

Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja (Studi Fenomenologi dalam Perspektif Gender dan Kesehatan Mental)

Oleh: Anggia Kargenti Evanurul Maretih¹

Abstract

Women in the past tied up with traditional values rooted in the community. In line with the times, the women decided to develop themselves and take the risk to have a dual role by working out. Risk is most often experienced by working mothers are work-family conflict. This study tries to find out what it means to work for working mothers and the factors that influence the working mothers to work outside the home. 16 respondents working mothers who have children. Determination of the respondents using the technique of "snowball". The method used is a qualitative method with phenomenological approach. Data collection techniques using in-depth interviews. The credibility of the research done by triangulation of data sources. Based on the results of this study concluded that the awareness and confidence (self-efficacy) of working mothers towards their own potential, the desire to improve the economy of the family, devotion to parents, family support, absence of role models, and the opportunities in the workplace to be the reason for working mothers to decided to work outside. Conflict and stressful situations can be addressed with effective coping strategies, namely time management, seeking social support of family and colleagues, as well as sincere and patient in carrying out the role. Work is the responsibility, both as evidence of a devoted son to his parents, wife and devotion to her husband. Responsibility also means doing as the embodiment of a consciousness of duty. So central phenomenon in this study is the work and responsibility of a mother's devotion to family work.

Keywords: *Work - family conflict, working mothers, dedication, and responsibility*

Pendahuluan

Peningkatan kualitas hidup perempuan adalah sebuah upaya perbaikan kondisi fisik dan mental perempuan dalam pemenuhan hak dan kebutuhan hidupnya sebagai bagian hak asasi manusia dari berbagai bidang pembangunan, terutama pendidikan, kesehatan, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), sosial budaya, politik, hukum, dan lingkungan hidup (PP Manteri Negara Pemberdayaan Perempuan Pasal 1 tahun 2008). Dengan demikian, perempuan memiliki hak sebagai warga negara, salah satunya dengan mendapatkan penghidupan dan pekerjaan yang layak sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup. Kualitas hidup berbanding lurus dengan kesejahteraan psikologis (Diener, 2009).

Peningkatan kualitas hidup secara langsung maupun tidak langsung berkaitan erat dengan besarnya pendapatan. Individu yang memiliki rasa puas yang tinggi terhadap hidup dan pekerjaannya lebih mampu bekerjasama dan memiliki jiwa penolong pada rekan kerjanya, bekerja tepat waktu, dan lebih efisien daripada individu yang tidak memiliki kepuasan terhadap hidup dan pekerjaannya.

Segala sesuatu yang berkaitan dengan perempuan dan semua permasalahannya selalu dikaitkan dengan perspektif gender dan gerakan feminisme. Semakin lama makin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarier. Berbagai peran perempuan tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karier perempuan, terutama perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Pada kenyataannya, di satu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarier, sementara di sisi lain mereka tidak dapat lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, dengan pembagian kerja domestik rumah tangga yang tidak pernah habisnya (Dancer, 1993).

Rendahnya komitmen perempuan yang berkeluarga ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Cinamon dan Rich (2002), yang menyimpulkan bahwa perempuan yang berkeluarga mempunyai *work value* yang tinggi tetapi dengan *work commitment* yang rendah. Hasil ini merefleksikan adanya hambatan yang dihadapi perempuan (ibu) dalam kariernya.

Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada situasi

work-family conflict. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict*, namun perempuan lebih mendapat sorotan. Kenapa perempuan? karena masyarakat masih menganggap perempuan itu cukup melakukan peran domestik saja. Cinamon dan Rich menyatakan bahwa ibu yang bekerja lebih sering mengalami *work family conflict* sehingga akan mempengaruhi pekerjaan dan dapat berkembang menjadi sebuah gangguan bagi mereka (2002).

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *Work-Family Conflict* (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Work family conflict terjadi ketika kehidupan rumah individu berbenturan dengan tanggung jawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. *Work family conflict* mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan dan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga (Gowan, 1998).

Untuk meraih keseimbangan kerja dan keluarga bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut. Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang,

baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan di luar rumah, kegiatan di mana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat (Ihromi,1990).

Mappiare (1983) menyatakan bahwa selain peran tradisional di dalam rumah tangga, perempuan juga memiliki peran penting dan bertanggung jawab atas terpenuhinya perekonomian keluarga. Namun, di sisi lain, Maslow (Yustinus, 2010) menyatakan bahwa untuk mencapai keseimbangan hidup, individu harus dapat mengaktualisasikan dirinya agar mendapatkan penghargaan dari orang lain, salah satunya dengan menyibukkan diri dengan pekerjaan. Perempuan dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan di mana ia bekerja, oleh tipe dan banyaknya pekerjaan, dan tuntutan yang berkaitan dalam pekerjaan yang akan berbanding lurus dengan kesehatan mental. Secara pembelajaran sosial, perempuan dianggap sebagai makhluk yang rentan secara psikologis untuk mengalami konflik (Maretih, 2010). Individu yang mampu menghadapi konflik dan mengatasinya dengan cara-cara yang sehat akan meningkatkan kualitas kesehatan mentalnya.

