

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Permasalahan**

Sejak penciptaannya, laki-laki dan perempuan diciptakan berbeda. Perbedaan jenis kelamin yang menunjukkan ciri khas sifat biologis seorang laki-laki dan perempuan merupakan perbedaan yang bersifat universal, kodrati, dan tidak bisa berubah. Pada tahun 1972, Oakley (dalam Suprijadi dan Siskel, 2004) mengenalkan konsep gender yang berbeda dengan jenis kelamin, yakni konstruksi sosial dikenakan kepada manusia yang dibangun oleh kebudayaan. *Women's Studies Encyclopedia* (dalam Suprijadi dan Siskel, 2004) menjelaskan bahwa gender adalah konsep konstruksi sosio-kultural yang berupaya membedakan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Berdasarkan konsep-konsep tersebut, masyarakat mengkonstruksi sifat tertentu yang melekat pada pria dan wanita, sehingga tampak berbagai perbedaan

fungsi dan serta perbedaan peran yang diharapkan dari laki-laki dan perempuan. Pada umumnya masyarakat memandang pria menjadi sosok yang diharapkan dapat menjadi kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah yang bergerak di sektor publik, sedangkan wanita diposisikan sebagai penerima nafkah yang bertugas di urusan domestik, seperti mengelola rumah tangga dan mengurus anak.

Adapun proses industrialisasi dan kemajuan teknologi informasi membawa dampak pada perubahan sosial, salah satunya terhadap peranan perempuan dalam keluarga dan masyarakat. Perubahan peranan perempuan ini dapat dilihat melalui fenomena wanita yang berada dalam dunia kerja semakin meningkat, khususnya wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Adapun jumlah ibu yang bekerja di seluruh dunia mengalami peningkatan persentase mulai dari 58,9 % di tahun 1995 menjadi 61,4% di tahun 2012 (diakses dari [http://www.dol.gov/wb/stats/facts\\_over\\_time.htm](http://www.dol.gov/wb/stats/facts_over_time.htm), tanggal 25 April 2017, pk. 14:58 pm). Demikian juga jumlah angkatan kerja wanita pada usia reproduktif terus meningkat menurut survei Organisasi Buruh Internasional tahun 2015 (diakses dari <http://tribunnews.com>, tanggal 25 April 2017, pk. 15:30 pm)

Ada beberapa faktor yang membuat ibu memutuskan untuk bekerja. Faktor pertama adalah kebutuhan ekonomi, yakni untuk mendapatkan pemasukan tambahan bagi keluarga. Faktor kedua adalah adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan selain di rumah, seperti kebosanan serta untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti kontak sosial. Faktor ketiga adalah sarana aktualisasi diri, yaitu kebutuhan

untuk lebih dihargai karena status yang lebih tinggi, merealisasikan potensi, dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan (dalam Srimathi dan Kiran, 2010).

Penelitian mengenai pengaruh pekerjaan terhadap *well-being* wanita semakin berkembang sesuai dengan semakin meningkatnya jumlah wanita yang bekerja, khususnya wanita yang telah memiliki anak (dalam Srimanthi dan Kiran, 2010). Menurut Higgins dan Irving (dalam Copur, 2016), ibu yang bekerja tentunya membawa dampak positif dan negatif dari berbagai peran yang dijalankannya, baik sebagai istri, ibu, serta sebagai pekerja. Pada satu sisi, dihubungkan dengan harga diri, status sosial, dan kepuasan hidup, sementara di sisi yang lain dihubungkan dengan stress, ketidakpuasan hidup, dan ketegangan dalam kehidupan berkeluarga (Frone, 1992, dalam Copur, 2016).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feld dan Hoffman (dalam Mudifa, 2008) menunjukkan dampak positif ibu yang bekerja, antara lain memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan konsep diri yang lebih positif dibandingkan ibu yang tidak bekerja. Selain itu, ibu yang bekerja dapat membantu meningkatkan kondisi finansial keluarga, sehingga meningkatkan perasaan kompeten dan *well-being*. Di samping itu, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Nieva dan Gutek (dalam Mufida, 2008) menunjukkan adanya efek rehabilitatif kesehatan mental dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan perasaan *well-being*. Dengan kata lain, menurut Elgar dan Chester (dalam

Srimanthi dan Kiran, 2010), dengan bekerja ibu dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraannya.

