

**WORK-FAMILY CONFLICT PADA WANITA BEKERJA:
STUDI TENTANG PENYEBAB, DAMPAK DAN STRATEGI COPING**

Oleh:

Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati

m_alteza@uny.ac.id

Abstract

This research aims at first, identifying the sources of work family conflict which happened to working woman; second, identifying the effects of work family conflict to both the working woman herself, the family and organization and third , identifying the coping strategies used by working woman to overcome the work family conflict.

This study used the descriptive qualitative approach. The appropriate qualitative approach to this research was case study approach. The information of this research was obtained mainly from the primer source by doing in-depth interview and participant observation. While validity and reliability done by triangulation method. Data analysis procedure done by data reduction, data unitization and categorization, data displays, conclusion and verification.

The findings showed that the sources of work-family conflict come from both the job and family. Sources from the job included working time arrangements and job content, while sources from the family consists of personal situation characteristics such as having little children or the limited assistance to do housework duties. The effects of work family conflict happened to both the working woman herself and the surrounding social environment. The effects for the working woman taken form as psychological and health distress. While the effects for the family taken form as feeling of ignorance and unpleasant behavior and attitude from working woman. There are some coping strategies used by working woman to overcome the work-family conflict. The strategies are combinations of both problem focused coping and emotions based coping and done solitary or socially.

PENDAHULUAN

Gender adalah sebuah konsep konstruksi sosio-kultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin. Dari konsep ini masyarakat mengkonstruksi sifat tertentu yang melekat pada pria dan wanita, misalnya pria diidentikkan dengan sifat keras, kuat dan rasional sedangkan wanita dikatakan lembut, lemah dan emosional. Atas dasar inilah maka pada umumnya masyarakat memandang bahwa peran yang diharapkan dari pria dan wanita berbeda. Pria diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas dengan urusan domestik seperti mengelola rumah tangga dan mengurus anak. Pembagian peran ini cenderung menjadikan wanita tersubordinasi oleh pria, yang bahkan berdampak pada bentuk ketidakadilan seperti marginalisasi, stereotipe, dan bahkan kekerasan.

Sekarang ini, pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, salah satunya ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*). Hal ini antara lain dapat dilihat dari pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002) Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. Studi oleh Apperson et al (2002) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work-family conflict* pada wanita bekerja.

Fenomena *work-family conflict* ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work-family conflict*

akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*)(Poelmans, 2001a).

Tan (1991) menyatakan bahwa ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita Indonesia. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di pihak lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga juga berhak untuk bekerja. Namun demikian, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik, di mana struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita lebih lemah dari lelaki (Budiman, 1985:60 dalam Sudarwati, 2003) sehingga wanita dalam pemenuhan kebutuhan materialnya sangat tergantung pada lelaki. Status dan peran suami umumnya lebih dominan daripada istri. Pria (suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita juga diperbolehkan untuk bekerja, tetapi tanggung jawab rumah tangga juga tetap berada di pundaknya. Inilah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan pria. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini ingin mengkaji fenomena *work-family conflict* pada wanita bekerja di Indonesia, khususnya di daerah Istimewa Yogyakarta dengan melihat penyebab, dampak dan strategi yang dipakai untuk mengatasinya.

Cara Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Kasus dipilih berdasarkan justifikasi subjek penelitian yaitu wanita bekerja yang mengalami *work family conflict* dengan karakteristik bekerja di sektor formal /manajerial dengan jam kerja tertentu, tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sewaktu-waktu, pekerjaan banyak menuntut waktu di luar jam kerja atau jam kerja yang terlalu menyita waktu sehingga wanita bekerja kesulitan mencurahkan waktu secara berimbang untuk pekerjaan dan keluarga.

Data penelitian dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data primer adalah:

1. Wawancara yang mendalam (*in-depth interview*) kepada para informan yang sudah ditentukan yang sifatnya terbuka dan lentur. Wawancara tidak hanya dilakukan sekali atau dua kali, tetapi bisa jadi berkali-kali hingga diperoleh data yang selengkap mungkin.
2. Observasi partisipan (*participant observation*). Teknik ini digunakan untuk mengamati aktivitas wanita bekerja yang mengalami *work family conflict*

sehingga dapat dideskripsikan bagaimana manifestasi, dampak, dan strategi *coping* konflik secara lebih detail.

Adapun data sekunder bersumber dari buku, jurnal, laporan atau catatan-catatan yang relevan dengan penelitian *work family conflict*.