Stoner dan Charles (1990) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu: a) *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja, maka semakin sedikit waktu untuk keluarga; b) *Family size dan support*, semakin banyak anggota keluarga, maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga, maka semakin sedikit konflik; c) Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja, maka konflik yang dirasakan semakin sedikit; d) *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya; dan e) *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, bagi perempuan khususnya perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, bekerja menjadi sebuah dilema hidup, antara keharusan untuk bertanggung jawab terhadap keluarga, pekerjaan, dan aktualisasi diri. Perempuan cenderung lebih memilih pekerjaan rumah yang belum selesai dan menyelesaikan tugas

pekerjaannya di rumah. Urusan keluarga memang mengikat mereka, tetapi mereka tidak dapat melepaskan sepenuhnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini menjelaskan mengapa dibanding laki-laki, perempuan dianggap memiliki tingkat atau frekuensi konflik yang lebih tinggi antara pekerjaan dengan keluarga dan mengapa mereka menempatkan diri mereka lebih pada keluarga daripada pekerjaan. Dengan alasan tersebut penulis ingin mengkaji lebih lanjut tentang *work-family conflict* pada ibu bekerja, apa makna pekerjaan bagi ibu bekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengeksplorasi pola dinamika *work family conflict* pada ibu bekerja, dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi. Menurut Craswell, fenomenologis merupakan metode penelitian yang menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu (1998). Fenomenologi menekankan pada aspek subjektif dari perilaku individu, masuk ke dalam dunia konseptual subjek sedemikian rupa sehingga mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian dikembangkan di sekitar peristiwa dan pada kehidupannya sehari-hari.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, *self report*, dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yang beragam akan memperkaya data dan informasi yang diperoleh serta memudahkan peneliti dalam melakukan triangulasi data.

Subjek

Responden dalam penelitian ini tidak diambil secara acak. Menurut Sarantakos (dalam Poerwandari, 1998) prosedur pengambilan sampel pada penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik, yaitu: 1) Ibu bekerja; 2) Memiliki Anak, dan 3) Bersedia menjadi responden penelitian. Pemilihan responden ini berdasarkan asumsi bahwa ibu yang bekerja di luar rumah tetap melakukan pekerjaan domestik dan publik, sehingga ibu yang bekerja mempunyai dua beban pekerjaan, yaitu pekerjaan di kantor dan di rumah. Jumlah responden dalam penelitian ini tidak diarahkan pada jumlah sampel yang besar. Responden ditemukan dengan cara *snowball*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 16 orang.

Table 1 Profil Responden

No	Responden	Usia (tahun)	Masa Kerja (tahun)	Tempat tinggal
1	HA	39	12	Pekanbaru
2	FY	44	16	Pekanbaru
3	ER	28	5	Pekanbaru
4	SU	37	7	Pekanbaru
5	MM	36	12	Pekanbaru
6	YAR	44	13	Pekanbaru
7	A	43	16	Pekanbaru
8	DH	35	7	Pekanbaru
9	HC	31	5	Pekanbaru
10	M	32	9	Pekanbaru
11	YA	32	8	Pekanbaru
12	AD	27	7	Lirik
13	NR	34	12	Lirik
14	SR	29	9	Lirik
15	LP	28	10	Lirik
16	PH	31	7	Lirik

Kredibilitas Penelitian

Kredibilitas dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah upaya mengambil sumber-sumber data yang berbeda, dengan cara berbeda, untuk memperoleh kejelasan mengenai suatu hal tertentu (Poerwandari, 2005). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi data, yaitu digunakan variasi sumber-sumber data yang berbeda.

Teknik Analisis Data

Data penelitian kualitatif tidak berbentuk angka, tetapi lebih banyak berupa narasi, deskripsi, cerita, dokumentasi tertulis dan tidak tertulis ataupun bentuk-bentuk non angka lainnya. Berikut ini adalah tahapan analisis data penelitian kualitatif menurut Kuswarno (2009):

- a) *Horizontalizing* data yang diperoleh, yaitu kegiatan melengkapi data dari berbagai sumber, dan sudut pandang yang lain. Termasuk pertanyaan lain yang relevan dengan topik penelitian, dan data lain yang memiliki nilai sama.
- b) Membuat daftar makna dan unit makna.
- c) Mengelompokkan ke dalam kelompok-kelompok atau tema-tema tertentu. Usahakan jangan sampai ada pertanyaan yang tumpang tindih atau berulang.
- d) Membuat penjelasan atau deskripsi tekstural.
- e) Membuat deskripsi struktural.

- f) Menyatukan deskripsi tekstural dan struktural guna menghasilkan makna dan esensi fenomena yang dikonsentrasikan.

Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara secara keseluruhan terungkap sebahagian besar responden menyatakan bahwa mereka mengalami dilema ketika memutuskan bekerja. Konflik peran domestik dan peran publik mengharuskan mereka mencari pengatasan masalah yang tepat agar peran gandanya dapat dijalankan dengan harmonis.

Dilema muncul ketika mereka dihadapkan pada dua kondisi yang sama-sama penting. Di satu sisi, dikarenakan adanya kesadaran berupa dorongan hati untuk mengaktualisasikan diri serta sebagai salah satu bentuk pengabdian kepada orangtua, dan adanya tuntutan ekonomi mereka merasa perlu untuk bekerja. Mereka menyadari bahwa diri mereka memiliki potensi, dan dengan bekerja mereka dapat membuat orangtua mereka bangga. Hal ini diperkuat dengan banyaknya *role model* perempuan yang berkeluarga sekaligus bekerja di sekitar mereka, dan banyaknya manfaat dari bekerja, baik untuk diri mereka sendiri, suami, anak-anak maupun keluarga besar. Adanya keyakinan spiritual bahwa bekerja adalah ibadah, menjadi salah satu faktor pendorong responden untuk bekerja.

