

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan konsep perkembangan yang diuraikan oleh Hurlock (1999), fase perkembangan individu usia 25-44 tahun merupakan periode kunci dalam pengembangan karir. Pada tahap ini, individu memasuki dunia pekerjaan dan berfokus pada pemilihan jenis pekerjaan yang memberikan stabilitas dan kenyamanan sebagai prioritas utama. Pada fase selanjutnya, individu baik laki-laki maupun perempuan berusaha untuk meningkatkan prestasi dalam karir mereka. Hal tersebut dinyatakan oleh Setyowati & B Riyono (2003) bahwa terlihat dari semakin banyaknya populasi wanita yang memutuskan bekerja di sektor swasta maupun pemerintahan dari waktu ke waktu. Berkat adanya kemajuan pada jenjang pendidikan wanita serta ketersediaan lapangan kerja yang lebih luas bagi wanita, mendorong para wanita untuk ikut serta dalam pembangunan ekonomi dan menjadi wanita karir. Hurlock (1999) menyatakan ketika kita menghubungkan hal ini dengan kehidupan perkembangan wanita yang bekerja dan memiliki keluarga pada usia dewasa, mereka akan menghadapi sejumlah peran yang kompleks, seperti sebagai wanita karir, ibu, dan juga istri.

Di masa lampau, peran wanita terbatas pada tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak. Namun, seiring berjalannya waktu, saat ini wanita sudah banyak yang memperoleh pendidikan tinggi dan memilih untuk berkarir di lingkungan perkantoran. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam (Sekretariat Jenderal MPR RI (2023), pada tahun 2022, jumlah pekerja wanita mencapai 52,74 juta di Indonesia, setara dengan 38,98% dari total pekerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Armavillia (2023), laporan BPS tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat pekerja paruh waktu wanita lebih tinggi daripada laki-laki, dengan persentase pekerja paruh waktu wanita mencapai 37,88% dibandingkan dengan 19,32% laki-laki.

Tulungagung merupakan salah satu kabupaten di Jawa timur dengan minat pekerja wanita yang tidak kalah banyak dibandingkan dengan kabupaten lain. Dari data pemohon kartu kuning atau kartu tanda pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, yang disampaikan oleh Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung Triningsih Ch (dalam Antara Jatim News, 2018) menyatakan bahwa pada Januari 2018, terdapat 473 pencari kerja, dengan pemohon AK-1 berjumlah 304 wanita dan 169 laki-laki. Pada Februari, dari 340 pencari kerja, 237 orang adalah wanita dan 103 laki-laki. Pada Maret, dari 402 pencari kerja, terdapat 226 orang wanita dan 176 laki-laki. Pada April, dari 423 pencari pekerja, 244 adalah perempuan dan 179 laki-laki. Kemudian di bulan Mei, dari 423 pencari kerja, 266 adalah wanita dan 157 adalah laki-laki. Adapun data tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1. Pemohon Kartu Kuning (AK-1) di Tulungagung Tahun 2018

Bulan	Total Pemohon (Orang)	Wanita (Orang)	Laki-laki (Orang)
Januari	473	304	169
Februari	340	237	103
Maret	402	226	176
April	423	244	179
Mei	423	266	157

Kemudian melansir dari data tulungagungkab.bps.go.id, pada tahun 2018 tenaga kerja wanita sebagai buruh/karyawan/pegawai sebesar 27,71%, kemudian di tahun 2022 meningkat menjadi 61.893 ribu setara dengan 61,90%. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa di era sekarang ini banyak wanita yang memutuskan menjadi seorang wanita karir yang bekerja formal ataupun bekerja di luar rumah sebagai buruh/karyawan/pegawai.

Idris (2019) dalam artikelnya menyampaikan bahwa wanita karir adalah wanita yang memiliki pekerjaan dan kemandirian finansial, baik itu melalui bekerja untuk orang lain atau menjalankan usaha sendiri. Menurut Juwairiyah

yang dalam Fadhilah, t.t. (2019) mengatakan bahwa wanita karir adalah wanita yang berperan aktif dalam menjadi ibu rumah tangga dan seorang pekerja profesional di perusahaan sesuai kemampuannya. Secara umum, wanita karir seringkali memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan menduduki posisi yang cukup tinggi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga sering meraih kesuksesan dalam bidang yang mereka tekuni.