Prosedur yang ditempuh dalam analisis data penelitian ini adalah:

- a) Reduksi data
- b) Unitisasi dan kategorisasi
- c) Display data
- d) Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Untuk memelihara keabsahan data, dilakukan pengamatan dan pengecekan data secara terus menerus selama penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk mengecek keabsahan data adalah triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan kredibilitas atau keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2000: 178). Teknik triangulasi yang digunakan di sini adalah teknik triangulasi metode dan triangulasi sumber data.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi partisipan (*participant observation*) kepada 6 (enam) orang responden yang memenuhi kriteria awal yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu wanita karir usia produktif yang bekerja di sektor fomal /manajerial dengan jam kerja dan aturan kerja yang jelas dan tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sewaktu-waktu. Untuk keabsahan data, wawancara juga dilakukan terhadap anggota keluarga, pekerja rumah tangga dan rekan kerja responden.

Enam responden yang memenuhi kriteria tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut: Responden pertama adalah A.S berusia 43 tahun dan bekerja di sebuah lembaga pendidikan swasta sebagai salah satu kepala bagian. A.S telah bekerja selama 19 tahun pada lembaga pendidikan tersebut. Jam kerja yang harus dipenuhi adalah 8 jam/hari, yaitu pukul 08.00 s.d 16.00 WIB dan 5 hari/minggu, hari Senin s.d Jumat. Akan tetapi, setiap 2 minggu sekali A.S harus bekerja juga pada hari Sabtu. A.S menikah dengan seorang kontraktor yang bekerja 8 jam/hari, yaitu pukul 09.00 s.d 17.00 WIB selama 5 hari/minggu dari hari Senin sampai Jumat. Dari pernikahannya A.S telah dikaruniai 3 orang anak. Putra pertama berusia 12 tahun, putra kedua berusia 9 tahun, dan si bungsu berusia 5 tahun. Dalam kesehariannya A.S memiliki tanggungan yang lain, yaitu kedua orang tuanya dan seorang keponakan yang kuliah di sebuah perguruan tinggi swasta. Menurut A.S alasan yang melandasi keputusannya menjadi wanita bekerja adalah untuk aktualisasi diri serta untuk mendukung perekonomian keluarga. Keputusan A.S untuk bekerja juga didukung oleh keluarga. Anak-anak AS menginginkan karier ibunya meningkat terus

karena mereka menyadari bahwa sang Ibu bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Suami juga mendukung keputusan A.S untuk bekerja dengan syarat bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Responden kedua adalah E.L (35 tahun) dan telah bekerja selama 9 tahun sebagai penyiar *full time* di sebuah radio swasta. Posisinya ini mengharuskan E.L untuk bekerja selama 7 jam/hari dan 6 hari/minggu. Selain menjadi wanita karir, E.L juga adalah seorang ibu sekaligus ayah bagi putrinya. E.L sudah 2 tahun lebih bercerai dengan ayah dari putri semata wayangnya, namun hak asuh anak tetap berada di tangannya. Mantan suaminya hanya memberikan bantuan selama 2 bulan pertama, selebihnya tidak sama sekali. Putri tunggalnya saat ini sudah berusia 3 tahun. Setelah bercerai, E.L dan putrinya tinggal bersama orang tua E.L. Posisi E.L sebagai *single parent* menjadikan kebutuhan keluarga sebagai alasan utama E.L untuk menjadi wanita karir. Keluarga sangat mendukung keputusan E.L untuk bekerja karena memahami kondisi E.L yang mau tidak mau harus bisa memenuhi kebutuhan hidup putrinya dan kebutuhannya sendiri.

Responden ketiga yaitu Y.H yang berprofesi sebagai seorang guru mata pelajaran Bahasa Inggris sekaligus kepala sekolah sebuah SMP swasta. Wanita yang berusia 48 tahun ini sudah bekerja sebagai seorang guru selama 24 tahun. Setiap harinya Y.H bekerja dari pukul 07.00-16.00 dari hari Senin-Sabtu. Y.H menikah dengan seorang pria yang bekerja sebagai karyawan salah satu BUMN dan saat ini bekerja di kota lain. Suami Y.H hanya pulang setiap akhir pekan. Dari pernikahan tersebut, Y.H dikaruniai 3 orang anak. Anak pertamanya seorang laki-laki yang berusia 25 tahun dan saat ini telah menjadi seorang dokter. Anak keduanya adalah seorang perempuan berusia 22 tahun yang sedang duduk di bangku kuliah pada semester akhir. Sedangkan anak bungsunya adalah seorang anak laki-laki yang berusia 10 tahun dan masih duduk di bangku sekolah dasar kelas 5. Selain ketiga anaknya, Y.H juga memiliki tanggungan keluarga lain sebanyak 2 orang, yaitu ibu mertua dan kakak perempuan Y.H. Alasan Y.H memilih untuk berkarier guna mengamalkan ilmu yang didapatkannya setelah bersekolah dan kuliah, sekaligus memenuhi kebutuhan ekonomi. Keputusan Y.H untuk bekerja didukung sepenuhnya oleh keluarga selain karena memang tidak bisa menghalangi keinginan Y.H untuk bekerja, keluarga juga sadar bahwa Y.H memiliki potensi yang besar.

