

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa globalisasi saat ini, terdapat perubahan besar yang dirasakan oleh masyarakat Indonesia. Salah satu perubahan yang mencolok adalah peningkatan peran perempuan dalam dunia kerja. Menurut hasil penelitian dari Badan Pusat Statistik, jumlah pekerja perempuan di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Tercatat, jumlah pekerja perempuan meningkat dari 52.498.135 orang pada Februari 2021 menjadi 54.414.984 orang pada Februari 2023, dan terus bertambah setiap tahunnya (BPS Indonesia, 2023). Maka tidak mengherankan bila saat ini kita banyak menjumpai perempuan yang bekerja.

Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja menunjukkan bahwa perempuan kini memiliki peluang lebih luas daripada hanya sekadar menjalankan tugas rumah tangga. Mereka memiliki hak dan kesempatan yang setara dengan laki-laki untuk berkembang. Baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak, status, peran, dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuan mereka. Ada beberapa alasan mengapa perempuan memilih untuk bekerja, seperti membantu memenuhi kebutuhan keluarga, keinginan untuk berprestasi, meningkatkan status, menunjukkan kualitas dalam pekerjaan, serta untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan, dan menambah pengalaman (Utami & Wijaya, 2018).

Perubahan yang terjadi saat ini mencerminkan perbedaan yang signifikan dalam peran utama perempuan. Dahulu, perempuan umumnya diidentikkan dengan peran sebagai ibu rumah tangga yang bertugas mengurus rumah, melayani suami, dan merawat anak. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, peran perempuan mulai mengalami regulasi dan perubahan. Kini, perempuan tidak lagi terbatas pada tugas-tugas domestik, tetapi juga berperan aktif di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pengembangan diri. Perempuan sekarang tidak hanya mengurus rumah tangga saja melainkan juga memilih untuk berkarir di dunia kerja (Rizqi & Santoso, 2022). Terutama pada perempuan yang sudah menikah.

Perempuan yang sudah menikah dan menjadi ibu sering kali menghadapi dua pilihan menjadi ibu rumah tangga yang sepenuhnya mengurus rumah, suami, dan anak-anak, atau bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Tingginya biaya hidup di berbagai tempat membuat peran istri menjadi semakin penting dalam membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga, tidak hanya bergantung pada suami. Selain untuk mendukung ekonomi keluarga, beberapa alasan lain yang mendorong perempuan yang telah berkeluarga untuk bekerja antara lain adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga, menghindari kejenuhan atau mengisi waktu luang, menghindari perasaan ketergantungan pada suami, mengatasi ketidakpuasan dalam pernikahan, menyalurkan minat atau keahlian tertentu, dan untuk mendapatkan status serta pengembangan diri (Anwar & Fauziah, 2019).

Masalah yang muncul ketika seorang perempuan memilih untuk bekerja, terutama yang sudah menikah, adalah bahwa ia akan menghadapi peran ganda. Selain harus memenuhi kewajibannya di rumah, ia juga harus menunaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Dengan demikian, tugas dan tanggung jawabnya menjadi semakin bertambah. Peran ganda ini bisa menimbulkan masalah baru yang lebih kompleks. Masalah tersebut bisa berasal dari dirinya sendiri (faktor internal) atau dari beban peran gandanya (faktor eksternal). Di satu sisi, perempuan bekerja ingin mengembangkan diri, tetapi di sisi lain, sebagai ibu dan istri yang bekerja, ia juga memiliki tanggung jawab besar dalam mengurus rumah tangga, yang melibatkan kehidupan keluarga dan pekerjaan (Rahmayati, 2020).

Jenis pekerjaan atau profesi yang dijalani oleh perempuan sangat beragam dan kontribusi mereka patut diperhitungkan. Salah satu profesi yang cukup diminati oleh tenaga kerja perempuan adalah sebagai dosen, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Berdasarkan data dari PDDikti tahun 2020, terdapat 296.040 dosen aktif di Indonesia, dengan 166.979 di antaranya adalah laki-laki dan 129.061 adalah perempuan (PDDikti, 2020). Berdasarkan ikatan kerja, jumlah dosen aktif mencakup 255.301 dosen tetap, 8.730 dosen PNS DPK, dan 32.169 dosen tidak tetap (PDDikti, 2020).

Menurut data dari website Data Indonesia tahun 2022, tercatat ada 316.912 dosen di Indonesia. Jumlah ini meningkat sebesar 1,69% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 311.642 dosen. Dari jumlah tersebut, 269.325 dosen

berada di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek), sementara 47.587 dosen berada di bawah Kementerian Agama. Berdasarkan status institusinya, sebanyak 108.630 dosen mengajar di Perguruan Tinggi Negeri (PTN), sedangkan 208.282 dosen lainnya mengajar di Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Pada tahun 2022, provinsi dengan jumlah dosen terbanyak di Indonesia adalah Jawa Timur, dengan 43.827 dosen, diikuti oleh Jawa Barat dengan 40.720 dosen, dan Jakarta dengan 30.327 dosen (Sadya, 2023).