Adapun dengan bekerja, otomatis seorang ibu harus menghadapi tuntutan serta tanggung jawab yang lebih kompleks karena peran-peran harus dijalani. Seorang ibu bekerja pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal sebagai seorang pekerja. Di sisi lain, pada saat bersamaan, juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga (dalam Handayani, 2015). Sesuai dengan keadaan sosial budaya yang berkembang di Indonesia, terdapat tiga tugas perempuan dalam keluarga, yaitu sebagai istri, pendidik, dan ibu rumah tangga (dalam Harsiwi, 2004). Walaupun istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap mengerjakan dua kali lebih banyak tugas rumah tangga dibanding daripada suami. Ibu yang bekerja tetap memiliki tanggung jawab primer sebagai pengasuh utama anak. Jadi dapat dikatakan bahwa se usai bekerja, ibu rumah tangga tidak dapat langsung beristirahat, namun harus tetap melakukan tugas-tugas tersebut (dalam Copur, 2016). Menurut Champbell dan Foster (dalam Handayani, 2015) hal ini terjadi karena disesuaikan dengan ideologi peran gender tradisional, bahwa perempuan akan lebih bertanggungjawab pada domain keluarga, sedangkan laki-laki lebih bertanggung jawab pada domain kerja.

Menurut Janisse, dkk (dalam Silmy, 2015), sebagai seorang istri, ibu, dan pekerja, ibu bekerja mengalami berbagai tuntutan dari peran-peran tersebut yang menguras waktu, fisik, dan psikis. Copur (2016) menyebutkan tuntutan berbagai

peran yang diemban dapat menimbulkan ketegangan ibu bekerja. Riley dan Bowen (2005) menjelaskan ketegangan antar peran timbul ketika ibu bekerja mempersepsikan adanya kesulitan menyeimbangkan dan memenuhi kewajiban yang melekat pada peran-peran yang mereka emban (dalam Silmy, 2015).

Ketidakseimbangan pemenuhan antar peran pada ibu bekerja dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). *Work-family conflict* termasuk dalam tipe *inter-role conflict* yang oleh Greenhaus dan Beutell (1985) didefinisikan sebagai konflik yang dialami ketika tekanan yang timbul dalam satu peran tidak sesuai dengan tekanan yang timbul dalam peran yang lain. Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (dalam Apperson, dkk, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik. Karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work-family conflict* pada wanita bekerja (dalam Apperson, dkk, 2002).

Fenomena *work-family conflict* ini semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Berbagai penelitian menunjukkan pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap

perusahaan maupun individu (dalam Copur, 2016). Secara umum, *work-family conflict* menyebabkan meningkatnya tingkat stress, menurunnya performa kerja maupun di rumah, serta menurunnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Penelitian Elgar dan Chester (2007) menjelaskan *work-family conflict* dapat mengakibatkan ketegangan yang akhirnya menyebabkan rendahnya kualitas *well-being* ibu bekerja (dalam Mufida, 2008). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pratiwi (2011) yang menunjukkan ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai bank. Penelitian Sianturi (2013) mendukung hasil tersebut dengan ditemukannya pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja.

Konsep kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* dikemukakan oleh Riff (1989) sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai pengalaman-pengalaman hidupnya. Ryff mengkonstruksikan kesejahteraan psikologis dengan mengemukakan enam dimensi dari kesejahteraan psikologis, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan perkembangan pribadi.

Ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* akan berpengaruh terhadap dimensi-dimensi *psychological well-being*nya. Klinger (dalam Ingranurindani, 2008) menemukan bahwa ibu yang bekerja cenderung mengalami rasa bersalah mengenai peran yang tidak maksimal sebagai pelaksana tugas-tugas rumah tangga dan meninggalkan anak-anak. Studi yang dilakukan oleh Amstad, dkk (2011), *work-family conflict* dapat mengarahkan timbulnya ketegangan

hubungan interpersonal ibu yang bekerja, baik dalam keluarga maupun lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya, ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* cenderung merasa memiliki otonomi dan penguasaan lingkungan yang rendah, di mana ia merasa kehilangan kendali dalam mengatur perilakunya, dan merasa kurang mampu dalam menghadapi tantangan lingkungan yang kompleks (dalam Maharani, 2016). Ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* cenderung rentan terhadap kondisi depresi dan keluhan somatik (dalam Major, dkk, 2002).

Penelitian Bond dan Galinsky (2008) menyebutkan fenomena *work-family conflict* meningkat sebanyak 85% dalam sepuluh tahun terakhir dan menyebabkan 45% dari pekerja merasakan gangguan berarti dalam menjalani perannya di pekerjaan dan keluarga (dalam Kiburz, 2002). Handayani (2015) mengungkapkan 55% ibu bekerja merasakan ketidakpuasan dalam keseimbangan menjalankan perannya di pekerjaan dan keluarga. Fortin dan Hudon (2010) menemukan 9 dari 10 ibu bekerja di Kanada sering mengalami migraine dan hipertensi karena tingginya tuntutan pekerjaan dan rumah tangga (dalam Silmy, 2015).

