Kesehatan RI (2016) Keluarga adalah bagian terkecil dari masyarakat yang terdiri atas ayah, ibu, anak dan hidup bersama dalam kondisi saling ketergantungan.

Unit keluarga individu terdiri dari ayah, ibu dan anak-anak. Setiap anggota keluarga memiliki fungsi dan perannya masing-masing. Olson, DeFrain dan Skogrand (2011) menggambarkan keluarga sebagai kelompok yang berkomitmen satu sama lain dan berbagi kedekatan, keturunan, pengambilan keputusan, tanggung jawab serta nilai-nilai tertentu. Berdasarkan pasal 31 ayat (3) Undang-Undang No. 1 tahun 1974 tentang perkawinan dengan jelas mengatur, bahwa dalam kehidupan berkeluarga, suami adalah kepala rumah tangga dan isteri adalah ibu rumah tangga.

Di era globalisasi sekarang ini, wanita tidak lagi berperan sebagai ibu rumah tangga tetapi juga berperan khususnya sebagai wanita karir atau ibu bekerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Lestari (2016) yang menyatakan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat pada tahun 2015, dan Indonesia memiliki 120 juta pekerja, 38% diantaranya adalah perempuan.

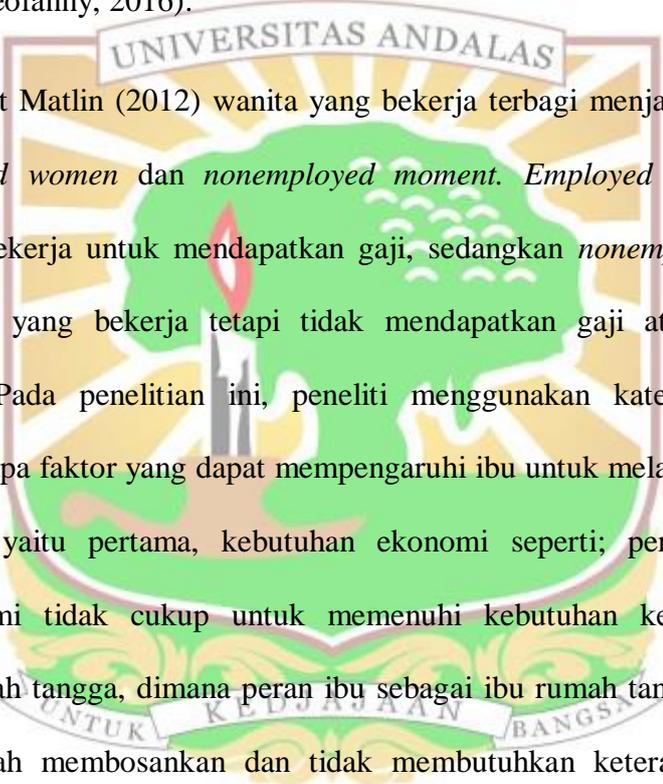
Menurut data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, jumlah wanita yang bekerja di tahun 2018-2020 adalah sebagai berikut

Tabel 1. 1

Statistik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Kab/Kota	2018	2019	2020
Kabupaten/Regency			
Agam	96.001	101.269	102.863
Dharmasraya	39.075	43.708	49.190
Solok	67.620	75.450	85.225
Sijunjung	45.778	44.247	46.366
Tanah Datar	73.543	74.504	74.075
Padang Pariaman	70.078	66.791	72.591
Kepulauan Mentawai	18.327	21.099	20.923
Lima Puluh Kota	86.074	84.170	84.985
Pasaman	49.439	58.926	59.185
Solok Selatan	35.016	32.844	34.514
Pesisir Selatan	76.529	83.624	79.185
Pasaman Barat	78.482	65.478	75.740
Kota/Municipality			
Padang	162.284	158.511	165.233
Solok	11.822	11.529	13.341
Sawahlunto	13.772	12.612	12.900
Padang Panjang	10.950	11.457	11.236
Bukittinggi	27.419	26.745	29.631
Payakumbuh	29.095	27.916	28.275
Pariaman	17.353	18.516	16.660

