

DINAMIKA KONFLIK PERAN GANDA IBU BEKERJA YANG MENJALANI *DUAL EARNER FAMILY****DUAL ROLE CONFLICT OF WORKING MOTHER ON DUAL EARNER FAMILY*****Kartika Widiningtyas**Magister Psikologi Sains Universitas Surabaya
corresponding email: kartika.widiningtyas@gmail.com**ABSTRACT**

Balancing the role of a housewife and working mother in the context of a dual earner family, is not easy. The issue of time sharing and childcare is sometimes a major problem. This makes working mothers vulnerable to multiple role conflicts. The method in this study uses qualitative descriptive aimed at knowing the dual role conflict of working mothers on dual earner family, especially in the context of patriarchal culture in Indonesia. The study subjects were working mothers on dual earner family, who had children under 18. The results showed that the form of conflict experienced by working mothers is work to family conflict with different dimensions of conflict. The whole subject experienced conflicts in work and family related to childcare as women's roles in patriarchal culture in Indonesia put women as the main leads in parenting. Perception of gender roles and family support have an important role on dual role conflict experienced by working mothers.

Keywords: *dual role conflict, dual earner family, working mother*

ABSTRAK

Menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan ibu bekerja secara seimbang pada konteks *dual earner family*, bukanlah hal yang mudah. Masalah pembagian waktu dan pengasuhan anak terkadang menjadi permasalahan utama sehingga ibu yang bekerja rentan mengalami konflik peran ganda. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan mengetahui gambaran dinamika konflik ibu bekerja yang menjalani *dual earner family*, terutama dalam konteks budaya patriarki di Indonesia. Subjek penelitian adalah ibu bekerja yang menjalani *dual earner family*, yang memiliki anak dibawah 18 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk konflik yang dialami oleh ibu bekerja adalah *work to family conflict* dengan dimensi konflik yang berbeda-beda. Keseluruhan subjek mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga yang berkaitan dengan pengasuhan anak karena peran wanita dalam budaya patriarki di Indonesia menempatkan wanita sebagai pemeran utama di dalam pengasuhan. Persepsi peran gender dan dukungan keluarga berperan penting dalam terbentuknya dinamika konflik yang dialami oleh ibu bekerja.

Kata Kunci: Dinamika konflik peran ganda, dual earner family, ibu bekerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, peran wanita lambat laun mengalami pergeseran. Pada umumnya wanita berperan sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga yang melayani kebutuhan suami dan pengasuhan anak. Nilai dalam masyarakat yang memandang bahwa kodrat wanita adalah inti utama dalam rumah tangga, dimana ketika wanita memiliki kesempatan untuk berkarir di luar rumah, dipandang sebagai hal yang menyalahi kodrat, tidak lagi relevan dengan kondisi saat ini. Fenomena yang terjadi adalah banyaknya wanita yang berkarir di lingkungan masyarakat. Peran wanita tidak lagi berada pada sektor domestik tetapi juga pada sektor publik sebagai wanita bekerja yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tercatat bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan di tahun 2020 cukup meningkat, dari 51,8 persen mencapai 53,13 persen dari bulan Agustus 2018. Hal ini juga menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam sektor publik diterima dalam lingkungan masyarakat sebagai hal yang wajar di jaman sekarang.

Salah satu latar belakang wanita bekerja untuk membantu suami mencukupi kebutuhan finansial karena keadaan ekonomi yang mendesak. Namun bagi wanita yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, bekerja adalah salah satu peluang dan kesempatan bagi wanita untuk mengembangkan potensinya sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri (Cucuani, 2013). Selain ingin memiliki kemandirian secara finansial, wanita yang bekerja juga ingin memanfaatkan ilmu yang selama ini didapat untuk meraih cita-citanya (Panduwinata dkk, 2019).

Pada wanita menikah yang memutuskan untuk bekerja, mengakibatkan struktur keluarga berubah dari *single earner family* menjadi *dual earner family* (Ginanjar, dkk, 2020). *Dual earner family* merupakan suatu kondisi dimana suami dan istri, keduanya bekerja untuk mencari penghasilan (Harpell, 1985). Walaupun kondisi ini dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan sumber pendapatan keluarga, namun di sisi lain, juga dapat menimbulkan permasalahan baru dalam keluarga (Rustham, 2019).

Bagi wanita bekerja yang sudah menikah, tugas dan tanggung jawabnya semakin bertambah, menjadi istri dan ibu rumah tangga sekaligus sebagai ibu bekerja. Sebagai istri dan ibu rumah tangga, wanita memiliki peran dan tanggung jawab terhadap berbagai

hal yang berhubungan dengan rumah tangga, membantu suami mempertahankan keluarga, mengasuh, merawat dan mendidik anak-anaknya (Astuti, dkk, 2012). Sedangkan di sisi lain, wanita yang bekerja, memposisikan dirinya sebagai pekerja yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan untuk menghasilkan produktivitas kinerja yang baik dan berkontribusi positif bagi organisasinya. Ibu bekerja akan berusaha untuk menyeimbangkan waktunya antara pekerjaan di luar rumah dengan pekerjaan di rumah tangga (Fotiadis, dkk, 2019).

