

BAB V

PEMBAHASAN

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan wanita yang memegang peran ganda sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta dan juga sebagai ibu rumah tangga serta teori *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985), dan Frone, dkk (1992), ditemukan konflik yang dihadapi oleh ibu rumah tangga yang bekerja. Tanpa menjalankan peran ganda, dalam rumah tangga pasti akan memiliki permasalahannya masing-masing mulai dari masalah ringan yang dapat diupayakan hingga ke masalah besar yang tidak dapat diatasi. Konflik pada sebuah keluarga sangat beragam, dapat berasal dari beban pengasuhan anak, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga, dan tanggungan orang tua. Ibu rumah tangga yang memutuskan untuk bekerja mereka sudah tahu bahwa akan ada *double job* yang harus dijalankan. Banyak faktor ketika mereka memilih untuk bekerja seperti halnya keadaan ekonomi yang tidak mencukupi apabila mereka tidak bekerja, khususnya pada penelitian ini pengelola RPTRA Asthabrata memutuskan bekerja karena faktor ekonomi.

Work-Family Conflict yang dialami oleh ibu bekerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran yang dijalankan antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya ataupun sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga

berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terkait dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), dan Frone, dkk (1992) yang mengatakan tentang *work-family conflict*. Ibu rumah tangga yang bekerja khususnya yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata mengalami *work-family conflict* yang dialami dengan berbagai faktor dan tuntutan peran yang harus dijalankan secara bersamaan, ditambah ketika ibu rumah tangga yang bekerja masih memiliki anak yang butuh perhatian dan pendampingan lebih.

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan wanita yang memegang peran ganda sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta dan juga sebagai ibu rumah tangga serta teori tipe-tipe *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985), ditemukan bahwa masing-masing ibu bekerja memiliki jenis permasalahan dan sumber permasalahan yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.1 Tipe-tipe *Work-Family Conflict*

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

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa tipe WFC yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola di RPTRA Asthabrata terdiri dari tiga macam konflik yang berbeda. Pada tabel tersebut terlihat bahwa konflik yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata lebih dominan pada *time based conflict* dan *behavior based conflict*.

Time based conflict (konflik berdasarkan waktu) merupakan konflik yang disebabkan karena waktu yang dimiliki tidak seimbang satu dengan yang lain. Pada konflik ini kerap dihadapi oleh ibu rumah tangga yang bekerja karena adanya tuntutan waktu pada salah satu peran yang harus dijalankan, dan tuntutan dari peran yang lain walaupun dirinya sedang menjalankan peran yang satunya. Berdasarkan yang disampaikan oleh ketiga narasumber, konflik terjadi karena peran ganda yang dijalankan secara bersamaan membuat mereka kebingungan dan kerap kehilangan kesempatan bersama keluarga karena pekerjaan yang mereka jalankan. Adanya pembagian waktu bagi ibu rumah tangga dalam sehari, yang mana harus ke tempat kerja dan mengurus keluarganya, dalam artian mereka berangkat

kerja ke RPTRA Asthabrata dengan segala tugas tanggung jawab yang harus dikerjakan, belum lagi ketika di RPTRA atau dari Kelurahan ada acara yang mengharuskan mereka datang. Ketika disaat yang bersamaan peran mereka dibutuhkan kedua pihak, sehingga mereka harus mengorbankan salah satu peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan prioritas mereka. Maka dari itu, dengan adanya hal yang dikorbankan oleh mereka, sebagai anggota keluarga yang melihat ibu atau istrinya tidak bersama, maka akan timbul rasa kecewa, sedih yang justru akan menjadi dampak bagi permasalahan baru yang lainnya.

Strain based conflict (konflik berdasarkan regangan) merupakan konflik yang disebabkan karena terdapat kondisi yang berbeda pada peran satu dengan peran yang lainnya. Khususnya pada penelitian ini merupakan ibu rumah tangga yang bekerja dan mengalami *strain based conflict*, hal ini dirasakan ketika di tempat bekerja sedang ada banyak pekerjaan dan sudah lelah karena seharian di luar rumah, kemudian berharap saat pulang ke rumah bisa langsung istirahat tanpa diganggu untuk melakukan kegiatan apapun. Berdasarkan yang disampaikan oleh satu-satunya informan yang mengalami *strain based conflict* terjadi ketika keinginannya saat pulang kerja untuk beristirahat tidak tercapai. Beliau sadar betul terhadap kodrat dan perannya sebagai ibu rumah tangga, sehingga tetap dijalankan walaupun kondisi tidak memungkinkan untuk menjalankan peran tersebut. Oleh karena itu tidak jarang beliau menjadi mudah emosi karena timbulnya perasaan stres. Namun hal ini justru menimbulkan konflik karena perannya dibutuhkan ketika berada di rumah tetapi tidak dijalankan sepenuhnya.

