

**GAMBARAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA IBU SINGLE PARENT
DI KABUPATEN SIKKA**

Debi Angelina Br. Barus
Email: debibarusok@gmail.com

Program Studi Psikologi, Universitas Nusa Nipa Maumere

Abstract. The aim of this research is to determine the work-family conflict of single parent mother in their family life. The research approach used is a descriptive qualitative approach. This research was conducted in two different places, namely Wairita and Waidoko, using two informants as primary informants. The sampling technique used accidental sampling. The criteria used in this study are: Single parent women who are deceased or divorced; Have an income/ work; Having children; Live in a private house. The data collection techniques used were observation, dept-interview and documentation study. The results of this study found that for the first informant, the most prominent form of conflict was strain-base conflict and for the second informant, time-based conflict was dominant. As a single parent, both subjects love their work because it is one of the main economic sources.

Keywords: Work-family conflict, single parent.

Abstrak. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui *work-family conflict* pada Ibu *single parent* dalam kehidupan keluarganya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Penelitian ini dilakukan di dua tempat yang berbeda, yakni daerah Wairita dan Waidoko dengan menggunakan dua informan sebagai informan primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Wanita *single parent* yang ditinggal mati atau bercerai; Memiliki penghasilan/ bekerja; Memiliki anak; Tinggal di rumah pribadi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menemukan pada informan pertama, bentuk konflik yang paling menonjol ialah *strain-based conflict* dan pada informan kedua yang lebih dominan ialah *time-based conflict*. Sebagai *single parent* kedua subjek ini mencintai pekerjaannya karena salah satu sumber ekonomi utama.

Kata Kunci: Work-family conflict, single parent.

Pengantar

Menjadi *single parent* (orang tua tunggal) merupakan suatu pilihan hidup yang tidak mudah bagi wanita, karena pada dasarnya wanita menginginkan pernikahan yang bahagia bersama pasangannya. Namun karena beberapa faktor seperti perceraian atau kematian sehingga wanita tidak ingin memiliki pasangan hidup lagi dan menjalani kehidupannya sebagai *single parent*. *Single parent* dalam pengertian psikologis adalah orang tua yang terdiri dari ayah maupun ibu yang siap menjalani tugasnya dengan penuh tanggung jawab sebagai orang tua tunggal. Menurut Qaimi (dalam Hasanah & Widuri, 2014) ibu *single parent* adalah keadaan seorang ibu yang akan menduduki dua jabatan sekaligus, sebagai ibu yang merupakan jabatan alamiah dan sebagai ayah yang menafkahi keluarganya.

Keputusan untuk menjadi *single parent* merupakan hal yang berat dan berisiko karena akan memicu konflik dalam menjalani kehidupannya. Konflik yang timbul menuntut wanita *single parent* harus melawan ego dalam dirinya agar bisa menjalankan keseharian dengan lapang dada, dengan hati yang ikhlas dan

menerima bahwa ia harus bisa bertanggung jawab atas pilihan hidupnya tersebut. Kehidupan baru menekankan wanita *single parent* tidak terlepas dari yang namanya pekerjaan dan keluarga. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan kehidupan seseorang. Dengan pekerjaan, ibu *single parent* dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan anak-anak, misalkan untuk biaya pendidikan anak, keperluan di rumah dan lain-lain. Sedangkan keluarga, juga merupakan komponen yang paling penting dan utama dalam proses kehidupan berlangsung. Di dalam keluarga, ibu *single parent* membangun relasi intens dengan anak, anak mendapat kasih sayang dan perhatian yang lebih dari ibu, dukungan moral dari keluarga merupakan hal yang penting untuk ibu *single parent* dalam pekerjaannya, dan lain-lain. Jamadin, Muhamad, dkk (dalam Hasanah, 2017) mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Keduanya harus berjalan seimbang, namun seringkali ibu *single parent* dilema dalam memberikan prioritas kepada

kedua peran tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut memberikan efek yang positif, tetapi jika ibu *single parent* tidak mampu menyesuaikan tanggung jawab antara kedua peran tersebut, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, dan situasi semacam itu disebut *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga).