Namun pada kenyataannya, menjalankan berbagai peran tersebut secara bersamaan dan seimbang, bukanlah hal yang mudah. Terlebih lagi, dalam konteks *dual earner family*, masalah pembagian waktu dan pengasuhan anak sering menjadi persoalan utama (Christine, dkk, 2010). Di saat ibu harus merawat anak-anaknya yang sakit, atau harus memenuhi panggilan sekolah untuk mengambil raport di jam kerja, atau sebaliknya saat ibu masih harus menyelesaikan pekerjaannya di jam yang seharusnya ia luangkan bersama keluarga di rumah. Kesulitan dalam menyeimbangkan peran dapat mengakibatkan ibu bekerja rentan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (Baeriswyl dkk, 2016).

Berdasarkan pernyataan salah satu responden dari hasil wawancara pada ibu bekerja bahwa perasaan bersalah dan dilemma terkadang muncul ketika harus meninggalkan anak terutama ketika sedang sakit, sedangkan di sisi lain tidak bisa meninggalkan pekerjaan. Hal ini cukup mengganggu konsentrasi dan merasa tidak tenang saat bekerja. Konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga secara tidak langsung dapat berpengaruh pada produktivitas kinerja (Obrenovic et al., 2020).

Ibu yang bekerja, lebih banyak mengalami stress yang diakibatkan konflik peran antar pekerjaan dan keluarga dibandingkan dengan ayah yang bekerja (Hill, 2005). *Work Family Conflict* menyebabkan dampak *syndrome burnout* yang lebih besar kepada wanita daripada pria (Huang, dkk, 2019). Dengan demikian, wanita memiliki kemungkinan lebih besar terdampak secara psikologis yang diakibatkan karena konflik peran pekerjaan dan keluarga. Hal ini bisa disebabkan karena wanita merasa lebih terlibat dalam rumah tangga sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam melayani suami dan mengasuh anak yang menyebabkan ibu bekerja lebih rentan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (Dewi, dkk, 2021).

Terlebih lagi, dalam budaya patriarki yang kental di Indonesia, walaupun kesetaraan hak dan kewajiban antara wanita dan laki-laki sama, tetapi kodrat seorang wanita dan laki-laki tetap tidak bisa diabaikan. Omara (2004) menjelaskan bahwa peran laki-laki dan perempuan terkadang ditentukan oleh nilai dan norma di masyarakat. Seorang laki-laki identik dengan perannya sebagai kepala rumah tangga dan berperan sebagai pencari nafkah utama di luar rumah. Sedangkan wanita berperan sebagai penanggung jawab dalam urusan mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan mengurus keluarga. Hal ini tidak jarang dapat menimbulkan konflik dalam rumah tangga ketika suami tidak mendukung karir pasangan dan tidak mau berbagi peran dalam urusan rumah tangga karena menganggap pekerjaan rumah tangga adalah tanggung jawab wanita.

Menurut Husniyati (2021), keberhasilan wanita karir dalam menyeimbangkan perannya tidak lepas dari dukungan suami, yang mau bekerja sama dan saling berbagi peran dan tanggung jawab di dalam rumah tangga. Terlebih dalam kehidupan perkawinan *dual earner*, tidak hanya kesetaraan sebagai pasangan suami dan istri tetapi juga keinginan untuk mau berbagi terutama berbagi peran dalam hal pekerjaan rumah tangga. Selain itu, salah satu faktor kekhawatiran yang dihadapi oleh wanita bekerja adalah adanya stigma dalam masyarakat tentang peran utama wanita dalam rumah tangga dan pengasuhan anak (Apollo & Cahyadi, 2012). Hal tersebut menimbulkan perasaan khawatir suami dan anak tidak terurus dengan baik. Di tengah stigma masyarakat yang berkembang, wanita berusaha untuk menjalankan kedua perannya dengan baik untuk menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan keluarga serta mengembangkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan keadaan agar terhindar dari permasalahan psikologis seperti stress, kecemasan, dan depresi (Mayangsari & Amalia, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gambaran dinamika konflik yang dihadapi oleh wanita bekerja dalam konteks kultur budaya Indonesia, ditinjau dari dimensi konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan suami serta bagaimana cara wanita bekerja menyesuaikan diri dengan masing-masing peran tersebut. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai dinamika konflik yang dihadapi oleh wanita bekerja dan dapat memberikan referensi kepada wanita tentang cara menjalani dan menyeimbangkan perannya.

Work Family Conflict

Greenhaus & Beutell (1985) membagi *Work Family Conflict* dalam 3 bentuk, yaitu a) *time based conflict*, dimana waktu yang dialokasikan untuk salah satu peran lebih banyak dibandingkan dengan peran yang lain, sehingga mengakibatkan salah satu peran sulit untuk dijalankan b) *strain based conflict*, muncul ketika mengalami tekanan berlebihan saat menjalani salah satu peran yang berpengaruh pada kinerja peran yang lain dan c) *behavior based conflict*, terjadi saat penerapan perilaku pada salah satu peran tidak sesuai ketika diterapkan pada peran yang lain. Konflik peran pekerjaan dan keluarga dapat terjadi dari dua arah, yaitu *Work interference Family* (WIF) dan *Family interference Work* (FIW). Peran dalam pekerjaan bisa mengganggu kehidupan keluarga dan sebaliknya, tuntutan peran dalam kehidupan keluarga bisa mengganggu kehidupan dalam pekerjaan (Liu, 2019).