Wanita karir yang sudah menikah adalah wanita yang memiliki dua peran atau biasa dikenal dengan peran ganda. Peran ganda yaitu seseorang yang memiliki dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang di maksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Menurut Denrich Suryadi dalam Rofiqoh, (2022), peran ganda ini di jalani bersamaan dengan peran kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak.

Bagi wanita yang menjalani peran ganda, penting untuk menyadari bahwa keluarga dan pekerjaan merupakan dua bidang yang saling terkait, dan karena itu seringkali mereka menghadapi konflik peran. Wanita diharapkan untuk memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, sementara mereka juga harus menjalankan tugas sebagai ibu di rumah tangga. Menurut Pratiwi (2021), apabila wanita lebih memilih menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, maka kehidupan keluarga banyak yang harus dikorbankan dan dapat memicu konflik dalam keluarga. Begitupun sebaliknya apabila wanita menjadikan keluarga sebagai prioritas, maka akan memicu konflik dalam pekerjaannya yang berpotensi pada menurunnya kinerja. Menurut Duxbury & Higgins (dalam Mayangsari dkk, 2018) mengatakan bahwa, peran yang dijalani oleh wanita karir dan sekaligus ibu rumah tangga seringkali mengakibatkan kesulitan dalam mencapai keseimbangan karena berbagai peran yang harus mereka jalani seringkali bertabrakan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018), jika dibandingkan dengan laki-laki, wanita yang menikah dan memutuskan bekerja cenderung lebih sering mengalami berbagai konflik dari peran yang mereka jalani, baik sebagai ibu, istri maupun wanita karir. Selain itu, meskipun mereka merasa lelah dari pekerjaan, mereka masih dihadapkan pada tugas-tugas rumah tangga ketika pulang ke rumah. Dengan gambaran tersebut, sangat mungkin bahwa wanita yang memiliki peran ganda sangat rentan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Dalam penelitian Handayani dkk (2015) juga menyatakan bahwa pasangan suami istri yang bekerja bersama akan menghadapi kesulitan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, terutama jika memiliki anak kecil. Selain itu wanita yang bekerja akan berpotensi mengalami konflik peran ganda jika urusan pekerjaan dan keluarga tidak terkelola dengan baik. Menurut survey LinkedIn pada hampir 5.000 orang Amerika, 74% perempuan mengaku sangat atau sedikit stres dengan pekerjaan, sementara dalam kalangan laki-laki berada di angka 61%. Menurut analisis konsultan budaya tempat kerja yang dilakukan oleh Josie (2021), *Great Place to Work*, dan perusahaan rintisan perawatan kesehatan, Maven menyatakan bahwa Ibu yang memiliki karir sebagai tenaga profesional 23% lebih mungkin mengalami kelelahan mental dibandingkan seorang ayah yang bekerja.

Abubaker & Bagley (2016) menyatakan bahwa mencapai keseimbangan antara tuntutan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial merupakan tantangan yang signifikan dalam masyarakat modern, khususnya pada wanita yang memutuskan untuk bekerja. Ketika individu tidak mampu mengelola perannya dengan baik maka akan menyebabkan konflik peran dan berdampak pada stres psikologis. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antara peran dimana adanya tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Individu biasanya akan menghabiskan waktu lebih banyak untuk peran yang penting bagi mereka, dengan begitu waktu yang mereka gunakan untuk peran lainnya menjadi terbatas (Greenhaus & N.J Beutell, 1985). Greenhaus & N.J Beutell, (1985)

menyatakan bahwa peran karyawan yang tidak seimbang dapat menyebabkan situasi *imbalance* yang dapat berpengaruh pada ketegangan di setiap tanggungjawab yang akan dijalankan oleh individu.

