

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya komunikasi dan pembangunan sarana transportasi mengakibatkan mobilitas penduduk non permanen meningkat (Ananta dalam Mantra, 2003). Peningkatan mobilitas non permanen terjadi di berbagai negara seperti Australia, Canada, United States, dan United Kingdom (Samuk, 2015; Skeldon, n.d). Peningkatan mobilitas non permanen juga terjadi di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2014 menyatakan pada tahun 2010 tercatat persentase pekerja pelaku mobilitas non permanen sebanyak 7% meningkat menjadi 8,1% pada tahun 2014 (<http://www.bps.go.id>).

Mobilitas penduduk non permanen adalah pergerakan penduduk ke daerah atau wilayah lain tanpa ada keinginan untuk menetap (Mantra, 2003). Mobilitas non permanen ini oleh Mantra (2003) dibagi menjadi dua yaitu, sirkuler (mondok) dan *commuting* (ulang-alik). Mobilitas sirkuler adalah mobilitas yang dilakukan seseorang dengan bepergian ke daerah tujuan dan menginap dalam batas waktu tertentu baru setelah itu kembali ke daerah asal. Sedangkan mobilitas *commuting* adalah mobilitas yang dilakukan seseorang dengan bepergian ke daerah tujuan untuk melakukan kegiatan tertentu kemudian kembali lagi ke daerah asal pada hari yang sama. Jika dibandingkan jumlah pekerja yang melakukan *commuting* dengan sirkuler, pekerja yang melakukan *commuting* lebih banyak (<http://www.bps.go.id>).

Orang-orang yang melakukan *commuting* lebih dikenal dengan istilah *commuter*. Nivelainen (dalam Sandow, 2011) menjelaskan bahwa *commuter* adalah seseorang yang melintasi batas wilayah administratif untuk bekerja hampir setiap hari dan kembali lagi pada hari yang sama. Terkait dengan hal tersebut, Mantra (2003) juga menjelaskan *commuter* adalah orang yang hampir setiap hari meninggalkan tempat tinggalnya dengan pergi ke kota atau daerah lain namun pulang pada sore harinya atau hari yang sama.

Secara khusus, ada beberapa batasan seseorang bisa dikatakan sebagai *commuter*. Sandow (2011) menjelaskan bahwa seseorang bisa dikatakan sebagai *commuter* jika ia melakukan perjalanan melewati batas wilayah administratif dengan waktu perjalanan satu arah minimal 45 menit. Sementara Mantra (2003) mengatakan *commuter* pada konsep waktunya diukur dengan enam jam atau lebih meninggalkan daerah asal dan kembali pada hari yang sama. Sedangkan dalam Badan Pusat Statistik Survei Angkatan Kerja Nasional (BPS SAKERNAS) 2014, batasan seseorang dikatakan *commuter* di Indonesia adalah menempuh perjalanan sekitar satu jam ke tempat kerja.

Sekarang ini, *commuter* telah menjadi hal yang umum terjadi di kota-kota besar Indonesia. Data BPS SAKERNAS 2014 menunjukkan bahwa hampir 81,1% *commuter* Indonesia berasal dari provinsi di pulau Jawa. Hal ini karena kota-kota besar Indonesia kebanyakan berada di pulau Jawa. Provinsi di pulau Jawa berdasarkan urutan *commuter* terbanyak yaitu Jawa Barat, DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Tengah, Banten, dan DI Yogyakarta. Selain di pulau Jawa, ada beberapa provinsi di luar pulau Jawa dengan *commuter* yang cukup besar

diantaranya Sumatera Utara, Bali, Sulawesi Selatan dan Lampung (<http://www.bps.go.id>).

Meskipun tidak sebanyak di sepuluh provinsi tersebut, provinsi Sumatera Barat juga memiliki tenaga kerja yang menjadi *commuter* dengan jumlah yang tidak sedikit. Berdasarkan data dari BPS SAKERNAS 2014 diketahui bahwa 1,2% dari seluruh *commuter* di Indonesia berada di Sumatera Barat, yaitu sebanyak 83.264 orang (<http://www.bps.go.id>).

