

## Bab I Pendahuluan

### Latar belakang masalah

Munculnya istilah *Working Mom* di era modern ini menunjukkan bahwa para wanita di Indonesia yang memiliki peran sebagai isteri juga ibu dapat berkarir sesuai dengan *passion* yang dimilikinya . Kesempatan dalam dunia pendidikan bagi wanita pun kini semakin terbuka, baik dalam jenjang Sarjana sampai Pascasarjana. Namun bagi sebagian wanita yang sudah berumah tangga, untuk melangkah ke jenjang tersebut mungkin tidaklah mudah karena harus mempertimbangkan peran tradisionalnya sebagai seorang ibu dan juga seorang isteri yang memiliki tanggung jawab atas pengasuhan anak dan merawat suami.

Berdasarkan data dari *Badan Pusat Statistik* (BPS) presentase wanita bekerja pada tahun 2018 di daerah perkotaan sebanyak 56.71% sedangkan pada daerah pedesaan sebanyak 27.61% artinya letak geografis menentukan bahwa wanita yang berkarir lebih banyak tersebar di daerah perkotaan dibanding pedesaan. Yanggo (2001) dalam Ermawati (2016) memaparkan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan wanita bekerja diantaranya ; faktor pendidikan, keadaan dan kebutuhan mendesak, alasan ekonomi, motif untuk mencari keuntungan, mengisi waktu kosong, mencari ketenaran dan hiburan, serta mengembangkan bakat. Menurut perspektif islam wanita memiliki peran dan fungsi sebagai ibu, isteri, dan sebagai anggota masyarakat. Dalam perannya sebagai bagian dari masyarakat memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan, pekerjaan, kehidupan yang layak, serta melakukan aktivitas seperti masyarakat pada umumnya (Ermawati, 2016).

Dilansir dari media berita daring *idntimes.com* salah satu profesi yang biasanya ditekuni oleh kaum wanita adalah dosen. Berdasarkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1, dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan

seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada pasal 72 undang-undang nomor 14 tahun 2005 mengenai beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, serta melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Kemudian di pasal 45 tertulis bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi yang yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk mencapai kualifikasi tersebut beberapa dosen wanita melanjutkan pendidikan jenjang S3 juga seringkali mengikuti pelatihan yang menunjang tugas dalam pekerjaannya sebagai seorang dosen. Karena memenuhi tuntutan tersebut terkadang perannya dalam keluarga menjadi terbagi, sehingga dosen wanita sangat mungkin untuk merasakan konflik.

Berdasarkan hasil penelitian Spitze dalam (Putrianti, 2007) seorang istri yang bekerja tetap memiliki anggapan yang paling bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga adalah dirinya walaupun mendapat bantuan dari asisten rumah tangga maupun suami. Hasil penelitian Cinnamon dan Rich (2002) dalam (Almasitoh, 2011) juga menunjukkan bahwa ibu yang bekerja lebih menekankan permasalahan keluarga sebagai domain yang paling penting sehingga lebih sering mengalami konflik.

Di salah satu universitas swasta yang terletak di Kota Sukabumi, dosen wanita kerap kali mengalami kurangnya waktu untuk mengasuh anak, sekalipun pada hari libur karena harus melaksanakan tugas penelitian maupun pengabdian masyarakat. Sehingga cara yang biasanya dilakukan agar tetap bisa memiliki waktu bersama anak yakni dengan membawa anak dalam aktivitas atau kegiatan kantor (Wawancara, 4 November 2019).

Adapun beban moral yang dirasakan oleh dosen wanita yakni pandangan masyarakat tentang dirinya sebagai seorang dosen yang dianggap lebih bisa daripada orang lain terutama segi akademik (Wawancara, 25 November 2019). Dari hasil wawancara juga menyatakan bahwa kerap kali muncul perasaan kesal dan perasaan bersalah akibat kurangnya waktu untuk mengasuh anak sehingga anak harus dititipkan pada pengasuh atau keluarga lain yang pola asuhnya berbeda dengan cara dosen tersebut mengasuh anak. Beberapa dosen mengalami keterlambatan dalam proses menyelesaikan studi S3 akibat peran ganda yang harus dijalani.

Dari peran ganda yang dirasakan ada pula dosen wanita lebih mendapatkan pemahaman akan adanya nilai positif dibandingkan konflik dari pekerjaan maupun keluarga, seperti yang diungkapkan oleh kedua dosen tersebut saat wawancara bahwa kehidupan mereka menjadi lebih berwarna. Kedua dosen wanita ini pun menyatakan ketika mereka hanya diam saja dirumah tanpa pekerjaan justru merasa ada sesuatu yang kurang, hal ini mungkin saja karena selama ini peran-peran yang dijalani oleh dosen wanita tidak semata-mata menjadi konflik namun kedua peran tersebut saling mendukung satu sama lain. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006) yaitu *Work Family Enrichment* dimana pengalaman antara salah satu peran baik dalam bekerja maupun berkeluarga saling membantu meningkatkan kualitas hidup satu sama lain (Cucuani & Fitriyani, 2017). Menurut Marks (1977) partisipasi dalam beberapa peran akan menghasilkan energi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengalaman dalam peran lain (Greenhaus & Powell, 2006). *Work family enrichment* memiliki tiga aspek yakni afek, pengembangan, dan modal psikososial.