Behavior based conflict (konflik berdasarkan perilaku) merupakan konflik yang disebabkan karena adanya perbedaan bentuk tingkah laku yang harus dijalankan oleh seseorang pada peran yang satu dengan peran yang lainnya. Perbedaan tingkah laku yang dialami oleh individu akan menimbulkan rasa kesusahan dalam menjalankan peran lain, khususnya pada ibu rumah tangga yang bekerja. Ketika kondisi di rumah atau di tempat kerja sedang ada masalah, maka akan ada tingkah laku buruk yang timbul

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

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa tipe permasalahan yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola di RPTRA Asthabrata DKI Jakarta terdiri *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan regangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan wanita yang memegang peran ganda sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta dan juga sebagai ibu rumah tangga serta teori dampak dari *work-family conflict* pada ibu bekerja menurut Andreson (2002), ditemukan bahwa dampak *work-family conflict* yang mereka alami, menjalankan sebuah peran ganda dengan tuntutan dan tanggung jawab yang berbeda merupakan suatu hal yang tidak semua orang bisa melakukannya dengan seimbang. Ketika ada salah satu peran yang berat sebelah akan menyebabkan konsekuensi pada kehidupannya, baik di kehidupan pekerjaan maupun kehidupan keluarga.

Seperti halnya ketika lagi ada masalah dalam rumah tangga, pikiran itu akan terbawa ke tempat kerja, sehingga jadi tidak konsentrasi karena pikiran yang bercabang. Contohnya seperti raga yang berada di tempat kerja, namun jiwanya tidak disitu melainkan ke rumah tangganya karena memikirkan konflik yang timbul pada kehidupan dirinya.

Sebagai ibu rumah tangga yang bekerja, pengelola RPTRA Asthabrata merasa waktu yang mereka miliki tidak sepenuhnya untuk keluarga karena ada peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang harus dijalankan secara profesional. Hal tersebut kerap membuat ibu rumah tangga yang bekerja secara profesional menjadi sedikit lebih sibuk dibanding ibu rumah tangga yang tidak bekerja secara profesional, sehingga akan berdampak pada waktu untuk keluarga. Adanya dampak tersebut tentu sesekali membuat anggota keluarga mereka terutama anak menjadi kecewa karena merasa diabaikan dan dianggap tidak lebih penting dari pekerjaan orang tua, khususnya bagi orang tua yang keduanya sama-sama bekerja. Selain itu dampak *work-family conflict* bagi ibu rumah tangga yang bekerja juga akan menimbulkan rasa cemas, galau, stres dan sesekali membuat mereka berpikir apakah sudah cukup baik atau belum sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa dampak *work-family conflict* yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola di RPTRA Asthabrata DKI Jakarta adalah tekanan psikologis, kesehatan fisik, serta menurunkan tingkat konsentrasi ketika sedang bekerja atau melayani masyarakat khususnya anak-anak yang berkunjung ke RPTRA Asthabrata.

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan wanita yang memegang peran ganda sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta dan juga sebagai ibu rumah tangga serta teori upaya mengatasi *work-family conflict* menurut Folkman, *et.al* (1986) terkait *coping* dan Macan, dkk (2000) terkait

manajemen waktu, ditemukan bahwa setiap narasumber memiliki cara tersendiri untuk mengatasi adanya *work-family conflict* yang nantinya akan mempengaruhi pekerjaan maupun keluarga. Bentuk penyelesaian masalah yang difokuskan antara lain dengan meminta bantuan anggota keluarga seperti anak, orang tua, kakak, adik atau keponakan untuk membantu menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga. Selain itu juga dilakukan penyusunan prioritas, merencanakan waktu bersama keluarga dengan anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga, serta mencari dukungan sosial dari anggota keluarga dan rekan kerja. Kemudian, bentuk penyelesaian masalah yang berbasis emosi mencakup sikap sabar, tawakal, meningkatkan ibadah, mengekspresikan kesedihan, berbagi cerita, melakukan relaksasi, dan menekuni hobi. Sementara itu, bentuk penyelesaian masalah yang terkait dengan waktu para narasumber melakukan pengontrolan waktu dan melihat prioritas untuk lebih diutamakan.

Dalam hasil wawancara, penulis menemukan bahwa narasumber dalam penelitian ini memiliki kesamaan dalam mengatasi dampak dari masalah yang timbul akibat *work-family conflict*. Setiap narasumber memiliki cara mereka sendiri untuk mengatasi masalah tersebut, baik dengan menyelesaikan secara sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Salah satu tindakan yang paling sering dilakukan adalah dengan mempersiapkan kebutuhan dari setiap peran yang dimiliki, baik sebagai anggota keluarga maupun sebagai pekerja. Meskipun narasumber merasakan berbagai dampak yang timbul akibat *work-family conflict*, hal ini disebabkan oleh pertentangan antara dua kebutuhan peran, yaitu kebutuhan sebagai anggota keluarga dan kebutuhan sebagai pekerja. Kedua kebutuhan tersebut hampir selalu mengarah pada upaya pemenuhan secara bersamaan.

