

Upaya Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dalam Mengatasi *Work-Family Conflict*

Dheniya Fadhila Hidayat

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Moh. Amin Tohari

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten, 15419, Indonesia

Korespondensi penulis: dheniyafadhila@gmail.com

Abstract: Working mother in dual roles will create new problems, namely work-family conflict. Work-family conflict is an unequal role conflict between work and family. The aim of this research is to find out and analyze working mother in overcoming work-family conflict. This research uses a qualitative approach with descriptive method. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The results of this research show that the work-family conflicts experienced by working mother as staff of the RPTRA Asthabrata, are time-based conflict, strain-based conflict and behavior-based conflict. The imbalance in the roles carried out has an impact on the lives of working mother, namely limited time with the family, decreased physical health and concentration levels, as well as the psychological pressure they experience. Efforts made to overcome work-family conflict are problem focused coping, emotion focused coping and time management.

Keywords: Working Mother, Effort, Work-Family Conflict.

Abstrak: Ibu rumah tangga yang bekerja dengan menjalankan peran ganda akan menimbulkan masalah baru, yaitu *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis ibu rumah tangga yang bekerja dalam mengatasi *work-family conflict*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata, yakni *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Ketidakseimbangan peran yang dijalankan menimbulkan dampak bagi kehidupan ibu rumah tangga yang bekerja, yaitu terbatasnya waktu bersama keluarga, menurunnya kesehatan fisik dan tingkat konsentrasi, serta tekanan psikologis yang dialaminya. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi *work-family conflict* adalah *problem focused coping*, *emotion focused coping* dan melakukan manajemen waktu.

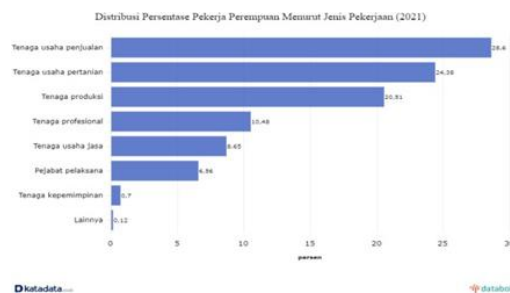
Kata kunci: Ibu Bekerja, Upaya, *Work-Family Conflict*.

LATAR BELAKANG

Pada saat ini banyak ibu rumah tangga yang memutuskan untuk bekerja. Ibu rumah tangga yang menjalankan peran ganda dikarenakan ada berbagai faktor, seperti faktor ekonomi, psikologis, sosial, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut disebabkan dari lingkungan keluarga, dirinya sendiri, bahkan musibah yang terjadi di dalam keluarga. Dampak positif yang didapatkan ketika ibu bekerja adalah meningkatkan taraf kesejahteraan untuk keluarga, baik secara ekonomi, fisik, dan kebutuhan lain yang dibutuhkan dalam keluarganya.

Menurut Temitope (2015), ibu bekerja adalah perempuan yang sudah menikah, mempunyai anak, dan memenuhi tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga dan pekerja di luar rumah. Peningkatan jumlah pekerja perempuan setiap tahun dicatat oleh Organisasi Buruh

Internasional (ILO). Lestari (2016), juga menyatakan bahwa pada tahun 2015, Indonesia memiliki 120 juta pekerja, dimana 38% diantaranya adalah perempuan. Berdasarkan temuan BMI *Research* di tiga kota besar di Indonesia, satu dari lima ibu di Tanah Air diketahui bekerja di luar rumah lebih dari 12 jam sehari (Septian, 2014).



Gambar 1. Data Persentase Pekerja Perempuan di Indonesia (2021)
Sumber: Databoks Indonesia

Ibu rumah tangga yang menjalankan peran ganda akan menyebabkan permasalahan baru yang sering dikatakan dengan istilah *Work Family Conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell dalam Liftyawan, dkk (2020:4), *work-family conflict* dapat disebabkan dari berbagai faktor, dan salah satunya adalah lamanya durasi kerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi. Jika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi di tempat kerja, hal ini dapat menghabiskan lebih sedikit waktu bersama keluarga. Selain itu, ketika ada masalah kehidupan di dalam keluarga, hal ini juga dapat menghambat individu dalam menjalankan pekerjaan atau berdampak pada hubungannya dalam urusan karir.

