

BAB 1

PENDAHULUAN

Sejak dikeluarkannya kebijakan pemerintah pada GBHN 1983 yang mempopulerkan istilah peran ganda wanita, banyak wanita yang memasuki sektor publik. Pada awalnya kehadiran wanita bekerja dianggap sebagai penambah ekonomi rumah tangga dan bekerja membantu suami sehingga tanggungjawab utama wanita tetap pada sektor domestik. Kebijakan pemerintah ini membawa implikasi kepada keterlibatan wanita di sektor publik. Dari data ILO tahun 2005 dinyatakan bahwa hampir 60 persen penduduk adalah pekerja wanita sehingga wanita mulai memasuki kawasan publik yang diasumsikan dikuasai oleh laki-laki. Prosentase pekerja laki-laki menunjukkan jumlah yang tinggi dibandingkan wanita yaitu sekitar 65% : 35%

Di wilayah Jawa Tengah, jumlah pekerja wanita juga menunjukkan jumlah meningkat. Pada tahun 2005 menunjukkan angka 7.897.723 orang dan tahun 2006 sebesar 8.106.447 orang. Secara umum angka partisipasi (*employment rate*) pekerja wanita menunjukkan angka sekitar 40 persen. Hal ini menunjukkan bahwa wanita di wilayah Jawa Tengah juga memasuki sektor publik dan sumbangan pendapatan yang diberikan kepada keluarga cukup besar.

Berdasarkan data dari *Indonesian Human Development Report*, UNDP, tahun 2005 menunjukkan bahwa GEM (*Gender Employment Index*) wilayah Jawa Tengah dibandingkan dengan rata-rata Indonesia lebih tinggi yaitu 51.2 berbanding 49.5 dan berada pada rangking 9 dibandingkan dengan wilayah lain di

Indonesia. GEM menunjukkan indikator pemberdayaan pekerja wanita di suatu wilayah. Sumbangan pekerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah sebesar 69.6 persen. Sumbangan ini cukup tinggi mengingat paradigma wanita hanya sebagai pembantu pencari nafkah. Informasi ini menunjukkan bahwa wanita bekerja sangat berperanan dalam menyumbang ekonomi keluarga.

Dari 40 persen tenaga kerja wanita tersebut, wanita bekerja yang berumur 30 tahun keatas sebesar 6.214.961 orang atau 70 persen dari seluruh pekerja wanita di Jawa Tengah (Susenas, 2006). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja wanita adalah wanita berkeluarga. Hal tersebut memunculkan pertanyaan mengenai konsekuensi yang harus ditanggung oleh wanita bekerja mengingat perannya sebagai istri, ibu dan pekerja. Konflik yang muncul sebagai suatu akibat seseorang terlibat atau berkecimpung dalam multi peran atau dimana peran tersebut tidak *incompatible* dan terjadi secara bersamaan. Dengan demikian ketika seorang wanita harus melakukan multi peran dalam hidupnya konsekuensi yang harus ditanggung adalah terjadinya konflik yang disebut sebagai konflik antara peran atau *interrole conflict* (Kopelmann, 1983) atau istilah lainnya adalah konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* (Higgins, 1992).

Konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena tiga penyebab yaitu waktu (*time-based*), beban (*strain-based*) atau perilaku (*behaviour-based*) (Greenhauss, 1995). Konflik yang terjadi atas dasar waktu terjadi ketika tekanan-tekanan peran timbul dari dua area aktifitas yang berbeda dan saling berebut untuk mendapatkan waktu seseorang. Sebagai contoh seorang ibu yang harus lembur sampai malam hari tidak dapat melakukan kewajiban rumah tangga yang biasanya dilakukan

misal memandikan dan menyuapi anaknya di waktu sore. Konflik yang terjadi karena beban terjadi ketika beban yang timbul pada suatu area peran berpengaruh terhadap peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang memperhatikan anaknya yang sakit akan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya yang sebagai editor sehingga menyebabkan seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan sebagai editor tersebut.

Konflik yang terjadi karena perilaku dijelaskan sebagai suatu konflik yang muncul dari perilaku yang saling tidak mendukung akibat wanita bekerja melaksanakan peran ganda. Misalnya wanita sebagai seorang manajer keuangan pada suatu perusahaan dituntut untuk bersikap tegas, agresif, tidak emosional dan cepat bereaksi pada keadaan sekitar. Perilaku tersebut berdampak pada penerapan perilaku yang sama pada keluarga padahal kondisi keluarga berbeda dengan kondisi perusahaan (tempat bekerja) akibatnya muncul konflik dalam keluarga tersebut.

Kajian ini menarik untuk dilakukan karena angka perceraian di Surakarta cenderung meningkat. Pada tahun 2003 sebanyak 380 kasus, tahun 2005 sebanyak 406 kasus dan tahun 2006 sebanyak 472 kasus (Departemen Agama Kota Surakarta, 2007). Besarnya angka perceraian ini sebagian besar disebabkan oleh terjadinya konflik di dalam keluarga. *Konflik pekerjaan-keluarga* dapat terjadi karena pekerjaan ataupun dalam keluarga dan *konflik pekerjaan-keluarga* ini akan memberikan dampak kepada kualitas kehidupan dalam rumah tangga.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena waktu yang terbatas bagi pekerja wanita untuk

mengurus keluarga disebabkan mereka harus berbagi dengan waktu untuk bekerja. Keterbatasan waktu ini akan menyebabkan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga apalagi jika pekerja wanita tersebut lebih banyak bekerja di luar rumah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan *konflik pekerjaan-keluarga* wanita yang bekerja penuh waktu dibandingkan dengan wanita yang bekerja paruh waktu
2. Apakah terdapat perbedaan kualitas kehidupan dalam rumah tangga wanita bekerja penuh waktu dibandingkan dengan wanita bekerja paruh waktu ?
3. Bagaimana hubungan antara *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga ?.