Namun, di sisi lain muncul kesadaran akan tugas utama mereka sebagai ibu dari anak-anak, sebagai istri dari suami. Untuk memenuhi tugas utama tersebut para ibu yang bekerja berusaha semaksimal mungkin membagi waktu, membuat komitmen terhadap keluarga dan pekerjaannya, karena keluarga dan pekerjaan memiliki arti penting bagi kehidupan mereka. Para responden mengorbankan kepentingan-kepentingan pribadi yang lain dan berusaha untuk selalu “ada” buat keluarganya. Satu hal yang mereka syukuri adalah mereka merasa benar-benar terbantu dengan hadirnya orang-orang dekat, seperti orangtua atau mertua, saudara atau bahkan pembantu dan *baby sitter* yang meringankan tugas pengasuhan anak ketika mereka bekerja. Dua sisi kehidupan inilah yang menjadi sumber dilema para responden (ibu yang bekerja). Di sinilah makna pekerjaan bagi ibu yang bekerja dipertanyakan. Alur menemukan tema sentral dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel. 2 Alur menemukan tema central

Pengalaman	Dinamika	Konsekuensi Pekerjaan	Upaya yang dilakukan untuk mengatasi konflik	Makna Bekerja
Dilema kepentingan pribadi "keinginan untuk mengaktualisasikan diri" dengan kepentingan keluarga termanifestasi dalam bentuk <i>Work Family Conflict</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa perlu bekerja, dengan pertimbangan: <ol style="list-style-type: none"> a. Punya potensi dan mengembangkan diri b. Sosialisasi dengan orang lain c. Bentuk pengabdian kepada orangtua d. Adanya <i>role model</i> e. Keinginan untuk membantu penghasilan suami-keluarga. 2. Perempuan sebagai ibu dan istri <ol style="list-style-type: none"> a. Profesional membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga b. Membuat komitmen bahwa keluarga adalah segalanya c. Pengabdian sebagai ibu dan istri (tidak melupakan kodrat sebagai perempuan) d. Izin suami 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat kerja Bagi Ibu bekerja: <ol style="list-style-type: none"> a. Mengembangkan potensi diri b. Memenuhi kebutuhan keluarga (anak-anak dan suami) dan membantu perekonomian keluarga c. Kepuasan pribadi (bekerja adalah ibadah) dan dapat mengekspresikan diri dan mengisi waktu luang dengan kesibukan yang berarti 2. Dampak negatif bekerja: <ol style="list-style-type: none"> a. Banyaknya pekerjaan membuat tenaganya terforsir (lelah fisik dan letih) b. Bekerja dapat menjadi beban jika sering lembur (terpaksa membawa pekerjaan ke rumah) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coping: <ol style="list-style-type: none"> a. Komunikasi b. Manajemen tugas dan waktu c. Menikmati peran ganda d. Bersyukur e. Mencari dukungan emosional 	Bekerja adalah pengabdian dalam bentuk aktualisasi diri dan tanggung jawab

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan tema dan pola yang telah diuraikan, ditemukan bahwa ada beberapa alasan yang mendukung ibu bekerja untuk bekerja di luar rumah. Sebagai anak, ibu bekerja merasa wajib untuk membalas jasa orangtua dengan bekerja dapat membuat orangtua bangga. Sebagai diri pribadi, ibu bekerja merasa dapat melakukan sesuatu untuk mengisi waktu dan menjalin hubungan sosial dengan orang lain, ibu bekerja perlu mengembangkan diri. Sebagai isteri dan ibu, ibu bekerja merasa perlu membantu suami, mengingat semakin tingginya kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi, terutama untuk mempersiapkan kebutuhan pendidikan anak-anak mereka.

Berdasarkan perspektif gender tradisional disadari benar bahwa yang bertanggung jawab terhadap nafkah (kehidupan ekonomi) keluarga adalah suami (laki-laki). Istri (perempuan) bertanggung jawab terhadap perannya sebagai ibu rumah tangga yang bertugas mengasuh anak, memasak, memelihara rumah. Istri tidak bertanggung jawab terhadap kehidupan ekonomi keluarga (Michelle, Louis, 1974 dalam Puspitasari dkk 2012). Bagaimanapun, masyarakat menganggap bahwa keluarga ideal adalah suami bekerja di luar rumah dan istri di rumah dengan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah. Namun, sesuai perkembangan zaman, karena banyak tuntutan kehidupan dan kebutuhan, maka perempuan tidak lagi “bermain” di ranah publik (di dalam rumah) saja, selain peran tradisional yang memang harus dijalani, perempuan juga memiliki tanggung jawab yang sama untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (Mappiare, 1983).

Keputusan untuk bekerja di luar rumah dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki ibu bekerja. Sumber daya seperti tingkat pendidikan yang tinggi (D3 s/d S2), ilmu dan kemampuan serta potensi-potensi yang dimiliki membuat ibu bekerja yakin bahwa ia mampu bekerja. Ibu bekerja mempunyai keyakinan bahwa dengan bekerja dirinya mampu membantu suami dalam meningkatkan perekonomian keluarga. Keyakinan tersebut menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki *self-efficacy* yang tinggi untuk mengembangkan diri di luar rumah. *Self-efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu pada berbagai kondisi dengan cara berpikir positif, meregulasi diri, dan memiliki keyakinan positif (Bandura, 1997).

