

**WORK FAMILY CONFLICT DALAM KEHIDUPAN KARYAWAN
PEREMPUAN**

(Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta)

JURNAL SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Lintang Cakti Nusantari

Nomor Mahasiswa : 13311159

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

***WORK FAMILY CONFLICT* DALAM KEHIDUPAN KARYAWAN
PEREMPUAN**

(Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta)

Ditulis oleh:

Nama : Lintang Cakti Nusantari
Nomor Mahasiswa : 13311159
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 1 Maret 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.

WORK FAMILY CONFLICT DALAM KEHIDUPAN KARYAWAN PEREMPUAN

(Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta)

Lintang Cakti Nusantari

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

lintangcaktin@gmail.com

Abstract

The study is entitled Work Family Conflict in the Life of Women Employees (Women Woman's Phenomenology Study in Yogyakarta). The purpose of this study is 1) To know the background of a housewife to work outside as an employee. 2) To know the financial condition of female employees' families. 3) To know the work family-conflict experienced during a female employee. This research is qualitative research with approach of phenomenology study with data collection method, that is interview. The resource persons in this research are housewives who work outside the home as regular employees in Yogyakarta. To know the validity of the data used data credibility test or trust to the data. Method of data testing using source triangulation and member check. Data analysis methods use data reduction, and drawing conclusion. This study finds that the main factor of housewives to work outside is the urgent economic factor, considering the research is conducted on lower-class economy. In addition to the main factors of economic factors, there are several other factors that are to fill the spare time and also to socialize with colleagues. In this study, income is a family conflict because the result of a job that will make money where the money is used for the daily needs of the family, including to fulfill the desire that will trap them in a debt circle and of course cause conflict. From there the prolonged family-conflict work appears in families with low economic and education.

Keywords: Housewife, Economic Conditions, Work-Family Conflict.

Abstrak

Penelitian ini berjudul Work Family Conflict dalam Kehidupan Karyawan Perempuan (Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta). Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui latar belakang seorang ibu rumah tangga untuk bekerja diluar sebagai karyawan. 2) Untuk mengetahui kondisi finansial keluarga karyawan perempuan. 3) Untuk mengetahui work family-conflict yang dialami selama menjadi karyawan perempuan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi dengan metode pengumpulan data, yaitu wawancara. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang bekerja diluar rumah sebagai karyawan biasa di Yogyakarta. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data. Metode pengujian data menggunakan triangulasi sumber dan *member check*. Metode analisis data menggunakan *data reduction*, dan *drawing conclusion*. Penelitian ini menemukan bahwa faktor utama ibu rumah tangga untuk bekerja diluar yaitu faktor ekonomi yang

mendesak, mengingat penelitian ini dilakukan pada ekonomi kelas bawah. Selain faktor utama yaitu faktor ekonomi, ada beberapa faktor lain yaitu untuk mengisi waktu luang dan juga untuk bersosialisasi dengan rekan kerja. Pada penelitian kali ini, penghasilan justru menjadi konflik keluarga karena akibat dari pekerjaan yang akan menghasilkan uang dimana uang tersebut digunakan untuk kebutuhan sehari-hari keluarga termasuk untuk memenuhi keinginan yang justru akan menjebak mereka dalam lingkaran hutang dan tentu saja menimbulkan konflik. Dari situlah *wok family-conflict* yang berkepanjangan muncul didalam keluarga dengan ekonomi dan pendidikan rendah.

Kata Kunci: Ibu Rumah Tangga Bekerja, Kondisi Ekonomi, Work-Family Conflict.

PENDAHULUAN

Banyak anggapan tradisional bahwa seorang perempuan tidak perlu menuntut ilmu setinggi-tingginya dikarenakan pada akhirnya seorang perempuan hanya menjadi seorang ibu rumah tangga. Sehingga pada saat ada seorang perempuan mencoba menyalurkan bakatnya dengan bekerja, justru mereka cenderung dikucilkan oleh masyarakat sekitar dan dianggap mengesampingkan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga.