Peran perguruan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif sangat krusial bagi kemajuan suatu negara. Kualifikasi dosen sangat diperlukan untuk membentuk mahasiswa yang mampu bersaing dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, diharapkan dosen-dosen perempuan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan menjalankan tugasnya dengan baik, sesuai dengan prinsip Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ardianingsih dan Yunitarini (2012) menyatakan bahwa dosen adalah elemen penting yang berfungsi sebagai motor penggerak untuk semua kegiatan akademis dan ilmiah. Kualitas dosen tidak hanya mempengaruhi mutu perguruan tinggi, tetapi juga berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan dan lulusan yang dihasilkan. Dengan dosen yang berkualitas tinggi, perguruan tinggi juga akan berkualitas tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 berisi bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada Masyarakat. Undang-Undang tersebut menetapkan tiga tugas utama bagi dosen, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang sejalan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ini menegaskan bahwa dosen adalah elemen kunci yang memegang peran penting dalam operasional perguruan tinggi (Idris, 2020).

Berprofesi sebagai dosen bukanlah tugas yang mudah, terutama bagi dosen perempuan yang harus menghadapi peran ganda, yaitu menyeimbangkan tuntutan karier akademis dengan peran sebagai ibu atau pasangan. Penelitian oleh Rosita (2012) menyebutkan bahwa profesi dosen menghadirkan berbagai tantangan, termasuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, menciptakan suasana kerja

atau proses pembelajaran yang nyaman, serta menjaga hubungan baik dengan mahasiswa, rekan kerja, atasan, dan keluarga di rumah. Semua ini menuntut peran yang, jika tidak dikelola dengan bijak, dapat menimbulkan konflik. Penelitian oleh Merdekawaty, Fatmawati, dan Ardiyansyah (2022) juga menunjukkan bahwa dosen perempuan dengan peran ganda berpotensi mengalami konflik peran, seperti tumpang tindih antara tugas pekerjaan dan tugas rumah tangga. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan untuk menyeimbangkan karier dan tanggung jawab rumah tangga, seperti kesulitan mengatur waktu, kurangnya keterampilan manajemen, serta kurangnya dukungan dari pasangan atau keluarga. Akibatnya, muncul tekanan dari kedua lingkungan, pekerjaan dan keluarga, yang dapat menimbulkan konflik peran ganda karena keduanya sama-sama membutuhkan perhatian.

Konflik terjadi antara peran perempuan dalam pekerjaan dan peran di keluarga yang bertentangan sering disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan konflik antar peran yang dialami ketika tekanan yang muncul dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidaksesuaian dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat adalah pertanda langsung bahwa *work-family conflict* terjadi karena penggunaan waktu dan upaya yang berlebihan yang dipakai dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Dosen perempuan rentan mengalami konflik peran ganda, meskipun konflik ini juga bisa dialami oleh laki-laki. Menurut Fox, Fonseca, & Bao (2011), terdapat perbedaan dalam *work-family conflict* antara laki-laki dan perempuan. Rata-rata tingkat *work-family conflict* pada perempuan mencapai 3,19 dari skala 4, sedangkan pada laki-laki mencapai 2,89. Ini menunjukkan bahwa perempuan mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Penyebabnya bisa karena perempuan cenderung lebih memprioritaskan keluarga daripada laki-laki. Selain itu, ada kemungkinan bahwa persepsi perempuan terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga juga lebih tinggi daripada laki-laki, meskipun mereka telah mengontrol waktu yang dihabiskan untuk peran pekerjaan dan keluarga.

Menjalankan kewajiban sebagai dosen terdapat tuntutan pekerjaan yang terkadang memaksa dosen untuk menyelesaikan pekerjaannya di rumah, seperti halnya mengoreksi dan memberikan penilaian tugas atau ujian. Belum lagi dosen juga harus memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang melakukan skripsi. Dosen juga diharuskan untuk melakukan penelitian dengan membuat dan mempublikasikan karya ilmiah yang mana hal tersebut tentu saja sangat menyita waktu.

Dosen juga melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pelatihan, penyuluhan, dan layanan masyarakat, serta terlibat dalam kegiatan lain yang mendukung tugas umum pemerintahan dan pembangunan (Idris, 2020). Menurut Merdekawaty, Fatmawati, & Ardiyansyah (2022), dosen perempuan sering kali tetap bersemangat untuk menjalankan peran mereka sebagai dosen serta memenuhi tanggung jawab sebagai pengurus rumah tangga. Namun, mereka menghadapi tantangan ketika harus beralih peran antara kampus dan rumah. Pikiran mereka sering kali terganggu oleh pekerjaan rumah tangga ketika berada di kampus, dan sebaliknya, tanggung jawab di kampus juga dapat mengganggu mereka saat berada di rumah. Jika tidak seimbang, aktivitas ini dapat mengakibatkan kurangnya waktu bagi dosen untuk memenuhi peran sebagai ibu dan istri.

