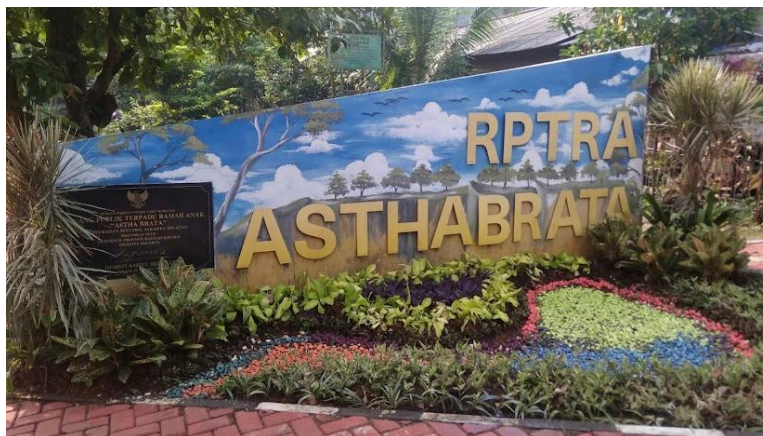


BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum RPTRA

4.1.1 Profil RPTRA Asthabrata



Gambar 4.1 RPTRA Asthabrata DKI Jakarta

Sumber: *Youtube*; Meimai 21

Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA) merupakan area publik yang terdiri dari taman hijau yang ramah untuk anak. Di RPTRA terdapat berbagai fasilitas yang membantu anak-anak dalam perkembangannya, memberikan kenyamanan bagi orangtua, dan menjadi tempat interaksi bagi warga dari berbagai latar belakang. Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA) dirancang agar bisa dinikmati oleh semua orang dan dibangun di tengah pemukiman penduduk. Tujuannya adalah agar manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat sekitar. Proses pembangunan, pengawasan dan pemeliharaan RPTRA melibatkan masyarakat sekitar. RPTRA adalah tempat dan/atau ruang terbuka yang memadukan kegiatan dan aktivitas warga dengan mengimplementasikan 10 (sepuluh) Program Pokok Pemberdayaan

Kesejahteraan Keluarga dengan Program Kota Layak Anak. Kegiatan yang dinaungi RPTRA sendiri ada banyak, yaitu Bina Keluarga Balita Pendidikan Anak Usia Dini (BKB PAUD), Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), perpustakaan anak, tempat berolahraga, tempat bermain, kegiatan kreatif anak, kegiatan 10 (sepuluh) program pokok PKK, kegiatan kesenian, layanan kebencanaan, dan kegiatan masyarakat yang tidak berpotensi mengakibatkan kerusakan dan/atau prasarana dan sarana yang ada.

Sebagai area yang menyambut anak-anak, RPTRA menyajikan berbagai fasilitas bermain yang dirancang khusus menggunakan bahan plastik dan logam yang aman. Fasilitas tersebut mencakup perosotan, ayunan, jungkat-jungkit dan permainan lainnya. Selain fasilitas bermain, RPTRA juga menyediakan lapangan futsal dan badminton sebagai tempat anak-anak berolahraga. Selain itu, taman yang dihiasi dengan beragam tanaman dan pusat daur ulang sampah juga menjadi bagian dari RPTRA. Kehadiran taman dalam RPTRA ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan kesegaran ruang terbuka hijau bagi warga, sekaligus mendorong anak-anak untuk peduli terhadap lingkungan. Fasilitas-fasilitas di dalam RPTRA tidak hanya didesain untuk anak-anak, tetapi juga untuk menyambut penyandang disabilitas. Selain itu, RPTRA juga dilengkapi dengan sistem pengawasan CCTV (*closed circuit television*) yang bertujuan untuk meningkatkan keamanan di area tersebut.

Hal ini memberikan rasa nyaman kepada orangtua, sehingga mereka tidak perlu merasa khawatir tentang keamanan anak-anak saat bermain dan belajar. RPTRA tidak hanya menawarkan area bermain di luar ruangan, tetapi juga menyediakan perpustakaan dan ruang multimedia sebagai tempat belajar bagi anak-anak. Selain itu, RPTRA dilengkapi dengan akses *WiFi* dan fasilitas umum lainnya, termasuk PKK Mart, ruang laktasi, toilet, dan ruang serbaguna. Beberapa RPTRA tertentu memberikan izin untuk menyelenggarakan rapat, acara hajatan, pengajian, serta kegiatan bakti sosial. Selain itu, dalam situasi darurat, RPTRA dapat digunakan sebagai tempat pengungsian bagi warga yang terdampak bencana, seperti banjir atau

kebakaran. Untuk menjaga dan merawat RPTRA beserta seluruh fasilitas di dalamnya, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menugaskan petugas dari Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Selain itu, karena RPTRA merupakan hasil kolaborasi dengan masyarakat, warga sekitar juga berpartisipasi dalam menjaga dan merawat fasilitas umum ini. RPTRA diharapkan dapat menjadi tempat di mana warga, terutama anak-anak dapat berinteraksi, sehingga menciptakan lingkungan sosial yang positif dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Pada tahun 2018, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sudah mendirikan sebanyak 290 RPTRA yang ada di masing-masing kelurahan. Jumlah tersebut sudah melampaui dari target yang ditentukan, yaitu sebanyak 267 RPTRA. Untuk itu tahun 2018 menjadi tahun terakhir pembangunan RPTRA. Dari jumlah tersebut, sebanyak 228 RPTRA dibangun menggunakan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sementara 68 RPTRA dibangun melalui sumbangan dana dari *Corporate Social Responsibility* (CSR). Hingga Maret 2019, sebanyak 296 RPTRA telah diresmikan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang menyebar di seluruh kecamatan. Kecamatan dengan jumlah RPTRA terbanyak berada pada Kecamatan Tanjung Priok dengan jumlah 19 unit, lalu Kecamatan Cengkareng dengan jumlah 17 unit. Hal ini berbanding lurus dengan jumlah anak-anak di kecamatan tersebut. Kecamatan Cengkareng dan Kecamatan Tanjung Priok memiliki jumlah populasi anak dibawah 18 tahun terbanyak di DKI Jakarta, yaitu sebesar 164.542 jiwa dan 121.606 jiwa dan salah satu kecamatan yang memiliki populasi anak-anak terbanyak di DKI Jakarta. Jumlah RPTRA yang diresmikan di DKI Jakarta terus meningkat hingga mencapai puncaknya pada tahun 2017. RPTRA yang diresmikan pada tahun 2019 adalah RPTRA Bunga Rampai (Duren Sawit), RPTRA Garuda (Cipayung), RPTRA Rusunami Bidara Cina (Jatinegara), RPTRA Puspa Hati (Matraman) dan RPTRA Dahlia KDW (Ciracas). Pemerintah memutuskan untuk berhenti membangun RPTRA di tahun 2019 dikarenakan

setiap kelurahan sudah memiliki RPTRA, sehingga tahun 2018 merupakan tahun terakhir pembangunan RPTRA.