Seiring perkembangan zaman, stigma yang berkembang di masyarakat tersebut perlahan-lahan mulai tergeser dengan pemikiran yang lebih modern. Dengan adanya persamaan hak dalam kehidupan bermasyarakat antara kaum laki-laki dan perempuan, banyak dari kaum perempuan yang mulai mengembangkan bakatnya salah satunya dengan bekerja diluar rumah. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran perempuan antara rumah tangga dan pekerjaan. *Time-Based Conflict*, merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. *Strain Based Conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, maka aka merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumhnya. *Behavior Based Conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidak sesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Salah satu permasalahan yang timbul berkaitan dengan peran ganda karyawan perempuan yaitu, *work family-conflict*. *Work Family-Conflict* adalah salah satu dari

bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family-conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985)

Menurut hasil observasi awal yang telah dilakukan ada beberapa kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya konflik yang pertama yaitu kondisi finansial. Kondisi finansial yang dirasa kurang mampu untuk mencukupi kebutuhan keluarga sering kali menuntut seorang perempuan yang ada di dalam rumah tangga turut turun tangan untuk membantu memenuhi kebutuhan finansial keluarga.

Kondisi finansial disini bukan saja satu unsur utama pemicu terjadinya *work family conflict* saja. Ada berbagai hal lainnya seperti peran didalam keluarga. Di dalam agama Islam peran sebagai kepala serta tulang punggung keluarga hakikatnya adalah seseorang suami. Akan tetapi dengan adanya ketidak seimbangan peran seorang suami didalam keluarga yang diakibatkan oleh kepala keluarga yang memiliki penghasilan lebih rendah dibandingkan dengan istri atau bahkan memiliki penghasilan yang tidak menentu dapat menimbulkan peran istri didalam keluarga menjadi lebih mendominasi. Mendominasi disini adalah dalam hal mengatur kebutuhan rumah tangga, menentukan apa yang harus dan tidak perlu dilakukan, bahkan dalam hal pengasuhan anak. Selama bekerja, banyak dari anak seorang pekerja perempuan dititipkan kepada orang terdekat untuk mengasuh serta menitipkannya di tempat penitipan anak yang notabene nya membutuhkan biaya yang tidak sedikit.

Faktor lain yang dapat menimbulkan *work family conflict* didalam keluarga adalah faktor pendidikan yang terbatas. Kebanyakan dari keluarga yang memiliki masalah ekonomi sehingga mengharuskan seorang istri turun tangan membantu bekerja hanya sebatas tamatan sekolah menengah pertama ataupun sekolah menengah atas. Dengan tingkat pendidikan yang sedemikian rupa tentu saja kemampuan seseorang untuk mengelola konflik yang ada didalam keluarga semakin rendah, sehingga seringkali terjadi kesalah pahaman antara suami dan istri yang tentu saja akan menimbulkan konflik didalam keluarga. Konflik yang timbul dari berbagai faktor didalam keluarga tentu saja juga akan berdampak pada pekerjaan itu sendiri. Sehingga diperlukan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *work family conflict* karyawan perempuan di Yogyakarta untuk mengetahui konflik yang mungkin muncul antara keluarga dan pekerjaan,

dengan judul “*Work-Family Conflict dalam Kehidupan Karyawan Perempuan (Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta).*”

PENELITIAN TERDAHULU

Ruppner (2013) dalam risetnya yang berjudul *Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures* yang meneliti tentang hubungan antara konflik kerja dengan keluarga dan keluarga dengan kerja serta kebijakan ramah keluarga yang tepat. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menguji hubungan antara *Family Work Conflict* dan *Work Family Conflict* dengan empat indikator kebijakan publik yaitu cuti keluarga, penjadwalan kerja, penjadwalan sekolah dan ECEC. Hasilnya menunjukkan bahwa yang pertama karakteristik individu menjadi penting terutama yang terkait dengan konflik keluarga-pekerjaan, serta menggambarkan siapa yang paling rentan terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kedua, hasilnya menunjukkan perbedaan penting pada tingkat individu dan efek kebijakan publik untuk pria dan wanita. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *Work Family Conflict* karyawan perempuan. Perbedaannya yaitu penulis meneliti *Work Family Conflict* karyawan perempuan dengan metode kualitatif sedangkan Ruppner (2013) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu, narasumber dan lokasi penelitian juga berbeda.