Responden keempat adalah seorang dokter PNS berinisial D.M berusia 29 tahun. D.M bekerja sebagai dokter di salah satu puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Secara resmi jam kerja D.M adalah pukul 07.30 sampai 14.30, dari hari Senin sampai dengan Sabtu. Selain itu setiap harinya D.M juga membuka praktek di rumah mulai pukul 18.00-21.00, kecuali di hari Sabtu, Minggu dan hari besar nasional. Suami D.M bekerja sebagai pegawai swasta di bidang telekomunikasi dan memiliki jam mulai pukul 07.30 sampai 15.30 dari hari

Senin sampai Jumat. Dari pernikahannya D.M telah dianugerahi seorang putri yang saat ini berusia 2 tahun 8 bulan. D.M. adalah anak bungsu dari delapan bersaudara dan semua kakaknya telah hidup dengan mapan. Ayahnya sendiri adalah seorang dokter spesialis terkemuka di kota Yogyakarta dan sampai saat ini masih aktif bekerja sehingga keluarga D.M tidak mempunyai tanggungan lain di luar anak. Alasan utama D.M bekerja adalah mengamalkan ilmu yang ia peroleh ketika kuliah, bersosialisasi dan mendukung perekonomian keluarga. Keputusan D.M bekerja sebagai dokter didukung sepenuhnya oleh keluarganya, terutama ayah D.M karena tidak ada satu pun kakak D.M yang memilih berprofesi sebagai dokter.

Sedangkan responden kelima adalah seorang wanita yang menjadi manajer personalia di sebuah bank BUMN terkemuka di Yogyakarta berinisial A.A. Usia A.A saat ini 42 tahun dan telah bekerja di sana selama kurang lebih 14 tahun. Mengingat kedudukannya yang relatif penting di bank tersebut maka A.A bekerja dari Senin-Jumat mulai pukul 08.00-15.00. A.A menikah dengan seorang pria yang juga bekerja sebagai kepala cabang sebuah bank BUMN di wilayah Solo. Sampai saat ini mereka belum dikaruniai keturunan. Keinginan A.A menjadi wanita karier antara lain dilandasi kebutuhan ingin berprestasi dan aktualisasi diri yang tinggi. Keputusan A.A menjalani pekerjaannya didukung sepenuhnya oleh suami dan keluarga besarnya, terutama keinginan almarhum ayahnya yang menginginkan anak perempuannya mandiri dan tidak menggantungkan hidup pada suami.

Responden terakhir yaitu E.M yang berprofesi sebagai staf pengajar sebuah perguruan tinggi negeri dan menduduki posisi sebagai salah satu pejabat struktural. Saat ini E.M sedang mengambil S3. Usia E.M adalah 38 tahun dan telah menekuni profesinya selama 11 tahun. Setiap senin-jumat E.M biasa berangkat ke kantor pukul 07.00-17.00. E.M bersuamikan seorang karyawan swasta yang bekerja di sebuah perusahaan multinasional di Malaysia sehingga suaminya hanya pulang setiap dua atau tiga bulan sekali. Dari pernikahannya E.M telah dianugerahi dua orang putra, yang masing-masing berusia 9 dan 5 tahun. Selain anaknya, E.M tidak mempunyai tanggungan keluarga lain. Alasan E.M menekuni karir sebagai staf pengajar adalah untuk mengamalkan ilmu yang ia peroleh sewaktu kuliah, mandiri, mendukung perekonomian keluarga dan sarana mengembangkan diri. Keluarga E.M mendukung sepenuhnya karir E.M baik itu suami, anak maupun keluarga besarnya yang tidak berdomisili di Yogyakarta.