Work to Family Conflict bisa terjadi ketika seseorang mengalami tekanan pekerjaan karena beban pekerjaan yang tinggi dan tuntutan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perilakunya di dalam kehidupan keluarga. Selain karena beban dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dalam pekerjaan bisa disebabkan karena jam pekerjaan yang tidak fleksibel, jam kerja yang terlalu panjang (lembur) atau jam pekerjaan yang tidak jelas. Bentuk tekanan lain dalam pekerjaan bisa disebabkan karena adanya konflik interpersonal dengan rekan kerja, hingga kurangnya dukungan dari atasan terhadap karyawan. *Family to Work Conflict* terjadi saat seseorang mengalami permasalahan yang disebabkan karena tekanan dalam kehidupan keluarganya sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada perilakunya di dalam kehidupan pekerjaan, menjadi kurang fokus dan tidak konsentrasi saat bekerja.

Dual Earner Family

Fenomena pasangan suami istri yang bekerja merupakan salah satu bentuk keluarga modern yang saat ini dipandang sebagai hal yang umum di Indonesia. Struktur keluarga dimana pasangan suami dan istri sama-sama bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk keluarga disebut dengan *dual earner family* atau istilah umum lainnya yaitu *dual worker family* dan *dual career family* (Hess & Sussman, 2014) Karakteristik dual earner family tidak hanya pada pasangan yang keduanya menjalani karir tetapi juga memiliki tanggung jawab atas pengasuhan anak (Saraceno, 2007). Pada bentuk keluarga

dual earner family, suami ataupun istri memiliki aspirasi dan tanggung jawab yang sama baik atas kehidupan keluarga maupun kehidupan karir (Rahmatika & Handayani, 2012)

Dari sudut pandang positif, *dual earner family* dapat meningkatkan sumber penghasilan dalam keluarga dan kehidupan ekonomi lebih terjamin. Namun disisi lain, *dual earner family* menjadi sumber ketegangan peran ganda bagi istri dalam rumah tangga karena keterbatasan waktu bersama keluarga dan tuntutan pekerjaan, membuat wanita bekerja harus menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Bielby, 2018). Konsekuensi dalam kehidupan rumah tangga mulai muncul ketika pasangan suami isteri menegosiasikan tentang tanggung jawab dan peran antar keduanya dalam kehidupan rumah tangga (Neault & Pickerell, 2005).

Budaya Patriarki di Indonesia

Menurut Mies (2014) budaya patriarki merupakan suatu nilai yang memposisikan kedudukan laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan sehingga kaum laki-laki lebih mendominasi daripada kaum perempuan, dimana hal tersebut berpengaruh di berbagai aspek kehidupan bermasyarakat. Pengaruh budaya patriarki menempatkan perempuan sebagai penerima nafkah dan lebih banyak berperan pada sektor domestik di dalam rumah tangga (Sakina & Hasanah, 2017) Perempuan dan laki-laki saat ini memiliki kesempatan yang sama untuk menjalankan perannya masing-masing baik dalam ranah domestik maupun publik. Namun demikian, pada kenyataannya perempuan lebih banyak menanggung peran domestik (Ahdiah, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu peristiwa atau fenomena dengan memusatkan perhatian pada kejadian faktual saat penelitian berlangsung (Noor, 2011).

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah wanita bekerja di perbankan yang menjalani *dual earner family* yang memiliki anak dibawah usia 18 tahun dan bekerja full time dengan sistem waktu kerja yang tidak fleksibel, sehingga mengalami kesulitan dalam melakukan penyesuaian peran antara pekerjaan dan keluarga. Teknik yang digunakan dalam menentukan subjek penelitian adalah *purposive sampling*, yaitu

penentuan kriteria subjek yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Herdiansyah, 2015)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara mendalam yang bertujuan untuk memperoleh keterangan dan menggali informasi lebih dalam. Teknik triangulasi digunakan untuk membahas fenomena dari berbagai sudut pandang kajian teori untuk mendapatkan gambaran pemahaman yang lebih luas (Hardani, 2020)

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada 3 (tiga) orang responden yang sesuai dengan kriteria, melalui proses wawancara. Gambaran dari ketiga responden tersebut adalah sebagai berikut:

Responden pertama adalah D.L.E berusia 43 tahun dan bekerja di salah satu perbankan sebagai Manager. Waktu bekerja subjek dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WIB, 5 hari dalam seminggu pada hari Senin hingga Jumat. Suami dari D.L.E bekerja sebagai notaris dengan jam kerja mulai pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB dari hari Senin sampai dengan Jumat. D.L.E dikaruniai 2 orang putra berusia 6 tahun dan 3 tahun. Dalam kesehariannya, D.L.E dan suaminya mengantar jemput kedua orang putranya untuk dititipkan kepada ibu mertua saat D.L.E dan suaminya bekerja. Ibu mertua dari D.L.E yang membantu mengasuh kedua anaknya disaat ia dan suaminya bekerja sehari-hari. Salah satu alasan D.L.E bekerja adalah untuk mengaktualisasikan diri dan mendukung perekonomian keluarga. Keputusan D.L.E untuk bekerja juga mendapatkan dukungan dari keluarga. Suami mengizinkan D.L.E bekerja selama dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