Cinamon dan Rich (2002) dalam risetnya yang berjudul *Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict* yang meneliti tentang perbedaan gender dalam pentingnya peran kehidupan dan implikasinya terhadap konflik keluarga-kerja. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang implikasi penugasan yang penting untuk peran kerja dan keluarga untuk memahami perbedaan antara konflik kerja-keluarga. Isu pertama yang diteliti adalah perbedaan gender dalam distribusi antar profil. Seperti yang diharapkan, lebih banyak pria daripada wanita yang sesuai dengan profil kerja, sedangkan lebih banyak wanita daripada pria yang sesuai dengan profil keluarga. Serta seperti yang sudah diantisipasi, tidak ada perbedaan gender dalam profil ganda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan antara gender dalam konflik kerja-keluarga tampak jelas, seperti perbedaan gender di antar profil. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *Work Family Conflict*. Perbedaannya yaitu penulis meneliti *Work Family Conflict* karyawan perempuan saja dan tidak meneliti mengenai perbedaan gender. Serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif sedangkan Cinamon dan Rich (2002) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu, narasumber dan lokasi penelitian juga berbeda.

Amazue (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Work and Family Involvement on Work-Family Conflict of Non Professional Igbo Nigerian Employees*

yang meneliti tentang dampak dari pekerjaan dan keluarga dalam keterlibatan *Work-Family Conflict*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada pengalaman pekerja dari *Work-Family Conflict*. Keterlibatan keluarga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *Work-Family Conflict* pada pekerja perempuan. Perbedaannya yaitu penulis meneliti kompensasi dengan metode kualitatif sedangkan Amazue (2013) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan yang lain terletak pada variabel yang diteliti dimana peneliti menggunakan variabel lain yaitu kompensasi pada karyawan perempuan. Selain itu, narasumber dan lokasi penelitian juga berbeda.

Tomlinson dan Durbin (2010) dalam risetnya yang berjudul *female part-time managers: Work-life balance, aspirations and career mobility* yang melakukan penelitian untuk mengeksplorasi lintasan kerja, aspirasi, keseimbangan kehidupan kerja dan mobilitas karir perempuan yang bekerja sebagai manajer paruh waktu. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan perempuan cenderung ambivalen dan frustrasi dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan, prospek kerja dan kehidupan pribadi mereka. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai wanita karir dan *Work-life Balance*. Metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu kualitatif. Perbedaannya terletak pada narasumber dimana pada penelitian yang akan dilakukan pada tingkatan karyawan sedangkan Tomlinson dan Durbin (2010) meneliti pada tingkatan manajer, sedangkan untuk lokasi juga berbeda. Perbedaan yang lain terletak pada variabel yang diteliti dimana peneliti menggunakan variabel lain yaitu *Work-Family Conflict*.

LANDASAN TEORI

a. Mempekerjakan Tenaga Kerja Wanita

Indonesia meratifikasi *Convention on the Elimination of all Forms of discrimination against Women Resolution General Assembly Resolution 34/180* December 1979 melalui Undang-Undang Republik Indonesia No 7 Tahun 1984 tentang Konvensi mengenai penghapusan segala bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Pasal 11 dari konvensi tersebut menyatakan bahwa negara yang meratifikasi konvensi tersebut wajib menjamin hak-hak wanita dalam bekerja. Berikut adalah tindak lanjut dari ratifikasi konvensi anti diskriminasi terhadap wanita, adalah memasukkan butir-butir konvensi ke dalam UUK 2003 menurut (Wirawan, 2015:575-578) diantaranya yaitu, jam kerja menurut UUK 2003 mengatur mengenai hak-hak pekerja wanita. Jam kerja di suatu perusahaan/organisasi ditetapkan 3 shift dan jam kerja setiap shift adalah 8 jam. Paragraf 3 Pasal 76 mengatur mengenai tenaga kerja wanita yang berumur

kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23 malam sampai jam 7 pagi. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dewasa antara jam 23 malam sampai dengan jam 7 pagi wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23 sampai dengan jam 5 pagi.

b. Pengertian Keluarga

Pengertian keluarga dapat dilihat dari tiga sudut pandang. Menurut Fitzpatrick (2004) dalam Lestari (2012:5) tiga sudut pandang tersebut yaitu :

a. Pengertian struktural

Keluarga didefinisikan berdasarkan kehadiran anggota keluarga, seperti orang tua, anak dan kearahat lainnya. Pengertian ini memfokuskan kepada siapa yang menjadi bagian dari keluarga. Prespektif ini menunjukkan bahwa keluarga merupakan asal-usul seseorang (*families of origin*), keluarga sebagai wahana melahirkan keturunan (*families of procreation*) dan keluarga batih (*extended family*).