Penemuan data di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Mei 2017 di PT. Limalima Dinamika, Jl. Jemursari No. 89, Surabaya menghasilkan hal yang serupa. Data ibu bekerja sebanyak 30 orang dengan karakteristik berusia antara 30-45 tahun, suami bekerja penuh waktu di luar rumah, memiliki anak dengan usia minimal di bawah 17 tahun, tidak tinggal dengan mertua atau orang tua yang mengisi skala *work-family conflict* dan *psychological well-being*. Hasil analisis statistis serta ditunjang dengan wawancara

menunjukkan, sebanyak 33,3% atau sebanyak 10 orang dari 30 orang ibu bekerja mengalami *work-family conflict* tinggi dan *psychological well-being* yang rendah. Mereka menyatakan mengalami kesulitan dalam memenuhi peran di pekerjaan dan peran di rumah secara seimbang, bahkan saling bertentangan satu sama lain, sehingga peran di keluarga mengganggu peran mereka di pekerjaan atau sebaliknya. Lebih jauh lagi, pemenuhan peran yang tidak maksimal ini berdampak meningkatnya stress, menurunnya performa, ketidakpuasan diri terhadap pekerjaan maupun dalam keluarga.

Uraian dan fenomena di atas menunjukkan pentingnya ibu bekerja, khususnya yang mengalami *work-family conflict* memiliki cara untuk meningkatkan *psychological well-being*nya. Sebagai seorang ibu bekerja, pekerjaan dan keluarga merupakan bagian penting yang selalu membutuhkan perhatian ibu di saat yang bersamaan sehingga konflik dapat selalu muncul, akan tetapi sikap ibu dalam menyingkapinya dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi psikologisnya (dalam Handayani, 2015). Ibu bekerja dapat memilih bersikap penuh kesadaran dan penerimaan, sehingga dapat tenang, memiliki kendali, dan tidak reaktif atau terbawa situasi permasalahan sehingga dapat memiliki kesejahteraan psikologis lebih baik (Clark, 2015, dalam Silmy, 2015).

Kondisi di atas disebut dengan kondisi *mindfulness* atau penuh kesadaran. *Mindfulness* sendiri dikembangkan oleh Jon Kabat Zinn pada tahun 1990 yang berakar dari filosofi Buddha dan merupakan bentuk ketrampilan yang dapat membantu individu agar memiliki kesadaran terhadap sebuah pengalaman saat ini secara disengaja dan tanpa penilaian agar mampu merespon dengan penerimaan,



dan bukannya bereaksi, terhadap pengalaman yang dialami sehari-hari (dalam Kabat Zinn, 1990) .

Keterampilan *mindfulness* dapat dilatih dan ditingkatkan melalui berbagai teknik yang sederhana dan simpel agar individu dapat merasakan manfaat dari *mindfulness* (dalam Kabat-zinn, 2003). Individu perlu melatih dirinya terus menerus karena dalam kenyataannya, individu sebagai manusia hanya memberi sedikit perhatian pada pengalaman yang dialami, sementara kesadaran akan pikiran dan perasaan justru teralihkan pada hal lain, seperti pemikiran akan masa lalu ataupun ketakutan pada masa mendatang. Perhatian dan pemikiran kita menjadi terbagi-bagi dan sulit untuk fokus terhadap apa yang sedang dihadapi saat ini. Kondisi *mindlessness* semacam ini membuat individu merasa kehilangan kontrol terhadap dirinya sendiri sehingga merasa bahwa segala hal yang ia kerjakan tidak pernah tuntas dan tidak pernah memberikan hasil yang memuaskan. Pada titik inilah, individu mempersepsi dirinya dihadapkan kepada dua pilihan yang sulit yang memicu timbulnya konflik.

Berbagai studi menemukan bahwa *mindfulness* terbukti dapat menurunkan *work-family conflict* pada populasi yang cukup bervariasi. Beberapa contoh penelitian tersebut antara lain penelitian longitudinal Kiburz (2012) yang menjelaskan pengaruh *mindfulness* dalam mengurangi *work-family conflict* pada pekerja di Florida, Amerika Serikat. Di Indonesia, Alfa Silmy (2015) mengungkapkan pengaruh *mindfulness* dan keseimbangan peran pekerjaan-keluarga terhadap meningkatnya *psychological well-being* orang tua berusia dewasa madya yang bekerja.

Demikian juga berbagai penelitian menunjukkan manfaat *mindfulness* dalam meningkatkan *psychological well-being*. Penelitian Brown dan Ryan (2003), menunjukkan manfaat *mindfulness* dalam meningkatkan *psychological well-being* penderita kanker. Jayanti, R (2016) menunjukkan bahwa pelatihan *mindfulness* dengan pendekatan spiritual lebih efektif meningkatkan *psychological well-being* pada penderita diabetes mellitus tipe 2. Keune (2010) menyatakan dengan individu mempraktekkan *mindfulness*, khususnya dalam aktivitas sehari-hari mengalami peningkatan *psychological well-being*.