KAJIAN TEORITIS

Ibu Rumah Tangga

Ibu rumah tangga adalah wanita yang menghabiskan sebagian besar waktunya di rumah dan mengalokasikan waktu tersebut untuk mengasuh dan mengurus anak-anak sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada masyarakat. Menurut Walker dan Thompson yang dikutip dalam Mumtahinnah (2008), ibu rumah tangga adalah seorang wanita yang sudah menikah, tidak bekerja, dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melakukan pekerjaan rumah tangga.

1. Ibu Rumah Tangga sebagai Istri

Sebagai istri, ibu rumah tangga memiliki berbagai fungsi dan peran penting dalam menjaga keharmonisan rumah tangga. Menurut Dewi, P. R., & Kuswanto (2018), beberapa fungsi ibu rumah tangga sebagai istri antara lain sebagai berikut:

- a) Menjaga komunikasi yang baik dengan suami,
- b) Menciptakan lingkungan rumah tangga yang nyaman dan harmonis,

- c) Mendukung suami dalam mencapai tujuan hidup, dan
- d) Merawat anak dan membentuk karakter anak.

2. Ibu Rumah Tangga sebagai Pekerja

Menurut Mason dalam Wikarta L.S. (2005: 60), bagi perempuan, bekerja berarti lebih dari sekedar mencari uang, karena banyak manfaat yang didapat dari bekerja. Seperti halnya mereka memiliki tempat yang dituju setiap hari nya untuk mengasah keterampilan, menjadi anggota komunitas tertentu dan berteman dengan rekan kerja.

Rahmawati & Fauziah (2019), menjelaskan sebagai ibu rumah tangga yang juga bekerja, wanita memiliki peran ganda dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan karir. Beberapa peran tersebut antara lain:

- a) Mengatur waktu dengan baik,
- b) Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga,
- c) Memberikan contoh yang baik bagi anak-anak, dan
- d) Menjadi sumber penghasilan keluarga.

Work-Family Conflict

Work-Family Conflict merupakan konflik peran yang dialami perempuan karena mereka mengambil dua peran yang berbeda. Menurut Greenhaus & Beutell dalam Liftyawan dkk (2020), *work-family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari ranah pekerjaan dan keluarga menimbulkan konflik dalam berbagai cara.

Greenhaus dan Beutell dalam Liftyawan, dkk (2020), menjelaskan tipe-tipe konflik terkait kebingungan peran perempuan sebagai ibu rumah tangga atau wanita karir di tempat kerja, seperti:

1. *Time Based Conflict* (Konflik Berdasarkan Waktu)

Konflik ini merupakan konflik yang dapat terjadi akibat kegagalan dalam memenuhi salah satu peran, seperti buruknya alokasi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

2. *Strain Based Conflict* (Konflik Berdasarkan Regangan)

Keadaan emosional yang muncul dari satu peran dan menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam mengambil peran lain.

3. *Behavior Based Conflict* (Konflik Berdasarkan Perilaku)

Berbagai bentuk perilaku yang terkait dengan peran tertentu akan menimbulkan konflik dalam diri manusia.

Upaya Mengatasi *Work-Family Conflict*

1. *Coping*

Folkman, *et.al* (1986) menyatakan bahwa *coping* adalah suatu metode yang dilakukan oleh pekerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, untuk menghadapi situasi stres.

a) *Problem Focused Coping* (Mengatasi Masalah dengan Fokus pada Permasalahan)

Folkman, *et.al* (1986) menjelaskan *problem focused coping* merupakan suatu proses mengambil langkah aktif untuk menghilangkan dan meminimalkan dampak yang terjadi. Dalam hal ini, seseorang akan membatasi segala aktivitasnya yang tidak berkaitan dengan konflik, sehingga ia akan melakukannya dengan mencari informasi, nasehat atau pendapat orang lain tentang apa yang sebaiknya dilakukan, bukan dengan menyelesaikan masalah.