Tabel 5.2 Upaya Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dalam Mengatasi *Work-Family Conflict*

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

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa upaya ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola di RPTRA Asthabrata terdiri dari 3 macam upaya yang mereka lakukan. Pada tabel tersebut terlihat bahwa upaya yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata terdapat *problem focused coping*, *emotion focused coping*, dan manajemen waktu. Dalam mengatasi *work-family conflict* yang dialami, ibu rumah tangga yang bekerja tersebut lebih dominan dengan melakukan *problem focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan).

Problem focused coping (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan) merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengatasi *work-family conflict* sesuai dengan fokus permasalahan yang dialaminya. Pada cara ini kerap dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata dikarenakan pada cara ini dapat menyesuaikan permasalahan dengan apa yang mereka inginkan. Cara yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata pada

problem focused conflict ini terdiri dari membangun komunikasi dan dukungan sosial yang diberikan dari masing-masing anggota keluarga.

- a. Membangun komunikasi atau mengelola komunikasi dengan baik diterapkan dengan maksud untuk meminimalkan dampak negatif dari peran ganda yang dijalankan oleh ibu rumah tangga yang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat tiga informan yang mengaku untuk mengupayakannya dengan selalu membangun komunikasi bersama orang terdekat terutama keluarga, baik itu suami maupun anak-anak.
- b. Dukungan sosial dari keluarga didapatkan dari beberapa informan yang merasa dapat digunakan untuk mengelola adanya *work-family conflict*. Berdasarkan hasil wawancara terdapat dua informan yang mengatakan bahwa dirinya mendapat dukungan sosial dari keluarga, dukungan yang didapatkan oleh informan berupa bantuan fisik dan dukungan verbal, hal tersebut dapat berfungsi untuk meningkatkan perasaan ibu rumah tangga yang bekerja ketika perasaannya sedang tidak baik.

Emotion focused coping (mengatasi masalah dengan fokus pada emosi) merupakan cara yang dilakukan dengan pikiran yang positif dan dapat menerima semua permasalahan yang terjadi. Mengatasi masalah dengan berfokus pada emosi akan lebih peduli terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar untuk menemukan sesuatu yang menjadi penyebab stres pada sebuah konflik. Cara yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata pada *emotion focused conflict* ini terdiri dari mengalah dan mendekatkan diri dengan Tuhan dengan harapan bisa menyelesaikan konflik yang terjadi.

- a. Mengalah diterapkan pada ibu rumah tangga yang bekerja ketika semua solusi sudah digunakan namun konflik yang terjadi belum terpecahkan. Hal ini dilakukan agar peranan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja tidak berat sebelah atau dapat seimbang satu sama lain. berdasarkan hasil wawancara, mengalah yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang

bekerja lebih dominan terhadap mengalah ke keluarga dibanding ke pekerjaan.

- b. Mendekatkan diri dengan Tuhan dilakukan untuk menumpahkan segala rasa kesal dan emosi yang dirasakan dengan menceritakan permasalahannya kepada Tuhan. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini dilakukan oleh informan karena dengan merasa dekat pada Tuhan semua masalah dapat selesai dan perasaan jadi lebih tenang untuk menjalankan peran dan tuntutan lainnya, baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Manajemen waktu upaya yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata dengan tujuan untuk menghindari kegiatan-kegiatan yang berbarengan di waktu yang sama, dengan maksud agar mereka tetap dapat menjalankan peran ganda dan melaksanakan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja sebaik mungkin. Cara yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata pada manajemen waktu ini terdiri dari menetapkan tujuan dan prioritas, dan kontrol terhadap waktu yang dimiliki oleh ibu rumah tangga yang bekerja.

- a. Menetapkan tujuan dan prioritas diterapkan untuk melihat hal mana yang lebih utama untuk dijalankan sebagai ibu rumah tangga yang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, penetapan tujuan dan prioritas ini dapat digunakan untuk melihat hal yang perlu ditempatkan sesuai dengan kebutuhannya. Apabila masih bisa ditunda atau diwakilkan maka utamakan tuntutan peran yang lebih membutuhkan.
- b. Kontrol terhadap waktu diterapkan agar kedua peran pada ibu rumah tangga yang bekerja dapat dijalankan secara bersamaan. Berdasarkan hasil wawancara, kontrol terhadap waktu yang mereka lakukan ialah mencoba menukar jadwal kerjanya dengan salah satu rekan kerja yang bersedia. Sehingga urusan dengan keluarga diselesaikan terlebih dahulu, kemudian berangkat kerja sesuai dengan *shift* jam kerja yang mereka tukar. Maka dari itu tidak ada permasalahan yang terlewatkan, baik itu permasalahan yang bersumber dari keluarga maupun dari pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa upaya yang dilakukan oleh ibu rumah tangga yang bekerja sebagai pengelola RPTRA Asthabrata DKI Jakarta terdiri dari *problem focused conflict* (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan) yang terbagi menjadi membangun komunikasi dan dukungan sosial dari keluarga, *emotion focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada emosi) yang terbagi menjadi mengalah dan mendekatkan diri dengan Tuhan, dan manajemen waktu yang terbagi menjadi menetapkan tujuan dan prioritas serta kontrol terhadap waktu.