Self-efficacy merupakan salah satu faktor yang paling penting yang dimiliki ibu bekerja, di mana mereka yakin dan percaya bahwa mereka memiliki potensi yang layak untuk dikembangkan. Manusia adalah makhluk yang memiliki potensi dan manusia berhak untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sebagai wujud aktualisasi dirinya. Maslow (Schultz, 1991) menyatakan bahwa manusia sehat mental adalah manusia yang mampu memanfaatkan dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki. Kemampuan untuk mengembangkan diri untuk mencapai keadaan eksistensi ideal ditemukan pada orang-orang yang mengaktualisasikan diri. Ibu yang memiliki potensi akan menjadi produktif dan berfungsi ketika mereka memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melakukan sesuatu dengan potensinya

itu. Menurut Rogers, pribadi yang sehat adalah pribadi berfungsi, yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi dan menjadi diri sendiri, bebas tanpa paksaan. Ibu bekerja memiliki perasaan bebas untuk bekerja, karena memiliki potensi yang layak dikembangkan. Roger menyatakan bahwa pribadi yang sehat adalah pribadi yang mampu mengaktualisasikan dirinya, walaupun prosesnya sulit dan terkadang menyakitkan (Schulzt, 1991). Seperti yang dikatakan salah seorang responden, bahwa aktualisasi itu menyenangkan walaupun berat. Namun demikian, ibu bekerja merasa perlu untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan salah satu proses menuju aktualisasi diri.

Untuk mengaktualisasikan diri, baik secara publik maupun domestik, ibu bekerja berusaha untuk selalu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Thompson dan Bunderson, 2001). Hal ini terlihat dari jawaban-jawaban responden yang menyatakan bahwa sedapat mungkin mereka akan mengatur waktu dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan di luar dan pekerjaan rumah tangga. Usaha menyeimbangkan inilah yang seringkali membuat para responden menghadapi dilema dan atau konflik dalam melakukan perannya sebagai ibu dan sebagai perempuan bekerja. Di satu sisi, tugas utama mereka adalah menjadi ibu dan istri, tetapi di sisi yang lain mereka melihat adanya kebutuhan untuk melakukan aktualisasi diri. Namun, sebagai perempuan, para ibu bekerja tetap menjalankan peran tradisional yang melekat pada diri mereka. Sekali lagi, hal ini menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki *self efficacy* yang tinggi. Bandura (1982) dalam Cooper (2002) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* akan mampu mengatasi dan mengendalikan tekanan-tekanan yang didapatkan pada situasi kerja secara efektif. Keyakinan yang dimiliki ibu bekerja adalah mereka mampu menjalankan peran gandanya dengan seimbang menunjukkan bahwa mereka adalah orang yang memiliki *self efficacy*.

Pekerjaan dan keluarga merupakan sesuatu yang penting bagi mereka, itu sebabnya mereka mengambil risiko dengan menjalankan keduanya. Bila dalam keadaan “terpaksa” mereka menyadari bahwa mereka harus memilih keluarga. Bagaimanapun juga, bagi mereka tugas utama adalah bersama keluarga. Bekerja di luar rumah hanyalah hal “ekstra” yang mereka miliki dalam hidup ini. Merupakan sesuatu yang ekstra karena ada beberapa syarat, selain potensi (sumber daya) yang mereka miliki, yang harus dipenuhi untuk

mendapatkannya. Salah satu yang menjadi syarat adalah harus mendapatkan izin dari suami.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa sebagai istri, ibu tidak dapat tinggal diam untuk tidak membantu suami mereka dalam menghidupi dan memenuhi kebutuhan keluarga. Suami membutuhkan dukungan, walaupun tidak pernah suami meminta langsung kepada istrinya untuk bekerja dan membantunya menopang perekonomian keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa faktor ekonomi juga menjadi faktor eksternal yang mendorong ibu untuk bekerja. Perkara ini sesuai dengan hasil penelitian Wells-Parker, Miller dan Topping (1990), yang menyatakan bahwa salah satu alasan perempuan bekerja adalah harapan untuk mencapai kemandirian ekonomi, mereka tidak peduli dengan jabatan manajerial. William & Boushey (2010) menuliskan bahwa meningkatkan pendapatan ekonomi merupakan alasan individu untuk bekerja, baik laki-laki maupun perempuan. Ada kepuasan batin yang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata ketika ibu bekerja memiliki pendapatan sendiri. Selain dapat menambah penghasilan suami, dengan bekerja, responden dapat membuktikan baktinya kepada orangtua yang telah membiayai pendidikan mereka. Ada rasa bangga, ketika mereka dapat membahagiakan orangtua dan keluarga yang membutuhkan.