Folkman dan Lazarus dalam (Gusti, dkk., 2018: 63-65) mengidentifikasi beberapa aspek, yaitu:

- *Seeking informational support,*
- *Confrontive coping, dan*
- *Planful problem-solving.*

b) *Emotion Focused Coping* (Mengatasi Masalah dengan Fokus pada Emosi)

Folkman, *et.al* (1986) mengatakan bahwa harus ada cara pandang yang positif, dimana seseorang dapat menerima dan melihat situasi yang dialami sebagai suatu hal yang positif dan dimana pekerja dapat mengambil manfaat atau mempelajari hal baru dari situasi yang dialami dengan mengelola manajemen emosinya.

Folkman dan Lazarus dalam (Gusti, dkk., 2018: 63-65) mengidentifikasi beberapa aspek, yaitu:

- *Seeking social emotional support,*
- *Distancing,*
- *Escape avoidance,*
- *Self control,*
- *Accepting responsibility, dan*
- *Positive reappraisal.*

2. Manajemen Waktu

Menurut Macan, dkk (2000) dalam publikasinya tentang *time management* menggambarkan manajemen waktu sebagai manajemen waktu di mana individu terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan mereka dan kemudian mengaturnya berdasarkan kepentingannya.

Menurut Macan, dkk (2000) manajemen waktu dibagi menjadi empat aspek, yaitu antara lain:

1. Menetapkan tujuan dan prioritas
2. Teknik atau mekanika manajemen waktu atau perencanaan penjadwalan
3. Kontrol terhadap waktu
4. Preferensi untuk terorganisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini terdapat enam informan yang didapatkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan pada penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta. Untuk memvalidasi data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan simpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Work-Family Conflict* pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja di RPTRA Asthabrata**

Setiap rumah tangga pasti akan memiliki permasalahan yang beragam, mulai dari yang ringan hingga ke masalah besar yang tidak dapat diatasi. Ibu rumah tangga yang memutuskan untuk bekerja, mereka sudah tahu bahwa akan ada *double job* yang harus dijalankan. Pada penelitian ini, alasan ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata memutuskan untuk bekerja karena faktor ekonomi.

Work-family conflict yang dialami oleh ibu bekerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran yang dijalankan antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut terjadi ketika individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya ataupun sebaliknya.

Tipe-tipe *Work-Family Conflict* pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja di RPTRA Asthabrata

Tabel 1. Tipe-tipe *Work-Family Conflict*

No.	Informan	Tipe-Tipe <i>Work-Family Conflict</i>		
		<i>Time Based Conflict</i>	<i>Strain Based Conflict</i>	<i>Behavior Based Conflict</i>
1.	Informan 1 – Ibu SF			✓
2.	Informan 2 – Ibu SN	✓		
3.	Informan 3 – Ibu SW	✓		✓
4.	Informan 4 – Ibu KR			✓
5.	Informan 5 – Ibu KT	✓	✓	

Sumber: Hasil Penelitian

1. *Time Based Conflict* (Konflik berdasarkan Waktu)

Konflik ini terjadi karena peran ganda yang dijalankan secara bersamaan membuat para informan kebingungan dan kerap kehilangan kesempatan bersama keluarga, dikarenakan pekerjaan yang dijalankan. Adanya pembagian waktu bagi ibu rumah tangga dalam sehari, yang mana harus ke tempat kerja dan mengurus keluarganya. Ketika disaat yang bersamaan perannya dibutuhkan pada kedua pihak, sehingga harus ada salah satu peran yang dikorbankan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa kecewa dan sedih yang akan berdampak bagi permasalahan baru yang lainnya.

2. *Strain Based Conflict* (Konflik berdasarkan Regangan)

Konflik ini dirasakan ketika di tempat bekerja ada banyak pekerjaan dan sudah lelah karena seharian di luar rumah, kemudian berharap saat pulang ke rumah bisa langsung istirahat tanpa diganggu untuk melakukan kegiatan apapun. Namun, jika keinginannya tersebut tidak tercapai, akan terjadi konflik yang didasari karena regangan. Sehingga tidak jarang ibu bekerja menjadi mudah emosi, karena timbul perasaan stres yang akan menimbulkan konflik akibat perannya dibutuhkan tetapi tidak dijalankan sepenuhnya.