Ibu bekerja adalah seorang ibu yang beraktifitas diluar rumah dalam rangka mendapatkan tambahan nafkah, dapat menerapkan ilmu yang dimilikinya dan dapat menjalin hubungan sosial di lingkungan kerjanya (Santrock, 2007). Selain itu ibu bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan ibu diluar rumah, memiliki anak berusia 0-18 tahun, dan bekerja 7 jam sehari atau 8 jam sehari, dengan tujuan mendapatkan barang atau jasa untuk membentuk kebutuhan masyarakat (Geofanny, 2016).



Menurut Matlin (2012) wanita yang bekerja terbagi menjadi dua kategori yaitu *employed women* dan *nonemployed moment*. *Employed women* adalah wanita yang bekerja untuk mendapatkan gaji, sedangkan *nonemployed moment* adalah wanita yang bekerja tetapi tidak mendapatkan gaji atau ia menjadi sukarelawan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kategori *employed women*. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi ibu untuk melakukan kegiatan diluar rumah yaitu pertama, kebutuhan ekonomi seperti; penghasilan yang diperoleh suami tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kedua Pekerjaan rumah tangga, dimana peran ibu sebagai ibu rumah tangga dari waktu ke waktu sudah membosankan dan tidak membutuhkan keterampilan karena anaknya yang sudah memasuki usia sekolah. Dan ketiga Kepribadian seperti; dihargai karena memiliki penghasilan, keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan dan menyalurkan potensi-potensi yang dimiliki (Hoffman, 1974). Selain itu faktor lainnya adalah adanya peningkatan kapasitas tenaga kerja perempuan di lapangan pekerjaan, salah satu pekerjaannya adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sumber daya manusia merupakan modal utama dan faktor

utama dalam suatu organisasi untuk hal ini adalah pegawai. Pegawai adalah individu yang bekerja dalam suatu instansi baik pemerintahan maupun perusahaan yang menghasilkan gaji setiap bulannya.

Menurut data Badan Pusat Statistik di Sumatera Barat, jumlah wanita yang bekerja sebagai PNS pada tahun 2020 adalah sebagai berikut

Tabel 1. 2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah se-Provinsi Sumatera Barat Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin (Orang).

Kab/Kota	2020	
Kabupaten/Regency	Laki-Laki	Perempuan
Kepulauan Mentawai	1.291	1.289
Pesisir Selatan	2.159	4.347
Solok	1.752	3.578
Sijunjung	1.317	2.541
Tanah Datar	1.618	3.747
Padang Pariaman	1.663	4.394
Agam	1.832	4.454
Lima Puluh Kota	1.943	4.376
Pasaman	1.529	2.737
Solok Selatan	1.097	2.377
Dharmasraya	1.179	2.377
Pasaman Barat	1.554	3.265
	Kota/Municipality	
Padang	2.643	6.387
Solok	744	1.311
Sawahlunto	704	1.348
Padang Panjang	762	1.243
Bukittinggi	976	1.627
Payakumbuh	958	2.024
Pariaman	866	1.706

Pegawai Negeri merupakan pegawai pemerintahan yang berada diluar masalah legislatif yang menyelesaikan organisasi berdasarkan peraturan dan pedoman yang ditentukan. Sesuai Undang-undang (UU) Nomor 8 tahun 1974,

pegawai negeri adalah setiap penduduk Negara Kesatuan Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diangkat untuk menjalankan suatu jabatan negara atau kewajiban negara lainnya. Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan seimbang dalam menyelesaikan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri sipil adalah unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

Pegawai Negeri Sipil terbagi menjadi 2 jabatan yaitu jabatan fungsional dan jabatan struktural, namun pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti kepada PNS Jabatan Fungsional. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang mempunyai tugas, kewajiban, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu kesatuan organisasi yang tergantung pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Menurut data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Padang, jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2020 pada jabatan fungsional adalah 4.073 orang sedangkan pada jabatan struktural adalah 513 orang.