b. Pengertian Fungsional

Keluarga didefinisikan dengan penekanan pada terpenuhinya tugas-tugas dan fungsi-fungsi psikososial. Fungsi tersebut mencakup perawatan, sosialisasi pada anak, dukungan emosi dan materi, dan pemenuhan peran tertentu. Prespektif ini memfokuskan pada tugas-tugas yang dilakukan oleh keluarga.

c. Pengertian Transaksioal

Keluarga didefinisikan sebagai kelompok yang mengembangkan keintiman melalui perilaku-perilaku yang menciptakan keiktan diri sebagai keluarga (*family indentity*), berupa ikatan emosi, pengalaman historis, maupun cita-cita masa depan. Prespektif ini memfokuskan pada bagaimana keluarga melaksanakan fungsinya.

c. Work Family-Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work family-conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran anatar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family-conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran perempuan antara rumah tangga dan pekerjaan.

- a. *Time-Based Conflict*, merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.
- b. *Strain Based Conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, maka akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.
- c. *Behavior Based Conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidak sesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Permasalahan yang terjadi antara dua tuntutan membuat seseorang mengalami stres dalam kehidupan pribadinya karena ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini membutuhkan dukungan dari perusahaan untuk menunjang kehidupan pribadi dan karier mereka. Dengan adanya dukungan dari perusahaan terhadap kehidupan pribadi mereka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif memungkinkan peneliti meneliti objek penelitian secara mendalam dan rinci. Mendekati objek penelitian tanpa dipengaruhi oleh ketentuan-ketentuan yang ditetapkan sebelumnya sehingga dapat menjangkau data secara terbuka, mendalam dan rinci. Metode ini menghasilkan informasi yang kaya dan rinci dari responden yang sedikit dan kasuistik akan tetapi, hal tersebut menurunkan kemungkinan generalisasinya Hasibuan(2014:731).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi fenomenologi. Dimana studi fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Tujuan

utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal (“pemahaman tentang sifat yang khas dari sesuatu,” van Manen (1990:177) dalam Creswell (2015:105). Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti mengenai *work family conflict* karyawan perempuan yang telah berkeluarga.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Menurut Lofland (1984:47) dalam Moleong (2007:157), berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian). Misalnya seorang peneliti ingin mendapatkan data mengenai rata-rata berat badan Balita di suatu wilayah. Apabila peneliti melakukan penimbangan berat badan Balita tersebut secara langsung satu persatu, maka data yang diperoleh merupakan data primer Mustafa (2009:92). Dalam penelitian ini, yang dijadikan data primer adalah karyawan perempuan yang telah berkeluarga dan didukung dengan pernyataan dari suami masing-masing narasumber karyawan perempuan tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti Sumarsono (2004: 69). Misalnya, data-data yang diperoleh dari website, catatan tahunan perusahaan, atau dari peneliti lain. Dalam penelitian ini, data sekunder didapat dari catatan/laporan perusahaan, jurnal, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, yang dijadikan data sekunder adalah jurnal, catatan atau dokumen sekolah atau lainnya, dan juga dari website.

Dalam penelitian ini terfokus kepada karyawan perempuan yang minimal sudah bekerja selama 1 tahun. Peneliti memilih karyawan perempuan yang sudah berkeluarga sebagai objek penelitian karena pada kenyataannya tidak mudah untuk seorang perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak untuk memutuskan bekerja. Untuk alasan tersebut maka perlu rasanya untuk meneliti *work family-conflict* yang terjadi dalam kehidupan pribadi karyawan perempuan yang secara otomatis harus melakukan peran ganda. Karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak serta sudah lama bekerja. Karena telah lama bekerja sebagai karyawan sehingga memiliki banyak pengalaman. Dimana pengalaman mereka dari awal bekerja hingga sekarang mengenai suka atau dukanya menjadi karyawan perempuan serta kemungkinan terjadinya *work family-conflict* .

Dengan penerapan metode pengumpulan data menggunakan wawancara merupakan teknik yang paling baik dalam penelitian kualitatif karena kemampuannya untuk mendapatkan informasi. Beberapa hal perilaku, kata-kata

dari narasumber lebih bermakna dari data lain sehingga dapat membantu peneliti dalam memperoleh data di lapangan.

