

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia yang terus meningkat menjadikan Indonesia sebagai negara yang berkembang. Indonesia menempatkan posisi wanita setara dengan pria, terutama dalam bidang ketenaga kerjaan. Banyak wanita yang saat ini terjun dalam dunia kerja. Pekerja wanita memiliki dua tugas yang berbeda. Tugas tersebut meliputi peran yang dijalankan sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja untuk suatu instansi (Kusuma & Vitasari, 2012). Bekerja menjadi hal yang tak bisa dipisahkan dari seseorang baik pria maupun wanita. Oleh karena itu, saat ini banyak dijumpai wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan data statistik Indonesia, total pekerja yang berjenis kelamin perempuan di Indonesia pada tahun 2011 berjumlah 49,75 juta jiwa. Di tahun berikutnya 2012 jumlah wanita yang bekerja mencapai 51,35 juta jiwa. Tahun 2013 jumlah wanita yang bekerja hingga 52,26 juta jiwa dan tahun 2014 jumlah wanita yang bekerja dengan total 50,22 juta jiwa (Mayanti, 2014). Data tersebut menunjukkan bahwa wanita memiliki peran besar dalam perekonomian Indonesia, baik pada sektor pertambangan, jasa kemasyarakatan, jasa keuangan, industri pengolahan, pertanian dan hukum.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah (2017) menyatakan bahwa, sebanyak 38% pria dan 43% wanita mengalami permasalahan ditempat kerja dalam pekerjaan dan keluarga. Berk (2012) mengatakan bahwa, wanita lebih banyak mengalami permasalahan keluarga dan pekerjaan karena cenderung menomor satukan urusan keluarga dibandingkan urusan pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan dari adanya tekanan untuk mengontrol stres kerja, ketidakpuasan akan pekerja, depresi, lalai akan pekerjaan dan bahkan penyakit jantung.

Robbin (Jumiati, N & Wuswa, 2013) menyatakan bahwa, stres kerja adalah kelebihan beban dari tugas yang dijalankan dalam bekerja. Individu cenderung merasa tidak nyaman dan mengalami ketidakstabilan emosi sehingga berakibat

pada penurunan kinerja. Luthans (2005) menyatakan bahwa, keadaan instansi yang sering kali berubah karena adanya pembaharuan kebijakan, perubahan manajemen instansi, gaji dan pengeluaran pegawai, beban tugas dari pekerjaan, perubahan jam kerja, hubungan interpersonal di antara pegawai yang tidak terjalin dengan baik serta peran ganda yang di alami wanita. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya konsentrasi, produktifitas menurun dan tanggung jawab pekerjaan tidak terpenuhi.

Stres kerja menyebabkan orang merasa tidak nyaman dan tegang terhadap orang lain dan lingkungan sekitar. Stres pada dasarnya disebabkan karena individu kurang mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Ketika individu mengetahui batasan kelebihan dan kekurangannya, maka tuntutan-tuntutan pekerjaan akan terpenuhi. jika individu tersebut tidak mengetahui batasan kelebihan dan kekurangannya maka akan menyebabkan munculnya konflik, kegelisahan dan perasaan tidak nyaman (Bennett, 2014).

Stress kerja sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari. Stress kerja tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial ekonomi saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang sulit serta keadaan sekitar yang penat dapat juga menyebabkan stress dalam bekerja di kantor tak terkecuali di lembaga pemasyarakatan

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) adalah wadah untuk membentuk, membimbing, memperbaiki, mengarahkan dan melakukan pembinaan terhadap narapidana, tahanan dan warga binaan. Dahulu Lembaga Pemasyarakatan dikenal masyarakat sebagai nama penjara atau hotel prodeo. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia membawahi unit pelaksana teknis atau Lapas. Adapun tugas yang dibebankan kepada pegawai Lembaga Pemasyarakatan yaitu, menyelesaikan administrasi, melakukan pembinaan terhadap warga binaan, memberikan pembekalan keterampilan pada warga binaan, berjaga di pos Lapas selama 24 jam, kontrol terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan napi, pengecekan barang bawaan napi, menangani setiap masalah yang terjadi di Lapas seperti perkelahian antar napi dan pencurian di dalam sel tahanan. Selain itu pegawai Lapas juga diuntut untuk mengerjakan

tugas yang seharusnya dikerjakan laki-laki seperti memasang spanduk, memastikan keamanan tembok, memperbaiki pompa air yang rusak, mengangkut sembako dan lain sebagainya (Ryo, 2018).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada Juli 2018 di wilayah Lapas kelas II Semarang ditemukan bahwa pegawai mayoritas pegawai wanita berstatus menikah dan mempunyai keturunan. Pegawai wanita Lapas mempunyai beberapa tanggung jawab yang berbeda dari tugasnya sebagai orang tua dan pegawai. Tugas menjadi orang tua dan mempunyai anak bukanlah hal yang mudah. Seringkali ditemukan pegawai yang bekerja sangat baik namun hubungan dengan keluarga terjalin kurang harmonis. Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari pegawai wanita yang bekerja di Lapas. Ditemukan bahwa, pegawai Lapas cenderung merasa kesulitan untuk menyeimbangkan kebutuhan dalam keluarga dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai lapas dituntut memiliki sikap profesional karena Lapas merupakan instansi pemerintahan. Apabila sikap profesional tidak diterapkan maka akan menimbulkan dampak negatif pada pegawai.