Pada penelitian ini dilakukan di Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA) Asthabrata yang merupakan salah satu RPTRA yang ada di Jakarta Selatan. RPTRA Asthabrata berlokasi di Jalan Rawapapan RT 011/RW 006 Kelurahan Bintaro, Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, yang dicanangkan pada tanggal 18 Juni 2018. Pengelola yang bertugas di RPTRA Asthabrata terdapat 6 orang yang terdiri dari 5 orang perempuan dan 1 orang laki-laki. Pengelola perempuan yang bekerja di RPTRA Asthabrata semuanya sudah menikah dan memiliki anak yang masih dalam masa pengawasan orang tua. Waktu jam kerja bagi pengelola dibagi menjadi dua *shift*, yaitu pagi dan siang. *Shift* pagi dimulai pada pukul 06.00 sampai pukul 14.00, untuk *shift* siang dimulai pada pukul 11.00 sampai pukul 19.00. Setiap *shift* di RPTRA Asthabrata terdapat 3 orang pengelola yang berjaga sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing. Keberadaan RPTRA Asthabrata menjadi tempat berkumpul anak-anak dan remaja untuk bermain dan melakukan berbagai kegiatan lainnya seperti futsal, beladiri dan menari, terutama di hari libur seperti hari sabtu dan minggu.

4.1.2 Visi dan Misi RPTRA

Adapun visi dan misi dari Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA), sebagai berikut:

Visi

“Menuju masyarakat yang harmonis”

Misi

“Menjadikan kota layak anak” dengan memberikan pelayanan yang berupa Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA).

4.1.3 Tugas dan Fungsi RPTRA

4.1.3.1 Tugas RPTRA

Untuk menjalankan tugasnya, RPTRA membagi kepada setiap tingkat pengurus yang terdiri dari; 1. Pengurus Tingkat Provinsi; 2. Pengurus Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi; 3. Pengurus Tingkat Kelurahan; dan 4. Pengelola RPTRA.

- a. Pengurus RPTRA Tingkat Provinsi mempunyai tugas:
 - 1) Menyusun rencana kerja dan rencana strategis RPTRA untuk 3 (tiga) tahun.
 - 2) Menyusun kebijakan pengelolaan RPTRA.
 - 3) Mengangkat dan memberhentikan Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten.
 - 4) Memfasilitasi kontribusi, dunia usaha, masyarakat dan perguruan tinggi untuk pembangunan RPTRA.
 - 5) Membangun dan mengembalikan jejaring dengan praktisi pemberdayaan masyarakat guna pengembangan RPTRA.
 - 6) Memberikan arahan, bimbingan, saran dan masukan kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten dan Tingkat Kelurahan.
 - 7) Melaksanakan pelatihan untuk Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi, Tingkat Kelurahan dan Pengelola RPTRA.
 - 8) Menerima dan menindaklanjuti permohonan, usul, masukan dan/atau laporan dari dunia usaha, masyarakat dan perguruan tinggi serta Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi.
 - 9) Memonitor, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi.
 - 10) Membuat dan menyampaikan laporan pengelolaan RPTRA kepada Gubernur.

b. Pengurus Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi mempunyai tugas:

- 1) Mengangkat dan memberhentikan Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
- 2) Memfasilitasi kontribusi perguruan tinggi, perusahaan dan masyarakat di wilayah Kota/Kabupaten Administrasi untuk pengembangan RPTRA.
- 3) Menyelenggarakan pelatihan teknis untuk Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan dan Pengelola RPTRA.
- 4) Memberikan arahan, bimbingan, saran dan masukan kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
- 5) Menyiapkan lahan lokasi baru untuk pembangunan RPTRA.
- 6) Mengkoordinir pembangunan fisik RPTRA.
- 7) Menyiapkan calon Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan dan Pengelola RPTRA serta tata laksana operasionalnya.
- 8) Menyetujui rencana kegiatan dan anggaran operasional RPTRA serta sumber dananya.
- 9) Melakukan pemetaan sosial dan mendiskusikan desain fisik RPTRA secara partisipatif dengan warga masyarakat.
- 10) Memfasilitasi perizinan pembangunan RPTRA.
- 11) Menerima dan menindaklanjuti permohonan, usul, masukan, dan/atau laporan dari dunia usaha, masyarakat dan perguruan tinggi serta Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
- 12) Memonitor, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
- 13) Membuat dan menyampaikan laporan pengelolaan RPTRA kepada Pengurus Tingkat Provinsi.

c. Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan mempunyai tugas:

- 1) Mengangkat dan memberhentikan Pengelola RPTRA.

- 2) Menyusun dan mengusulkan rencana kerja dan anggaran kegiatan secara partisipatif kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi.
 - 3) Memonitor dan mengevaluasi ketersediaan dan kelayakan prasarana dan sarana RPTRA serta melaporkan kepada SKPD/UKPD terkait sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.
 - 4) Memfasilitasi pemeliharaan kebersihan dan keamanan RPTRA.
 - 5) Menerima dan menindaklanjuti permohonan, usul, masukan dan/atau laporan dari Pengelola RPTRA.
 - 6) Melaksanakan kegiatan pelayanan RPTRA melalui Pengelola RPTRA.
 - 7) Melakukan pembinaan terhadap Pengelola RPTRA.
 - 8) Memberikan bantuan langsung terhadap pelaksanaan kegiatan pelayanan RPTRA oleh Pengelola RPTRA.
 - 9) Melaporkan permasalahan pengelolaan RPTRA yang tidak bisa dilaksanakan dan/atau bukan kewenangan kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi dengan tembusan kepada Camat.
 - 10) Memutuskan dan memberikan alternatif penyelesaian permasalahan kegiatan pelayanan RPTRA sesuai dengan kewenangan.
 - 11) Membuat dan menyampaikan laporan pengelolaan RPTRA kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi dengan tembusan kepada Camat.
- d. Pengelola RPTRA mempunyai tugas:
- 1) Menyusun rencana kegiatan dan anggaran RPTRA untuk diajukan kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
 - 2) Melaksanakan kegiatan pelayanan RPTRA.
 - 3) Membuka dan menutup fasilitas RPTRA.

- 4) Memonitor pemanfaatan prasarana dan sarana RPTRA.
- 5) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pelayanan RPTRA.
- 6) Menjaga prasarana dan sarana RPTRA.
- 7) Memfasilitasi pelatihan, penyuluhan, sosialisasi dan pendampingan.
- 8) Memberikan komunikasi, informasi dan edukasi kepada pemanfaat dan pengunjung RPTRA.
- 9) Memulai dan mengakhiri kegiatan sehari hari di RPTRA berdasarkan shift.
- 10) Melaporkan kerusakan prasarana dan sarana RPTRA kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
- 11) Melaporkan pelaksanaan kegiatan pelayanan harian RPTRA kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.
- 12) Melaporkan permasalahan kegiatan pelayanan RPTRA kepada Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan.