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Alamet, dalam Hasanah, 2017). Adanya keterbatasan waktu, energi, yang dimiliki oleh ibu *single parent* merupakan dasar terjadinya konflik antara peran. Konflik pekerjaan merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga Misalnya, ibu *single parent* membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan dengan mengorbankan waktu untuk keluarga. Efek *mood* dan stress yang dialami ibu *single parent* dalam pekerjaannya juga membuat beliau tidak fokus dalam menyelesaikan tuntutan perannya dalam keluarga. Atau ibu *single parent* tidak mampu membagi waktu saat

ada urusan keluarga atau keperluan mendesak anak karena lebih memprioritaskan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara di lapangan bersama Ibu Simpo (54 tahun), beliau seorang guru. Beliau mengatakan seringkali pada saat penerimaan rapor setiap semester untuk anaknya, beliau selalu tidak hadir. Jadi anaknya ini meminta bantuan dari tetangga atau kenalannya untuk membantu menerima rapor. Beliau bercerita, anaknya ini sering kecewa dan nangis jika tidak diterima rapornya. Ibu Simpo mengatakan bahwa beliau lebih mementingkan tugasnya sebagai guru, karena pada saat penerimaan rapor tersebut bertepatan dengan penerimaan rapor di sekolah ia bekerja. Untuk itu beliau merelakan anaknya demi puluhan siswa/siswi yang ada di sekolah.

Konflik dalam keluarga adalah konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Misalkan, ibu *single parent* yang sedang bekerja, harus meninggalkan pekerjaannya karena anaknya sedang sakit. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara di lapangan bersama Ibu Da Iring (56 tahun) beliau seorang guru, beliau mengatakan jika ada

anak-anaknya mendadak sakit, beliau langsung meminta izin pada Kepala Sekolah. Beliau sebelum pulang, memberikan tugas untuk anak didiknya di sekolah.

Dari *work family conflict* yang dihadapi ibu *single parent* ini, menimbulkan tekanan secara fisik dan psikologis. Kondisi ini menuntut adanya kematangan dalam pribadinya, terutama kestabilan emosi seorang ibu *single parent*. Seseorang yang mampu meregulasi emosinya akan mendapatkan dampak positif bagi kesehatan fisik, tingkah laku, dan hubungan sosial (Davidson, Putnam dalam Hasanah & Widuri, 2014). Setiap individu mempunyai caranya masing-masing dalam mengontrol emosinya, begitu pula wanita *single parent*.

Landasan Teori

Work-Family Conflict

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang

bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone dalam Hasanah & Matuzahroh, 2017). Tuntutan pekerjaan berhubungan 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 dan menjaga anak. tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yanget, dalam Hasanah & Matuzahroh, 2017).

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran di mana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan umum, alokasi waktu dan stress/ketegangan yang diciptakan oleh domain keluarga (Netemeyer dalam Sabuhari, 2016). Frone (dalam Arifin, 2019) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk

interrole conflict, peran yang menuntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Cascio (dalam Hidayati, 2015) *work family conflict* adalah konflik yang muncul dalam diri individu karena masih terbebani dengan masalah pekerjaan, ketika individu tersebut berada diantara keluarganya sehingga ia tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai karyawan maupun dengan anggota keluarga dengan baik.

Menurut Greenhaus dan Beutell (Fassa, 2015) mengidentifikasi tiga dimensi *work family conflict*, yaitu:

1. *Time based conflict*, yaitu muncul ketika tuntutan waktu dari salah satu peran membuat tuntutan peran lainnya tidak bisa terlaksana, dan ketika terjadi keasyikan terhadap kebutuhan salah satu peran. Sumber konflik yang berhubungan dengan kerja meliputi jam kerja dan pulang pergi per minggu, total waktu lembur, dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Sumber yang berhubungan dengan keluarga meliputi jumlah anak, anak yang lebih kecil, dan jumlah keluarga (termasuk saudara yang lebih tua).