Kabat Zinn (2003) menyebutkan kesadaran yang muncul pada kondisi *mindful* akan membantu seseorang melihat situasi yang menekan secara lebih jelas, sehingga muncul sudut pandang baru dalam melihat permasalahan maupun alternatif pemecahannya. Melalui *mindfulness*, individu dapat meningkatkan kondisi *psychological well-being*nya terlepas dari berbagai peran yang harus dijalani setiap hari. Kondisi *mindful* akan memberikan kesadaran pada individu bahwa ia memiliki kontrol terhadap pilihan-pilihannya sehingga mendorong munculnya sikap responsif, bukannya reaktif terhadap situasi di sekitarnya (dalam Maharani, 2016). Di samping hal tersebut, kondisi *mindful* membantu individu untuk memberikan fokus terhadap hal yang ia hadapi saat ini sehingga dapat mengurang timbulnya keterpecahan pikiran dan perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas (dalam Baer, 2006).

Selama ini, meskipun telah banyak penelitian yang menunjukkan pengaruh positif latihan *mindfulness* terhadap peningkatan *psychological well-being* seseorang, namun belum terdapat penelitian yang mengungkap efektivitas latihan *mindfulness* terhadap peningkatan *psychological well-being* ibu bekerja, khususnya yang mengalami *work-family conflict*. Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui efektivitas pelatihan *mindfulness* untuk meningkatkan *psychological well-being* ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict*. Peneliti berasumsi dengan para ibu bekerja, khususnya yang mengalami *work-family conflict* dapat meningkatkan *psychological well-being* dengan mempraktekkan latihan *mindfulness*.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Apakah latihan *mindfulness* dapat meningkatkan *psychological well-being* ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict*?”

## **C. Keaslian Penelitian**

Sepengetahuan peneliti, penelitian mengenai latihan *mindfulness* yang dapat meningkatkan *psychological well-being* ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* masih belum ada. Penelitian yang berhubungan dengan peningkatan *psychological well-being* yang pernah dilakukan dalam ranah keluarga dan pekerjaan melalui latihan *mindfulness* antara lain adalah :

Tabel 1. Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian Sebelumnya		Peneli
	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Masalah, Metode, dan Hasil Penelitian	
4	<p><b>Judul :</b> Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan <i>Psychological Well-Being</i> Pada Ibu Bekerja Sebagai Pegawai Bank</p> <p><b>Peneliti :</b> Dhinar Pratiwi (2011)</p>	<p><b>Masalah :</b> Mengetahui bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan <i>psychological well-being</i> pada ibu yang bekerja sebagai pegawai bank.</p> <p><b>Metode :</b> Metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 99 ibu yang bekerja sebagai pegawai di Bank Rakyat Indonesia Kota Madiun dengan menggunakan <i>purposive sampling</i>.</p> <p><b>Hasil :</b> Terdapat korelasi signifikan antara konflik peran ganda dengan <i>psychological well- being</i></p>	<p><b>Masalah :</b> Mengetahui efektivitas pelatihan <i>mindfulness</i> terhadap <i>psychological well-being</i> ibu bekerja yang mengalami <i>work-family conflict</i></p> <p><b>Metode :</b> <i>quasi eksperimen one group pretest post-test</i></p>
5	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Pelatihan Berbasis <i>Mindfulness</i> terhadap Tingkat <i>Stress</i> pada Guru PAUD</p> <p><b>Peneliti :</b> EA Maharani (2016)</p>	<p><b>Masalah :</b> Mengetahui efektivitas pelatihan berbasis <i>mindfulness</i> (pelatihan <i>smiling mind</i>) sebagai strategi <i>emotional coping</i> terhadap penurunan tingkat stress guru PAUD</p> <p><b>Metode :</b> <i>Quasi eksperimen one group pretest-posttest design</i> dengan <i>small group design</i></p> <p><b>Hasil :</b> Ada perbedaan tingkat <i>stress</i> guru sebelum dan sesudah pelatihan.</p>	<p><b>Masalah :</b> Mengetahui efektivitas pelatihan <i>mindfulness</i> terhadap <i>psychological well-being</i> ibu bekerja yang mengalami <i>work-family conflict</i></p>

#### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas latihan *mindfulness* untuk meningkatkan *psychological well-being* ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict*.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori keilmuan, khususnya di bidang psikologi sosial, psikologi kepribadian, dan psikologi positif, khususnya mengenai *psychological well-being*.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu mengetahui efektivitas latihan *mindfulness* untuk meningkatkan *psychological well-being* ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict*, sehingga dapat memberikan masukan mengenai cara meningkatkan *psychological well-being*.