Penyebab individu merasakan *work family enrichment* salah satunya adalah optimisme (Dyson-washington, 2006), yaitu harapan seseorang terhadap sesuatu hal yang baik akan terjadi dalam hidupnya dimana individu akan merasakan hal tersebut berdasarkan persepsinya terhadap situasi tertentu (Carver & Scheier, 2002). Dalam penelitian yang

dilakukan oleh Dyson (2006) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat optimisme yang tinggi akan mencari solusi ketika berhadapan dengan konflik antara keluarga dan pekerjaan. Menurut McCann (2002) dalam (Putrianti, 2007) optimisme merupakan kekuatan psikologis sehingga individu memiliki harapan akan mendapat keberhasilan atas kerja keras yang dilakukannya. Selain itu, optimisme memiliki efek secara langsung terhadap munculnya kebermaknaan dalam hidup (Ho, Cheung & Cheung, 2010 dalam Yu & Chang, 2019).

Makna hidup dan *work family enrichment* tidak dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya karena belum ada penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh kedua variabel tersebut, maka dari itu peneliti menambahkan optimisme sebagai variabel mediator. Sebuah penelitian menyatakan bahwa optimisme merupakan kekuatan psikologis yang menyebabkan seseorang memiliki harapan terjadinya kesuksesan atas kerja keras yang telah dilakukannya (McCann, 2002 dalam Putrianti, 2007). Lebih lanjut dari hasil penelitian McCann karyawan yang optimis mampu melihat kesempatan lebih banyak dibandingkan karyawan yang pesimis, juga mampu menangani permasalahan yang terjadi dari sudut pandang yang lebih positif.

Makna hidup diasumsikan sebagai kognitif bawaan, dimensi kognitif dari makna hidup itu sendiri termasuk keyakinan terhadap tujuan akhir dalam hidup, kepercayaan terhadap hukum moral, dan keyakinan terhadap akhirat (Ho, Cheung, & Cheung, 2010). Hal ini juga sejalan dengan hasil studi awal, dimana responden menyatakan bahwa mereka dapat memaknai hidupnya saat ini karena keyakinan terhadap rencana tuhan. Kedua dosen yang diwawancarai mengatakan bahwa dirinya mendapatkan kepuasan dari apa yang dilakukannya sebagai seorang ibu yang bekerja namun tetap bisa mengurus anak, sehingga merasakan kehidupan yang bermakna karena menikmati setiap proses perjuangannya sebagai wanita karir yang memiliki peran ganda (Wawancara, 25 November 2019).

Setiap dosen wanita memiliki pemaknaan yang berbeda terhadap kehidupannya, menurut Maslow (1954) dalam (Afrida, 2017) makna adalah hierarki kebutuhan manusia yang paling tinggi atau dikenal sebagai aktualisasi diri. Makna hidup dipengaruhi oleh faktor afektif, sosial, dan lingkungan, makna hidup bukanlah sesuatu yang dihasilkan dari pengalaman mendalam yang mengubah hidup tetapi juga merupakan bagian dari dunia kerja sehari-hari (Ward & King, 2017). Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa orang-orang yang mendapatkan makna dari pekerjaannya menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, lebih memiliki komitmen organisasi, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Ward & King, 2017). Hal ini terlihat juga berdasarkan hasil studi awal bahwa responden dapat memaknai hidupnya ketika mereka bisa menolong orang lain, memberikan solusi, melihat anak-anaknya hidup normal, dan yang paling utama adalah dapat menjalani kehidupan walaupun memikul tugas yang cukup berat yakni sebagai seorang ibu, seorang isteri, dan sebagai seorang dosen.

Belum ada penelitian yang menyatakan secara langsung bahwa makna hidup memiliki hubungan dengan *work family enrichment*, namun masing-masing variabel ini memiliki hubungan dengan optimisme. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Makna Hidup terhadap Work Family Enrichment dengan Optimisme sebagai Mediator pada Dosen Wanita Universitas X Sukabumi”***

## Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *makna hidup* terhadap *work family enrichment* pada dosen wanita Universitas X Sukabumi?
2. Apakah terdapat pengaruh *makna hidup* terhadap *work family enrichment* dengan *optimisme* sebagai mediator pada dosen wanita di Universitas X Sukabumi?

## Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Makna Hidup terhadap *Work Family Enrichment* dengan optimisme sebagai mediator pada dosen wanita di Universitas X Sukabumi.

## Kegunaan penelitian

- Kegunaan teoretis

Dari segi teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

- Kegunaan praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para wanita yang sudah berkarir maupun baru memiliki rencana untuk berkarir dimanapun berada untuk mempersiapkan berbagai kemungkinan yang akan terjadi ketika menghadapi dua peran dalam waktu bersamaan, khususnya dosen wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga atau perusahaan yang mempekerjakan perempuan yang sudah berumah tangga, khususnya bagi universitas yang menjadi lokasi penelitian untuk memberikan kebijakan yang ramah keluarga.