Penyebab *Work-Family Conflict* pada Wanita Bekerja

Tabel 1. Penyebab *Work Family Conflict* pada Wanita Bekerja

No	Subjek	Penyebab	
		Dari Keluarga	Dari Pekerjaan
1.	A.S	1. Suami tidak membantu 2. Kesulitan mengatur perilaku	1. Jadwal rapat dan kunjungan yang padat

		anak-anak	2. Jarak tempuh rumah dan kantor yang jauh, macet
2.	E.L	1. Peran sebagai Single parent 2. Beban keluarga yang berat 3. Tidak ada pembantu RT	1. Jam kerja yang panjang
3.	Y.H	1. Tanggungjawab mengelola rumah tangga 2. Tuntutan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan	1. jam kerja yang panjang, 2. beban pekerjaan yang terlalu banyak 3. tekanan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan di sekolah
4.	D.M	1. Pekerjaan rumah tangga yang berat	1. Jam kerja yang panjang 2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
5.	A.A	1. Keterbatasan waktu untuk keluarga	1. Jam kerja yang panjang 2. Sering lembur dan tugas luar kota
6.	E.M	1. Keterbatasan waktu untuk keluarga	1. Jam kerja yang panjang 2. Beban pekerjaan yang banyak (dosen, mahasiswa S3, pejabat struktural)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka keenam responden mengalami *work family conflict* dalam bentuk *time based conflict* yaitu konflik akibat waktu yang dicurahkan untuk menjalankan satu peran (pekerjaan) menyulitkan individu untuk menjalankan peran lain (keluarga). Selain *time based*, empat responden (E.L, Y.H, D.M, dan E.M) sekaligus juga mengalami *strain based conflict* yaitu konflik akibat ketegangan/ *strain* yang dialami saat individu menjalankan peran tertentu menyulitkan dirinya menjalankan peran lainnya secara optimal. Sedangkan satu responden (A.S) mengalami pula *behavior based conflict*, yaitu konflik akibat perilaku yang biasa ia lakukan untuk menjalankan peran tertentu tidak cocok apabila diterapkan untuk peran lain. Dari keenam responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penyebab *work-family conflict* pada wanita bekerja dapat bersumber baik dari pekerjaan maupun keluarga (*work-to-family interference* dan *family-to-work interference*). Secara detail sumber konflik yang dialami dengan sumber dari pekerjaan berupa *working time arrangements* yaitu jam kerja yang panjang dan menyita waktu, waktu tempuh kantor dengan rumah yang cukup lama dan *job content* yaitu beban pekerjaan yang terlalu menuntut dan kurangnya dukungan dari rekan sekerja. Sedangkan sumber konflik dari keluarga berupa karakteristik situasi pribadi (rumah tangga) di antaranya memiliki anak kecil yang masih memerlukan perhatian lebih, pertentangan di antara anggota keluarga, dan ketiadaan atau keterbatasan bantuan dari orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga

Dampak *Work-Family Conflict* pada Kehidupan Wanita Bekerja

Tabel 2. Dampak *Work Family Conflict* pada Kehidupan Wanita Bekerja

No	Subjek	Dampak		
		Pada Individu	Pada Keluarga/Pekerja Rumahtangga	Pada Organisasi
1.	A.S	1. Stress, konsentrasi berkurang, sensitif, pemurung dan mudah emosi	1. Anak kesulitan dalam belajar, emosi yang kurang terkontrol, serta sering terjadi pertengkaran antara satu dengan yang lain 2. Sering marah pada pekerja rumah tangga	1. Stress dan kurang konsentrasi pada pekerjaan 2. Kinerja menurun
2.	E.L	1. Emosi tidak stabil, mengalami gangguan kesehatan seperti pusing, otot tegang dan vertigo	1. Konflik dengan orang tua mengenai cara mendidik anak 2. Anak menjadi manja	
3.	Y.H	1. Stress, mudah marah, sering mengeluh capek dan sakit.	1. Keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga 2. Tidak ada waktu untuk memperhatikan anak-anak	1. Penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat
4.	D.M	1. Mudah emosi	1. Anak dan pekerja rumah tangga sering dimarahi	1. Tidak fokus pada pekerjaan
5.	A.A	1. Kelelahan dan gangguan kesehatan	1. Interaksi yang terjadi dengan suami relatif terbatas dan ini sering berujung pada kesalahpahaman. 2. Hubungan kekeluargaan dengan saudara-saudara menjadi renggang	
6.	E.M	1. Mudah emosi, mengalami kelelahan, pusing, otot-otot tegang, dan sariawan	1. Anak lebih dekat dengan pembantu 2. Gangguan bicara pada anak	

