

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Partisipasi istri yang bekerja pada masa sekarang ini cukup besar. Hal ini sesuai dengan penelitian Abele dan Volmer (2011) bahwa selama 40 tahun terakhir, di negara-negara industri telah terjadi peningkatan yang stabil akan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Misalnya, di Amerika Serikat (AS), berdasarkan Biro Statistik Tenaga Kerja AS (2009) terdapat 72,3 % dari wanita berusia 25 hingga 54 tahun yang bekerja. Di Indonesia sendiri, menurut BPS, pada tahun 1995 angka partisipasi wanita bekerja tercatat sebesar 46,9 % dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 51,6 %. Kemudian pada bulan Februari 2007 jumlah wanita bekerja bertambah sekitar 2,12 juta orang. Sedangkan jumlah laki-laki bekerja hanya berjumlah 287.000 orang (Susanti & Ekayati, 2013). Pada tahun 2010, ada 39,5 juta istri yang bekerja dan terdapat 27,92% istri yang bekerja pada usia 25 – 44 tahun baik yang tinggal di pedesaan maupun perkotaan (Badan Pusat Statistik, 2012). Dengan besarnya angka partisipan istri yang bekerja menunjukkan bahwa pada era sekarang ini, pasutri yang sama-sama bekerja merupakan fenomena yang sudah lazim dalam masyarakat.

Pasutri yang sama-sama bekerja disebut juga *dual career couples* (DCC). *Dual career couples* adalah pasangan suami istri yang memiliki gaya hidup dimana mereka harus mengejar antara karir dan komitmen dalam hubungan cinta dengan pasangannya dalam waktu

yang bersamaan (Parker, Peltier, & Wolleat, 1981). Boehnke (dalam Abele & Volmer, 2011) mendefinisikan pula *dual career couples* sebagai pasangan dengan atau tanpa anak-anak di mana kedua pasangan sangat berpendidikan tinggi (gelar sarjana atau sebanding), bekerja penuh waktu dalam posisi menantang, dan hidup bersama dalam satu rumah tangga selama minimal 5 tahun.

Kondisi pasangan suami istri yang sama-sama berkarir merupakan kecenderungan yang tidak dapat dihindari akibat dari keberhasilan proses pendidikan dan kesetaraan gender (Christine, Oktorina & Mula, 2010). *DCC* memungkinkan suami istri berperan penuh dalam merencanakan hidup terutama terkait dengan kemajuan dalam pekerjaan serta kondisi finansial keluarga. Adanya kesamaan gender, pertumbuhan diri, rasa otonomi yang tinggi, dan saling menghargai (Abele; Behnke & Meuser; Boehnke; dalam Abele & Volmer, 2011; Rapoport dalam Parker; Peltier, & Wolleat, 1981).

Meski *DCC* memberikan keuntungan seperti di atas, menurut Domsch dan Ladwig (dalam Abele & Volmer, 2011) *DCC* harus memenuhi berbagai peran dan dihadapkan dengan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Greenhouse (dalam Christine, Oktorina & Mula, 2010) mengemukakan terdapat dua permasalahan yang dihadapi oleh *DCC*. Permasalahan yang pertama adalah *work-family conflict* terjadi ketika pengalaman dalam bekerja seperti jam kerja berlebihan, beban kerja yang menumpuk dapat mempengaruhi kehidupan keluarga. Sedangkan permasalahan kedua adalah *family*

work conflict terjadi saat pengalaman dalam kehidupan keluarga sebagai orangtua dapat mempengaruhi kehidupan pekerjaan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Work family conflict (WFC) dan *family work conflict (FWC)* sama-sama memiliki dampak pada kehidupan pekerjaan dan keluarga. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian Frone, Carlson dan Kacmar, dan lain-lain (dalam Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004) bahwa *WFC* berhubungan negatif dengan kepuasan keluarga sementara *FWC* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja. Meskipun demikian, peneliti ingin memfokuskan pada *WFC*. Menurut Frone, Carlson, Kacmer, dan Williams, dan lain-lain (dalam Lu, Kao, Cooper, dkk., 2009), dampak potensial *WFC* tidak sama dengan *FWC*. Bahkan, seseorang cenderung mengalami *WFC* yang lebih besar daripada *FWC*. Lu dkk. (dalam Lu, Kao, Cooper, dkk., 2009) menunjukkan pada sampel Asia, yaitu orang Taiwan, semakin tinggi *WFC* semakin menurunkan kepuasan kerja, kepuasan terhadap kehidupan keluarga, dan kebahagiaan secara umum. Hal ini juga sebagaimana temuan penelitian Hasanah dan Matuzahro (2017) bahwa *work family conflict* menjadi salah satu penyebab bertambahnya konflik keluarga karena tekanan dalam lingkungan kerja, seperti jam kerja yang panjang, perjalanan yang jauh dari lokasi rumah ke kantor, adanya konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung sehingga secara tidak langsung memengaruhi individu dalam melakukan aktivitas rumah tangga.