Ibu bekerja memutuskan untuk memegang komitmen bahwa keluarga adalah segala-galanya. Hal ini secara sadar akan melahirkan dilema antara dua kepentingan, yaitu kepentingan pribadi dengan kepentingan keluarga sehingga dapat memicu terjadinya konflik peran. Di satu sisi ada keinginan ibu bekerja untuk mengembangkan diri, meniti karier dan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Namun, di sisi lain ibu bekerja juga mempunyai peran sebagai seorang istei dan ibu yang memiliki tanggung jawab untuk merawat anak-anaknya seperti memasak, mencuci, dan merapikan rumah. Ketidakmampuan ibu bekerja dalam menyeimbangkan dua kepentingan tersebut menimbulkan konflik. Sejalan dengan itu Baety (1996) menyatakan bahwa konflik peran ganda erat kaitannya dengan munculnya gangguan kecemasan, depresi dan perasaan bersalah, terutama pada perempuan yang memiliki anak. Ibu bekerja kerap merasakan perasaan bersalah kepada anak-anaknya, untuk menebus rasa bersalah tersebut ibu bekerja tetap melaksanakan kewajiban akan tugasnya sebagai ibu rumah tangga di rumah, meskipun

merasakan kelelahan fisik setelah bekerja seharian di kantor. Ibu memberikan kompensasi dari rasa bersalahnya itu dengan mengajak anak-anak berlibur ketika akhir pekan hingga yang paling ekstrim, untuk menebus rasa bersalah kepada anaknya, ibu menyekolahkan anak-anak ke sekolah agama, karena merasa tidak mampu memberikan pendidikan agama kepada anak-anaknya karena harus bekerja di luar rumah.

Kelelahan bekerja dan komitmen untuk tetap mementingkan kepentingan keluarga dapat menyebabkan timbulnya tekanan bagi ibu bekerja, hal ini tentu saja akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja. Seperti yang dikatakan para ibu bekerja, bahwa mereka sering mengabaikan kelelahan fisik, stres kerja yang mereka rasakan ketika berada di rumah. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan melibatkan diri secara penuh untuk mencapai tujuan dan mampu mengambil risiko psikologis, ekonomis, dan fisik (Yulianeta, 2008). Untuk mengatasi dilema tersebut, ada beberapa faktor yang sangat signifikan membantu ibu bekerja menghindari stres dan mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah:

1. Coping (pengatasan masalah)

a) Manajemen Waktu

Menurut Lazarus dan Folkman (1997) *coping* merupakan usaha individu untuk mengatasi tuntutan dari dalam dan tuntutan dari luar. Ketika ibu bekerja mengalami situasi konflik, yang mengharuskan mereka memilih antara pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung akan menerima konsekuensi dari situasi konflik yang terjadi dengan meminimalkan tekanan. Konflik terjadi jika ibu tidak mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Perilaku pengatasan masalah berfungsi sebagai *stabilizing factor* yang membantu ibu bekerja menyesuaikan diri dengan situasi menekan. Untuk menghindari situasi konflik, ibu bekerja berusaha semaksimal mungkin untuk memajemen tugas dan waktu antara pekerjaan dan keluarga secara profesional. Ketika di rumah mereka fokus pada pekerjaan rumah, dan ketika di kantor mereka fokus pada pekerjaan kantor. Senada dengan hasil triangulasi data dari para suami yang menyatakan bahwa istri mereka adalah sosok perempuan yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang sangat baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Greenglass (1988) yang menyatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh perempuan bekerja

untuk mengatasi stres kerja adalah dengan mengatasi masalah berfokus pada permasalahan dengan cara merubah situasi stres itu sendiri, salah satunya dengan melakukan manajemen waktu dan tugas antara keluarga dan pekerjaan, sehingga tercipta *work family balanced*.

b) Mencari Dukungan Sosial

Setiap manusia memerlukan dukungan sosial dari orang-orang terdekat untuk mengatasi konflik dan situasi stres. Greenglass, Schwarzer, Jakubiec, Fiksenbaum dan Tauberr (1999) melaporkan bahwa perempuan bekerja akan mencari dukungan sosial berupa nasihat, informasi, bantuan praktis dan dukungan emosional dari orang-orang terdekat mereka. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan di lapangan, bahwasanya ibu bekerja lebih banyak mengandalkan keluarga besar atau orang-orang yang menurut mereka dapat dipercaya untuk membantu mereka dalam hal pengasuhan anak, terutama ketika mereka harus bekerja dan meninggalkan anak-anak mereka di rumah. Orang tua merupakan orang yang mereka percayai sebagai tempat mereka menitipkan anak-anak ketika mereka bekerja. Ibu bekerja sangat mengharapkan pengertian dan dukungan keluarga atas keputusannya untuk bekerja di luar rumah. Berdasarkan analisis gender, fakta yang ditemukan bahwa perempuan lebih sensitif dan tergantung secara konsisten ke (orang) yang lain akan mencari dan mendapatkan dukungan dibandingkan laki-laki.

Untuk menekan dan mengatasi konflik, ibu bekerja berusaha untuk mengkomunikasikan permasalahan yang terjadi agar permasalahan tidak melebar dan mengganggu kehidupan keluarga. Beberapa responden mengatakan bahwa mereka kerap mengkomunikasikan kepada keluarga (suami dan anak-anak) jika mereka terpaksa harus lembur di kantor, walaupun kadang kala keluarga kurang dapat menerima alasan yang dikemukakan. Dilema, namun ibu bekerja harus tetap menentukan sikap, karena mereka juga memiliki komitmen pada pekerjaan mereka. Untuk dapat menjalankan perannya dengan seimbang, ibu bekerja mengharapkan dan memerlukan dukungan penuh dari keluarga. Dukungan keluarga merupakan kekuatan bagi ibu bekerja untuk mengurangi tekanan-tekanan yang didapatkan dalam bekerja di luar rumah. Dukungan sosial dari keluarga besar akan meningkatkan kesejahteraan emosional ibu bekerja (Tsai, 2008).