Keputusan untuk bekerja di luar rumah bagi wanita menimbulkan beberapa permasalahan, baik bagi keluarga maupun pekerjaan. Penelitian Haryani, Wulandari & Karmaya (2014) menemukan bahwa ibu yang bekerja diluar rumah dapat menyebabkan kelelahan yang mempengaruhi pada menurunnya kesehatan fisik seorang ibu. Hal ini diperkuat oleh Gunarsa (1991) yang menyatakan bahwa

banyak energi yang tersita oleh pekerjaan akan mengakibatkan kelelahan fisik, hal ini mempengaruhi kondisi psikis seseorang, seperti lekas marah, mudah tersinggung, yang tentunya dapat mengganggu ketenangan suasana keluarga. Wanita bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan dalam karir mereka (Cinamon dan Rich,2002)

Menurut Santrock (2002) peran yang dijalankan ibu bekerja dapat menyebabkan stress karena adanya tuntutan waktu dan tenaga tambahan, pembagian waktu untuk keluarga dan karir, serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan anak. Lubis (2013) juga menemukan bahwa ibu yang bekerja lebih cenderung mengakibatkan berkurangnya keharmonisan dalam keluarga. Hal ini dikarenakan seorang ibu yang sibuk dengan aktifitasnya, sehingga tidak memiliki banyak waktu dengan keluarga dan ibu juga lebih fokus pada kesuksesan karir, hal ini dapat menyebabkan seorang ibu melalaikan perannya sebagai seorang isteri dan juga sebagai seorang ibu.

Selain itu dampak seorang ibu yang bekerja untuk anak-anak menurut Parke & Buriel (dalam Papallia, Olds & Feldman, 2004) tergantung pada faktor-faktor seperti temperamen, kepribadian anak usia dan jenis kelamin; untuk ibu yang bekerja baik seharian maupun paruh waktu; hal ini karena berbagai alasan dan perasaan ibu terhadap pekerjaan; apakah seorang ibu memiliki pasangan yang mendukungnya; status sosial ekonomi keluarga; dan gaya pengasuhan orang tua pada anak-anak sebelum dan sesudah sekolah. Semakin besar kepuasan seorang ibu dengan pekerjaannya, maka semakin efektif dan efisien ia dalam menjalankan perannya sebagai ibu. Adapun dampak seorang ibu yang bekerja terhadap anak

remaja, dipengaruhi oleh banyaknya waktu dan energi yang disediakan ibu untuk anak-anaknya ketika pulang dari tempat kerja, dan seberapa baik ia dapat mengetahui dimana anaknya saat melakukan aktifitas pekerjaan serta menjadi *role-model* seperti apa bagi anaknya.

Utari (2015) menemukan berbagai perasaan yang kurang baik dialami oleh seorang ibu seperti sedih, kecewa, dan rasa bersalah pada anak karena bekerja membuat ibu tidak dapat memberikan ASI secara eksklusif. Hal ini diperkuat oleh penelitian Linandar (2009) yang mengatakan bahwa adanya rasa bersalah pada ibu bekerja karena meninggalkan anaknya dengan anggota keluarga lain atau tempat penitipan anak. Selanjutnya berbagai tekanan ditempat kerja dapat menyebabkan kelelahan, emosi yang kurang stabil dan merasa bersalah (Hansen & Cramer, 1984).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja mengalami kelelahan, stress yang berdampak pada menurunnya kondisi psikis seorang ibu yang membuatnya lekas marah, mudah tersinggung yang berakibat kepada menurunnya kualitas dan efektifitas dalam bekerja, ketidakharmonisan dalam rumah tangga dan berkurangnya perhatian kepada suami dan anak-anaknya, berakibat kurangnya kepedulian dalam mengurus keluarga, hal ini di asumsikan ibu bekerja memiliki *psychological well-being* yang rendah.