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan triangulasi dan member check Moleong (2007: 324). Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu Sugiyono (2015:372). Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan narasumber data tersebut Sugiyono (2015:373).

Mengadakan *Member Check*, pengujian kredibilitas data dengan member check. Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data maka data tersebut valid, sehingga akan semakin kredibel atau dipercaya Sugiyono (2015:276). Member check dilakukan dengan cara mendiskusikan hasil penelitian pada sumber-sumber data yang telah memberikan data, yaitu kepada suami dari masing-masing objek penelitian.

Uji *Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil Sugiyono (2015:376). Sanafiah (1990) dalam Sugiyono (2015:377) mengatakan bahwa bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang demikian jelasnya, “semacam apa” suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (transferability), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Latar Belakang Ibu Rumah Tangga untuk Bekerja Diluar Rumah

Latar belakang ibu rumah tangga untuk bekerja diluar rumah adalah menjadi suatu alasan utama mengapa harus memilih bekerja dibandingkan dengan menjadi ibu rumah tangga seutuhnya. Didalam penelitian ini ada beberapa faktor yang memungkinkan seorang ibu rumah tangga untuk memilih memerankan peran ganda. Dimana penelitian ini dilakukan pada tiga narasumber utama yang bekerja sebagai karyawan biasa yaitu pramuniaga, buruh pabrik, dan *cleaning services*. Dan didukung oleh pernyataan masing-masing suami mereka sebagai narasumber pendukung.

Dari penelitian yang telah dilakukan, faktor utama yang menjadikan ketiga narasumber bekerja adalah karena faktor ekonomi yang mendesak. Mengapa dikatakan mendesak, karena suami mereka yang hakikatnya sebagai kepala rumah tangga dan tulang punggung keluarga belum mampu untuk memenuhi kebutuhan apalagi keinginan dari keluarga. selain kebutuhan ekonomi yang mendesak, ada pula alasan lain yaitu untuk mengisi waktu luang dan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja yang juga dirasa senasib sepenanggungan dengan dirinya.

Pembagian tugas dalam keluarga sepertinya menjadi penting untuk mencapai keharmonisan keluarga. Menurut Glen (2013) dalam Lestari (2012:10), konsep perkawinan tradisional berlaku pembagian tugas dan peran suami istri dimana tanggung jawab rumah tangga seperti memasak, mencuci, dan mengasuh anak adalah tugas istri sedangkan suami bertugas mencari nafkah. Namun, saat ini tuntutan sudah semakin maju sehingga kebanyakan suami-istri bekerja sehingga mereka harus mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk bekerja sama dalam mengasuh anak.

Pernyataan yang dikemukakan Glen (2013) di atas kebanyakan suami dan istri sama-sama bekerja untuk dapat memenuhi tuntutan kebutuhan keluarga. Namun, pada penelitian ini yang menjadi fenomena adalah dimana istri bekerja dan suami hanya bekerja jika ada panggilan pekerjaan saja. Dengan kata lain, yang menjadi tulang punggung keluarga yaitu istri sedangkan suami lebih banyak menghabiskan waktu dirumah.

2. Kondisi Finansial Keluarga Karyawan Perempuan

Kondisi ekonomi memang menjadi latar belakang utama mengapa perempuan memilih memerankan peran ganda. Dengan suami yang tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap, memaksa seorang istri untuk turun tangan membantu menopang perekonomian keluarga. Jika penelitian yang dilakukan Tomlinson dan Durbin (2010) yang berjudul *female part-time managers: Work-life balance, aspirations and career mobility* yang meneliti tentang eksplorasi lintasan kerja, aspirasi, keseimbangan kehidupan kerja dan mobilitas karir perempuan yang bekerja sebagai manajer paruh waktu. Hasil penelitian menunjukkan perempuan cenderung ambivalen dan frustrasi dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan, prospek kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan karyawan kelas bawah sebagai narasumber menunjukkan bahwa hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tomlinson dan Durbin di atas yaitu karyawan perempuan cenderung tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Yang membedakan adalah

faktor ekonomi yang menjadi faktor utama mengapa narasumber dipenelitian kali ini tetap bertahan untuk bekerja meskipun ada rasa ingin menjadi ibu rumah tangga sutuhnya saja.

