

DINAMIKA DUAL CARIER FAMILY ATAU WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI PENGAMBIL KEPUTUSAN ATAU TOP MANAGER/LEADER DI LINGKUNGAN KERJANYA

Hj. DARMAWATI

Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare
E-mail: darmawati_stainpare@yahoo.co.id

ABSTRACT

The results showed that the cause of the work family conflict on women working sourced either from work or family. Source of work that working time arrangements and job content experienced by respondents BD, DM, AR, NA, MI and RN. While the source of the family is characteristic of the situation of house holds, which have dependents who require more attention, such as the respondent BD, DM, AR as well as the limitations/lack of help to complete the household responsibilities as experienced by respondents NA. In order to overcome work family conflict facing working women use a combination of coping strategies that focus on problem (problem-based coping) and focuses on the emotions (emotion-based coping). Problem-based coping is done by taking action to modify, avoid or reduce conflicts like hiring a maid Household, prioritize, and maintain communication with other family members has been carried out by all respondents. While emotion-based coping is done by trying to eliminate the uncomfortable feeling due to the conflict. This coping strategy is done privately (solitary coping) as diligently worship (made by BD, DM, AR and NA) and involve others (social coping) as share with friends and family and also do a hobby or personal pleasure.

Keywords: *Dynamics, Work Conflict family, and Top Manager.*

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab munculnya *work family conflict* pada wanita bekerja adalah dari pekerjaan dankeluarga. Sumber dari pekerjaanyaitu *working time arrangements* dan *job content* dialami oleh responden B D , D M , A R , N A , M I dan R N . Sedangkan sumber dari keluarga adalah karakteristik situasi rumah tangga, yaitu memiliki tanggungan yang menuntut perhatian lebih, seperti pada responden B D , D M , A R serta keterbatasan/ketiadaan bantuan untuk menyelesaikan tanggungjawab rumah tangga seperti yang dialami oleh responden N A . 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 Rumah Tangga, 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 B D , D M , A R dan N A) maupun melibatkan orang lain (*social coping*) seperti berbagi dengan teman maupun keluarga dan juga melakukan hobi atau kesenangan pribadi.

Kata Kunci: *Dinamika, Work family Conflict, dan Top Manager.*

PENDAHULUAN

Keberadaan laki-laki dan perempuan merupakan sebuah keniscayaan, dengan alat tubuh dan berbagai sifat yang melekat dari keduanya menyebabkan secara alamiah akan terbentuk kewajiban kodrati yang harus dilakukan laki-laki dan perempuan. Hal lain yang juga menjadi perbedaan adalah kewajiban-kewajiban yang lahir dari sebuah proses sosial beserta konsekuensi dari keduanya. (Yulianti Y. 253:254).

Perbedaan laki-laki dan perempuan melahirkan diskriminasi atau ketidakadilan, yang satu lebih dominan dari pada yang lain. Realita ini mengundang perhatian berbagai kajian yang menarik salah satunya, kultur yang memberikan pandangan bahwa anatomi dan fungsi dari semua bagian tubuh laki-laki dan perempuan akan berkonsekuensi pada berbagai psikologisnya yang mana perempuan lebih banyak memiliki tugas domestik untuk mengurus segala urusan rumah tangga, sedangkan berbeda dengan laki-laki yang dipersiapkan mandiri dengan peran yang lebih besar pada berbagai aspek.

Asumsi ini menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam keluarga, berbangsa dan bernegara. Isu kesetaraan gender mulai menjadi bagian dari agenda perubahan sosial dan politik sejak tahun 1977. Berawal dari London (Inggris) para aktifis Feminisme mulai berjuang memperkenalkan isu kesetaraan gender. Perjuangan terhadap kesetaraan gender kemudian diikuti oleh Negara-negara di dunia sehingga kemudian menjadi bagian dari wacana global mutakhir.

Saat ini partisipasi perempuan dalam pembangunan terlihat di berbagai bidang, salah satunya adalah pemberdayaan mereka di bidang ekonomi. Hall (1991) mengatakan bahwa perempuan sedang membuat terobosan dan memainkan peranan baru sebagai jawaban atas tuntutan yang berubah dalam masyarakat masa kini. Perempuan diberdayakan sebagai

tenaga kerja dan secara signifikan memberikan kontribusi bagi kehidupan masyarakat dan kemajuan ekonomikeluarga maupun bangsa.