Seseorang yang kesulitan membagi atau menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau biasa disebut konflik peran ganda (*work family conflict*). Wanita yang menjalani peran ganda akan lebih sering mengalami kebingungan, dikarenakan mereka harus bertanggungjawab dalam mengurus dan membina keluarga dengan baik, namun disaat yang sama mereka juga harus memenuhi standar perusahaan dan menunjukkan kinerja yang baik sebagai seorang karyawan (Gharaghani dkk, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmayati (2020), menjelaskan bahwa dalam menjalani peran ganda, wanita karir mengalami beberapa konflik. Adapun konflik tersebut antara lain : adanya tumpang tindih antara tugas sebagai ibu rumah tangga dan tugas pekerjaan. Konflik yang dialami ketika menjalani tugas sebagai ibu rumah tangga yaitu tuntutan keluarga berkaitan dengan waktu yang diperlukan untuk mengatasi pekerjaan atau tanggung jawab dalam rumah tangga, menjaga anak, atau mengurus orang tua. Sedangkan tuntutan dalam berkarir yaitu berhubungan dengan tekanan yang bersumber dari beban kerja berlebih dan waktu.

Konflik peran lebih dapat dirasakan pada seorang ibu pekerja yang mempunyai anak balita. Pada penelitian yang dilakukan oleh Almani dkk (2012) kepada 1.200 orang dengan status ibu, menyatakan bahwa seorang ibu yang bekerja dapat berpengaruh pada perkembangan emosional anak pada usia 0-5 tahun. Perkembangan emosional anak sangat dipengaruhi dari kualitas waktu dan kedekatan anak pada ibunya. Disaat ibu bekerja dan meninggalkan anaknya, maka hal tersebut dapat membuat anak merasa kesepian dan beresiko pada kehilangan keamanan dan kepercayaan diri. Selain itu, ibu yang bekerja dan memiliki anak usia balita atau batita lebih rentan mengalami hambatan dalam hal pengasuhan anak (Rini, 2002).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terhadap ibu berperan ganda yang memiliki anak usia 1-5 tahun dan pada ibu berperan ganda dengan anak usia remaja, ditemukan keunikan yaitu pada ibu dengan anak usia balita lebih rentan mengalami permasalahan. Hal tersebut dikarenakan ia kesulitan membagi waktu ketika di rumah dan di kantor sama-sama membutuhkan kehadirannya, sehingga dia harus mengorbankan salah satu perannya untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Misalnya ketika pagi disaat ibu harus berangkat bekerja namun anak masih sulit di suapi, sulit bangun, ataupun rewel tidak mau di tinggal, hal tersebut dapat menyita waktu ibu sehingga membuat ibu terlambat datang ke kantor. Berbeda dengan ibu yang memiliki anak usia remaja, dimana ia tidak terlalu memiliki konflik dalam menjalani peran ganda dikarenakan anaknya sudah bisa diatur dan sudah bisa mandiri, sehingga tidak menyulitkan ibu dalam menjalani peran ganda.

Dalam wawancara awal yang dilakukan dengan salah satu partisipan menyatakan bahwa dalam menjalani kehidupan sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir terkadang membuatnya lelah dan stress. Hal tersebut dikarenakan ia harus bekerja dan juga harus bisa meluangkan waktu untuk keluarga terutama untuk anaknya. Selain itu ia terkadang harus melakukan lembur di waktu libur yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus ia selesaikan. Situasi tersebut menyebabkan waktu untuk keluarganya menjadi terbatas, dikarenakan waktu yang seharusnya untuk berlibur dan bersantai bersama keluarga justru ia habiskan untuk memikirkan pekerjaan dan memikirkan cara untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa partisipan mengalami konflik peran yang muncul akibat peran-peran yang ia jalani, dimana waktu yang seharusnya untuk keluarga justru ia gunakan untuk bekerja. Namun, meskipun begitu ia tetap berusaha menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga terjalin keseimbangan antara kedua peran tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengalaman wanita melakukan manajemen konflik dalam menjalani peran ganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada yaitu terletak pada metode yang digunakan, dimana pada penelitian saat ini metode yang digunakan yaitu kualitatif fenomenologis dengan teknik analisis IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*). Sedangkan pada penelitian terdahulu, metode yang digunakan yaitu studi kepustakaan dengan teknik analisis konten.