Permasalahan yang terjadi di pertegas dalam wawancara dengan wanita yang bekerja di Lapas kelas II Semarang. Wawancara 1 dilakukan dengan pegawai wanita yang bekerja di lapas subjek yang berinisial L pada 13 Juni 2018

“(...)nama saya FLR mas, saya sudah menikah anak saya 5.. Saya susah mencari waktu disini. Hubungan dengan lingkungan diluar tidak bisa, hp tidak boleh bawa, sedangkan saya kerja dari pagi sampe malam ngurusin orang-orang sedangkan keluarga saya sendiri bagaimana (...) saya kadang merasa seperti menanggung beban orang lain. Saya kerja untuk ngurusin orang lain saja(...) saya khawatir juga dengan keselamatan saya sendiri tau sendiri mas pekerjaan disini resikonya tinggi (...)saya bekerja sepanjang hari dan ketika pulang harus mengurus rumah tangga. Saya sering berselisih paham dengan suami karena pekerjaan rumah yang tidak terselesaikan. Saya merasa tertekan dan emosian karena sering berselisih paham dengan suami dan dituntut anak-anak ini itu (...)pernah terpkir ingin berhenti bekerja saja karena saya merasa penat sekali(...)”

Wawancara 2 dilakukan bersama subjek yang berinisial D pada 13 Juni 2018

“(...)nama lengkap saya KD, anak saya 3. Saya di Semarang tinggal sama anak yang ketiga. Anak pertama dan kedua tinggal sama

suami saya di Klaten. Disini tekanan dari atasan tinggi mas kalau ada kesalahan sedikit aja langsung di panggil atasan, padahal saya sudah semaksimal mungkin dalam bekerja tapi masih aja ada yang mengirm surat kaleng keatasan. kamu tau sendiri kan. Jadi setiap hari saya bawa anak saya ke kantor terus kalau saya pas kerja ya yang ngasuh mbak-mbak itu(...)Bertengkar hebat sih engga mas, tapi suami yang sibuk, saya yang sibuk, komunikasi sulit itu membuat hubungan saya dengan suami sering rengang. Ah sudahlah migren saya malah kalau mikirin ini. pusing(...)kalau anak-anak habis nelfon jadi uring-uringan saya. Pernah itu sampe aku marah-marah sama bawahanku gara-gara emosiku ga karuan mas. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, waktu saya kebanyakan saya habiskan untuk kerja. Bahkan privat time sendiri aja tidak bisa. Isinya ya kerja aja mas. Mau gimana lagi saya ya tidak ada pilihan lain.”

Wawancara 3 dilakukan bersama subjek yang berinisial D pada 13 Juni 2018

“(...)nama saya N, saya sudah punya 3 anak. Suami saya saat ini bekerja di Lapas Kedung Pane dan saya disini di Lapas Perempuan(...) kalau jenuh gitu saya lebih suka ngejauh dari teman-teman mas. Takutnya saya tidak bisa kontrol emosi. Ya gimana kerjaan banyak, waktu ya gitu gitu aja . sepaneng terus rasanya mas waktu saya sama keluarga hampir sangat jarang. Saya seringnya marahin suami gara-gara saya capek pas pulang kerja gitu. sepulang kerja setelah sampai rumah biasanya saya langsung tidur begitu juga suami(...)kalau suami marah karena saya tidak ngurusin anak-anak ya saya hanya bisa nangis aja ya nangis terus begitu mas kadang saya ya didiemin mas kalau dirumah tidak mau keluar kamar dan malas masak(...)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Juni 2018, kepada tiga pegawai lapas perempuan kelas II A Semarang, yang masing-masing berinisial FLR, KD dan N dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua pegawai lapas mengalami stres ditempat kerja dan kebanyakan mengalami dampak negatif pada keluarga dan pekerjaan, ketidak seimbangannya fungsi peran tersebut hingga menimbulkan konflik dengan pasangan, keluarga dan pekerjaan. Apabila konflik yang dialami pegawai tidak dikontrol dan ditangani secara benar sesuai kemampuan masing-masing pegawai akan menimbulkan stres kerja.

Penyebab munculnya stres kerja dapat berasal dari dari mana saja termasuk tempat kerja. Tempat kerja menjadi salah satu pemicu stres kerja yang paling

umum. Namun sumber stres kerja bukan berasal dari tempat kerja saja, konflik keluarga yang terbawa hingga tempat kerja dan konflik kerja yang terbawa dalam rumah tangga sangat mungkin untuk memunculkan stres kerja.