Sesuai tabel 2. di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* pada wanita bekerja membawa dampak negatif secara individual pada diri wanita bekerja itu sendiri dalam bentuk gangguan psikologis maupun kesehatan. Dampak negatif juga dirasakan oleh mereka yang tinggal serumah atau tidak serumah seperti anggota keluarga (suami, anak, mertua, orang tua, keluarga besar) maupun yang sehari-hari berinteraksi dengan wanita bekerja seperti pembantu rumah tangga dan

sopir. Selain itu dampak negatif juga dirasakan oleh organisasi tempat wanita bekerja terkait dengan produktivitas kerja dan hubungan sosial dengan rekan kerja. Temuan ini sesuai dengan teori bahwa *work family conflict* pada wanita bekerja menimbulkan berbagai dampak yang dapat dirasakan secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya, keluarga dan kantor (Higgins et al., 2007).

Strategi Coping Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja

Tabel 3. Strategi Coping Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja

No	Subjek	Strategi Coping	
		<i>Emotion Based</i>	<i>Problem Based</i>
1.	A.S	1. Tekun dalam beribadah	1. Membuat aturan keluarga 2. Mempekerjakan pembantu rumah tangga dan sopir 3. Menjaga komunikasi dengan suami 4. Dukungan dari lingkungan kerja
2.	E.L	1. Menghindari timbulnya pertentangan dengan orang tuanya	1. Mencoba bersikap lebih tegas terhadap putrinya 2. Meminta bantuan orang tua dalam pengasuhan anak 3. Mempekerjakan jasa luar (catering dan laundry) 4. Berkonsultasi dengan konselor 5. Pengaturan jadwal bekerja
3.	Y.H	1. Tekun dalam beribadah	1. Melakukan hobi karaoke, yang menjadi ajang berkumpul bagi anggota keluarga 2. Mempekerjakan pembantu rumahtangga dan sopir 3. Menjaga komunikasi dengan suami dan anak-anak
4.	D.M	1. Tekun dalam beribadah 2. Berbagi cerita dengan teman	1. Membuat jadwal harian dan menyusun skala prioritas 2. Mempekerjakan pembantu rumah tangga 3. Melibatkan keluarga dalam pengasuhan anak
5.	A.A	1. Melakukan relaksasi di salon 2. Rekreasi keluar kota 3. Menekuni hobi 4. Rajin menghadiri pengajian	1. Mempekerjakan pembantu rumahtangga 2. Dukungan dari rekan kerja
6.	E.M	1. Bersikap sabar, tawakal dan memperbanyak ibadah	1. Mempekerjakan pembantu rumahtangga 2. Memanjakan anak disaat liburan

Berdasarkan data keenam responden tersebut, dapat diidentifikasi bahwa kesemuanya melakukan strategi *coping* tertentu untuk mengatasi *work family conflict*

yang dihadapi. Strategi yang dipilih setiap responden merupakan kombinasi dari *problem focused coping* dan *emotion focused coping*, yang dilakukan secara pribadi (*solitary coping*) maupun dengan melibatkan orang lain (*social coping*). Bentuk *problem focused coping* antara lain adalah mempekerjakan pekerja rumah tangga dan/ atau meminta bantuan anggota keluarga (anak, suami, orang tua, kakak, adik, keponakan) untuk membantu mengasuh anak dan menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan, menyusun skala prioritas, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun rekan sekerja. Sedangkan bentuk *emotion based coping* berupa bersikap sabar, tawakal, beribadah lebih tekun, mengekspresikan kesedihan, berbagi cerita, melakukan relaksasi dan menekuni hobi. Antar responden satu dengan lainnya terdapat perbedaan penekanan strategi yang dipakai. Lazarus dan Folkman (dalam Putri dan Rachmatan, 2005) mengungkapkan terjadinya perbedaan tersebut sangat tergantung pada kepribadian seseorang dan sumber stress yang dihadapinya. Individu akan cenderung lebih banyak menggunakan pendekatan *problem focused* bila mereka meyakini bahwa sumber daya atau tuntutan yang dihadapi akan berubah, sedangkan bila individu meyakini tidak dapat melakukan apa-apa maka untuk mengubah kondisi stress maka digunakan *emotion focused Coping* yang dilakukan responden wanita bekerja dalam penelitian ini sebagian besar masih merupakan bentuk intervensi yang pada level individu dan keluarga serta belum banyak intervensi organisasional yang sifatnya nyata.