2. *Strain based conflict*, diperoleh dari peran yang menghasilkan tekanan, ketika

tekanan dari satu peran mempengaruhi secara penuh tanggung jawab dari peran lainnya. Sumber yang berhubungan dengan kerja meliputi peran kerja yang ambigu, konflik kerja *intra role*, dukungan pimpinan yang rendah, dan tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi. Sumber yang berhubungan dengan keluarga meliputi kurangnya dukungan pasangan, ketidaksamaan orientasi karir, dukungan dari keluarga.

3. *Behavior based conflict*, pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain, dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran itu. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

Netemeyer (dalam Sabuhari, 2016) membagi dimensi *work-family conflict* menjadi dua yaitu:

1. *Work interfering with the family* (WIF), merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran

seseorang peran dalam keluarga. Contoh WIF adalah ketika seorang perempuan karir yang juga sebagai ibu, merasa pekerjaannya sebagai seorang pegawai menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu dengan anak-anak seperti membantu membimbing anaknya saat mengerjakan pekerjaan rumah.

2. *Family interfering with the work* (FIW), merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan. Contoh FIW adalah ketika seorang perempuan karir yang merasa pekerjaannya terganggu karena harus mengantar anaknya pergi sekolah.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di dua tempat yang berbeda, yakni daerah Wairita dan Waidoko. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Wanita *single parent* yang ditinggal mati atau bercerai; Memiliki penghasilan / bekerja; Memiliki anak; Tinggal di rumah pribadi. Menurut Miles dan Huberman (dalam Simatupang, 2017) terdapat tiga macam kegiatan dalam

analisis data kualitatif, yaitu: Reduksi data; Model data; Penarikan dan verifikasi kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi (Sugiyono dalam Simatupang, 2019)

Hasil dan Diskusi

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari keluarga (Greenhaus dan Beutell, Fassa, 2015). Konflik peran bisa muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang peran dalam keluarga dan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan. Disini individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, agar terhindar dari konflik tersebut. Akan tetapi dengan menyandang status sebagai *single parent*, dimana peran ganda sebagai Ibu rumah tangga dan mencari nafkah bagi keluarganya bukan hal yang mudah. Konflik pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Ketidakcocokan peran dapat terjadi dalam hal *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Berdasarkan hasil penelitian, terhadap dua subjek *work-family conflict*, dalam bentuk *time-based conflict* yaitu tuntutan waktu dari salah satu peran membuat tuntutan peran lainnya tidak bisa terlaksana, dan ketika terjadi keasyikan terhadap kebutuhan salah satu peran. Subjek pertama Ibu Simpo mengalami *time-based Conflict* dalam *work family conflict*. Dari hasil wawancara, Ibu Simpo lebih mencintai pekerjaannya sebagai guru, lebih memprioritaskan tanggung jawab dengan anak didiknya di sekolah, apalagi beliau menyandang jabatan sebagai wakil kepala sekolah. Beliau berpikir bahwa anak-anaknya sudah besar jadi untuk intensitas kebersamaan di rumah semakin menurun, karena waktu dihabiskan di sekolah. Hal ini membuat anak-anak dari Ibu Simpo merasa bahwa Ibunya terlalu sibuk untuk urusan sekolah dibandingkan dengan urusan rumah tangga. Hal ini sudah menjadi konflik antara Ibu dan Anak, karena seringkali Ibu melewatkan tanggung jawabnya sebagai orang tua. Konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu seseorang peran dalam keluarga. Ibu Simpo berterus terang bahwa beliau nyaman dengan pekerjaannya bukan hanya karena profesi yang di geluti semasa hidupnya tetapi juga

menjadi sumber mata pencaharian utamanya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga.

Senada dengan penjelasan diatas, Ibu Dairing juga mengalami *time-based conflict* dalam *work-family conflict*. Berdasarkan hasil wawancara diatas, Ibu Dairing juga lebih memprioritaskan kepentingan di sekolah, waktu luang lebih banyak untuk pekerjaan dibandingkan dengan keluarga. Pada saat kedua peran antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan bersamaan, beliau lebih mengutamakan pekerjaan di sekolah jika tidak mendesak masalahnya.