4.1.3.2 Fungsi RPTRA

- 1) Pusat kegiatan masyarakat, yaitu sebagai pusat kegiatan ekonomi dan sosial.
- 2) Penyediaan sarana pelayanan dan kegiatan terpadu dari bayi sampai lansia atau sebagai pusat konsultasi dan informasi keluarga.
- 3) Penyediaan fasilitas terpadu anak di luar sekolah termasuk disabilitas sebagai tempat bermain anak dan taman publik.
- 4) Ruang terbuka hijau dan penyerapan air tanah atau sebagai konservasi air.
- 5) Sebagai kawasan evakuasi bencana.
- 6) Pengembangan pengetahuan dan keterampilan Kader PKK

4.1.4 Struktur Organisasi RPTRA

A. Pengurus RPTRA Tingkat Provinsi DKI Jakarta

- 1) Tim Pembina

- a. Sekretaris Daerah
 - b. Asisten Kesejahteraan Rakyat
 - c. Ketua Tim Penggerak PKK Provinsi
- 2) Tim Pelaksana
- a. Ketua: Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan
 - b. Wakil Ketua: Kepala Biro Kesejahteraan Sosial
 - c. Sekretaris:
 - Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan
 - Perlindungan Anak BPMPKB
 - d. Anggota:
 - Inspektur
 - Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 - Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
 - Kepala Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah
 - Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
 - Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah
 - Kepala Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - Kepala Dinas Pertamanan dan Pemakaman
 - Kepala Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintahan Daerah
 - Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan
 - Kepala Dinas Kesehatan
 - Kepala Dinas Pendidikan
 - Kepala Dinas Perindustrian dan Energi
 - Kepala Dinas Komunikasi Informatika dan Kehumasan
 - Kepala Dinas Kelautan, Pertanian dan Ketahanan Pangan
 - Kepala Dinas Kebersihan

- Kepala Dinas Bina Marga
- Kepala Dinas Tata Air
- Kepala Dinas Olahraga dan Pemuda
- Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
- Kepala Dinas Sosial
- Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah serta Perdagangan
- Kepala Dinas Perhubungan dan Transportasi
- Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
- Unsur Dunia Usaha
- Unsur Masyarakat/Perguruan Tinggi

B. Pengurus RPTRA Tingkat Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi

- 1) Ketua: Walikota/Bupati
- 2) Wakil Ketua: Sekretaris Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi
- 3) Sekretaris: Kepala Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Administrasi/Kabupaten Administrasi
- 4) Anggota:
 - Kepala Kantor Keluarga Berencana Kota/Kabupaten Administrasi
 - Kepala Kantor Perencanaan Kota/Kabupaten Administrasi
 - Kepala Kantor Pengelolaan Aset Daerah Kota/Kabupaten Administrasi
 - Kepala Pelaksana Kantor Penanggulangan Bencana Kota/Kabupaten Administrasi
 - Kepala Suku Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota/Kabupaten Administrasi

- Kepala Suku Dinas Kesehatan Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Perindustrian dan Energi Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Kominfo Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Kelautan, Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Kebersihan Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Bina Marga Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Tata Air Kota/Kabupaten Administrasi
- Kepala Suku Dinas Olahraga dan Pemuda Kota Administrasi
- Para Camat
- Ketua Tim Penggerak PKK Kota/Kabupaten Administrasi
- Wakil Ketua I Tim Penggerak PKK Kota/Kabupaten Administrasi
- Wakil Ketua II Tim Penggerak PKK Kota/Kabupaten Administrasi

C. Pengurus RPTRA Tingkat Kelurahan

- 1) Ketua: Lurah
- 2) Ketua Harian: Sekretaris Kelurahan
- 3) Wakil Ketua Harian: Kepala Seksi Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat

- 4) Sekretaris: Penyuluh KB
- 5) Anggota:
 - Kepala Seksi Prasarana, Sarana, Kebersihan dan Lingkungan Hidup
 - Tim Penggerak PKK Kelurahan
 - Unsur Masyarakat

D. Pengelola RPTRA (PKK dan Umum): Terdiri dari 6 Orang Pengelola

- 1) Koordinator merangkap anggota
- 2) Sekretaris merangkap anggota
- 3) Bendahara merangkap anggota
- 4) Urusan Kehumasan merangkap anggota
- 5) Urusan Sarana/Prasarana merangkap anggota
- 6) Urusan Ekonomi Kreatif merangkap anggota

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan pembahasan dan analisis berdasarkan data dan fakta yang ada di lapangan, serta teori yang digunakan. Berdasarkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif dan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan ini merupakan hasil wawancara dengan informan dan dilengkapi dengan hasil observasi langsung.

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

Pada saat ini tidak sedikit ibu rumah tangga yang memilih untuk bekerja dan menimbulkan *work-family conflict*. Konflik tersebut akan timbul ketika ibu rumah tangga yang sudah memilih untuk bekerja tidak dapat menjalankan kedua perannya dengan baik, yaitu sebagai

ibu sekaligus istri ketika ada di rumah dan sebagai pekerja ketika ada di tempat kerja profesional. Adanya hal yang bertentangan antara kedua peran tersebut, akan menimbulkan rasa tekanan dari salah satu peran pada ibu rumah tangga yang bekerja. Menurut Kahn dalam Greenhaus & Beutell (1985), mengatakan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antara peran yang mana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Sedangkan menurut Frone, dkk (1992) *work-family conflict* terjadi karena ada konflik yang mana di satu sisi seorang pekerja harus melakukan pekerjaannya di tempat bekerja dan di sisi lain juga harus memperhatikan keluarganya secara utuh dengan menjalankan tugas atau fungsinya sebagai anggota keluarga, sehingga hal ini akan menyulitkan untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh para informan, sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Informan 1. Beliau menyatakan bahwa:

“Pada dasarnya setiap rumah tangga pasti ada yang namanya konflik dan permasalahan yang dialami, begitupun ketika ibu rumah tangga yang bekerja maupun tidak bekerja. Ketika ibu rumah tangga memutuskan untuk bekerja yang mana waktu dan pikirannya akan terkuras karena adanya tambahan peran dan tanggung jawab yang perlu dijalankan. Saya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki 2 anak ditambah harus bekerja yang dituntut harus bisa melakukan segala hal. Jadinya permasalahan yang timbul pun pasti ada dan bisa dibilang jadi bertambah.” (Informan 1, Ibu SF sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB).

Serupa dengan pernyataan yang diberikan oleh Informan 2 mengenai *work-family conflict* yang dirasakan dan dialami ibu rumah tangga yang bekerja. Beliau mengatakan sebagai berikut:

“Ketika kita membahas tentang konflik dan hambatan dalam peran rumah tangga, bisa dipastikan semua rumah tangga pasti pernah mengalami konflik dari mulai yang kecil, sedang, hingga konflik besar ya. Tapi dibalik adanya konflik pada rumah tangga pasti ada sebab dan akibatnya. Salah satu *work-family conflict* yang pernah saya alami dapat dibilang penyebabnya ketika awal saya bekerja.

Saya sebagai ibu rumah tangga yang bekerja merasa kewalahan karena harus menjalankan dua peran dengan seimbang, yang sebelumnya belum pernah saya lakukan.” (Informan 2, Ibu SN sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 10.00 WIB).

Serupa dengan hasil wawancara yang diperoleh dari Informan 3 yang mengatakan sebagai berikut:

“Saya sebagai ibu rumah tangga yang bekerja pasti ada saja yang namanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Ditambah saya dan suami sama-sama bekerja dan kami memiliki 3 anak, yang mana anak terakhir kami bisa dibilang anak istimewa yang seharusnya membutuhkan pendampingan dan perhatian lebih. Dikarenakan saya dan suami sama-sama bekerja, sehingga tidak jarang kami ribut karena sama-sama sudah lelah.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Informan 4 yang mengatakan sebagai berikut:

“Namanya keluarga pasti ada saja ya kendala dan konflik yang dialaminya. Saya punya anak sudah pada nikah semua, jadi saya tinggal hanya berdua sama suami. Tetapi suami tidak bekerja dan mau tidak mau saya harus bekerja. Awalnya saya merasa keberatan dan cukup sering kami meributkan hal tersebut” (Informan 4, Ibu KR sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 14.00 WIB).