Karena hal yang menjadi faktor utama adalah faktor ekonomi, maka perlu rasanya untuk perusahaan lebih memperhatikan jam kerja dan upah yang sesuai untuk seorang karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. Karena 2 dari ketiga narasumber masih memperoleh upah dibawah upah umr bahkan satu diantaranya bekerja lebih dari 8 jam sehari. Didalam peraturan pemerintah, mengenai jam kerja, UUK 2003 mengatur mengenai hak-hak pekerja wanita. Jam kerja di suatu perusahaan/organisasi ditetapkan 3 shift dan jam kerja setiap shif adalah 8 jam. Paragraf 3 Pasal 76 mengatur mengenai tenaga kerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23 malam sampai jam 7 pagi. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dewasa antara jam 23 malam sampai dengan jam 7 pagi wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23 sampai dengan jam 5 pagi. Pelanggaran jam kerja seperti inilah yang semakin memicu terjadinya *work family-conflict* karena tentu saja waktu yang digunakan untuk bekerja lebih besar dari waktu yang digunakan untuk keluarga, sehingga sulit rasanya untuk karyawan perempuan dengan peran ganda dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

3. *Work Family-Conflict* yang Dialami Selama Menjadi Karyawan Perempuan

Konflik antara pekerjaan dan keluarga sanat mungkin terjadi pada karyawan perempuan yang bekerja juga sudah berkeluarga. Keluarga memang menjadi prioritas bagi karyawan perempuan sebagai narasumber penelitian ini akan tetapi kondisi ekonomi menuntut mereka untuk dapat membagi prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Untuk itu manajemen waktu yang baik diperlukan agar tidak ada satu sisi yang menjadi kurang dikelola dengan baik dari peran ganda seorang ibu rumah tangga yang juga bekerja.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work family-conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran anatar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family-conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran perempuan antara rumah tangga dan pekerjaan.

a. ***Time-Based Conflict***

Hasil temuan tipe konflik *Time-Based Conflict*, bahwa kesulitan seorang karyawan perempuan yang berkeluarga dan sudah memiliki anak serta bekerja diluar rumah adalah pembagian waktu. Terlebih lagi dua dari ketiga narasumber yaitu Nur dan Yanti bekerja seharian penuh atau *full time*. Kesulitan dalam membagi waktu tentu saja berdampak pada pola asuh anak. Dimana, dalam keadaan ekonomi yang serba terbatas, tentu saja mereka tidak bisa menitipkan anak pada tempat penitipan anak yang tentunya membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Pada kondisi seperti demikian, anggota keluarga terdekat seperti ibu atau adik/kakak dari karyawan perempuan tersebut menjadi terlibat. Ketiga narasumber Nur, Yanti dan Ambar menitipkan anak mereka kepada ibu atau adik mereka untuk ditinggal bekerja setiap harinya. Fenomena seperti ini tentu saja merupakan salah satu aspek kultural dimana hal-hal seperti ini sudah menjadi suatu kebiasaan yang khas atau bisa dikatakan sudah menjadi budaya di negara Indonesia. Mengingat, belum banyak perusahaan di Indonesia yang menyediakan fasilitas penitipan anak ditempat kerja.

b. ***Strain Based Conflict***

Hasil temuan tipe konflik *Strain Based Conflict* adalah perempuan dengan peran ganda yaitu disatu sisi menjadi ibu rumah tangga dan disisi lain menjadi seorang pekerja tentu membutuhkan kemampuan tersendiri untuk dapat memenuhi kedua peran tersebut. Pada kenyataannya tidak mudah untuk memenuhi kedua peran tersebut. Konflik yang ditemukan oleh penulis pada penelitian kali ini dengan tipe konflik *Strain Based Conflict* adalah bahwa pada kenyataannya semakin besar penghasilan seseorang maka semakin besar pula kemungkinan munculnya konflik. Pada penelitian kali ini munculnya konflik justru dipicu oleh pekerjaan itu sendiri. Dimana, dengan bekerja tentu seorang ibu rumah tangga mempunyai penghasilan meskipun dengan jumlah yang tidak besar. Perannya sebagai pekerja inilah yang kemudian berdampak pada keharmonisan keluarga baik secara langsung atau tidak langsung. Penghasilan yang diperoleh saat bekerja membuat ibu rumah tangga merasa mempunyai pegangan yang dapat dijadikan jaminan untuk mengajukan hutang dan semakin lama semakin menjerumuskan dalam lingkaran hutang. Tidak adanya perhitungan antara penghasilan dan hutang membuat perekonomian keluarga bukan semakin membaik saat ibu rumah tangga bekerja diluar akan tetapi justru membuat perekonomian

semakin sulit karena banyaknya cicilan yang harus dibayar perbulannya. Contohnya Ambar yang mulai berani mengajukan kredit motor saat ia mulai bekerja.