3. *Behavior Based Conflict* (Konflik berdasarkan Perilaku)

Konflik ini terjadi ketika ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah dengan mengorbankan waktunya, kemudian ketika pulang kerja dan melihat kondisi rumah tidak seperti apa yang diharapkan membuat oleh mereka sehingga jadi lebih emosi karena terbawa kondisi yang sedang capek. Sehingga timbul perbedaan perilaku yang harus mereka lakukan. RPTRA yang pada dasarnya tempat terbuka untuk masyarakat umum khususnya anak-anak membuat mereka harus lebih berperilaku baik terhadap siapa saja yang berkunjung ke RPTRA, walaupun lagi ada masalah di luar konteks pekerjaan. Perbedaan perilaku yang mereka jalankan kerap muncul permasalahan baru yang harus diupayakan.

Upaya Ibu Rumah Tangga yang Bekerja di RPTRA Asthabrata dalam Mengatasi *Work-Family Conflict*

Tabel 2. Upaya Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dalam Mengatasi *Work-Family Conflict*

No.	Informan	Upaya Mengatasi <i>Work-Family Conflict</i>		
		<i>Problem Focused Coping</i>	<i>Emotion Focused Coping</i>	Manajemen Waktu
1.	Informan 1 – Ibu SF	✓	✓	
2.	Informan 2 – Ibu SN	✓		✓
3.	Informan 3 – Ibu SW	✓	✓	✓
4.	Informan 4 – Ibu KR	✓	✓	
5.	Informan 5 – Ibu KT	✓		✓

Sumber: Hasil Penelitian

1. *Problem Focused Coping* (Mengatasi Masalah dengan Fokus pada Permasalahan)

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi *work-family conflict* sesuai dengan fokus permasalahan yang dialaminya. Pada upaya ini dilakukan oleh ibu bekerja karena dapat menyesuaikan permasalahan dengan apa yang mereka inginkan. Cara yang dilakukan oleh ibu bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata pada *problem focused coping*, yaitu:

a) **Membangun komunikasi** dilakukan dengan baik untuk meminimalkan dampak negatif dari peran ganda yang dilakukan oleh ibu bekerja. Seperti halnya, menjalin komunikasi melalui grup *whatsapp* keluarga untuk memastikan kondisi anak dan keluarganya. Selain dengan keluarga, komunikasi juga dibangun kepada orang-orang sekitar untuk saling mengerti dan paham akan kondisi masing-masing.

b) **Dukungan sosial dari keluarga** didapatkan dari orang-orang sekitar, yaitu suami dan anaknya. Mereka saling membantu menjaga satu sama lain, apabila satu dari mereka sedang ada kegiatan di luar rumah.

2. *Emotion Focused Coping* (Mengatasi Masalah dengan Fokus pada Emosi)

Mengatasi masalah dengan berfokus pada emosi akan lebih peduli terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar untuk menemukan sesuatu yang menjadi penyebab stres pada sebuah konflik. Cara yang dilakukan oleh ibu bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata pada *emotion focused coping*, yaitu:

a) **Mengalah** dilakukan agar peranan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja tidak berat sebelah atau dapat seimbang satu sama lain.

b) **Mendekatkan diri dengan Tuhan** dilakukan dengan melakukan sholat atau zikir dengan tujuan ingin lebih tenang karena keadaan yang terkadang membuat mereka emosi.

3. Manajemen Waktu

Upaya yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja dengan tujuan untuk menghindari kegiatan-kegiatan yang berbarengan di waktu yang sama, dengan maksud agar mereka tetap dapat menjalankan peran ganda dan melaksanakan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja sebaik mungkin. Cara yang dilakukan oleh ibu bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata pada manajemen waktu, yaitu:

a) **Menetapkan tujuan dan prioritas** diterapkan untuk melihat hal mana yang lebih utama untuk dijalankan sebagai ibu bekerja.