Kemudian hal serupa dikemukakan dari hasil wawancara dengan Informan 5 yang mengatakan sebagai berikut:

“Saya sebagai ibu rumah tangga yang bekerja secara profesional kurang lebih sudah 11 tahunan, dan 5 tahun terakhir sampai saat ini di RPTRA. Sepertinya tidak mungkin ya kalo semuanya mulus-mulus saja tanpa ada konflik, dengan adanya dua tuntutan dari pekerjaan dan keluarga. (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

Dalam mengumpulkan data, peneliti juga melakukan observasi. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa tiap harinya ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA tanpa disadari mereka harus melakukan berbagai tuntutan yang

diberikan dari atasan, sehingga hal ini dapat menyebabkan timbulnya *work-family conflict* karena selain ada tuntutan dari pekerjaan mereka juga mendapatkan tuntutan dari keluarga di rumah. Selain itu jam kerja yang sudah ditetapkan jika di RPTRA Asthabrata sendiri terdapat 2 *shift* yang ada jadwalnya masing-masing, namun hal ini tidak bisa dihindari sama mereka ketika ada hari yang mengharuskan mereka pulang terlambat untuk melakukan tambahan pekerjaan. Hal ini menjadi salah satu masalah bagi orang rumah mereka karena ibu atau istrinya yang pulang terlambat. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, *work-family conflict* yang terjadi pada ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola di RPTRA Asthabrata mereka mengalami *work-family conflict* dengan berbagai penyebab yang terjadi pada setiap individu bahwa mereka memiliki permasalahan yang berbeda-beda.

Berdasarkan teknik triangulasi dengan melihat hasil wawancara, observasi, serta teori Kahn dalam Greenhaus & Beutell (1985), dan Frone, dkk (1992), dapat disimpulkan bahwa, *work-family conflict* yang terjadi pada ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta timbul karena adanya peran ganda yang harus mereka lakukan serta tuntutan-tuntutan dalam keluarga dan pekerjaan yang harus dikerjakan secara tepat.

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

Greenhaus dan Beutell (1985), menggambarkan bahwa terdapat 3 (tiga) macam konflik yang berkaitan dengan kebingungan peran ganda seorang wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai wanita karir di pekerjaan, seperti *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan regangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Khususnya pada penelitian ini, yaitu pengelola Ruang Publik Terpadu Ramah

Anak (RPTRA) Asthabrata yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus memilih untuk bekerja dan menjalankan peran ganda pada kehidupan sehari-harinya.

4.2.2.1 *Time Based Conflict* (Konflik Berdasarkan Waktu)

Konflik berdasarkan waktu terjadi ketika waktu yang diminta di tempat kerja tidak sesuai dengan waktu yang diperlukan untuk tanggung jawab keluarga. Pada saat ini lebih banyak perempuan yang bergabung dengan pekerjaan formal, dimana laki-laki dan perempuan sekarang berkontribusi dalam mendapatkan gaji. Pasangan suami istri yang bekerja keduanya dituntut untuk menghabiskan lebih banyak waktu mereka di tempat kerja.

Sebagaimana dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Informan 2, beliau menyatakan bahwa:

“Saya merasa waktu menjadi salah satu peran utama dalam konflik peran ganda yang saya jalankan ini. Hal ini terjadi karena sering kali di tempat bekerja saya dibutuhkan untuk kegiatan besar yang tidak bisa digantikan, sedangkan pihak lain yaitu anak juga sedang ada pertemuan orang tua yang tidak bisa diwakilkan. Orang tua memang ada 2 orang ya, tapi si Bapak juga sedang bekerja dan tidak bisa izin.” (Informan 2, Ibu SN sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 10.00 WIB).

Kemudian Informan 2 juga menambahkan terkait kondisinya saat mengalami konflik, yaitu:

“..... tentunya hal ini membuat saya dilema. Kalau disaat saya tidak bisa hadir pada kegiatan anak yang mengharuskan orang tua untuk datang, saya kepikiran dan takut anak berpikir yang tidak baik tentang orang tua nya.” (Informan 2, Ibu SN sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 10.00 WIB).

Serupa dengan hasil wawancara yang diperoleh dari Informan 3 yang mengatakan sebagai berikut:

“Sebenarnya saya tidak mau menganggap kalau salah satu anak saya itu berbeda, dan tidak merasa jadi penyebab juga sebenarnya. Anak saya yang terakhir usianya sudah 9 (sembilan) tahun, tapi sampai saat ini masih belum bisa berjalan. Maka dari itu anak terakhir saya sebenarnya perlu ditemani setiap saat karena dia cukup kesulitan untuk melakukan segala aktivitasnya. Sedangkan saya dan suami sama-sama bekerja dan kedua kakaknya sekolah.”

(Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Lalu Informan 3 juga menambahkan terkait kondisinya saat mengalami hal tersebut, yaitu:

“..... sudah pasti bingung ya, karena ketika jadwal kerja saya dan suami lagi bentrok, saya harus mengorbankan salah satu dari yang ada di rumah untuk bisa tetap mengawasi anak terakhir saya. Tetapi disisi lain ketika saya minta salah satu kakaknya untuk tidak sekolah, saya juga merasa bersalah dan takut salah satu kakaknya jadi ada pelajaran yang tertinggal materinya. Jadinya semuanya terasa serba salah aja gitu.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Selanjutnya Informan 5 juga menyampaikan hal yang serupa tentang konflik yang dialami, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya yang namanya keluarga itu perlu berkumpul bersama seluruh anggota keluarga, sekedar makan malam untuk bercerita tentang kegiatan hari itu yang sudah dijalani masing-masing. Dan menurut saya kegiatan itu seharusnya dilakukan minimal sekali dalam satu hari. Namun, di keluarga saya jarang bahkan bisa dihitung pakai jari dalam sebulan, karena masing-masing memiliki kegiatan pada siang hari. Suami saya bekerja sebagai satpam kompleks yang tidak ada hari libur atau bisa dibilang masuk setiap hari.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

Kemudian Informan 5 juga menambahkan tentang kondisinya ketika mengalami tersebut, yaitu:

“..... sudah pasti jadi kurang waktu untuk sekedar saling ngobrol, bahkan terkadang saya tidak melakukan kewajiban saya sebagai istri kepada suami. Terlebih anak saya ada 3 tapi yang 2 tidak ada di rumah. Anak pertama kuliah di Yogyakarta dan anak kedua mondok di pesantren, jadinya di rumah hanya ada saya, suami dan anak terakhir. Jadinya semakin kurang kualitas waktu yang kita punya, walaupun sekalinya ada waktu untuk ngumpul bersama itupun hanya sebentar.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

4.2.2.2 Strain Based Conflict (Konflik Berdasarkan Regangan)

Konflik lain yang juga dialami pada ibu rumah tangga yang bekerja ini mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan

emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Ketegangan peran yang dialami tersebut bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional dan sakit kepala.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Informan 5. Beliau menyatakan bahwa:

“Selain masalah waktu yang tadi saya katakan, jadi ada beberapa momen yang terlewat gitu aja. Terkadang saya pulang kerja semuanya sudah capek, jadi kalau sampai rumah maunya tinggal tiduran atau santai-santai aja. Tapi kadang anak saya minta di temani untuk ngerjain PR (pekerjaan rumah) sekolahnya. Ditambah lagi kalau anak saya ditanya tentang pelajaran tapi dia tidak bisa jawab, saya jadi kesal dan bikin pusing saya sendiri gitu.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

Kemudian Informan 5 juga menambahkan terkait kondisi *strain-based conflict* yang dialaminya, yaitu:

“..... hmm mungkin jadi kurang *quality time* kali ya, karena memang punya kehidupan masing-masing. Sekalinya ketemu ya sama-sama sudah pada capek semua, jadi ada yang dibawa emosi, ada yang males-malesan karena udah maunya istirahat aja di kamar. Ditambah lagi anak saya yang ada di rumah juga sudah SMP, jadinya ada beberapa kegiatan juga di sekolahnya.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

4.2.2.3 Behavior Based Conflict (Konflik Berdasarkan Perilaku)

Konflik yang berdasarkan perilaku ini terjadi ketika muncul harapan yang berbeda dari salah satu peran yang dijalani oleh ibu rumah tangga yang bekerja. Ketidaksesuaian perilaku pekerja ketika bekerja dan ketika di rumah yang disebabkan perbedaan aturan perilaku. Beberapa wanita karir di RPTRA Asthabrata yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga di rumahnya terkadang sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Informan 1 mengenai *behavior-based conflict* yang dialaminya, yaitu:

“Saya bekerja sebagai pengelola RPTRA sudah cukup lama, kadang banyak juga pekerjaan yang tidak bisa saya tinggal dan harus mengorbankan waktu untuk keluarga. Saya merasa ketika di tempat kerja harus bisa menjadi pribadi yang tegas dan saya juga dituntut untuk bisa melakukan segala hal di RPTRA. Menurut saya banyaknya tuntutan itu membuat saya harus bisa mengontrol sikap dan perilaku ketika saya sudah berada di rumah.” (Informan 1, Ibu SF sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB).

Kemudian Informan 1 juga menambahkan terkait kondisi yang dialami, yaitu:

“Adanya perbedaan perilaku yang saya jalani saya ngerasa kondisinya tidak mudah. Saya jadi lebih mudah emosi kalau di tempat kerja lagi banyak kerjaan, dan ketika sampai di rumah masih banyak yang harus dikerjain itu luar biasa ya. Ditambah lagi anak saya yang satu masih belum cukup dewasa untuk ngerti ibunya kerja. Kadang saya lagi di tempat kerja di telponin terus nanya sesuatu yang sebenarnya dia bisa cari sendiri.” (Informan 1, Ibu SF sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB).

Hal serupa juga didukung dengan pernyataan yang diberikan oleh Informan 3, beliau mengatakan bahwa:

“Seperti yang sebelumnya saya bilang tadi, saya memiliki 1 anak yang disabilitas (belum bisa jalan). Sehingga saya merasa butuh kesabaran lebih untuk mengurus semuanya. Ditambah lagi anak saya yang itu belum sekolah karena saya masih bingung mau di sekolahkan di sekolah umum atau sekolah khusus. Banyak yang bilang untuk di sekolahkan di sekolah umum saja karena bukan disabilitas yang gimana-gimana. Tapi disisi lain saya juga khawatir kalau nanti jadi bahan ejekan dan takut anaknya jadi minder karena ngeliat teman-temannya normal semua.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Lalu Informan 3 juga menambahkan terkait kondisi *behavior-based conflict* yang dialami, yaitu:

“..... secara kondisi saya jadi bingung, terus kadang jadi stres sendiri. Kadang juga di tempat kerja namanya kita kerja di RPTRA ya, berhubungan dengan masyarakat dan ada aja acara kegiatannya. Banyak yang harus diurus dan di sini (di tempat kerja) juga dituntut harus bisa semua. Tapi kalau saya di rumah tetap harus jadi ibu yang dibutuhkan anak-anak. Disisi lain saya juga sebagai ibu merasa tidak seterusnya jadi ibu seperti yang mereka mau.”

(Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Kemudian Informan 4 menambahkan *work-family conflict* yang dialaminya dan beliau merasa permasalahan utamanya berbeda dengan rekan-rekan kerja yang lain, beliau mengatakan sebagai berikut:

“Mungkin saya akan beda seperti teman-teman yang lain, yang masalah utamanya bisa dibilang anak. Kalau saya di suami, karena dia tidak bekerja, ya walaupun anak kami sudah pada besar dan sudah bisa mencari rezeki sendiri. Tapi saya tidak mau malah jadi beban untuk anak-anak karena orang tuanya yang tidak bekerja. Jadinya saya memutuskan bekerja ya untuk pegangan sehari-hari dan kalau ada lebih bisa jajanin cucu.” (Informan 4, Ibu KR sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 14.00 WIB).

Kemudian Informan 4 juga mengatakan terkait kondisi konflik yang dialaminya, yaitu:

“..... sejujurnya saya biasa saja tidak yang gimana-gimana, tapi kadang sesekali kalau pulang kerja kondisi lagi capek dan melihat suami yang diam saja di rumah bawaannya mau marah gitu. Jadi yang sebenarnya tidak ada masalah apa-apa dan harusnya ketika saya sampai di rumah kan harusnya berperilaku seperti istri pada umumnya, namun dengan adanya tuntutan sebagai pekerja dan istri yang melihat suaminya tidak bekerja semuanya langsung berubah.” (Informan 4, Ibu KR sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 14.00 WIB).

Disisi lain terdapat pandangan keluarga mengenai peran ganda yang dijalankan oleh ibu rumah tangga yang juga bekerja sebagai pengelola RPTRA. Seperti yang dikatakan oleh Bailon dan Maglaya (1978) mengenai karakteristik keluarga, yaitu terdiri dari dua atau lebih individu yang terikat oleh hubungan darah, perkawinan atau adopsi, kemudian memiliki ikatan yang diakui secara hukum yang biasanya hidup bersama serta saling berinteraksi satu sama lain. Dalam keluarga juga memiliki tujuan yang diciptakan dan dipertahankan secara bersama-sama. Oleh karena itu ketika *work-family conflict* datang di kehidupan sebuah keluarga, maka anggota keluarga menjadi salah satu peran yang merasakan hal serupa. Seperti yang dikatakan

oleh salah satu informan pendukung dalam hasil wawancara, sebagai berikut:

“Sebenarnya mama kerja sudah lama dan saya tidak begitu keberatan dengan keputusan mama untuk bekerja. Tapi mungkin harusnya mama bisa lebih bagi waktu aja sih agar tidak kecapean kalau di rumah dan tetap bisa kumpul untuk sekedar nonton tv bareng-bareng.” (Informan 6, Saudari NM sebagai anak pertama dari Ibu SF, pada 29 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Dalam mengumpulkan data, peneliti juga melakukan observasi. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa jenis atau tipe-tipe yang berkaitan dengan dimensi *Work-Family Conflict*, penelitian ini menemukan yang dihadapi oleh wanita yang menjalani peran ganda sebagai pengelola di RPTRA dan juga sebagai ibu rumah tangga. Konflik keluarga dapat berasal dari *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan regangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Berdasarkan ketiga dimensi yang ada, pengelola RPTRA yang menjalankan peran ganda lebih dominan ke konflik yang berdasarkan waktu dan perilaku. Dari ketiga dimensi tersebut, ada Ibu SN, Ibu SW dan Ibu KT yang pernah mengalami *time base conflict* (konflik berdasarkan waktu). Selanjutnya untuk *strain based conflict* (konflik berdasarkan regangan) hanya Ibu KT. Kemudian pada *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku) ada Ibu SF, Ibu SW dan Ibu KR yang pernah mengalaminya.