Bukan hanya tenaga kerja laki-laki, sebagian tenaga kerja perempuan juga menjadi *commuter*. Berdasarkan data *commuter* dengan membedakan jenis kelamin, diketahui bahwa 30% *commuter* di Indonesia adalah perempuan (BPS SAKERNAS 2014). Sementara di Sumatra Barat, *commuter* perempuan berdasarkan penelitian Marcellia (2017) adalah sekitar 47,3%.

Lebih lanjut, jika diamati berdasarkan usia, *commuter* banyak yang berada pada rentang usia 20-40 tahun. *Commuting* ini sendiri banyak dilakukan oleh orang yang berstatus menikah dibandingkan yang belum menikah (Data survei Antar Sensus (SUPAS), 2015). Setio (2010) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa orang yang berstatus menikah memiliki kecenderungan lebih tinggi melakukan *commuting* untuk bekerja dibandingkan yang tidak berstatus menikah. Tingginya kecendrungan orang yang menikah melakukan *commuting* karena tuntutan keluarga lebih tinggi sehingga mengharuskan orang yang menikah untuk memperoleh penghasilan yang juga tinggi (Setio, 2010).

Bagi orang yang sudah berumah tangga dan melakukan *commuting* untuk bekerja, *commuting* tentunya menimbulkan konsekuensi baik terhadap individu

maupun terhadap keluarga. Terkait dengan konsekuensi bagi individu, Kluger (1998) kemudian juga Evans, Wener dan Philips (2002) mengatakan bahwa perjalanan jauh akan mempengaruhi kondisi fisik maupun mental, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Kemudian Hansson, Lindgren dan Jakobsson (dalam Sandow 2011) berdasarkan sebuah studi di Swedia menemukan bahwa *commuter* dengan waktu perjalanan lebih dari satu jam lebih akan mengalami sulit tidur, stres, kesehatan dan kesejahteraan mental lebih negatif dibanding dengan *commuter* berjarak lebih pendek.

Secara khusus, pada pekerja yang melakukan *commuting*, dampak *commuting* ini dirasakan lebih negatif oleh perempuan. Berdasarkan penelitian Novaco (1991) mengenai dampak *commuting* terhadap keadaan seseorang di rumah dengan menggunakan *gender* sebagai variabel moderator menemukan dampak dari *commuting* dirasakan lebih negatif oleh perempuan. Hal ini menyebabkan perempuan yang melakukan perjalanan jauh lebih *dysphoria* (kurang senang) dan memiliki *general spirits* (semangat umum) lebih rendah dibanding laki-laki (Novaco, 1991).

Sementara itu, perempuan bekerja yang menikah dan telah memiliki anak tentunya menjalani dua peran sekaligus, yaitu peran keluarga (*family role*) dan peran pekerja (*work role*). Tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga yang dihadapi secara bersamaan sering kali menimbulkan konflik. Hal ini terjadi karena setiap orang mempunyai waktu dan energi yang terbatas. Tambahan peran akan meningkatkan tekanan terhadap tugas yang saling menuntut, sehingga dapat

menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran (*work family conflict*) (Fu dan Shaffer, 2011).

Perempuan cenderung lebih mengalami *work family conflict* karena tuntutan peran keluarga pada perempuan lebih besar, sementara di sisi lain mereka juga harus melakukan tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan itu Kussudyarsana dan Soepatini (2008) mengatakan perempuan memiliki tuntutan merawat anak lebih besar dibanding laki-laki karena perempuan secara alamiah mengandung dan melahirkan. Kemudian Demo dan Acock (dalam Ahmad, & Skitmore, 2003) menemukan bahwa terlepas dari status pekerjaannya, perempuan melakukan pekerjaan rumah tangga dua atau tiga kali lebih banyak dari pada pasangan mereka. Di sisi lain tuntutan pekerjaan dan karir, mengharapkan perempuan untuk mengembangkan kemampuan dirinya sehingga memungkinkan untuk memperoleh jabatan (posisi) yang lebih tinggi dan pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Seopatini, 2008).