Terkait dengan kesetaraan gender dalam penelitian ini, peran suami dalam mengatasi *work family conflict* yang terjadi tidaklah besar. Peran suami yang terlihat dominan hanya pada D.M, karena suaminya bekerja di kota yang sama dan memiliki jam kerja pukul 07.30 – 15.30. Sehingga di sore hari suami D.M dapat menemani putri mereka serta memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga. Sedangkan pada kelima responden yang lain peran suami dalam mengatasi *work family conflict* yang terjadi tidaklah besar. Hal tersebut disebabkan karena, suami A.S bekerja sebagai kontraktor dan memiliki jam kerja relatif panjang. Suami Y.H merupakan karyawan salah satu BUMN yang bekerja di kota lain, dan hanya pulang setiap akhir pekan. Suami A.A merupakan karyawan bank BUMN yang juga bekerja di kota lain, sehingga memiliki waktu terbatas untuk berkumpul bersama keluarga. Suami E.M merupakan karyawan swasta di perusahaan multinasional Malaysia, dan hanya pulang setiap 2 atau 3 bulan sekali, sedangkan E.M merupakan *single parents* yang telah bercerai dengan suaminya 2 tahun yang lalu.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyebab munculnya *work family conflict* pada wanita bekerja bersumber baik dari pekerjaan maupun keluarga. Sumber dari pekerjaan yaitu *working time arrangements* dan *job content* dialami oleh responden A.S, E.L, Y.H, D.M, A.A dan E.M. Sedangkan sumber dari keluarga adalah karakteristik situasi rumah tangga, yaitu memiliki tanggungan yang menuntut perhatian lebih, seperti pada responden A.S, E.L, Y.H serta keterbatasan/ ketiadaan bantuan untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga seperti yang dialami oleh responden E.L.
2. *Work family conflict* mengakibatkan banyak dampak negatif yang dirasakan tidak hanya oleh wanita bekerja itu sendiri melainkan juga lingkungan sosialnya (keluarga dan rekan sekerja). Dampak terhadap diri wanita bekerja dalam bentuk gangguan psikologis (dialami oleh A.S, Y.H, E.L, D.M dan E.M) dan gangguan kesehatan yang dialami oleh E.L, Y.H, dan A.A akan berpengaruh terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan di kantor, maupun dirumah. Sedangkan dampak terhadap anggota keluarga (dialami oleh anggota keluarga A.S, E.L, Y.H, D.M, A.A dan E.M), berupa perasaan terabaikan/kurang mendapat perhatian dari wanita bekerja, sikap dan perilaku yang kurang/tidak menyenangkan dari wanita bekerja saat mengalami konflik. Dalam kaitannya dengan organisasi, *work family conflict* pada wanita bekerja akan menurunkan produktivitas kerjanya sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi.
3. Guna mengatasi *work family conflict* yang dihadapi wanita bekerja menggunakan kombinasi strategi *coping* yang berfokus pada masalah (*problem based coping*) dan berfokus pada emosi (*emotion based coping*). *Problem based coping* dilakukan dengan mengambil tindakan untuk memodifikasi, menghindari atau memperkecil sumber konflik seperti mempekerjakan pembantu RT, membuat skala prioritas, maupun menjaga komunikasi dengan anggota keluarga yang lain telah dilakukan oleh semua responden. Sedangkan *emotion based coping* dilakukan dengan mencoba menghilangkan perasaan tidak nyaman akibat konflik. Strategi *coping* ini dilakukan secara pribadi (*solitary coping*) seperti tekun beribadah (dilakukan oleh A.S, Y.H, D.M dan E.M) maupun melibatkan orang lain (*social coping*) seperti berbagi dengan teman maupun keluarga dan juga melakukan hobi atau kesenangan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.
- Higgins et al. (2007). "Reducing Work-Family Conflict: What Works? What Doesn't". *Research Report*. University of Western Ontario.
- Moleong, Lexy J. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poelmans, Stevens. (2001a). "Individual and Organizational Issues in Work-Family Conflict". *Research Paper*. University of Navarra.
- Putri, Dona Eka dan Risana Rachmatan (2005). Metode-Metode dalam Mengatasi Stress Akibat Tsunami Pada Keluarga Korban Tsunami Aceh. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*. Universitas Gunadarma
- Sudarwati, Lina. (2003). "Wanita dan Struktur Sosial (Suatu Analisa Tentang Peran Ganda Wanita Indonesia)". USU Digital Library.