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi perusahaan atau instansi untuk melakukan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika karyawan, sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan kebijakan dan program dukungan, serta peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga berguna bagi masyarakat sebagai penambah wawasan untuk meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan kesadaran dan edukasi, serta untuk pengembangan diri dan keluarga. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat untuk data pendukung pada penelitian selanjutnya, melakukan identifikasi celah penelitian, serta bahan acuan metodologi.

Berangkat dari penjelasan tersebut maka peneliti mengambil judul **“Manajemen Konflik Pada Wanita Yang Menjalani Peran Ganda”**.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah di bahas di bagian latar belakang, bahwa di zaman sekarang ini banyak wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja. Sebagai wanita karir yang sudah menikah atau berkeluarga pastinya memiliki peran yang sangat kompleks. Di samping itu, mereka juga di tuntutan untuk bisa menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi, keluarga dan juga dalam pekerjaan. Namun, faktanya masih banyak ibu yang bekerja belum bisa menyeimbangkan berbagai peran tersebut, sehingga menyebabkan kurang maksimalnya peran-peran yang mereka jalani serta munculnya berbagai masalah dalam menjalani peran tersebut. Meskipun begitu, mereka masih mampu menjalani peran ganda tersebut dengan baik, dikarenakan ada

beberapa strategi yang mereka lakukan untuk meminimalisir konflik yang muncul. Itu sebabnya peneliti tertarik untuk meneliti manajemen konflik pada wanita yang menjalani peran ganda, karena ingin melihat bagaimana pengalaman wanita melakukan manajemen konflik dalam menjalani peran ganda.

Fokus pada penelitian ini yaitu pengalaman manajemen konflik pada wanita yang menjalani peran ganda. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas enam tema induk yang meliputi : gejala-gejala yang mereka rasakan, permasalahan yang mereka alami, upaya mereka mengatasi berbagai masalah, faktor pemicu munculnya konflik, motivasinya menjalani peran ganda, serta bagaimana mereka memberikan makna pada peran yang mereka jalani saat ini.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diambil yaitu bagaimana pengalaman wanita melakukan manajemen konflik dalam menjalani peran ganda?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengalaman wanita melakukan manajemen konflik dalam menjalani peran ganda.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Literatur dan data pendukung : Pada penelitian ini menyertakan literatur dan data empiris yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis atau terkait.
- b. Identifikasi celah penelitian : Untuk peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi celah atau aspek-aspek yang belum terbahas dari penelitian ini, sehingga membuka peluang untuk studi lanjutan.

- c. Metodologi penelitian : Metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bisa menjadi acuan atau bahkan diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut pada studi-studi di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis
Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang navigasi konflik pada wanita yang menjalani peran ganda.
- b. Bagi perusahaan atau instansi
 - 1) Pemahaman yang lebih baik tentang dinamika karyawan : Instansi dapat memahami lebih dalam tentang bagaimana karyawan menghadapi dan mengelola konflik yang muncul saat menjalankan peran ganda, baik di tempat kerja maupun di rumah.
 - 2) Pengembangan kebijakan dan program dukungan : Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan karyawan lainnya.
 - 3) Peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan : Dengan memahami dan mengelola konflik yang muncul, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, yang nantinya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- c. Bagi partisipan dan pembaca
 - 1) Peningkatan kualitas hidup : Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada masyarakat tentang bagaimana mengelola konflik peran ganda yang sering dialami, terutama dalam konteks kehidupan sehari-hari.
 - 2) Kesadaran dan edukasi : Masyarakat menjadi lebih sadar tentang pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, serta cara-cara efektif untuk mencapai keseimbangan tersebut.

- 3) Pengembangan diri dan keluarga : Individu dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan strategi dalam menjalani peran ganda secara lebih harmonis, yang berdampak positif pada kualitas hubungan keluarga dan lingkungan sosial mereka.