Ibu yang melakukan *commuting* untuk bekerja akan mengalami konflik ketika harus menyesuaikan tuntutan keluarga (pekerjaan rumah tangga & perawatan anak) dengan tuntutan pekerjaan di antara sebagian waktu yang juga dihabiskan untuk perjalanan (Rosenbloom dalam Novaco, 1991). Konflik-konflik yang dialami oleh ibu tergambar dalam komunikasi personal personal tanggal 1 April dan 13 Oktober 2017 dengan empat orang ibu yang melakukan *commuting*, diketahui bahwa mereka cukup kesulitan menjalankan perannya dikeluarga dan di tempat kerja, terutama ketika mereka bekerja pada pagi hari. Mereka harus bersiap-siap berangkat kerja lebih pagi bersamaan dengan menyiapkan kebutuhan

anak dan suami. Dua diantara narasumber yang memiliki anak usia sekolah dasar mengatakan ketika akan berangkat ke tempat kerja pagi hari, mereka juga menyiapkan anak pergi sekolah hal ini tidak jarang menyebabkan narasumber terlambat di tempat kerja. Kemudian jika mereka memilih untuk berangkat kerja lebih cepat agar tidak terlambat, maka pekerjaan rumah dan mengurus anak untuk berangkat ke sekolah harus dilakukan oleh pasangan.

*Work family conflict* oleh Greenhaus dan Beutell (1985) didefinisikan sebagai tekanan atau ketidakseimbangan peran, antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Kemudian Arinta dan Azwar (dalam Kusumawati & Thobagus, 2007) menjelaskan bahwa *work family conflict* bersifat psikologis dengan gejala antara lain, rasa bersalah, gelisah, tergantung, dan frustrasi. *Work family conflict* yang dinyatakan oleh Greenhaus dan Beutell memiliki tiga bentuk yaitu; 1) *time based work family conflict*, 2) *strain based work family conflict* dan, 3) *behavior based work family conflict*.

Pertama, *time based work family conflict* merupakan konflik yang terjadi karena tuntutan waktu pada satu peran mempengaruhi keterlibatan di peran lainnya. Pada ibu bekerja, *time based work family conflict* terjadi dalam situasi ketika ingin pekerjaannya baik dan sukses, maka keberadaannya ditengah keluarga akan lebih sedikit dan akan membuat perannya dalam keluarga tidak maksimal. Begitu pula sebaliknya, bila ibu berperan maksimal dalam keluarga, maka keberadaannya dalam keluarga akan lebih banyak dan hal tersebut menyebabkan karirnya terganggu (Andreas dalam Wulandari, 2012). Greenhaus dan Beutell (1985) mencontohkan waktu pekerja yang digunakan untuk lembur

dan rapat di luar jam kerja akan mengurangi waktu pekerja bersama keluarga sehingga tidak dapat menjalankan tuntutan perannya dikeluarga.

Kondisi tekanan waktu tentu dialami oleh ibu yang melakukan *commuting*. Sandow (2011) menjelaskan bahwa *commuting* yang cukup banyak menghabiskan waktu untuk pulang pergi bekerja menimbulkan konsekuensi semakin terbatasnya waktu seseorang bersama anak-anak dan juga menyebabkan pasangan lebih banyak melakukan pekerjaan rumah tangga. Hal ini diperkuat dengan komunikasi personal dengan empat orang narasumber ibu bekerja yang melakukan *commuting* tanggal 1 April dan 13 Oktober 2017, mereka mengatakan meskipun pekerjaan rumah tangga seperti berbelanja kebutuhan harian dan memasak mereka yang melakukan. Namun karena keterbatasan waktu, pekerjaan rumah tangga lainnya seperti mengurus anak dan membersihkan rumah sering kali dibantu oleh suami.

Kedua, *strain based work family conflict* yaitu konflik yang terjadi karena stres yang ditimbulkan dari salah satu peran mempengaruhi peran yang lain sehingga mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Sandow (2011) mengatakan perempuan mengalami lebih banyak stres yang disebabkan oleh *commuting* dibanding laki-laki, stres pada perempuan *commuter* ditemukan menjadi konsekuensi dari terlalu banyak tugas untuk dipenuhi dan keprihatinan terhadap anak-anak adalah yang paling menimbulkan stres. Kemudian pada pasangan *dual earner* besarnya keterlibatan pasangan dalam rumah tangga akan menimbulkan perasaan bersalah pada ibu yang melakukan *commuting* (Sandow, 2011). Berdasarkan komunikasi personal tanggal 1 April dan 13 Oktober 2017 dengan empat orang narasumber, diketahui bahwa mereka merasa khawatir

meninggalkan rumah pada situasi tertentu seperti anak sakit, orang tua sakit atau ketika ada tamu yang menginap. Dua dari empat narasumber mengatakan kadang merasa bersalah kepada suami dan anak-anak karena tidak bisa terlibat maksimal dalam keluarga.