Responden kedua adalah E.F berusia 39 tahun yang bekerja di salah satu perbankan sebagai Branch Manager. Pekerjaan E.F dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WIB dari hari Senin sampai dengan Jumat. Suami E.F bekerja sebagai staff pegawai negeri sipil dan bekerja selama 8 jam per hari dari Senin hingga Jumat pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB. E.F memiliki 2 orang putra berusia 10 tahun dan 11 tahun. Saat E.F bekerja, kedua anaknya diasuh oleh Ibu mertua. Setiap pagi sebelum berangkat bekerja, E.F dan suami mengantarkan putranya ke sekolah dan sepulang kerja menjemput kedua putranya di rumah ibu mertuanya. Saat E.F dan suami bekerja, ibu

mertua E.F membantu mengasuh dan menemani kedua putranya. Pertimbangan E.F memilih menjadi ibu bekerja adalah selain untuk mengaktualisasikan diri, E.F tidak mau bergantung sepenuhnya pada penghasilan dari suami, E.F ingin mandiri dan membantu suami dalam mencukupi perekonomian keluarga. Suami mendukung keputusan E.F untuk bekerja dengan syarat E.F tetap melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya sebagai istri dan ibu untuk kedua puteranya. Namun demikian, kedua putera E.F menginginkan E.F tidak bekerja dan lebih banyak meluangkan waktu untuk menemani mereka di rumah.

Responden ketiga adalah A.S yang berusia 35 tahun dan bekerja di salah satu perbankan sebagai Head Teller. A.S bekerja 5 hari dalam seminggu mulai dari pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WIB. Suami A.S bekerja sebagai staff di salah satu perusahaan swasta yang memiliki jam kerja selama 8 jam per hari dari Senin hingga Jumat. A.S dikaruniai 2 orang anak, putra dan putri berusia 10 tahun dan 8 tahun. Dalam kesehariannya, A.S meminta bantuan tetangga, guru mengaji dan mantan asisten rumah tangga untuk bergantian menengok kedua anaknya di rumah, saat A.S dan suaminya bekerja. Kedua anak A.S pergi dan pulang sekolah dengan menggunakan fasilitas antar jemput dari sekolah. Salah satu pertimbangan A.S memutuskan untuk bekerja adalah membantu suami dalam mencukupi perekonomian keluarga dan merasa belum siap untuk berhenti bekerja karena belum memiliki usaha sampingan lain. Pada dasarnya suami A.S mendukung keputusan A.S untuk bekerja. Namun demikian, suami A.S merasa keberatan jika A.S harus berkarir di pekerjaannya. Saat anak-anak sakit, tidak jarang suami A.S meminta A.S untuk berhenti bekerja. Kedua putera A.S juga menginginkan A.S untuk berhenti bekerja sehingga memiliki lebih banyak waktu untuk mereka.

DISKUSI

Dalam struktur keluarga modern, kedua pasangan yang sama-sama bekerja dapat menimbulkan konflik antar pasangan. Sumber konflik bisa datang dari permasalahan pekerjaan ataupun masalah rumah tangga, dan masing-masing dapat mempengaruhi baik dalam kehidupan rumah tangga maupun pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985; Mills, 2015). Sebagian besar, pasangan yang lebih banyak mengalami konflik antara pekerjaan dan rumah tangga adalah kaum wanita (Erdogan, dkk, 2019) Wanita dituntut memiliki peran yang lebih besar dalam urusan rumah tangga, mendidik anak, melayani

suami dan memenuhi segala kebutuhan yang berhubungan dengan keluarga (Akbar, 2017). Hal ini dapat menjadi sumber ketegangan baik dengan pasangan maupun konflik internal dengan diri sendiri.

Demikian pula yang dialami oleh ketiga subjek, dimana ketiganya mengalami bentuk konflik yang serupa. Pada subjek pertama, sumber konflik yang dirasakan oleh subjek berasal dari pekerjaan. Tekanan dalam pekerjaan membuat subjek merasa terganggu terutama saat subjek sedang menghabiskan waktu bersama keluarga di hari libur. Urusan pekerjaan menuntut subjek untuk tetap menyelesaikan laporan pekerjaan walaupun di akhir pekan. Di saat seperti ini, subjek sering mendapat keluhan terutama dari anaknya yang masih berusia 6 tahun, yang memintanya untuk menemaninya di saat hari libur. Selain itu beban pikiran ketika meninggalkan anak yang sedang sakit saat subjek harus bekerja dan tuntutan anak untuk berhenti dari pekerjaan membuat subjek sempat terpikir untuk berhenti bekerja. Subjek pertama mengalami bentuk konflik baik *work family conflict* maupun *family work conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985; Mills, 2015)

Sama halnya dengan subjek ketiga, yang juga mendapat tuntutan dari kedua anaknya yang sering memintanya untuk berhenti bekerja agar lebih banyak punya waktu untuk keluarga. Tuntutan tersebut tidak hanya datang dari anak tetapi juga seringkali datang dari suami yang memintanya untuk berhenti bekerja ketika menghadapi situasi dimana kedua anaknya tidak ada yang menjaga di kala sakit atau membutuhkan ibunya. Subjek ketiga juga merasakan selain adanya tuntutan dari keluarga, tuntutan dari pekerjaan juga menjadi sumber konflik, karena pekerjaan di kantor membuatnya tidak bisa leluasa memantau kondisi keluarga di rumah karena bidang pekerjaan subjek yang berhubungan dengan pelayanan, membuat ruang gerak subjek terbatas karena kesibukan di tempat bekerja. Tidak jarang hal ini juga menjadi penyebab konflik dengan suami.