c. *Behavior Based Conflict*

Hasil temuan tipe konflik *Behavior Based Conflict* yaitu adanya peran yang lebih dominan didalam keluarga dari seorang ibu rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena ibu rumah tangga merasa dirinya memiliki kekuasaan yang lebih besar yang bersumber dari penghasilannya selama bekerja menjadi sumber pendapatan utama didalam keluarga. Meskipun ketiga narasumber mengatakan bahwa setiap keputusan yang akan ia ambil melalui persetujuan suami mereka masing-masing akan tetapi ketika keputusan yang diambil oleh suami tidak sesuai dengan keinginan narasumber utama yaitu ibu rumah tangga yang bekerja diluar maka dengan mudah akan timbul konflik dan perasaan bahwa ibu rumah tangga tersebutlah yang memiliki kekuasaan dan wewenang lebih besar karena kendali perekonomian keluarga ada pada mereka. Dari sini akan timbul ketidak harmonisan rumah tangga yang mungkin tidak secara langsung disadari oleh mereka. Terlebih lagi pada narasumber Nur yang akan lebih mudah timbul ketidak harmonisan pada keluarganya oleh karena perasaan lebih dominan pada dirinya. Dimana dari ketiga narasumber Nur lah yang memiliki penghasilan paling besar yaitu sesuai dengan upah minimum regional. Pada saat ketidak harmonisan keluarga tersebut terjadi, tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Latar belakang dari seorang perempuan yang sudah berkeluarga untuk bekerja terdiri dari beberapa faktor. Diantara faktor-faktor tersebut ada faktor utama yaitu faktor ekonomi yang mendesak, mengingat penelitian ini dilakukan pada ekonomi kelas bawah. Selain faktor utama yaitu faktor ekonomi, ada beberapa faktor lain yaitu untuk mengisi waktu luang dan juga untuk bersosialisasi dengan rekan kerja.
2. Kondisi ekonomi keluarga yang serba terbatas membuat ibu rumah tangga untuk bekerja. Hal tersebut diperparah dengan suami mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap. Sedangkan, mereka memiliki tanggungan cicilan perbulan yang harus dipenuhi. Dengan penghasilan yang hanya sebatas upah minimum regional atau bahkan dibawah upah minimum regional tentu saja

membuat keluarga dengan ekonomi sedemikian rupa lebih terjebak lagi dalam lingkaran hutang piutang yang semakin dalam.

3. Masyarakat dengan pendidikan rendah cenderung memiliki pemikiran yang hanya jangka pendek. Dengan pemikiran jangka pendek, dalam mengambil keputusan mereka juga masih belum memikirkan dampak untuk kedepannya. Pada penelitian kali ini, penghasilan justru menjadi konflik keluarga karena akibat dari pekerjaan yang akan menghasilkan uang dimana uang tersebut digunakan untuk kebutuhan sehari-hari keluarga termasuk untuk memenuhi keinginan yang justru akan menjebak mereka dalam lingkaran hutang dan tentu saja menimbulkan konflik. Dari situlah *wok family-conflict* yang berkepanjangan muncul didalam keluarga dengan ekonomi dan pendidikan rendah.