Berdasarkan teknik triangulasi dengan melihat hasil wawancara, observasi, serta teori Greenhaus dan Beutell (1985) mengenai tiga macam konflik yang berkaitan dengan kebingungan peran ganda seorang wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai wanita karir di pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa, tipe-tipe *work-family conflict* yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta berbeda satu

dengan yang lain. Hal ini dikarenakan setiap rumah tangga pasti akan berbeda juga permasalahan yang dihadapinya.

4.2.3 Dampak *Work-Family Conflict* pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja Di RPTRA Asthabrata

Work-Family Conflict yang terjadi pada individu yang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja bukan hal yang mudah. Konflik tersebut akan memberikan dampak bagi individu di dalam hidupnya. Andreson (2002) menyebutkan konsekuensi dari *work-family conflict*, yaitu tekanan psikologis, kesehatan yang buruk, penurunan pernikahan atau kepuasan kerja, penurunan kinerja dan niat untuk meninggalkan profesi seseorang. Seperti yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Informan 1, beliau mengatakan bahwa:

“Lumayan berpengaruh, apalagi kalau lagi emosi dan capek banget. Sudah pasti semua yang dikerjain jadi tidak konsentrasi dan pikirannya jadi bercabang kemana-mana. Ditambah lagi saya masih harus menyiapkan semua kebutuhan anak saya yang satu, jadinya tambah agak ribet.” (Informan 1, Ibu SF sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB).

Hasil wawancara tersebut didukung dengan pernyataan yang diberikan oleh Informan 2 dan Informan 3, yaitu:

“Sudah pasti berdampak ya, karena tidak jarang anak merasa kecewa akibat diabaikan dan dianggap tidak lebih penting dari pekerjaan orang tuanya. Ketika anak merasa lagi kecewa, kita jadi diem-dieman satu sama lain dan itu tidak enak ya rasanya. Selain itu di pekerjaan pun jadinya cukup kepikiran.” (Informan 2, Ibu SN sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 10.00 WIB).

“Cukup berdampak ya, kalau disaat anak terakhir tidak ada yang jaga timbul rasa cemas dan galau, rasanya mau pulang aja ke rumah. Tapi kan kita kerja juga tidak bisa kaya gitu ya, jatuhnya tidak profesional. Ya paling kalau lagi cemas gitu jadi agak kurang fokus aja di tempat kerja, karena pikirannya terbagi antara rumah dan pekerjaan.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Sebagaimana dengan hasil wawancara yang diperoleh dari Informan 3 mengenai dampak *work-family conflict* yang dapat mempengaruhi tingkat stres, yaitu:

“..... pernah juga sekali duakali anak yang 2 kena marah sama saya, karena saat itu kondisinya lagi tidak bagus. Jadinya ketika di rumah kadang agak stres aja kalau masih banyak yang harus diurus.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Selain itu, dampak dari *work-family conflict* juga dapat berpengaruh terhadap penurunan pernikahan pada pengelola RPTRA, sebagaimana yang disampaikan oleh Informan 4 dan Informan 5, yaitu:

“Bisa dibilang lumayan mempengaruhi sih, karena saya pulang kerja cukup capek tapi disini lain suami saya sebenarnya tidak menjalankan sosok sebagai suami yang mencari nafkah, jadinya saya suka males kalau dia (suami) lagi minta sesuatu yang harus saya lakukan.” (Informan 4, Ibu KR sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 14.00 WIB).

“Kadang jadi kepikiran buat saya nya juga, apa saya sudah betul belum ya jadi seorang istri dan ibu. Karena kalau sudah terlalu capek ya paling dampaknya ke suami sih, saya jadi jarang melayani suami secara biologis.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

Kemudian Informan 5 juga menyatakan bahwa terbatasnya waktu satu sama lain menjadi salah satu dampak *work-family conflict*. Sebagaimana yang disampaikan oleh beliau, yaitu:

“..... saya jadi ngerasa kurang deket aja sih satu sama lain waktu itu. Ada beberapa hal yang kita tidak tahu, jadi harus ditanya-tanya terutama kehidupan anak yang ada di rumah maupun 2 anak yang tidak ada di rumah.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

Dalam mengumpulkan data, peneliti juga melakukan observasi. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh pengelola RPTRA Asthabrata dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan karena kurang fokus saat memberikan layanan, hal ini terjadi akibat pikiran yang sudah butuh istirahat dan bercabang memikirkan keluarganya tetapi masih

harus memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkunjung ke RPTRA. Selain itu, dampak WFC juga mengakibatkan pengelola memiliki perasaan sedikit kesal terhadap masyarakat khususnya anak-anak yang berkunjung jika sulit untuk memahami aturan atau semacam regulasi yang ada di RPTRA Asthabrata DKI Jakarta, sehingga para pengelola butuh tenaga ekstra untuk menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan teknik triangulasi dengan melihat hasil wawancara, observasi, serta teori Andreson (2002) mengenai konsekuensi dari *work-family conflict*, dapat disimpulkan bahwa dampak *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta berpengaruh terhadap kondisi emosional yang dapat menurunkan tingkat produktivitas dan pelayanan, selain itu hal ini juga berpengaruh pada tekanan psikologis, kesehatan yang buruk, penurunan pernikahan atau kepuasan kerja, penurunan kinerja dan niat untuk meninggalkan profesi seseorang.

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

Hasil dari penelitian ini diketahui bagaimana upaya ibu rumah tangga yang bekerja atau memiliki peran ganda dalam mengatasi *work-family conflict*. Sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga mereka memiliki cara tersendiri untuk mengatasi adanya konflik pada keluarga maupun pekerjaan yang nantinya dapat mempengaruhi satu sama lain. Upaya yang dilakukan oleh mereka yaitu dapat dilihat dari teori Folkman, *et.al* (1986) tentang *coping* yang terbagi menjadi 2 aspek, yaitu *problem focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan), dan *emotion focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada emosi). Selain itu terdapat upaya mengatasi WFC menurut Macan, *dkk* (2000) yang terkait dengan manajemen waktu. Pada manajemen waktu ini terbagi menjadi 4 aspek, yaitu menetapkan

tujuan dan prioritas, teknik atau mekanika manajemen waktu atau perencanaan penjadwalan, kontrol terhadap waktu, dan preferensi untuk terorganisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan mereka memiliki cara dengan mengatur waktu, membangun komunikasi, mengajukan izin dan adanya dukungan sosial dari keluarga serta kerabat terdekat.