Pada subjek kedua, sumber konflik utama yang dirasakan datangnya juga dari keluarga yaitu ketika menghadapi tuntutan anak untuk berhenti bekerja. Terlebih, saat menghadapi anak yang sedang sakit di saat subjek harus bekerja, menjadi beban tersendiri bagi subjek (*family to work conflict*). Subjek juga sering merasa bersalah ketika tidak bisa menemani dan membimbing anak-anaknya dalam belajar dan mengerjakan tugas karena terlambat pulang kerja (*work to family conflict*).

Pada dasarnya, ketiga subjek memiliki kesamaan dalam mengalami *work family conflict*, yaitu mengalami konflik dari sisi pekerjaan (*work to family conflict*) maupun dari keluarga (*family to work conflict*). Namun, dimensi konflik yang dialami pada tiap subjek berbeda satu sama lain. Pada subjek pertama, konflik yang dirasakan datang dari tekanan pekerjaan, sedangkan subjek kedua mengalami konflik utama yang berasal dari pekerjaan dari sisi waktu, subjek ketiga justru merasakan konflik utama dari sisi tekanan dalam keluarga maupun pekerjaan dari sisi tekanan dan waktu. Greenhaus & Beutell (1985) membagi dimensi *work family conflict* ke dalam 3 bentuk yaitu dari sisi waktu (*time based conflict*), tekanan (*strain based conflict*) dan perilaku (*behavior based conflict*). Walaupun demikian, bentuk konflik yang dirasakan cukup mengganggu bagi ketiganya adalah *family work conflict* yaitu ketika anak sakit dan membutuhkan kehadiran ibunya. Hal ini menjadi dilema dan menimbulkan perasaan bersalah pada masing-masing subjek.

Wanita rentan mengalami konflik dalam bentuk *work family conflict* maupun *family work conflict*, namun wanita cenderung mengalami konflik yang lebih banyak berasal dari keluarga dibandingkan pekerjaan terkait perannya sebagai ibu (Gutek, Nakamura, & Nieva, 1981). Terlebih di Indonesia, persepsi tentang peran utama wanita dalam keluarga yang lebih banyak berperan dan bertanggung jawab dalam mengasuh anak dan mengurus rumah tangga. (Ginanjari, Primasari & Rahmadini, 2020) Subjek pertama cenderung mengalami *work to family conflict* daripada *family to work conflict* karena dari sisi keluarga, subjek mendapatkan bantuan dari orang tua dalam mengasuh anak sehari-hari selama subjek bekerja. Selain itu, subjek sangat terbantu dengan adanya bantuan suami dalam mengasuh anak. Jam kerja suami yang lebih fleksibel dibandingkan subjek dan kedekatan suami dengan anak membuat subjek merasa lebih tenang saat dalam kondisi tertentu anak membutuhkan orang tuanya, seperti dikala sakit atau berkaitan dengan keperluan sekolah dan lainnya.

Pada subjek ketiga, cenderung mengalami dual conflict baik dari *work to family* maupun *family to work*, karena subjek tidak memiliki *support system* dalam mengasuh anak ketika subjek dan suami bekerja. Subjek juga merasa tekanan dan situasi pekerjaan di kantor yang tidak memudahkan subjek untuk memantau kondisi anak di rumah karena pekerjaan subjek dalam bidang pelayanan yang memiliki waktu yang tidak fleksibel.

Berbeda halnya dengan subjek kedua, walaupun mendapatkan bantuan dalam pengasuhan anak dari orang tuanya, namun subjek mengalami *work family conflict* karena merasa tidak mengalokasikan lebih banyak waktu di dalam keluarga. Subjek merasa bersalah karena tidak pernah hadir dalam setiap acara penting di sekolah anak, subjek juga tidak pernah menyiapkan sarapan untuk suami sebelum berangkat bekerja. Walaupun suami tidak mempermasalahkannya, namun subjek merasa belum bisa berperan sebagai istri dan ibu yang ideal untuk keluarga. Dukungan suami terkadang menjadi hal yang dimaknai berbeda oleh subjek. Tidak adanya keluhan dari suami justru menjadi kekhawatiran subjek atas dirinya sebagai istri yang tidak sempurna menjadi salah satu faktor yang terkadang menjadi sumber konflik ketika hal tersebut disampaikan kepada suami. Persepsi subjek terhadap perannya sebagai istri dan seorang ibu yang dituntut untuk bisa menjalankan kedua peran tersebut dengan baik menjadi penyebab munculnya perasaan bersalah dalam diri subjek.