Perempuan telah masuk pasar kerja dan menempati posisi manajemen serta mereka meraih manajemen puncak atau posisi dewan pengurus (Schruijer, 2006). Ini adalah sebuah bukti lain dari kemajuan yang telah dicapai oleh perempuan. Peluang dan kesempatan tersebut ditunjang oleh perubahan pandangan tentang citra perempuan di berbagai bidang kehidupan masyarakat (Motik, 1991).

Kesempatan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan menjadi lebih terakomodir dengan keluarnya Instruksi Presiden RI No. 9 Tahun 2000, tentang Pengarus utamaan Gender dalam pembangunan nasional. Konsep pengarus utamaan gender merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi suatu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi terhadap program pembangunan nasional (Sarjana, 2006).

Peraturan tersebut sangat diharapkan berdampak pada peningkatan kesetaraan gender untuk memperoleh kesempatan dalam berpartisipasi pada berbagai kegiatan, sehingga pemberdayaan dan keberdayaan mereka juga akan meningkat. Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk membuktikan apakah terjadi ketidakadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan, baik ketidakadilan dalam bekerja maupun dalam keluarga. Seiring dengan perkembangan waktu, semakin banyak perempuan yang bekerja diluar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga akan tetapi juga menjadi wanita karir bahkan penentu kebijakan. Perempuan yang menjadi ibu di rumah dan wanita karir di luar dianggap sebagai perempuan yang berperan ganda, yaitu ibu sekaligus pekerja diluar.

Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari

beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial. Tuntutan ini berasal dari beberapa pihak, seperti negara, profesional, publik, dan kelompok tertentu.

Pilihan respon perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak “menelan mentah-mentah” tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka (J.D.Goodstein, 1994:350-382). Akhir-akhir ini terdapat tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang terpisah. Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan suami-isteri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga dan mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Perubahan ini juga meningkatkan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungandengan pekerjaan dan keluarga.

Adaptasi terhadap kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga dapat disebut sebagai investasi jangka panjang perusahaan karena dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang. Adaptasi kebijakan ini jugadapatmencegahkemungkinan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang disebut work-family conflict.Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dalam satu tingkat jabatan yang sama pada tempat kerja atau organisasi yang sama, perempuan cenderung kurang memiliki otoritas dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang laki-laki. Selain itu perempuan dianggap memiliki banyak hambatan dalam karirnya. Hasil ini sesuai dengan prediksi bahwa perempuan pada tingkat eksekutif yang

tinggi menunjukkan banyaknya halangan yang harus dihadapi, seperti kurangnya dukungan personal dan kurangnya kesesuaian dengan budaya organisasi (less culture fit) daripada ditingkat eksekutif yang lebih rendah.

Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja cenderung membawa mereka pada work-family conflict. Meskipun laki-laki juga memiliki work-family conflict tetapi perempuan tetap menjadi sorotan utamanya karena berkaitan dengan tugas mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami work-family conflict dan lebih menekankan pentingnya work- family conflict.

KAJIAN RISET TERDAHULU

Uraian mengenai makna karir dan keluarga Hasil penelitian Zafarullah (2000) di Bangladesh, menyimpulkan bahwa laki-laki yang mendominasi manajemen personalia sektor publik, dan karena persepsi dan sikapnya mempengaruhi kebijakan pengembangan personel yang bias laki-laki. Dengan kebijakan yang dibuat tersebut perempuan mengalami diskriminasi dalam berbagai hal seperti dalam penarikan atau rekrutmen, penempatan, pengembangan,mobilitas maupun kesempatan untuk training.

Diskriminasi subyektif seperti ini menjadi penghalang perempuan dalam jalur karir mereka, seperti promosi yang cenderung bersifat subyektif. Seperti dikatakan oleh Mainiero (1986) terjadi segregasi struktural dari kekuasaan akibat perbedaan mekanisme dalam evaluasi kinerja antara laki-laki dan perempuan, demikian pula perbedaan dalam praktek rekrutmen pegawai. Isu-isu yang senada, juga telah disampaikan oleh Naff dan Thomas (1994) yang menyatakan bahwa rendahnya proporsi perempuan di birokrasi federal terkait dengan beberapa hal. Salah satunya berkaitan dengan faktor-faktor institusional yang secara umum dipandang sebagai isu glass ceiling dalam pengembangan

jabatan perempuan di birokrasi. Berdasarkan data yang telah disampaikan dan isu-isu yang berkaitan.