Psychological well-being menurut Ryff (1989) adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri maupun orang-orang disekitarnya, dapat mengambil keputusan sendiri dan mengatur perilakunya, kompeten dalam mengatur lingkungan, mempunyai tujuan hidup agar hidupnya

lebih berarti dan mampu melalui tahapan-tahapan perkembangan dalam kehidupannya. Ryff dan Keyes (1995) memandang *psychological well-being* berdasarkan sejauh mana seorang individu tersebut memiliki tujuan hidupnya, apakah individu tersebut menyadari potensi yang dimilikinya, kualitas hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana mereka merasa bertanggung jawab dengan kehidupan mereka sendiri.

Ryff (1995) menyatakan bahwa *psychological well-being* yang rendah ditandai dengan tidak puas dengan diri sendiri, memiliki hubungan yang renggang dan kurang percaya dengan orang lain, sulit untuk bersikap hangat, peduli, dan terbuka dengan orang lain, bergantung pada orang lain dalam mengambil keputusan, khawatir terhadap apa yang diinginkan, kesulitan dalam mengatur urusan sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah dan meningkatkan kualitas lingkungan disekitarnya, tidak memiliki tujuan hidup dan target yang ingin dicapai dalam hidup, mengalami stagnasi pada dirinya, tidak memiliki rasa perbaikan dari waktu ke waktu, dan tidak mampu untuk mengembangkan sikap atau perilaku baru.

Ryff (1989) lebih lanjut berpendapat bahwa individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik dapat berfungsi dengan baik. *Psychological well-being* menggambarkan kesehatan mental yang sehat sehingga dapat mempengaruhi aspek kehidupan lainnya. Dengan demikian, *psychological well-being* sangat penting untuk dicapai bagi ibu yang bekerja, karena dengan bekerja dapat meningkatkan harga diri dan mampu merepresentasikan potensi yang mereka miliki (Betz, Cleveland, Rogers & Deboer dalam Matlin, 2012). Namun

psychological well-being bukanlah sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah, terutama pada ibu bekerja (Indriani & Inhastuti, 2016). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Putri., W.C (2015) yang menjelaskan bahwa *psychological well-being* pada ibu bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional tergolong rendah.

Menurut Robbins (2003) berbagai konflik yang terjadi pada ibu yang bekerja dikarenakan ibu yang bekerja memiliki dua peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir. Sejalan dengan hal tersebut, Marettih (2013) menyatakan bahwa wanita yang merupakan ibu sekaligus wanita karir, cenderung membawa mereka ke dalam situasi *work family conflict*. Voydonoff (2002) mengatakan bahwa *work family conflict* dipandang sebagai stimulus dari suatu ketegangan psikologis yang bisa menurunkan *psychological well-being* seseorang. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell dan Cooper (1992) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu sumber stress yang dapat mempengaruhi *well-being* seseorang.

Work family conflict menurut Greenhaus dan Beutell, (1985) adalah sebuah jenis dari *interrole conflict* dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak cocok di beberapa hal. Peran dalam pekerjaan membuat individu kesulitan dalam melaksanakan perannya di keluarga, maupun sebaliknya peran di keluarga membuat individu kesulitan melaksanakan perannya di pekerjaan. Selain itu Frone (2000) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk dari hubungan dua arah antara kehidupan dan keluarga, dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga, secara satu sama lain tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work family conflict yang dialami seorang ibu bekerja terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara harapan, tuntutan, serta tekanan dalam rumah tangga dan di tempat kerja (Indriani & Inhasuti, 2016). Konflik peran seringkali dirasakan oleh ibu yang bekerja terutama bagi ibu yang memiliki anak usia dini atau masih kecil. Hal ini, dikarenakan seorang ibu tahu, bahwa perkembangan anak pada usia dini itu sangatlah penting, karena pada masa-masa itu kedekatan dan kepercayaan yang dibangun antara orang tua dan anak mulai terikat begitu juga halnya dengan pembentukan konsep diri yang positif dan bagaimana cara bersosialisasi dengan baik (Papalia, Olds, & Feldman, 2004). Selain itu Rahayuningsih (2013) mengatakan bahwa jumlah anak dan usia anak adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi *work family conflict* terhadap wanita karir.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mencoba melihat hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Pamintaningtiyas dan Soetjiningasih (2020) menjelaskan hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja sebagai seorang perawat di rumah sakit sumber kasih Cirebon. Penelitian oleh Panatik, S. A. B, dkk (2011) juga menjelaskan *the impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia*. Penelitian lain dari Pangastuti dan Sawitri (2015) menjelaskan hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological well-being* pada anggota kowad di kodam IV/Diponegoro.