Subjek kedua memiliki dua orang putra usia 10 dan 11 tahun yang sehari-hari bersama dengan neneknya saat subjek dan suaminya bekerja. Subjek merasa sedih ketika anak selalu menanyakan kepulangannya setiap kali akan berangkat bekerja. Terlebih lagi, saat subjek mengetahui bahwa kedua anaknya mengalami kesulitan dalam belajar, muncul perasaan bersalah sebagai seorang ibu yang merasa tidak pernah bisa mendampingi putra-putranya belajar. Persepsi subjek tentang peran wanita dalam keluarga sebagai sosok istri dan ibu ideal yang selalu berada di rumah menyambut dan melayani segala kebutuhan anak serta suami saat dibutuhkan, menjadi dilema dan penyebab munculnya perasaan bersalah pada diri subjek.

Hal ini juga dirasakan baik oleh subjek pertama maupun subjek ketiga. Ketiganya mengalami perasaan bersalah ketika merasa tidak memiliki banyak waktu untuk keluarga dan merasa tidak dapat menjalankan peran sebagaimana layaknya seorang ibu. Hal dikarenakan adanya persepsi pada ketiga subjek tentang peran wanita dalam rumah tangga terkait tugas dan tanggung jawabnya sebagai ibu. Perasaan bersalah muncul saat ketiganya mendapatkan keluhan dari anak-anaknya untuk berhenti bekerja agar dapat meluangkan waktu lebih banyak untuk mereka. Beberapa penelitian mengatakan bahwa rasa bersalah berhubungan dengan waktu yang tidak fleksibel, kepuasan yang rendah terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarga, serta keterbatasan waktu bersama anak dan peran sebagai orang tua (Aycañ & Eskin, 2005; Nurhidayati, 2014).

Peran wanita yang memiliki tanggung jawab dan kewajiban utama dalam merawat keluarga dipandang sebagai bagian dari kodrat wanita yang tidak lepas dari kultur budaya di Indonesia dan sudut pandang agama khususnya Islam sebagai mayoritas agama terbanyak di Indonesia (Nurhidayati, 2014). Perasaan bersalah pada individu muncul ketika merasa perilakunya dianggap melanggar nilai-nilai yang diyakini dan merasa hal tersebut tidak benar sehingga merasa bertanggung jawab atas apa yang terjadi (Kubany, 2003) Perasaan bersalah memiliki keterkaitan dengan munculnya konflik dalam pekerjaan dan keluarga (Mills, 2015)

Tidak dapat dipungkiri bahwa nilai yang berkembang khususnya pada budaya masyarakat di Indonesia tentang peran tradisional gender dimana wanita dipandang sebagai pemeran utama dalam keluarga untuk melayani rumah tangga, masih umum terjadi di Indonesia (Kuntari, dkk, 2017) Hal ini tidak lepas dari tatanan budaya patriarki yang masih melekat pada masyarakat Indonesia, dimana wanita masih mengalami pembatasan terkait perannya di ranah publik (Sakina & Hasanah, 2017). Walaupun suami memberikan dukungan dan kebebasan kepada ketiga subjek untuk berkarir di luar rumah, namun batasan untuk tidak melalaikan tugas dan tanggung jawab sebagai wanita dalam rumah tangga tetap menjadi prioritas.

Pada subjek ketiga tuntutan untuk mengutamakan keluarga lebih ditekankan oleh suami, karena suami memiliki persepsi bahwa ketika sudah memiliki anak, peran subjek dalam rumah tangga lebih utama dibandingkan dalam pekerjaan, terutama karena tidak memiliki support system yang membantu mengasuh anak di rumah ketika subjek bekerja. Berbeda dengan subjek pertama dan kedua yang mendapatkan bantuan dari orang tua dalam mengasuh anak ketika bekerja, sehingga suami masih memberikan kesempatan dan kebebasan kepada subjek untuk menjalani pekerjaannya selama tidak melebihi batas dan tetap memprioritaskan keluarga. Pada subjek ketiga, konflik semakin besar dirasakan terutama dari keluarga karena tidak adanya support system yang membantu dalam urusan domestik di dalam rumah tangga.

Dukungan sosial dari keluarga, terutama pasangan memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kemungkinan munculnya *Work Family Conflict*. Dukungan keluarga erat kaitannya dengan sumber konflik yang berasal dari keluarga (*family to work conflict*). Penelitian Byron (2005) menyatakan bahwa dukungan dan bantuan di dalam rumah tangga dapat mengurangi penyebab munculnya *family to work conflict*, sebaliknya tidak

adanya bantuan dalam keluarga semakin meningkatkan kemungkinan munculnya *family to work conflict*. Pada subjek pertama, bentuk dukungan suami yang diberikan kepada subjek adalah meluangkan waktu untuk mengasuh anak-anak ketika subjek tidak dapat meninggalkan pekerjaan, terutama ketika anak sedang sakit, suami subjek menjadi dapat diandalkan ketika sewaktu-waktu dibutuhkan karena jam kerja suami yang lebih fleksibel dibandingkan subjek. Dalam hal ini, suami subjek mau bekerja sama dan berbagi peran dengan subjek dalam urusan rumah tangga.

Sedangkan pada subjek kedua, dukungan suami yang diberikan dalam bentuk tidak pernah memberikan tuntutan tentang tugas-tugas dalam rumah tangga. Bahkan suami subjek tidak keberatan jika subjek tidak pernah menyiapkan sarapan maupun menyiapkan keperluan bekerja seperti layaknya kebanyakan istri pada umumnya. Namun keadaan ini, menyebabkan subjek merasa bersalah dan timbul kekhawatiran karena merasa melalaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai istri. Berbeda halnya dengan subjek ketiga, dukungan suami kepada subjek diwujudkan dalam bentuk memberikan kesempatan kepada subjek untuk tetap bekerja selama anak-anak tidak terabaikan kebutuhannya, walaupun ketika menghadapi masalah, terutama ketika anak sakit dan tidak ada yang mengurus, suami subjek meminta berulang kali kepada subjek untuk berhenti bekerja.