Penelitian yang dilakukan oleh Porter (2001) menunjukkan bahwa manajer laki-laki dan perempuan yang sudah berkeluarga memberikan penilaian yang rendah terhadap indikator tradisional komitmen seperti: bekerja berjam-jam, pekerjaan menjadi prioritas utama dan bersosialisasi dengan rekan kerja, sulit dilakukan dibandingkan para manajer yang belum menikah atau berkeluarga.

Hasil penelitian tersebut yang perlu menjadi perhatian juga adalah perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak, perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak lebih menunjukkan antusias untuk berkomitmen dibandingkan dengan laki-laki yang belum menikah. Sedangkan antusiasme yang ditunjukkan sebagai kompensasi terhadap ketidak mampuan untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan secara total atau berjam-jam, hal ini dilakukan hanya untuk menunjukkan komitmen yang dimilikinya. Hasil-hasil penelitian ini dikemukakan untuk menggambarkan bahwa fokus yang peneliti kaji adalah merupakan sesuatu yang baru dan orisinal dan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pendidikan khususnya yang menyangkut makna karir dan keluarga. Begitu pula telaah pustaka dari buku atau literatur yang berkaitan dengan makna karir dan keluarga bagi perempuan penentu kebijakan dalam organisasi.

Work Family Conflict

Work family conflict dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan perandaripekerjaan dankeluargasecara mutual tidak dapat di sejajarkan 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, 2000). 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 (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis work-family conflict, yaitu:

- Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
- Strain-based conflict. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- Behavior-based conflict. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Meskipun beberapa artikel menyatakan tidak ada perbedaan gender dalam work-family conflict, namun pembahasan dalam artikel ini akan dibatasi pada work-family conflict yang terjadi pada wanita, karena selain peningkatan jumlah tenaga kerja wanita beberapa tahun belakangan ini, batasan keluarga (family boundaries) lebih mudah ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan batasan pekerjaan (work boundaries) yang ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan keluarga. Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000) dan berhubungan juga dengan peran tradisional

wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggungjawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Menurut Abbott, Cieri, & Iverson menyatakan bahwa work-family conflict disadari merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggungjawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Vinokur, 1999:865-878).

Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama work-family conflict yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan work-family conflict dan menjadikan work-family conflict sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan mengenai work-family conflict untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan simpatik Human Resource Management, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan issue work-family conflict kedalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan

produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Pengaruh dari konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai causal factor dari absen teism, rendahnya job satisfaction, dan motivasi dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan permanent withdrawal behavior dari turnover karyawan (Abbot, h.25-43) yang berarti bahwa konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya job satisfaction, meningkatkan absenteism, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan para pemilik perusahaan harus menyadari betul hal ini dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai akibat tidak diadaptasinya kebijakan-kebijakan yang diperlukan oleh karyawannya. Salah satu akibat dari tidak diadaptasinya kebijakan yang diperlukan oleh karyawan adalah ketidakhadiran karyawan ketempat kerjanya.

Hasil penelitian Grana (1993) menunjukkan bahwa ibu rumah tangga (homeworkers) cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik (physically demanding). Ibu yang bekerja diluar rumah cenderung memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang memerlukan kekuatan mental (mentally demanding). Hal ini tidak berarti bahwa bekerja diluar rumah tidak memerlukan kekuatan fisik, atau ibu rumah tangga memandang pekerjaan mereka tidak menantang secara intelektual, namun menunjukkan bahwa konteks pekerjaan (labor) berbeda dari rumah ke tempat kerja dan antar sektor pendapatan (wage). Nampaknya perempuan dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan dimana ia bekerja, oleh tipe dan banyaknya pekerjaan, dan tuntutan yang berkaitan dalam pekerjaan.