b) **Kontrol terhadap waktu** diterapkan agar kedua peran pada ibu rumah tangga yang bekerja dapat dijalankan secara bersamaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Upaya yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja untuk mengatasi dampak dan kondisi yang dirasakan dari *work-family conflict*, masing-masing memiliki cara yang berbeda dengan menyesuaikan permasalahan yang dialaminya. Pada ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta, upaya yang dilakukan adalah *problem focused coping*, *emotion focused coping*, dan manajemen waktu, dengan lebih dominan pada *problem focused coping*. Mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan yang dilakukan terdiri dari membangun komunikasi dan dukungan sosial yang didapatkan dari keluarga. Membangun komunikasi diterapkan dengan baik pada anggota keluarga satu sama lain, serta rekan kerja agar perselisihan paham yang dialami dapat diminimalisir, dan saling memahami kondisi satu sama lain dengan memberikan pengertian dengan bijak. Begitupun dengan upaya yang dilakukan dengan mendapatkan dukungan dari pihak keluarga membuat ibu rumah tangga yang bekerja lebih merasa di *support* dengan keputusannya untuk memilih bekerja di luar rumah secara profesional.

Saran

- 1) Membuat penetapan jadwal kerja yang dapat dijadikan patokan bagi ibu rumah tangga yang bekerja agar dapat membagi waktu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja,
- 2) Menentukan prioritas utama dengan tanggung jawab secara bijak terhadap perannya,
- 3) Membangun rasa bangga kepada diri sendiri atas keputusannya yang telah memilih sebagai ibu bekerja, dan
- 4) Bagi lingkungan sekitar ibu rumah tangga yang bekerja, terutama keluarga untuk bisa lebih memberikan dukungan dan pengertian terhadap sang istri atau istri.

DAFTAR REFERENSI

- Agiani, P., Nursetiawati, S., & Muhariyati, M. (2015). Analisis manajemen waktu pada ibu bekerja. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 2(1), 27- 35.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- Alfons, O. L., Goni, S. Y., & Pongoh, H. (2017). Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Status Sosial Keluarga Di Kelurahan Karombasan Selatan Kota Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 6(2).
- Allen, T.D & Armstrong, J. (2006). Further Examination of the Link between Work- Family Conflict and Physical Health: The Role of Health-Related Behaviors. *American Behavior Scientist*, 49, 1204-1221.

- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212.
- Asih, Widhiastuti & Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Clara, Evy dan Ajeng Agrita D. W. (2020). *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: UNJ PRESS.
- Dewi, P. R., & Kuswanto, H. (2018). Fungsi Ibu Rumah Tangga Sebagai Istri Dalam Keharmonisan Keluarga. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 13(1), 37-47.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Schetter, C.D., DeLongis, A & Gruen, R. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), pp. 992-1003.
- Liberty, Iche A., Indri Seta Septadina, dkk. (2023) *Monograf Risiko Transmisi COVID- 19 pada Ibu Rumah Tangga*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Liftyawan, dkk. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. Vol. 5, No. 1. ISSN: 2528:0570).
- Macan, dkk. (2000). *Time Manajemen; Testop Proses Model, American Journal of Terhealth Studies*, (American: Proquest Research library), hlm. 41
- Muamar, A. (2019). Wanita Karir dalam Perspektif Psikologis dan Sosiologis Keluarga serta Hukum Islam. *Jurnal Equalita*.
- Mumtahinnah, N. (2008). *Hubungan Antara Stres Dengan Agresi Pada Ibu Rumah Tangga Yang Tidak Bekerja*. Universitas Gunadarma.
- Rahmawati, S., & Fauziah, E. (2019). Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Sebagai Pekerja. *Jurnal Sosial Humaniora*. 12(1), 10-18.
- Stella, Barsulai C. (2022). Effect of Time-Based Conflict on Employee Productivity: Does Alturuism Matter? A Reflection from star-rated Hotels in Kenya. *African Journal of Education, Science and Technology*. 7(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Danandjadja, James. *Folklor Indonesia*.
- Temitope, E., Bankole. (2015). Effect of stress and anxiety on general life satisfaction among working mothers in Ado-Ekiti, Ekti State Nigeria. *American Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 2(1): 7-13.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Wikarta, L.S. (2015). *Working Women: Kiat Jitu Mengatasi Permasalahan Diri, Keluarga, dan Pekerjaan Bagi Wanita Karir*. Yogyakarta: Quills Book Publisher.