Dalam hal penyesuaian diri, baik subjek pertama, kedua maupun ketiga menyesuaikan waktu di dalam pekerjaan serta meluangkan waktu bersama keluarga di hari libur sebagai pengganti saat mereka bekerja. Ketiga subjek mengusahakan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar tidak terlambat pulang ke rumah. Subjek pertama mengatur ritme kerja di kantor agar pekerjaan tidak terlalu menumpuk di sore hari agar dapat pulang tepat waktu. Sedangkan pada subjek kedua, mengambil kesempatan pulang lebih awal saat melakukan tugas dinas di luar kantor yang jaraknya lebih dekat dengan rumah. Selain menyesuaikan waktu, ketiga subjek juga saling berbagi peran dengan suami untuk saling membantu dan berkompromi ketika salah satu dari mereka dibutuhkan kehadirannya terutama saat anak sedang sakit atau saat diperlukan kehadirannya di sekolah anak untuk mengambil rapot atau mengantar sekolah.

Pada subjek pertama, dalam hal mengasuh anak, subjek merasa suaminya lebih mampu dibandingkan dirinya. Suami juga tidak merasa keberatan jika mengerjakan sesuatu yang berkaitan dengan pengasuhan anak. Hal ini memudahkan subjek dalam

menyeimbangkan perannya. Subjek merasa terbantu dengan sikap suaminya yang mau berbagi peran dan tanggung jawab tentang rumah tangga. Subjek menjaga komunikasi dan meminta pendapat suami sebelum memutuskan sesuatu, termasuk ketika memutuskan untuk tetap bekerja setelah memiliki anak. Subjek mendiskusikan tentang cara pembagian waktu dan peran dengan suami, agar subjek tetap dapat menjalankan kedua perannya sebagai ibu bekerja dan ibu rumah tangga dengan baik.

Serupa dengan subjek pertama, subjek kedua juga berusaha untuk dapat mengatur waktu dan ritme dalam pekerjaan supaya lebih memiliki banyak waktu untuk keluarga. Di hari Sabtu dan Minggu, subjek lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarga dengan mengajak kedua anaknya pergi keluar dan sebisa mungkin untuk menghindari kontak dengan handphone terutama yang terkait dengan pekerjaan. Subjek berusaha untuk membagi pikirannya antara keluarga dan pekerjaan. Menurut subjek, ketika berada di rumah, fokus utamanya adalah keluarga. Begitu pula saat di kantor, fokus utamanya adalah pekerjaan, sehingga sebisa mungkin subjek menyadari keadaan itu sepenuhnya sehingga satu sama lain tidak saling mempengaruhi yang dapat mengganggu konsentrasinya saat bekerja.

Begitu pula dengan yang dialami oleh subjek ketiga. Subjek berusaha untuk memisahkan antara urusan pekerjaan dan keluarga. Saat berada di rumah, subjek tidak membawa beban pikiran tentang pekerjaan ke rumah, begitu juga sebaliknya ketika di kantor, subjek berusaha tidak membawa masalah keluarga ke pekerjaan. Namun demikian, subjek masih merasa kesulitan untuk tidak membawa masalah ke rumah ke pekerjaan, terutama ketika suami menuntut subjek untuk tetap memantau anak di rumah yang ditinggalkan sendiri saat mereka bekerja.

Salah satu tantangan dalam *dual earner family*, adalah ketika menegosiasikan dengan pasangan tentang pembagian peran dalam keluarga karena salah satu dari mereka akan mengorbankan waktu di dalam pekerjaan dan karir (Neault & Pickerell, 2005) Hal ini dapat menimbulkan konflik dengan pasangan, seperti yang dialami oleh subjek ketiga. Namun demikian, ketiga subjek masih bertahan untuk tetap melanjutkan bekerja dikarenakan faktor financial dan aktualisasi diri. Ketiganya merasa masih belum cukup siap untuk berhenti dari pekerjaan karena selama ini sudah terbiasa untuk mandiri dalam mencukupi kebutuhan pribadi tanpa bergantung dengan suami dan ingin

mendapatkan kehidupan financial yang lebih baik dengan membantu perekonomian keluarga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bentuk konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ketiga responden adalah *work to family conflict*. Hal ini dikarenakan wanita merasa peran dan tanggung jawabnya terhadap keluarga lebih besar karena persepsi peran gender dalam budaya patriarki di Indonesia yang menilai bahwa kodrat wanita di dalam rumah tangga terkait dengan keluarga dan pengasuhan anak. Hal ini berpengaruh pada munculnya perasaan bersalah pada subjek yang mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga.