Berdasarkan kajian dan penelitian yang telah dipaparkan di atas, kaitan antara *work family conflict* dengan *psychological well-being* sudah pernah diteliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Anggarwati dan Thamrin (2019) melihat hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Dimana hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja.

Namun besarnya pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja, sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian tersebut terutama pada ibu bekerja. Oleh karena itu peneliti merasa perlu meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Ibu Bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional”.

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional?

1. 3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional.

1. 4. Manfaat Penelitian

1. 4. 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi yang berhubungan dengan pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being*, khususnya pada ibu bekerja sebagai PNS Jabatan Fungsional dan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait.

1. 4. 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memprediksi dan membuktikan gambaran pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional. Sehingga ibu bekerja mampu menyeimbangkan peran mereka pada pekerjaan dan peran mereka pada keluarga dengan optimal dan mencapai *psychological well-being* yang baik.

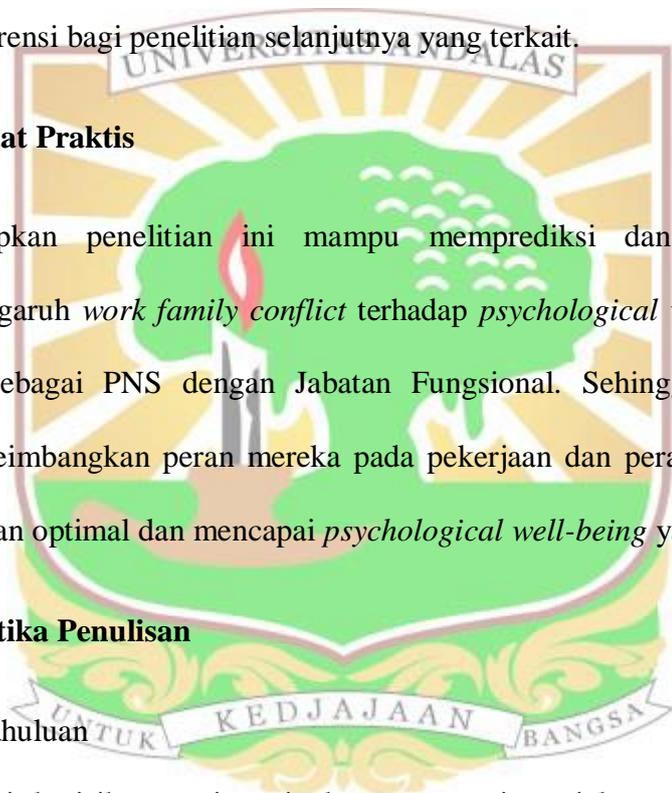
1. 5. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan uraian singkat mengenai penjelasan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan teori-teori kepustakaan yang digunakan berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka pemikiran, dan hipotesis.



BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan uraian metode penelitian yang digunakan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual dan operasional variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, alat ukur penelitian, prosedur pelaksanaan penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Pembahasan

Hasil dan Pembahasan berisikan data-data yang diperoleh di lapangan dan penjelasan mengenai penyebab hasil yang diperoleh.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah didapatkan.