2. Mencari dukungan rekan kerja

Ketika ibu bekerja dihadapkan pada situasi yang membuatnya harus memutuskan antara keluarga atau pekerjaan, misalnya ketika anak atau suami sakit sedangkan ibu harus bekerja, maka para ibu bekerja melakukan pengatasan masalah dengan mencari dukungan sosial dari atasan maupun teman sejawat. Seperti yang dituturkan oleh sebagian besar ibu bekerja bahwa mereka memilih untuk meminta izin kepada atasan ataupun mendelegasikan tugas kepada teman sejawatnya ketika tidak masuk kerja karena anak sakit. Senada dengan temuan di lapangan, hasil penelitian Carlson dan Perrew (1999) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari pekerjaan (atasan, rekan sejawat, bawahan) pada perempuan bekerja dapat mempengaruhi *performance* dan *well-beingnya*. Dukungan sosial yang diberikan dapat mengurangi stres yang disebabkan *work-family conflict*. Erdwins, Buffardi, Casper (2001 dalam Burke dan Nelson, 2002) juga menegaskan bahwa pekerja yang mendapatkan dukungan sosial dari rekan sejawat ataupun supervisor dapat mengurangi *work family conflict*, hal ini akan berhubungan dengan meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan.

Ibu bekerja mencari pengatasan masalah dengan melakukan manajemen waktu dan mencari dukungan sosial dari keluarga maupun dukungan sosial dari pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Cooper dan Fielden (2002) yang menyatakan bahwa sebagai manusia yang sehat perempuan bekerja mampu menentukan strategi pengatasan masalah apa yang akan digunakan sebagai cara penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi, terutama masalah yang disebabkan *work family conflict*. Cooper dan Fielden menyimpulkan bahwa manajemen waktu, mencari dukungan sosial, mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai kebutuhan ataupun melakukan relaksasi dapat menghindari perempuan bekerja dari stres kerja. Terhindarnya ibu bekerja dari stres kerja, akan meningkatkan *work well being* dan meningkatkan *life satisfaction*.

3. Spiritualitas

Spiritualitas adalah sebuah pengalaman individu terhadap sesuatu yang melampaui kekuatan manusia dalam nilai-nilai ketuhanan (Drescher, 2004). Sebagian ibu bekerja percaya dan meyakini bahwa bekerja adalah ibadah, dengan begitu mereka dapat membantu suami dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Sebagai muslimah, membantu suami

merupakan bagian dari ibadah sehingga mereka tetap berpegang teguh pada ketetapan itu. Selain itu, dalam Islam istri harus meminta izin dari suami. Tanpa mengurangi rasa hormat kepada suami, ibu bekerja tetap memerlukan izin dari suami untuk bekerja di luar rumah. Sabar dan ikhlas menjalani apa yang telah mereka putuskan, merupakan kekuatan spiritual yang dimiliki ibu bekerja untuk dapat menjalankan peran gandanya secara profesional. Ibu bekerja kerap merasa bersalah kepada keluarganya. Sebagai perempuan, bekerja di luar rumah itu menentang ajaran Islam, karena kodrat perempuan adalah bekerja di rumah menjadi ibu bagi anak-anak. Merasa yang dilakukan salah, seorang responden mengatakan bahwa sebagai perempuan bekerja harus banyak-banyak meminta ampun kepada Tuhan, karena bekerja di luar sebenarnya menyalahi aturan-aturan Agama.

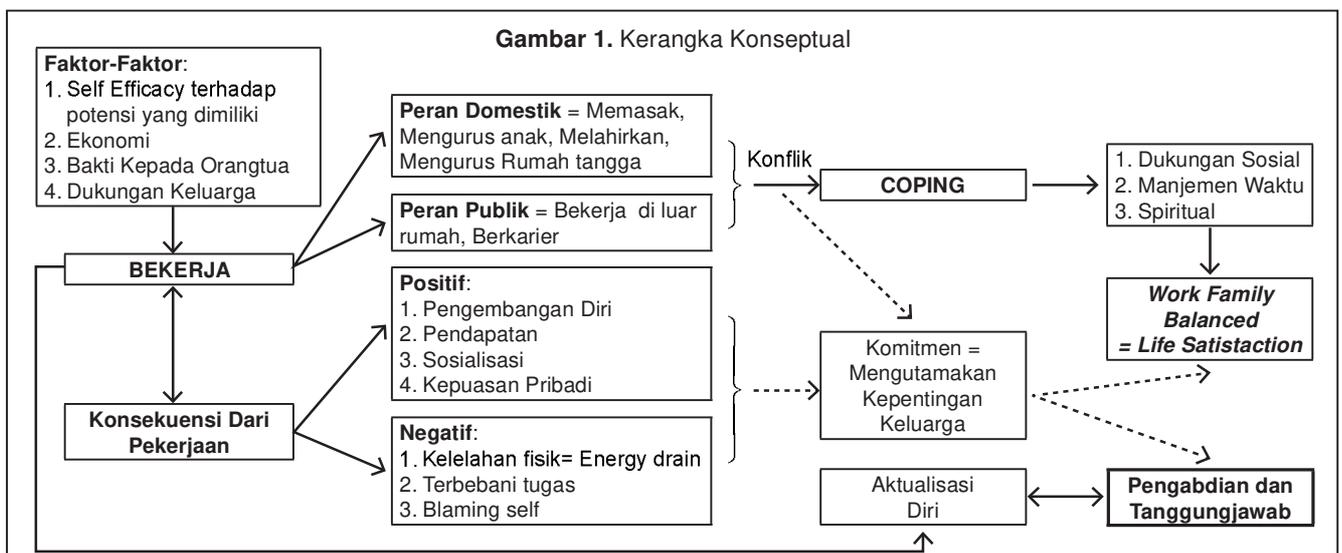
Pada kenyataannya itulah jalan yang dipilih oleh para responden. Mereka memilih untuk tetap bekerja meskipun membuat mereka dalam posisi yang dilematis. Apa yang membuat responden memutuskan untuk bekerja di luar rumah? Ada empat faktor yang mempengaruhi keputusan para responden untuk bekerja yaitu:

- 1) Responden merasa mampu menjalankan keduanya, karier dan keluarga.
- 2) Bekerja banyak manfaatnya, jadi pengorbanan yang dilakukan masih dapat ditoleransi.
- 3) Mendapat dukungan penuh dari keluarga (terutama izin suami), tidak menyalahi kesempatan untuk bekerja.

Bagi para responden, keluarga dan pekerjaan

memiliki arti penting terhadap perjalanan hidupnya. Seiring perjalanan waktu, komitmen dan pengalaman untuk tetap memomorsatukan keluarga dapat diselaraskan dengan peran pekerjaannya, sehingga meminimalisir tekanan dan konflik yang disebabkan karena peran ganda yang diembannya. Keyakinan yang dimiliki membantu para ibu bekerja untuk dapat berfungsi sebagai pribadi utuh yang memiliki *self-esteem* sehat dengan segala multi peran yang dimilikinya. Dengan bekerja, responden merasa dirinya berarti bagi keluarga dan responden merasa berhak untuk mengembangkan diri melalui karier pekerjaannya.

Mengembangkan potensi-potensi menandakan individu memiliki orientasi produktif yang akan meningkatkan kualitas hidup. Individu yang produktif adalah individu yang bertanggung jawab pada orang lain, cinta, perhatian, respek dan pengetahuan (Fromm dalam Schultz, 1991). Bekerja merupakan proses untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki. Ibu bekerja dalam penelitian ini memaknai pekerjaannya sebagai proses menuju aktualisasi diri yang dilakukan secara internal maupun eksternal. Bekerja merupakan tanggung jawab, baik sebagai bukti anak yang berbakti kepada orangtuanya, maupun pengabdian istri kepada suaminya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Sehingga *central phenomenon* dalam penelitian ini makna bekerja bagi ibu bekerja adalah tanggung jawab dan pengabdian ibu bekerja kepada keluarga. Berikut bagan konseptualisasi dijelaskan pada gambar 1.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan responden untuk bekerja, antara lain: kesadaran bahwa mereka mempunyai potensi untuk bekerja, adanya keinginan untuk meningkatkan perekonomian keluarga, mendapat dukungan dari keluarga (izin dari suami dan anak-anak), adanya role model, dan adanya kesempatan di tempat kerja. Ibu bekerja memutuskan untuk bekerja di luar rumah karena memiliki *self efficacy* yang tinggi. Ilmu dan potensi yang dimiliki dan kesempatan bekerja yang ada di depan mata tidak disia-siakan begitu saja. Secara pribadi, ibu bekerja memiliki kebutuhan untuk mengembangkan diri. Ibu berharap, dengan bekerja mereka menjadi pribadi yang mandiri, yang dapat membantu perekonomian keluarga dan dapat membanggakan kedua orangtua sebagai wujud baktinya pada orangtua. Namun, permasalahan muncul ketika benturan terjadi antara kepentingan pribadi dan kepentingan keluarga yang mengakibatkan konflik peran ganda pada ibu bekerja.

Ketika ibu dituntut untuk mengerjakan kewajiban-banyadi kantor, namun pada saat yang bersamaan ibu juga dituntut untuk tidak melupakan kodratnya sebagai ibu dan istri, ibu bekerja tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi suami dan anak-anaknya. Kepiawaiannya ibu dalam melakukan manajemen tugas dan manajemen waktu antara peran domestik dan peran publik membantu ibu bekerja dalam mengatasi konflik peran ganda sehingga stres dapat dihindari dan menciptakan *work family balanced*. Hal ini menunjukkan ibu memiliki strategi *coping* yang efektif.

Sebagai pribadi, ibu bekerja berhak untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja dianggap sebagai salah satu cara untuk mengaktualisasikan diri. Ibu bekerja berusaha untuk membuktikan potensi diri kepada keluarga bahwa ia adalah pribadi yang produktif dan berfungsi. Namun untuk mewujudkan itu, ibu bekerja memerlukan dukungan sosial dari keluarga, terutama dari suami dan anak-anak. Dengan bekerja, ibu memberikan segenap tenaga sebagai perwujudan bakti, cinta, kasih sayang, hormat, dan semua itu dilakukan dengan ikhlas sebagai bentuk pengabdian kepada keluarga. Pengabdian itu hakekatnya adalah rasa tanggung jawab, apabila ibu bekerja untuk mencukupi kebutuhan, hal itu berarti mengabdikan kepada keluarga.