Perbedaan dinamika konflik yang dialami oleh ketiga subjek disebabkan oleh persepsi peran gender dan dukungan sosial dalam keluarga. Dukungan keluarga menjadi salah satu faktor penting untuk mengurangi kemungkinan munculnya *work family conflict*, terutama dukungan dari pasangan, serta dapat berpengaruh pada bentuk konflik dan intensitas konflik yang dihadapi. Penyesuaian diri dan pembagian peran dengan pasangan dalam rumah tangga memudahkan ketiga subjek dalam menjalankan perannya sebagai ibu bekerja dan ibu rumah tangga. Dalam hal ini, ketiga subjek mampu melakukan penyesuaian peran dengan menerima keadaan masing-masing dan menyeimbangkan peran dengan caranya masing-masing.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu tidak menggali informasi lebih lanjut mengenai sudut pandang suami terhadap peran wanita yang memiliki peran ganda yang dapat digunakan sebagai informasi untuk memahami latar belakang munculnya konflik peran ganda pada wanita bekerja. Saran penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek dari jenis pekerjaan yang berbeda dan menambahkan sumber informasi yang berbeda, seperti suami, untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda dan diperoleh gambaran yang lebih utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiah, I. (2013). Peran-peran perempuan dalam masyarakat. *Jurnal Academia*, 05(02), 1085–1092.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 000(02), 254–271.
- Astuti, A., Fakhruddin, & Sutarto, J. (2012). Peran ibu rumah tangga dalam meningkatkan

- kesejahteraan keluarga (suatu kajian pemenuhan kebutuhan pendidikan anak pada 5 ibu pedagang jambu biji di desa bejen kecamatan bejen kabupaten temanggung. *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*, 1(2), 39–51.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare , Spousal Support , and Organizational Support in Reducing Work – Family Conflic ... *Sex Role*, 53(7/8). <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers – work – family conflict as mediator in the job demands – resources model. *Frontiers in Psychology*, 7(May), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Bielby, D. (2018). Commitment to work and family. *Annual Review in Sociology*, January 1992. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.18.1.281>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–132.
- Cucuni, H. (2013). Konflik Peran Ganda : Memahami Coping Strategi Pada Wanita Bekera. *Jurnal Sosial Budaya*, 10(1), 59–68.
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati. (2021). Work family climate and work family conflict on medical representative. *Al-Maiyyah*, 14(1).
- Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2019). Roles and work – family conflict : how role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of Psychological Autonomy , Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(May), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Ginancar, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara work family conflict dan work family balance dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 13(2), 112–124.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gutek, B., Lu, C., & Biernat, M. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 1–16.
- Hardani. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). Pustaka Ilmu.
- Harpell, C. (1985). *An Analysis of Dual-Earner Families in Canada* (Issue 2). IRC Press.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif. untuk ilmu-ilmu sosial*. Salemba Humanika.
- Hess, B., & Sussman, M. B. (2014). *Women and the family: two decades of change*. Routledge.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793–819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Huang, S., Li, R., Fang, S., & Tang, F. (2019). Well-Being : its relationship with work-to-

- family conflict and burnout among males and females. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Husniyati, S. (2021). Sistematis literatur review tentang dilematika dan problematika wanita karir: Apakah mendahulukan karir atau rumah tangga terlebih dahulu? *Journal of Contemporary Islamic Counseling*, 1(2), 115–126.
- Kubany, E. S. (2003). Guilt : Elaboration of a multidimensional model. *The Psychological Record*, 53(January), 51–90.
- Kuntari, I. S. R., Janssens, J. M. A. M., & Ginting, H. (2017). Gender, Life role importance and work family conflict in indonesia: A non-western perspective. *Academic Research International*, 8.
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., Lan, T., & Anthony, M. (2019). The harder you work , the higher your satisfaction with life ? the influence of police work engagement on life satisfaction : a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Mayangsari, M. D., Amalia, D., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., & Mangkurat, U. L. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5 no 1.
- Mies, M. (2014). *Patriarchy and accumulation on a world scale. women in the international division of labour*. Zed Books.
- Mills, M. J. (2015). *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains*. Springer.
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2005). Dual-career couples : the juggling act. *Canadian Journal of Counselling*, 39:3(2004), 187–198.
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian, skripsi, tesis, disertasi, karya ilmiah*. Prenadamedia Group.
- Nurhidayati. (2014). Work-Family Conflict and Social Support: A Study of Women Academics in Java Indonesia. *Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy of Curtin University*, December.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., & Khudaykulov, A. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being : A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Omara, A. (2004). Perempuan, budaya patriarki dan representasi. *Mimbar Hukum*, Vol 2 (46).
- Panduwinata, V. F., Hartono, R., & Atmasari, A. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja Dengan Keharmonisan Rumah Tangga. *Jurnal Psimawa*, 2(1), 21–27.
- Rahmatika, N. S., & Handayani, M. M. (2012). Hubungan antara bentuk strategi coping dengan komitmen perkawinan pada pasangan dewasa madya dual karir. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(03), 1–8.
- Rustham, T. P. (2019). Dual earner family dan pengaruhnya pada kesejahteraan psikologis anak : sebuah studi literatur. *Insight*, 21(1), 23–29.
- Sakina, A. I., & Hasanah, D. (2017). Menyoroti budaya patriarki di indonesia. *Social Work Journal*, Vol 7 No 1, 1–129.
- Saraceno, C. (2007). Introduction to the special issue : Dual-career couples Introduction to the special issue : Dual-career couples. *Zeitschrift Für Familienforschung*, 255–262.