Saran

1. Bagi Ibu Rumah Tangga yang Bekerja Diluar Rumah
 - a. Bagi ibu rumah tangga disarankan untuk lebih baik lagi dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
 - b. Bagi suami dari masing-masing narasumber untuk lebih giat lagi mencari nafkah dan sebaiknya tidak menjadikan penghasilan istri sebagai yang utama. Sebagai kepala rumah tangga yang baik hendaknya dapat lebih giat lagi untuk mencari rejeki yang halal, sehingga tidak perlu rasanya istri bekerja keras setiap hari karena alasan ekonomi.
 - c. Bagi perusahaan masing-masing tempat narasumber bekerja, sebaiknya dapat memenuhi lagi tanggung jawab yang sebagaimana mestinya sebagai penanggung jawab dari karyawan yang dipekerjakannya. Termasuk pemenuhan hak-hak bag karyawan perempuan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti perusahaan yang skalanya lebih besar dari penelitian ini.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan-kebijakan khusus bagi karyawan perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2010). *Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria*. African Journal of Business Management, 4(6), 1069-1077.
- Amazue, O Lawrence (2013). Impact of Work and Family Involvement on Work-Family Conflict of Non Professional Igbo Nigerian Employees. *African Journal of Business Management*; Vol. 7(16), pp. 1515-1521. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/1357005294/AC75EA03E1C48A8PQ/1?accountid=62100> 31 Januari 2017

- Amstad, F.T ; Meier, L.L ; Fasel, U ; Elfering, A & Semmer, N.K. (2011). et al. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151. Diunduh dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=25C5AFDDFC5156CF50CDB6EE97691FD0?doi=10.1.1.709.8866&rep=rep1&type=pdf> 10 Desember 2017
- Ballout, Hassan (2008). Work-Family Conflict and Career Success: the Effects of Domain-Specific Determinants. *The Journal of Management Development; Bradford*, 27.5: 437-466. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/216297692/44E3C167FBEB4716PQ/52?accountid=62100> 31 Januari 2017
- Burke J, Ronald; Koyuncu, Mustafa & Fiksenb, Lisa (2013). Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *IUP Journal of Management Research; Hyderabad*, 12.4 : 39-55. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/1470084544/EF8DC8C1A85C4725PQ/57?accountid=62100> 31 Januari 2017
- Cinamon Gali, Rachel & Rich, Yisrael. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *New York* Vol. 47, Iss. 11: 531. Diunduh dari <https://search.proquest.com/docview/225367625/D26EF6D569DD4650PQ/41?accountid=62100> 24 November 2017
- Creswell, John W (2015), *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Greenhaus, Jeffrey. H., & Beutell, Nicholas. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. Diunduh dari <http://www.jstor.org> pada 2 Februari 2017
- Hasibuan, SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Howard, W. G., Boles. J. S., & Donofrio, H. (2004). *Inter-domain work-family conflict, family-work conflict, and police work satisfaction*. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390
- Husni, Lalu (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Sri. 2012. *Psikologi Keluarga Penanaman Nilai Dan Penanganan Konflik Dalam Keluarga*. Kencana Perdana Media Group.
- Machrus, Adib dkk (2017). *Fondasi Keluarga Sakinah*. Jakarta: Titikoma.

- Manullang, M (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moleong, J. Lexy (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, Zainal (2009), *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nithya R. (2016). A Study on Work-Family Conflict among Women Nurses in Hospitals - An Indian Perspective. *International Journal on Global Business Management & Research*; Chennai 5.2: 94-104. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/1861064342/EF8DC8C1A85C4725PQ/12?accountid=62100> 31 Januari 2017
- Ronda, Lorena ; Ollo-Lopez, Adrea & Goni-Legaz ,Salome. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work-family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship?. *The Journal of the Iberoamerican Academy of Managment; Armonk* , 14.1: 2-23. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/1828152301/44E3C167FBEB4716PQ/5?accountid=62100> 31 Januari 2017
- Ruppanner, Leah. (2013). Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures. *Social Indicators Research*; Dordrecht Vol. 110, Iss. 1: 327-347. Diunduh dari <https://search.proquest.com/docview/1270352109/D26EF6D569DD4650PQ/30?accountid=62100> 24 November 2017
- Stoner, James A.F. & Charles Wankel. 1990. *Management*, 5th Edition. Singapore : McGraw-Hill Kogasuka Ltd.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta. Bandung. Cetakan ke tigabelas.
- Sumarsono, HM. Sonny (2004), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- Tomilinson, Jennifer & Durbin, Susan. (2010). Female part-time managers: Work-life balance, aspirations and career mobility. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*; Birmingham 29.3: 255-270. Diunduh dari <https://search.proquest.com/docview/518061762/1FEFE8A14E7E46A5PQ/1?accountid=62100> 16 April 2017
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. Cetakan ke satu.