Catatan: (Endnotes)

1 Anggia Kargenti Evanurul Maretih, S.Psi, M.Psi. adalah Dosen pada Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau.

Daftar Referensi

- A. Indriyani. (2009). "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Semarang: Program Studi Magister Manajemen PPs. Universitas Diponegoro.
- A. Mappiare. (1983). *Psikologi Orang Dewasa*. Surabaya: Usaha offset printing.
- A.K.E. Maretih, (2010). *Handout Kesehatan Mental*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Riau: Tidak diterbitkan.
- A.D. Aryati. (2010). Hubungan Kepuasan Pernikahan dengan Kebahagiaan Pada Pasangan Suami Istri. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=pengertian+kepuasan+perkawinan&source=web&cd=3&ved=0CCYQFjAC&url.pdf>. (Diakses tanggal 18 Desember 2012).
- A.U. Putri. (2005). Ibu dan Karier: Kajian Fenomenologi terhadap *Dual-Career Family*. Tesis. Yogyakarta: Program Studi Pascasarjana Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Bandura, Albert. (1997). *Self – Efficacy*. New York: Publisher.
- Burke, R.L., & Nelson, D.L. (2002). *Gender Work Stress and Health*. Washington: American Psychological Association.
- Carlson, D., & Perrew, P.L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Cinamon, R.G., dan Rich, Y. (2002). Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>.
- Cooper, C.L., & Fielden, S. L. (2002). *Managerial Stress: Are Women More at Risk?. Chapter 2 on Gender, Work Stres and Health*. Washington: American Psychological Association.

- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. California: Sage Publications Inc., Thousand Oaks.
- D. Sartika. (2012). Kepuasan Pernikahan Ditinjau dari Status Pekerjaan. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Riau: Tidak diterbitkan.
- Dancer, L.S. (1993). Spouses' Family Work Participations and Its Relation to Wives' Occupational Level. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>.
- Diener, E., Oishi Shigehiro & Lucas Richard E. (2009). "Personality, Culture & Subjective Well-Being: Emotional & Cognitive Evaluations of Life". *An Annual Review Journal of Psychology*. All rights reserved First published.
- E. K. Poerwandari, (1998). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- E. Kuswarno. (2009) *Metodologi Penelitian Komunikasi: Fenomenologi, Konsep, Pedoman dan Contoh Penelitian*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Gowan, M. (1998). An Examination of Gender Differences in Mexican-American Attitudes Toward Family and Career Roles. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>.
- Greenglass, E.R. (2002). *Work, Stress, Coping and Social Support: Implication for Women's Occupational Well Being. (Chapter 6)*. American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.G. (1985). Source of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1. pp. 76-88.
- H. Puspitawati, M. Simanjuntak & L. Hayati. (2012). Kontribusi Ekonomi dan Peran Ganda Perempuan serta Pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*. Vol. 5, No. 1, hal. 11-18.
- Haddock, S.A. (2001). Ten Adaptive Strategies for Family and Work Balance: Advice from Successful Families. *Journal of Marital and Family Therapy*. <http://www.looksmart.com>, diunduh pada Maret 2013.
- Keluar Kantor jemput Anak Tidak Boleh "Kadisdik Mendadak Tinjau Kinerja Bidang-bidang*. 7 Januari 2013. Harian Tribun.
- Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior: Eighth Edition*. United States: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. (1997). Above the Glass Ceiling? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 82, 3, 359-375.
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. (2000). Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route ?. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1, 86-101.
- Miree, C.E. dan Frieze, I.H. (1999). Children and Careers: A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. California: SAGE Publications. Inc. Thousand Oaks.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan.
- Rotondo, D.M., Kincaid, J.F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23 No. 5, pp. 484-506.
- Rubbin, S.E. Miller, S.M. Ferrin, J.M. & Chapin, M.H. (2004). Psychometric Validation of Subjective Well-Being. *Journal of Disability & Rehabilitation*. Vol. 26, No. 19, p 1135-1142.
- S. Munandar. (2002). *Psikologi Industri dan organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Sinang R. Koriatun, Handayani P.P., dkk. (2011). *Profil Perempuan Indonesia 2011. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak*. Jakarta: CV. Biru Laut.
- Schultz, D. (1991). *Psikologi Pertumbuhan: Model-model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Kanisius.

- Thompson, Jeffery A. & Bunderson, J. Stuart. (2001). Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time. *Work and Occupations*, 28, 1, 17-39.
- Tsai, H.Y. (2008). Work-Family Conflict Positive Spillover and Emotions Among Asian American Working Mother. *Dissertation*. The University of Michigan.
- Tuck, B. (1994). Adolescents' Attitude Toward Gender Roles within Work and Its Relationship to Gender, Personality Type, and Parental Occupation. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>.
- Wells-Parkers, E., Miller, D.I. & Topping, J.S. (1990). Development of control of outcome scales and self efficacy scales for women in four life roles. *Journal of personality assessment*. 54, pp. 564-575.
- Willigen, M. Benefits of Equitable Relationships: The Impact of Sense of Fairness, Household Division of Labor, and Decision Making Power on Perceived Social Support. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>.
- Williams. J. C. & Boushey. H. (2010). *The Three Faces of Work-Family Conflict The Poor, the Professionals, and the Missing Middle*. Central of American Progress.
- Yukl, G.A. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia (Alih Bahasa Jusuf Udaya). Jakarta: Prenhallindo.