Greenhaus dan Beutell (1985) membagi *Work family conflict* menjadi tiga jenis, antara lain: *time based conflict* mengacu pada permasalahan yang muncul karena orientasi waktu secara berlebihan pada salah satu peran; *strain based conflict* mengacu pada permasalahan yang muncul karena faktor tekanan dan kelelahan dalam salah satu peran yang memengaruhi peran lain; dan *behaviour based conflict* mengacu pada ketidaksesuaian perilaku yang muncul dari peran yang diharapkan. Seperti hasil penelitian Nofrizal dan Nugraha (2016) pada perawat yang telah berumah tangga dan memiliki anak menunjukkan bahwa mereka mengalami *time based conflict*, misalnya ketika pada hari libur mereka harus tetap bekerja karena harus selalu siap melayani pasien sehingga waktu berkumpul dengan keluarga berkurang.

Perawat juga mengalami *strain based conflict*, misalnya mereka menghayati peran bahwa sebagai wanita tugasnya mengurus rumah tangga, sementara mereka harus tetap bekerja profesional sebagai perawat dan tidak melibatkan emosi ketika berhadapan dengan pasien atau atasan. Akibatnya, mereka mengalami tekanan dan melibatkan emosi saat mengurus anak dan suami. Bahkan, sampai bertengkar di hadapan anak-anak. Mereka juga mengalami *behaviour based conflict* ketika mereka harus merawat pasien dan memprioritaskan tanggung jawab terhadap pasien, para suami mengeluhkan kehadiran mereka sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga.

Penelitian Elloy dan Smith (dalam Abele & Volmer, 2011) menemukan bahwa *DCC* cenderung memiliki pengalaman stres yang berlebihan, konflik kerja-keluarga, konflik dalam keluarga, peran yang ambigu, serta mengalami konflik peran dibandingkan *single career couples*. Stres yang dirasakan *DCC* lebih besar karena harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, selain itu waktu untuk berkumpul bersama keluarga menjadi terbatas serta adanya kelelahan fisik ataupun psikologis menurut Saraceno, 2007 (dalam Rahmatika, 2012).

Work family conflict pada pasutri bekerja akan bertambah ketika mereka telah memiliki anak. Dimana, mereka yang telah memiliki anak harus mempersiapkan segala kebutuhan anak dan suami yang bekerja seperti menyiapkan pakaian, sarapan, mencuci pakaian dan lain sebagainya. Sehingga dengan demikian, individu merasa bimbang antara harus tetap bekerja atau mengurus keluarga (Nofrizal & Nugraha, 2016). Apalagi jika anak-anak berada pada usia lima tahun pertama yang menurut Harvard Family Research Project (2006) merupakan periode sensitif berlangsungnya perubahan perkembangan yang signifikan. Perlu adanya keterlibatan dan pengasuhan orang tua yang responsif agar anak dapat mengembangkan perasaan bermakna yang sehat, memiliki kompetensi sosial dan kemampuan komunikasi yang lebih baik.

Latifatunnikmah (2015) mengatakan bahwa model pernikahan *DCC* memiliki kelemahan misalnya dalam pembagian tugas dan peran, perbedaan pendapatan, stress yang dirasakan individu karena tidak bisa mengatur waktu, pengasuhan anak, terlalu banyak menghabiskan waktu diluar rumah, dan pengambilan keputusan. Namun disisi lain ada pula pernikahan yang tetap dengan komitmennya untuk bertahan meskipun dihadapkan pada konflik yang kompleks.

Wismanto (2004) menyatakan bahwa pernikahan yang bahagia melibatkan komitmen terhadap hubungan pernikahan tersebut. Komitmen pernikahan menurut Johnson (1999) merupakan konsepsi tentang suatu hubungan di masa depan pada pasangan, selain itu di dalam komitmen terdapat motivasi yang terkait dengan keinginan pasangan untuk melanjutkan hubungan atau keinginan untuk mempertahankan hubungan yang telah terjalin. Baron dan Byrne (1997) juga menjelaskan bahwa individu yang komitmen pada hubungan pernikahannya cenderung memiliki orientasi jangka panjang terhadap relasi mereka dan berpikir bahwa individu dan pasangannya adalah satu kesatuan, melindungi serta menjaga relasi yang telah mereka jalin dengan pasangannya. Namun, apabila individu yang tidak komitmen pada pernikahannya mereka cenderung merasa lelah menjalani relasi, menyerah dan memilih untuk meninggalkan hubungan pernikahan tersebut.

Penelitian yang dilakukan di Amerika menemukan bahwa komitmen adalah suatu hal yang penting. Di Oklohama Baseline Survey Johnson, Caughlin, & Huston (1999) ada 85% pasangan bercerai, penyebab utamanya disebabkan oleh rendahnya komitmen pada pasangan suami istri. Di Indonesia sendiri, dalam rentang 9 tahun terakhir sebelum 2010 terdapat rata-rata 161.656 kasus perceraian tiap tahunnya menurut Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama MA. Data pengadilan tinggi agama (PTA) DKI Jakarta menyebutkan pada tahun 2014 tercatat ada 15.935 kasus perceraian yang diajukan. Dari seluruh kasus perceraian di Jakarta, penyebab terbanyak terjadinya perceraian yaitu dikarenakan oleh masalah moral/poligami tidak sehat, permasalahan ekonomi, serta tidak adanya tanggung jawab dari salah satu pasangan (Ananta, 2016).