Ketiga, *behavior based work family conflict* yaitu konflik yang terjadi ketika tingkah laku yang efektif untuk satu peran tidak efektif digunakan dalam peran yang lain. Asvita (2015) menjelaskan adanya kebiasaan dan peran ekspektasi (harapan peran menurut orang lain) di suatu domain (keluarga/pekerjaan) yang menghalangi domain lainnya. Misalnya, ketika gaya perilaku yang ditunjukkan seorang karyawan di tempat kerja tidak disukai oleh pasangan dan anak-anaknya di rumah, hal itu akan mempengaruhi kehidupan keluarga (Edward & Rothbard, dalam Asvita 2015).

*Work family conflict* dapat menimbulkan beberapa dampak negatif baik terhadap individu itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat bekerja (Higgins, Duxbury & Lyons, 2007). Dampak negatif terhadap individu ada dua yaitu psikologis dan fisik. Dampak psikologis bagi individu yaitu berkurangnya kepuasan kerja (Erdwins, Buffardi & Casper, 2001; Kim & Ling, 2001; Noor, 2002; Noor, 2004), menimbulkan ketegangan dan stress (Parasuraman & Simmers, 2001). Beberapa penelitian menemukan bahwa *work family conflict* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi *work family conflict* yang dialami maka kepuasan kerja cenderung rendah. Individu yang mengalami *work family conflict* juga cenderung mengalami ketegangan dan stress, baik ketika di keluarga maupun ketika bekerja yang disebabkan tuntutan



peran yang tidak bisa dilakukan secara bersamaan (Parasuraman & Simmers, 2001).

Selain itu dampak psikologis yang dialami individu, juga akan mengarahkan individu pada perilaku tidak sehat seperti penggunaan obat-obatan, makan berlebihan, diet yang tidak sehat dan melewatkan waktu makan (Bellavia & Frone, 2005). Disamping dampak psikologis, individu juga akan menghadapi dampak fisik berupa gangguan kesehatan (Aycan & Eskin, 2005; Major Klein, & Ehrhart, 2002). Gangguan kesehatan yang dapat dialami individu diantaranya hipertensi dan kolesterol tinggi.

Sementara itu dampak negatif terhadap keluarga, diantaranya menyebabkan kepuasan dalam kehidupan keluarga yang berkurang (Aycan & Eskin, 2005; Huang, Hammer, Nael & Perrin, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001). Tingginya level *work family conflict* dialami individu yang bersumber dari pekerjaan akan mengurangi kepuasan kehidupan keluarga. Kepuasan kehidupan keluarga dapat dilihat dari terbangunnya komunikasi dan hubungan yang dekat dengan semua anggota keluarga. Terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan sehingga banyak waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk pekerjaan akan menyulitkan hal tersebut terjadi.

Setelah itu dampak negatif bagi organisasi tempat bekerja, yaitu berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan (Poelmans, 2001). Tingginya level *work family conflict* yang bersumber dari keluarga dapat menyebabkan karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah. Penelitian Hammer dkk (2003) menemukan bahwa waktu yang dihabiskan karyawan untuk memenuhi tuntutan

keluarga akan mempengaruhi tingginya tingkat absensi karyawan. Rendahnya komitmen kerja ini dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi (*high turnover*) pada organisasi (Poelmans, 2001).