Fenomena saat ini terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh pegawai lepas yang berakhir pada konflik keluarga dan konflik dunia kerja. Konflik dalam keluarga ibu yang mengalami stres kerja akan mudah marah, emosi yang tidak stabil serta mengalami kecemasan. Konflik yang terjadi di tempat kerja adalah pekerjaan yang tidak terselesaikan, fokus pekerjaan menurun serta kinerja yang semakin menurun (Marlina, 2016).

Susanti (2013) menyatakan bahwa, individu yang memiliki kebutuhan untuk bekerja dan menjadi ibu memiliki peluang mengalami stres yang tinggi. Hal ini dikarenakan ketidakmampuan individu dalam menyeimbangkan kapasitas dari dua tugas. Jika diabaikan begitu saja akan mengakibatkan terjadinya konflik peran ganda. Pada dasarnya, wanita yang bersedia untuk bekerja dan mengurus rumah tangga memiliki keinginan untuk diakui secara sosial, mendapat apresiasi dan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Pekerjaan yang dilakukan individu dapat menimbulkan dampak negatif bagi keluarga karena sebagian waktu yang dimiliki dicurahkan untuk pekerjaan, sehingga waktu untuk keluarga sangat terbatas. Akan tetapi, perhatian yang berlebihan terhadap keluarga dibandingkan dengan pekerjaannya juga akan menimbulkan konflik. Individu yang memberikan lebih banyak waktu dan perhatiannya terhadap keluarga cenderung akan mengesampingkan pekerjaan (Burhanuddin, 2018).

Peningkatan konflik peran ganda terjadi ketika wanita yang bekerja mempunyai anak berusia (0-10 tahun) jika dibandingkan dengan pegawai wanita belum memiliki anak meskipun sudah berkeluarga. Konflik peran ganda yang terjadi terus menerus dan tidak ada penanganan khusus dari individu yang bersangkutan akan menimbulkan stres. Stres tersebut pada akhirnya dapat menurunkan performa individu dalam bekerja dan dalam mengurus rumah tangga (Sumantri, 2015).

Permasalahan yang disebabkan oleh stres dan peran ganda pekerja di Lembaga Pemasarakatan harus ditangani dengan benar sebab dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai saat memberikan bantuan kepada masyarakat. Jika stres kerja pegawai Lapas meningkat maka kinerja menurun dan dapat menurunkan kualitas pelayanan Lembaga Pemasarakatan.

Sastrohadiwiryono (2003) mendefinisikan bahwa, dua peran yang dimiliki wanita sangat berdampak pada konflik keluarga dan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi didalam keluarga akan memberi dampak buruk terhadap sikap dan kinerja individu. Mansfield et al (Almasitoh, 2011) mengatakan bahwa, kinerja yang menurun akan menghambat penyelesaian tugas dari pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena terjadi ketidak seimbangan antara dua tugas yang berbeda.

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marlina (2016) yang berjudul hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja pada ibu yang bekerja di Puskesmas balai Selasa kecamatan Ranah Pesisir. Hasil penelitian diperoleh stres kerja yang cukup tinggi dan konflik peran ganda yang tinggi. Bersumber dari permasalahan yang dialami subjek penelitian yaitu waktu untuk keluarga hanya sedikit sehingga tidak semua kebutuhan keluarga baik lahir maupun batin terpenuhi, sikap seorang suami yang juga sibuk dengan pekerjaannya dan suami yang marah karena urusan dirumah serta tuntutan pendidikan dan pengasuhan anaknya yang terbengkalai.

Penelitian lain dari Bennett (2014) yang dengan judul hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa, konflik peran ganda wanita dipengaruhi oleh stres yang dialami saat bekerja. Kapasitas tugas yang berbeda dari setiap peran membuat individu kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai ibu dan pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat yang sudah menikah. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan berawal dari konflik peran ganda yang dialami wanita kemudian mengakibatkan stres yang tinggi. disamping itu sumber stres yang dialami perawat juga sangat tinggi seperti jam kerja shifting, aktivitas

dirumah sakit sangat padat dan waktu libur tidak menentu (Wulandari & Dwiyanti, 2014).

Berdasarkan diskripsi permasalahan tentang konflik dua peran dan stres kerja yang dialami pegawai wanita. Peneliti merasa bahwa butuh tanggung jawab yang besar untuk menyeimbangkan tugas dari pekerjaan dan tugas sebagai seorang ibu rumah tangga. Berdasarkan pandangan tersebut peneliti ingin mengetahui apakah konflik peran ganda berhubungan dengan stress kerja pada wanita yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada wanita yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan yang efektif, memperkaya teori dan ilmu, khususnya di bidang psikologi sosial dan dalam memberikan informasi serta sumbangan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Membantu psikolog dan masyarakat umum untuk mengetahui upaya untuk mempelajari bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan dan memberikan solusi atas masalah yang muncul dari hubungan tersebut.