4.2.4.1 *Problem Focused Coping* (Mengatasi Masalah Dengan Fokus pada Permasalahan)

Suatu proses atau cara untuk mengatasi adanya tekanan dan dampak dari WFC salah satunya adalah *problem focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan). Maksud dari *problem focused coping* sendiri merupakan suatu proses pengambilan langkah aktif untuk menghilangkan dan mengurangi segala dampak yang terjadi. Dalam hal ini pengelola RPTRA akan membatasi segala aktifitas dirinya yang tidak berhubungan dengan konflik, maka ia akan melakukan hal-hal yang harus dilakukan terkait dengan pemecahan masalah mereka.

a. Membangun Komunikasi

Seperti halnya Ibu SF yang memiliki 2 anak yang mana anak kedua Ibu SF masih belum cukup dewasa, sehingga semuanya masih harus dibantu dan dikerjakan oleh dirinya. Sementara Ibu SF tidak dapat mengerjakan semuanya secara terus menerus, maka Ibu SF selalu menjalin komunikasi melalui grup *whatsapp* keluarga untuk memastikan kondisi anak dan keluarganya. Selain menjalin komunikasi melalui *whatsapp*, Ibu SF juga berusaha menjalin komunikasi secara langsung dengan harapan saling memahami kondisi dirinya yang juga bekerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Informan 1 mengenai *problem focused coping* yang beliau lakukan ialah membangun komunikasi, sebagai berikut:

“Ngobrol paling ke anak kedua saya kalau saya kerja dan dia juga sudah mulai beranjak dewasa. Jadi saya kasih tau pelan-pelan agar

dia mulai terbiasa untuk melakukan segala sesuatunya sendiri dan minta tolong seperlunya kalau memang sudah tidak bisa dilakukan sendiri.” (Informan 1, Ibu SF sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB).

Hasil wawancara tersebut didukung dengan pernyataan yang dibenarkan oleh anak pertama Ibu SF, yang menyebutkan kalau dirinya kerap dihubungi oleh Ibu SF jika adiknya minta tolong sesuatu ke Ibunya, akan tetapi beliau lagi di tempat kerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh Informan 6, yaitu:

“Kadang adik saya juga tidak tahu waktu dan kondisi sih, padahal dia sudah tau mama lagi kerja tapi tetap mama yang dihubungi untuk melakukan yang dia tidak bisa lakukan. Jadinya mama suka ngabarin ke saya untuk bantu adik, namun disisi lain saya juga kondisi sekarang sudah bekerja dan tidak bisa bantu adik terus kalau saya lagi bekerja.” (Informan 6, Saudari NM sebagai anak pertama dari Ibu SF, pada 29 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Serupa dengan Ibu SN yang juga melakukan cara yang sama, yaitu beliau beranggapan kalau membangun komunikasi itu sangat penting, dan dilakukan ke semua orang terdekatnya termasuk ke wali kelas anak-anaknya. Ketika di sekolah anak sedang ada pertemuan antar orang tua dengan wali kelas, Ibu SN kerap tidak hadir karena urusan pekerjaan yang membuat dirinya harus bicara ke wali kelas dengan harapan tetap dapat info walaupun tidak hadir pertemuan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Informan 2 mengenai membangun komunikasi yang beliau katakan, yaitu:

“Kalau lagi ada pertemuan orang tua gitu, anak maunya saya yang datang (bukan bapaknya). Tapi kalau kondisi saya lagi ada urusan, saya harus whatsapp atau telpon gurunya untuk minta pengertian dan keringanannya agar saya tetap tahu apa yang dibahas di pertemuan itu.” (Informan 2, Ibu SN sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 10.00 WIB).

Kemudian hal ini juga dilakukan oleh Ibu KT, cara yang dilakukan beliau juga berusaha menjalin dan menjaga komunikasi dengan keluarganya terutama anak-anaknya yang tidak ada di rumah. Untuk

perihal anaknya yang ada di rumah Ibu KT sampai sekarang masih terus bergantian dengan suaminya untuk antar jemput anaknya. Sehingga Ibu KT terus berkomunikasi dengan suaminya perihal jadwal kerja mereka, agar segala kebutuhan anaknya yang di rumah tetap jadi prioritas utama mereka. Beliau mengatakan sebagai berikut:

“Saya sama suami masih sama-sama terus belajar untuk tetap komunikasi dalam keadaan apapun, terutama urusan anak itu udah nomor satu. Jadi kalau saya lagi masuk pagi, saya yang antar anak berangkat sekolah dan nanti pas pulang bapaknya yang jemput, begitupun sebaliknya. Tapi kalau sama-sama lagi masuk pagi atau siang, kami bicara aja untuk gantian siapa yang mau bolak-balik ke tempat kerja dan ke sekolah anak.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

b. Dukungan Sosial dari Keluarga

Cara lain yang dilakukan oleh Ibu SW dan Ibu KR sebagai pengelola RPTRA untuk mengatasi konflik dari keluarga adalah dengan dukungan sosial dari keluarga untuk mendapatkan bantuan. Bantuan sosial ini didapatkan dari orang-orang sekitar mereka seperti suami dan anak-anaknya. Seperti halnya Ibu SW yang memilih meminta bantuan pada kedua anaknya untuk membantu menjaga anak terakhirnya ketika Ibu SW dan suami sedang bekerja. Anak-anak Ibu SW juga memiliki kegiatan lain, yaitu sekolah sehingga kedua anaknya tersebut bergantian untuk menjaga dan menemani adiknya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Informan 3, yaitu:

“Kalau saya sama suami lagi bentrok jadwalnya, saya minta tolong sama kakak-kakaknya untuk gantian jagain adiknya. Kadang juga salah satu kakak nya jadi bolos sekolah kalau sudah kepepet banget.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Hal yang sama juga dikatakan oleh Ibu KR yang mengatakan bahwa sebenarnya anak-anaknya sudah meminta Ibu KR tidak bekerja lagi, hal ini dikarenakan suami Ibu KR tidak bekerja sehingga anak-anaknya merasa kasihan kalau Ibu KR masih harus mencari nafkah.

Namun anak-anaknya selalu mendukung apa yang ia lakukan, selain itu anak-anaknya juga selalu membantu ketika Ibu KR sedang membutuhkan bantuan. Sebagaimana dengan hasil wawancara yang diperoleh dari Informan 4, yaitu:

“Kadang suami kayanya kasihan ya kalau liat saya pulang kerja sudah capek, jadi dia bantu memijatkan saya supaya saya lebih enakan. Anak-anak juga mereka baik banget, padahal mereka sudah punya keluarga kecil masing-masing.” (Informan 4, Ibu KR sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 14.00 WIB).

4.2.4.2 *Emotion Focused Coping* (Mengatasi Masalah Dengan Fokus pada Emosi)

Emotion focused coping yang dikemukakan oleh Folkman, *et.al* (1986), diperlukan sudut pandang yang positif dimana seseorang dapat menerima dan memandang situasi yang dialami sebagai suatu hal yang positif serta pekerja dapat mengambil manfaat atau belajar hal baru dari situasi yang dialami dengan cara mengatur emosi. Dalam hal ini para pengelola RPTRA Asthabrata melakukan hal-hal yang dapat mengupayakan WFC dengan fokus pada emosi yang dirasakan.

a. Mengalah

Seperti halnya Ibu SF yang sebelumnya mengatakan bahwa beliau memiliki satu anak yang masih bergantung dalam hal mengurus perintilan pada dirinya. Selain komunikasi yang dibangun oleh Ibu SF, beliau juga mengatakan harus terus memutar otak agar semuanya berjalan secara *balance* di saat yang sama jika beliau sedang dibutuhkan di pekerjaan maupun di keluarga. Sebagaimana yang dikatakan oleh Informan 1 dalam hasil wawancara mengenai *emotion focused coping* yang beliau lakukan ialah mengalah, sebagai berikut:

“..... kalau semuanya sudah mentok banget dan anak bungsu tetep mendesak paling saya ngalah jadinya izin pulang sebentar ke rumah pas jam istirahat untuk bantu anak terus balik lagi ke RPTRA.” (Informan 1, Ibu SF sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB).