Ketika menjalankan kedua peran, perempuan yang berperan ganda harus bisa membagi waktunya di antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Menurut Putrianti (2007), perempuan yang bekerja mengalami kesulitan dalam membagi waktu dengan baik antara keluarga dan pekerjaan. Perempuan menghadapi tantangan dalam menjalani kehidupannya karena peran dan tanggung jawab yang tidak seimbang di tempat kerja, sebab perempuan juga dituntut untuk mengambil keputusan dalam kedua peran tersebut (Presilia, Koesma, & Zamralita, 2019).

Tinggi rendahnya *work-family conflict* pada perempuan diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Stoner, Hardman, & Arora (1990), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* antara lain tekanan waktu, ukuran keluarga dan dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, dan jumlah pekerja perusahaan. Salah satu faktor penting bagi ibu yang menjalani peran ganda adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga menurut

Sarafino & Smith, 2011 termasuk dalam dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan suatu kepedulian yang berasal dari orang lain, agar penerima dukungan dapat merasa bahwa dirinya dicintai, berharga, dan menjadi bagian dari lingkungan sosialnya.

Ketika menghadapi situasi yang menekan, seseorang membutuhkan dukungan sosial karena tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa keterlibatan dari lingkungan sosial, baik secara emosional maupun fisik. Dukungan sosial memungkinkan individu untuk menerima bantuan dalam bentuk barang, jasa, atau informasi yang positif, yang dapat membantu mereka mengatasi masalah yang dihadapi (Rizqi & Ediati, 2020). Individu yang menerima dukungan sosial dari keluarga, teman, atau lingkungan mereka cenderung lebih mampu mengatasi kesulitan atau kesusahan dibandingkan dengan individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial (Jannah & Rohmatun, 2020).

Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa terdapat berbagai sumber dukungan sosial seperti keluarga, pasangan, orang tua, teman sebaya, dan komunitas. Salah satu bentuk dukungan sosial yang sangat penting bagi individu berasal dari keluarga. Keluarga memberikan dukungan emosional yang konsisten untuk membantu individu mengatasi berbagai tekanan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari (Anggriana, Margawati, & Wardani, 2016). Ketika individu mencapai kesuksesan di tempat kerja, keluarga memberikan dukungan dan penghargaan yang meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketika menghadapi situasi yang menekan, individu mendapat perhatian, empati, dan kepedulian dari anggota keluarga. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri individu, tetapi juga memotivasi mereka untuk mengatasi masalah yang terjadi.

Dukungan keluarga dari lingkungan terdekat, seperti suami, memiliki peran yang signifikan bagi perempuan yang bekerja. Dukungan sosial dari keluarga, khususnya suami, tidak hanya secara langsung tetapi juga tidak langsung dapat membantu mengurangi konflik peran ganda. Dukungan ini memainkan peran penting dalam mengelola stres yang dialami oleh perempuan baik dalam karier di luar rumah maupun dalam peran domestik sebagai istri dan ibu (Apollo & Cahyadi, 2012). Sejalan dengan itu, ibu yang didukung oleh suaminya mampu mengelola

peran dengan lebih seimbang, membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga secara lebih efisien. (Utami & Wijaya, 2018).

Ibu yang bekerja, terutama sebagai dosen, memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya serta peran sebagai ibu rumah tangga. Selain mengajar, dosen juga memiliki berbagai kewajiban lain di luar jam mengajar yang memerlukan tenaga, waktu, dan pikiran yang terorganisir dengan baik. Oleh karena itu, dukungan dari keluarga sangat penting bagi ibu yang bekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut penelitian Anggriana, Margawati, & Wardani (2016), dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat konflik peran ganda pada dosen perempuan; semakin tinggi dukungan sosial keluarga, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami. Hal ini juga ditemukan sejalan dengan hasil penelitian Tenriawaru (2022), yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang sudah menikah. Namun, hasil penelitian Fitrianingrum (2017) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara dukungan sosial keluarga dan konflik peran ganda pada dosen perempuan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa banyak perempuan yang memilih untuk melakukan dua peran yakni sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Akan tetapi, apabila dua peran tersebut jika tidak dijalankan dengan seimbang dapat memicu *work family conflict*. Dukungan keluarga merupakan sebuah motivasi atau dorongan yang diberikan oleh keluarga kepada anggota keluarga lainnya, hal tersebut memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda pada ibu yang bekerja dalam menghadapi tekanan-tekanan dari pekerjaan di luar rumah maupun pekerjaan rumah tangga, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Fitrianingrum (2017) bahwa tidak ada pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work-Family Conflict* Pada Dosen Perempuan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diurai peneliti, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini berupa “Bagaimana pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-family conflict* pada dosen perempuan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-family conflict* pada dosen perempuan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah khazanah ilmu pengetahuan bidang Psikologi dan bidang keilmuan lain khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Sosial yang berkaitan dengan pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-family conflict* pada dosen perempuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada ibu yang bekerja sebagai dosen sekaligus sebagai ibu rumah tangga dalam menjalankan peran ganda.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait *work-family conflict* pada dosen perempuan sehingga nantinya institusi pendidikan dapat merumuskan kebijakan yang mendukung dosen perempuan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperdalam penelitian tentang pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-family conflict* pada dosen perempuan.