Perceraian salah satunya juga dapat disebabkan oleh posisi istri yang lebih mandiri. Perempuan dahulu dipandang sebagai sosok yang hanya mampu mengurus kegiatan rumah tangga. Namun pada era ini telah berubah, banyak wanita yang memilih untuk berkarir. Perempuan yang fokus dengan karir, ada yang cenderung mengesampingkan keluarga. Beban pekerjaan yang sering terbawa ke rumah menjadi pemicu awal perselisihan dengan suami. Apabila perselisihan tersebut terjadi dalam waktu yang sering dan tidak terselesaikan dengan baik, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan berujung pada perceraian. (Jawa Pos, 2017).

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan diatas terkait *DCC dan Work family conflict*. Peneliti berasumsi bahwa kondisi pasangan *dual career* merupakan tantangan bagi pasutri yang memiliki anak balita untuk mengatur peran yang muncul bersamaan. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan antara pasangan dan secara tidak langsung memiliki kemungkinan menimbulkan emosi negatif. Apabila pasangan tidak dapat mengatasi tantangan ini, mereka dapat meninggalkan hubungan pernikahan atau menurunnya komitmen pernikahan.

Sugawara (2002) menjelaskan bahwa pasangan *work family conflict* secara positif berkaitan dengan perselisihan pernikahan, dan stres dalam pengasuhan anak. Penelitian lainnya mengenai *work-family conflict* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif secara signifikan antara *work family conflict* dan *marital satisfaction* pada perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak, dan korelasinya paling tinggi dengan *strain based conflict* (Nofrizal & Nugraha, 2016). Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* dapat menjadi salah satu penyebab penurunan kepuasan pernikahan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen pernikahan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Duffy dan Atwater (2007) menjelaskan bahwa pekerjaan merupakan salah satu konflik pada pasangan suami istri yang dapat mengurangi keharmonisan. Demikian pula hasil-hasil penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa konflik pada pasangan suami istri dapat timbul

karena merasa kurang puas pada faktor keintiman khususnya keintiman secara fisik dengan pasangan karena waktunya habis digunakan untuk bekerja di luar rumah (Paputungan, Akhrani, & Pratiwi, 2011).

Istilah ‘kerja’ dalam Islam semata-mata bukan hanya merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu dalam keseharian penuh. Tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara (Rahman, Muhammad & Othman, 2006). Di dalam Al-Qur’an dijelaskan terkait anjuran manusia untuk bekerja, yaitu sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah (9):105).

Pernikahan sebagai salah satu proses pembentukan keluarga dan perjanjian sakral (*mitsaqan ghalidha*) antara suami dengan istri. Menurut Fatih (2012) perjanjian sakral dalam pernikahan ini merupakan prinsip universal yang terdapat dalam semua tradisi keagamaan, dimana dari hubungan pernikahan tersebut dapat menuju rumah tangga yang sakinah mawadah serta warahmah.

Penelitian-penelitian yang telah disebutkan menunjukkan adanya hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan dan keluarga. Namun, belum adanya penelitian yang langsung mengaitkan antara *work-family conflict* dengan komitmen pernikahan pada pekerja yang memiliki anak usia balita. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti *work-family conflict* dengan komitmen pernikahan pada pekerja yang memiliki anak balita.

Penyelesaian konflik yang konstruktif menunjukkan adanya konsistensi pada komitmen pernikahan yang dimiliki oleh pasangan untuk tidak menyerah pada permasalahan dan menghadapinya untuk tetap mempertahankan komitmen pernikahannya (Johnson, Caughlin & Huston, 1999). Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti memiliki asumsi bahwa adanya hubungan antara variabel *work family conflict* dengan komitmen pernikahan dan hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian *work family conflict* dengan komitmen pernikahan pada pekerja yang memiliki anak usia balita.

1.2. Pertanyaan penelitian

Apakah terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen pernikahan pada pekerja yang memiliki anak usia balita?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen pernikahan pada pekerja yang memiliki anak usia balita.

1.4. Manfaat penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pengetahuan pada para pembaca terutama pengetahuan ilmu psikologi keluarga mengenai keterkaitan antara *work family conflict* dan komitmen pernikahan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah informasi dan menjadi referensi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait *work family conflict* dan komitmen pernikahan.

I.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi serta pemahaman mengenai *work-family conflict* dan komitmen pernikahan bagi individu maupun pasangan suami istri dengan kondisi yang sama-sama berkarir dan memiliki anak usia balita (0-5) tahun.

1.5. Kerangka Berpikir