Kemudian subjek pertama Ibu Simpo mengalami, *strain-based conflict* yaitu peran yang menghasilkan tekanan Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara diatas di mana kurang adanya dukungan dari pemimpin, kemudian, tuntutan pekerjaan yang diterima oleh Ibu Simpo. Hal ini diperkuat lagi dengan pernyataan dari anak Ibu Simpo, yang melihat Ibunya kesusahan dalam mengurus kepentingan sekolah. Kemudian untuk subjek dua Ibu Dairing, mengalami tekanan tetapi masih dalam batas wajar. Sedangkan untuk dimensi *behavior-based conflict* tidak dialami oleh kedua subjek.

Hasil penelitian ini menunjukkan, tingkat dominan dari ketiga dimensi *work-family conflict* dari *single parent*. Untuk Ibu Simpo bentuk konflik yang paling menonjol ialah *strain-based conflict* dan untuk Ibu Dairing yang lebih dominan ialah *time-based conflict*. Sebagai *single parent* kedua subjek ini mencintai pekerjaannya karena salah satu sumber ekonomi utama.

Kesimpulan

Work-family conflict yang dialami informan 1 yaitu Ibu Simpo lebih menonjol pada bentuk *strain-based conflict*. *Work-family conflict* yang dialami Subjek 2 yaitu Ibu Dairing lebih menonjol pada bentuk *time-based conflict*. Kedua informan menggambarkan perbedaan konflik yang dialami tetapi kedua informan masih mengalami gambaran *work-family conflict*, sehingga penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi perempuan *single parent*.

Kepustakaan

- Ahsyari. (2014). Kelelahan emosional dan strategi coping pada wanita *single parent*. *Jurnal Psikoborneo*, 2(3).
- Asbari. (2020). *The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees*, 29(03).
- Arifin. (2019). Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* di moderasi oleh *work family support*. *Jurnal Universitas Mihmadiyah Purworojo*, 02(2).
- Afrianty. (2015). Family-friendly support programs and *work family conflict* among Indonesian higher education employees. *Journals Equality, Diversity and Inklusion*, 34(8).
- Darmawati. (2019). *Work family conflict: konflik peran pekerjaan dan keluarga*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press. ISBN: 978-623-91946-5-9.
- Fassa. (2015). Uji validitas konstruk *work family conflict*. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 4(4).
- Ferri. (2018). The impact of different support on *work family conflict*. *Jurnal Employee Relations*, 40(5).
- Faradina. (2012). Konflik pekerjaan keluarga dan coping pada *single mothers*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(02).
- Ginanjari, P. (2020). Hubungan antara *work family conflict* dan *work family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani *dual-earner family*. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konseling*, 13(2).
- Hasanah., & Widuri. (2014). Regulasi emosi pada ibu *single parent*. *Jurnal Psikologi Integratif*, 2(1).
- Hasanah., & Mahtuzahroh (2017). *Work family conflict* pada *single parent*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(2).

- Hidayati. (2015). Hubungan antara self-compassion dengan work family-conflict pada staf Palang Merah Indonesia Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2).
- Muslim. (2014). Manajemen konflik interpersonal di sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1).
- Maulida., & Kahija. (2015). *Work family conflict* pada single mother yang bercerai: interrelative phenomenological analysis. *Jurnal Empati*, 4(1).
- Salaa. (2015). Peran ganda ibu rumah tangga dalam meningkatkan ekonomi keluarga di desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Holistik*, 8(15).
- Santy. (2014). Pengalaman remaja perempuan single parent menjalani peran baru sebagai ibu. *Jurnal Kesehatan Metro Sai Wawai*, 7(1).
- Sabuhari. (2016). Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja. *Jurnal Penelitian Humano*, 7(2).
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 9(1), 27-35.
- Simatupang, M. (2019). Kebahagiaan pada wanita plari depo (Studi kualitatif-deskriptif di Kabupaten Sikka Nusa Tenggara Timur). *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1), 37-46.
- Sulistiawan., & Armuninggar. (2017). Konflik pekerjaan keluarga: tipe konflik dan dampaknya pada kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1).
- Zuhdi. (2019). Resiliensi pada ibu single parent. *Jurnal Perempuan dan Anak*, 3(1).