Perempuan bekerja memiliki kecenderungan *work family conflict* dalam level yang berbeda-beda, hal tersebut karena beberapa faktor. Bellavia dan Frone (2005), mengatakan faktor-faktor tersebut secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu; 1) faktor individu, 2) faktor keluarga dan, 3) faktor pekerjaan. Faktor individu yaitu usia individu (Andreassi & Thomson dalam Allen, Ryan, Kaitlin & Kristen, 2013). Kemudian faktor keluarga seperti, usia anak bungsu (Ahmad; Lu et al dalam Ahmad, 2008), adanya bantuan untuk mengasuh anak (Greenberger & O'Neal; Ahmad dalam ahmad 2008), jam kerja pasangan (Akinjide & Poele, dalam Dartey 2015), dan besarnya keluarga (Yang, Chen, & Choi, 2000; Stoner et al dalam Ruslina, 2014). Selanjutnya faktor pekerjaan yaitu, jam kerja perminggu (Akinboye, dalam Dartey 2015; Devries 2011 dalam asvita 2015), karakteristik pekerjaan (Bellavia & Frone, 2005), dan beban kerja (Bellavia & Frone 2005; Devries, dalam asvita 2015; Frone, Russell, & Cooper, 1992).

Berdasarkan kajian peneliti, banyak berkembang penelitian mengenai *work family conflict* pada perempuan bekerja. Diantaranya penelitian Apperson, Hesther, Sarah dan Leon (2002) mengenai *work family conflict* pada manager wanita. Peneliti Apperson dkk (2002) menemukan manager wanita mengalami *work family conflict* pada level tinggi. Kemudian Fadhillah (2015) meneliti *work family conflict* PNS wanita jabatan eselon IV di Pemda kota Pariaman hampir

setengahnya mengalami *work family conflict* pada kategori tinggi dan sedang. Selanjutnya Melni (2016) melakukan penelitian *work family conflict* pada perawat yang sudah menikah di RSUD Dr. Achmad Muchtar Bukittinggi, dimana rata-rata perawat mengalami *work family conflict* dalam kategori sedang. Sudah banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji *work family conflict*, namun belum ada yang mengaitkan *work family conflict* dengan waktu perjalanan dan jauhnya tempat kerja. Sementara diketahui bahwa *time* (waktu) merupakan suatu aspek *work family conflict* itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa sebagian ibu bekerja di Sumatera Barat melakukan *commuting* untuk bekerja. Ibu bekerja sendiri rentan mengalami *work family conflict*. *Work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja ini dapat menimbulkan dampak negatif baik terhadap ibu bekerja sendiri, keluarga maupun organisasi tempat bekerja. Penelitian mengenai *work family conflict* pada ibu bekerja telah banyak dilakukan, namun belum ada penelitian *work family conflict* yang secara khusus meneliti ibu bekerja yang melakukan *commuting* terutama di Sumatera Barat. Oleh karena itu, peneliti menganggap penting untuk melakukan penelitian tentang “Gambaran *Work Family Conflict* pada Ibu Bekerja yang Melakukan *Commuting*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, bagaimana gambaran *work family conflict* pada ibu bekerja yang melakukan *commuting*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu, untuk mengetahui bagaimana gambaran *work family conflict* pada ibu bekerja yang melakukan *commuting*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memperkaya penggalian informasi mengenai gambaran *work family conflict* pada ibu bekerja yang melakukan *commuting*.
2. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai penambah wawasan bagi *stakeholder* instansi tempat bekerja mengenai bagaimana gambaran *work family conflict* pada ibu bekerja yang melakukan *commuting*.
  - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pada keluarga dimana ibu yang bekerja melakukan *commuting*, mengenai permasalahan *work family conflict* yang terjadi pada ibu sehingga anggota keluarga dapat lebih memahami.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sub bab ini berisi penjelasan mengenai sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab satu berisikan uraian singkat mengenai latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan teori-teori tentang *work family conflict*, ibu bekerja, dan *commuting*, serta menjelaskan tentang kerangka pemikiran dari penelitian.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai pendekatan dalam penelitian, identifikasi variable, definisi oprasional variable penelitian, populasi dan metode pengambilan sample, instrumen dan alat ukur digunakan, prosedur pelaksanaan penelitian, dan metode analisis data.

**BAB IV : Analisis dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum subjek penelitian, hasil penelitian, gambaran variabel penelitian dan pembahasan.

**BAB V : Penutup**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, dan juga saran terkait dengan hasil penelitian ataupun untuk penelitian berikutnya.