Senada dengan Ibu SF, Ibu SW dengan keterbatasan kemampuan pada anak terakhirnya, kedua anaknya yang terkadang juga masih membutuhkan perhatian lebih dan ditambah suami yang sama-sama bekerja. Tidak jarang Ibu SW capek dengan pekerjaan lalu masih harus mengurus keluarganya, sehingga Ibu SW kerap emosi dan timbul rasa menyerah pada dirinya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Informan 3 mengenai *emotion focused coping*, yaitu:

“..... kadang kalau anak lagi pada ujian dan suami tidak bisa tukar jadwal, ya saya yang harus ngalah tukar jadwal sama teman-teman disini yang sekiranya bisa dan mau.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

b. Mendekatkan Diri dengan Tuhan

Cara lain yang dilakukan Ibu KR sebagai pengelola RPTRA untuk mengatasi konflik dari keluarga adalah dengan lebih mendekatkan dirinya pada Tuhan. Mendekatkan diri pada Tuhan ini dilakukan oleh Ibu KR seperti yang dikatakan bahwa suaminya yang tidak bekerja dan beliau harus tetap bertahan bekerja, walaupun rasa kesal yang kadang suka timbul kalau pulang kerja melihat suaminya yang hanya berbaring di rumah. Sebagaimana hasil wawancara yang diperoleh dari Informan 4, yaitu:

“..... emosi pasti ada ya, tapi kalau saya marah terus kayaknya tidak akan merubah keadaan yang ada saya dapat capeknya saja buang-buang energi kalah marah. Kalau udah mentok banget marahnya, saya paling langsung sholat karena merasa jadi lebih tenang aja dan lanjut main sama cucu supaya lupa kalau lagi marah.” (Informan 4, Ibu KR sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 14.00 WIB).

4.2.4.3 Manajemen Waktu

Berbeda dengan cara sebelumnya, pengelola RPTRA Asthabrata juga melakukan manajemen waktu dengan tujuan dapat mengupayakan *work-family conflict* yang dihadapinya. Menurut Macan, dkk (2000) manajemen waktu dapat dijelaskan sebagai

pengelolaan waktu di mana individu menentukan kebutuhan dan keinginan mereka terlebih dahulu, lalu menyusunnya berdasarkan urutan kepentingannya. Manajemen waktu yang efektif dapat dilakukan untuk mengatasi WFC bagi para ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata.

a. Menetapkan Tujuan dan Prioritas

Yakni apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan seseorang untuk diselesaikan dan bagaimana individu dapat menempatkan kebutuhan sesuai prioritas tugas yang diperlukan untuk mencapai sasaran. Seperti yang dikatakan oleh Ibu SN, beliau melihat mana yang lebih penting untuk didatangi ketika pekerjaan dan urusan anak atau keluarga sedang berbarengan. Sekiranya urusan sekolah anak sangat penting dan tidak bisa diwakilkan, sebisa mungkin beliau datang terlebih dahulu ke sekolah anaknya. Sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Informan 2, yaitu:

“..... tapi balik lagi kalau sudah penting banget dan anak sudah memohon untuk saya datang, jadinya saya datang terlebih dahulu. Namun sesekali di sini (RPTRA) kan juga suka ada acara penting yang mengharuskan saya hadir, jadi saya selesaikan di kerjaan dulu walau hanya sebentar dan lanjut ke tempat anak.” (Informan 2, Ibu SN sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 10.00 WIB).

b. Kontrol Terhadap Waktu

Yaitu berhubungan dengan perasaan dapat mengatur waktu dan pengontrolan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi penggunaan waktu. Dalam hal ini mengarah pada keyakinan atau pandangan individu bagaimana kemampuannya dalam mengendalikan waktu dan bagaimana individu menggunakan waktu yang ada. Seperti halnya Ibu SW yang mempunyai anak disabilitas merasa salah satu diantara beliau dan suami harus ada yang mengalah dengan mengatur jadwal kerja masing-masing. Jika kedua anaknya sedang sekolah dan anak terakhir tidak ada yang menjaga, solusi yang dilakukan Ibu SW adalah dengan mengajukan tukar jadwal yang kebetulan jadwal kerja di RPTRA itu

shifting. Ibu SW mengatakan kalau pekerjaan suami agak sulit jika ingin mengajukan tukar jadwal dengan rekan kerja yang lain. Sehingga Ibu SW yang harus mengajukan tukar jadwal ke rekan kerja yang bersedia di hari itu. Sebagaimana yang disampaikan oleh Informan 3 mengenai kontrol waktu yang dilakukan, yaitu:

“Paling saya kalau udah kepepet banget, minta tukeran aja sama teman yang disini dan alhamdulillah mereka mengerti. Tapi kan kita juga harus tahu diri karena mereka pasti ada kegiatan masing-masing juga. Jadinya kalau minta tukeran terus tidak enak gitu sama teman-teman.” (Informan 3, Ibu SW sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 24 Mei 2023, pukul 11.00 WIB).

Cara yang sama juga dilakukan oleh Ibu KT yang memilih untuk mengajukan tukar jadwal karena harus antar jemput anaknya. Ibu KT mengatakan kalau suaminya lagi kerja masuk siang atau sore otomatis pulang kerjanya pagi dan tidak keburu kalau suaminya yang antar anaknya ke sekolah, jadi harus Ibu KT yang mengantarnya. Akan tetapi hal tersebut tidak selalu mulus jalannya, terkadang jadwal mereka bentrok dan harus ada salah satu yang mengalah dan biasanya Ibu KT yang memilih untuk mengajukan tukar jadwal ke pengelola yang bersedia. Sebagaimana dengan hasil wawancara yang dikatakan oleh Informan 5, yaitu:

“Paling saya mentok-mentoknya minta tukar *shift* sama yang lain, tapi kalau tidak ada yang bisa tukaran jadwal ya saya izin ke pengelola yang masuk hari itu kalau saya kalau datang agak telat.” (Informan 5, Ibu KT sebagai Pengelola RPTRA Asthabrata, pada 26 Mei 2023, pukul 13.00 WIB).

Dalam mengumpulkan data, peneliti juga melakukan observasi. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa upaya ibu rumah tangga yang bekerja dalam mengatasi *work-family conflict* yang dialami dapat membantu dirinya dalam mengupayakan segala permasalahan yang timbul dalam kehidupannya.

Berdasarkan teknik triangulasi dengan melihat hasil wawancara, observasi, serta teori Folkman, *et.al* (1986) tentang *coping*, dan teori

Macan, dkk (2000) yang terkait dengan manajemen waktu, dapat disimpulkan bahwa upaya ibu rumah tangga yang bekerja di RPTRA Asthabrata DKI Jakarta ialah melalui beberapa upaya yang mereka lakukan. Upaya itu dapat berupa penanganan individual yang biasanya dilakukan sendiri dari individu pengelola RPTRA maupun penanganan dari dukungan sosial terdekat. Seperti *problem focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan), *emotion focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada emosi), dan manajemen waktu.