Struktur keluarga juga mempengaruhi perempuan dalam memandang perannya. Dancer dalam penelitiannya membedakan 3 kelompok

keluarga, yaitu *single wage traditional* (TR) dan 2 tipe *dual-wage families*, *dual-earner* (DE) dimana istri bekerja (*job*) dan suami juga bekerja atau berkarir, dan *dual-career* (DC). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik suami dan istri dalam keluarga TR memandang dirinya dan pasangannya telah melakukan pembagian peran yang adil, kebanyakan dikarenakan tanggung jawab aktivitas peran mereka sebagai sesuatu yang normatif bagi istri yang sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga dan suami yang berkarir. Dalam keluarga DC dan DE, menunjukkan bahwa mereka tidak melakukan pembagian yang adil terhadap pekerjaan rumah (*homemaker activities*). Para istri memandang dirinya lebih banyak melakukan tugas pekerjaan rumah dan para suami menyetujui keadaan tersebut. Keadaan ini sedikit berbeda bila dikaitkan dengan kegiatan orang tua (*parental activities*). Semua tipe keluarga menunjukkan bahwa suami istri memandang dirinya terlibat dalam *parenting* dan mereka berbagi peran dalam hal ini.

Menurut Allen gender dan struktur keluarga juga mempengaruhi persepsi *employee* dalam mengejar kesempatan karir yang mengharuskan *relocating*, termasuk mengantisipasi penolakan keluarga untuk menunda kepindahan (*relocating*). Perempuan dalam keluarga *dual-earner* maupun *single-earner* mempunyai komitmen yang sama untuk *relocating*. Sedangkan laki-laki dalam keluarga *dual-earner* mempunyai komitmen yang rendah untuk *relocating* daripada *single-earner*. Berkembangnya peran perempuan (*ibu*) yang tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga bekerja (*berkarir*) menyebabkan terjadinya pergeseran cara pandang anak-anak mereka terhadap peran gender dan struktur keluarga.

Gerson menyatakan bahwa anak-anak dari keluarga *dual-earner* umumnya berpendapat bahwa dengan dua orang tua yang bekerja meningkatkan ekonomi keluarga dan menjadi model keluarga yang berbagi tanggungjawab. Selain itu, kondisi pekerjaan sama pentingnya dengan mempunyai pekerjaan, dan proses

keluarga lebih penting dari bentuk keluarga. Anak-anak menyukai situasi orang tua mereka dimana kedua orang tuanya mempunyai pekerjaan yang memadai tetapi tidak membuat mereka menjauhi keluarganya. Mereka juga merasa berkembang ketika mereka merasa didukung oleh kepuasan pengasuhan orang tua, baik dalam keluarga yang lengkap atau *single parent*. Makin banyaknya perempuan yang berkarir terutama perempuan yang menikah dan mempunyai anak membuat banyaknya *dual-career family* sehingga struktur keluarga yang tradisional semakin menurun. Menurunnya struktur keluarga yang tradisional bukan berarti ibu dalam *dual-career family* makin ringan bebannya dalam pekerjaan domestik rumah tangga dan mengasuh anak.

Hasil penelitian Dancer (1993) menunjukkan bahwa dalam struktur keluarga yang *dual-career*, para istri memandang dirinya lebih banyak melakukan pekerjaan domestik rumah tangga daripada suami mereka sehingga terjadi ketidakseimbangan pembagian peran dalam rumah tangga. Keluarga dengan struktur tradisional, baik suami dan istri, justru memandang dirinya dan pasangannya telah melakukan pembagian peran yang adil dalam rumah tangga. Hal ini nampaknya dikarenakan tanggung jawab dari aktivitas yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai normatif dimana istri menjadi *full-time homemakers* sedangkan suami lebih berorientasi karir.

Selanjutnya Suriyasam (1994) menunjukkan bahwa faktor penting yang dapat mengurangi dilema antara keluarga dan pekerjaan bagi perempuan adalah adanya dukungan dari suami. Kebanyakan perempuan pada tingkat eksekutif memperoleh dukungan yang kuat dari suaminya. Beberapa diantaranya masih merasa bersalah karena tidak dapat sepenuhnya mengurus keluarga. Bagaimana suami mereka menerima karir mereka merupakan faktor utama yang mempengaruhi *self-perception* dan *self-esteem* perempuan (*ibu*) yang bekerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap karir mereka.

Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Gibson, dkk menyatakan bahwa bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu:

- Konflik peran itu sendiri (person role conflict). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
- Konflik intra peran (intra role conflict). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda-beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda-beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
- Konflik antar peran (inter role conflict). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

Pengaruh dari konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai causal factors dari absenteeism, rendahnya job satisfaction, dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan permanent with draw al behavior dari turnover karyawan. Yang berarti bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya job satisfaction, meningkatkan absenteeism, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan para pemilik perusahaan harus menyadari betul hal ini dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai akibat tidak diadaptasinya kebijakan-kebijakan yang diperlukan oleh karyawannya. Salah satu akibat dari tidak diadaptasinya kebijakan yang diperlukan oleh karyawan adalah ketidakhadiran karyawan ke tempat kerjanya.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Ruang lingkup yang harus dikerjakan sedikitnya meliputi penggandaan pengumpulan data. Pengumpulan data akan dilakukan dengan melakukan wawancara dengan 10 orang perempuan yang aktif dalam sebuah institusi atau organisasi yang menduduki posisi penting atau posisi pengambil kebijakan. Outputnya adalah verbatim yang nantinya akan dijadikan bahan atau sumber untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti akan bekerja sama dalam mencari siapa subjek yang akan diwawancarai dan akan melakukan wawancara kepada subjek.

Lokasi penelitian ini akan mengambil tempat di Parepare Sulawesi Selatan. Subjek bisa saja dari anggota DPRD, Kepala-kepala di pemerintahan, pimpinan organisasi lembaga masyarakat, pimpinan perusahaan, dan pimpinan yang ada di lingkungan kampus.

Analisa data: analisis data ini yang pertama adalah melakukan transkrip dan manajemen data, kemudian dilanjutkan dengan reduksi data, kategorisasi dan teoritisasi. Peneliti akan terlibat dalam semua proses atau tahapan ini.

Pembuatan laporan: laporan hasil penelitian akan dibuat setelah semua proses olah data selesai dilakukan, dan peneliti yang akan lebih banyak mendiskripsikan hasil dan kemudian melakukan evaluasi hasil laporan sebelum dikumpulkan ke pihak P3M STAIN Parepare.

Penelitian kualitatif fenomenologi yang dilakukan ini akan dilakukan tahapan yaitu kajian literatur dengan cara mengumpulkan berbagai sumber bacaan guna membangun kepekaan teoretik dalam melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian nantinya.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. observasi akan dilakukan dengan teknik non-partisipatif, yaitu mengamati kegiatan pengambilan proses pengambilan keputusan perempuan pengambil keputusan dan melakukan observasi di lingkungan keluarga subjek, termasuk melakukan wawancara kepada suami, anak, dan keluarga dekat lainnya. Sasaran penelitian

ini adalah pimpinan institusi atau organisasi yang berjenis kelamin perempuan dan memiliki suami, dan anak. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bersedia diwawancarai mengenai dinamika kehidupan kerja dan keluarganya. Data yang dihimpun berupa catatan, foto, dan verbatim wawancara.

Teknik analisis data menurut Creswell (1998) metode analisis dan interpretasi data yang paling sering digunakan adalah modifikasi metode Stevick-Colaizzi-Keen dari Moustakas. Prosedur analisis dan interpretasi data meliputi :

- Memulai dengan deskripsi tentang pengalaman peneliti terhadap phenomenon.
- Peneliti kemudian mencari pernyataan dalam interview mengenai bagaimana individu-individu mengalami topik (phenomenon) tersebut, membuat daftar dari pernyataan-pernyataan tersebut (horizontalization) dan perlakukan tiap pernyataan dengan seimbang (mempunyai nilai yang sama, dan mengembangkan daftar dari pernyataan yang tidak berulang (non repetitive) atau tidak tumpang tindih (non overlapping).
- Pernyataan kemudian dikelompokkan kedalam unit-unit makna (meaning units), buat daftar dari unit-unit ini, dan menuliskan deskripsi dari tekstur

(deskripsi tekstural) dari pengalaman, yaitu apa yang terjadi, disertai contoh-contoh verbatim.

- Peneliti kemudian merefleksikan berdasarkan deskripsinya sendiri dan menggunakan imaginative variation atau deskripsi struktural, mencari semua makna yang memungkinkan dan perspektif yang divergen, memperkaya kerangka pemahaman dari phenomenon, dan membuat deskripsi dari bagaimana phenomenon dialami.
- Peneliti kemudian membuat deskripsi keseluruhan dari makna dan esensi dari pengalaman.
- Dari deskripsi tekstural-struktural individu, berdasarkan pengalaman tiap partisipan, peneliti membuat composite textural-structural description dari makna-makna dan esensi pengalaman, mengintegrasikan semua deskripsi tekstural-struktural individual menjadi deskripsi yang universal dari pengalaman, yang mewakili kelompok (responden) secara keseluruhan (C.E.Moustakas, 1994).

PEMBAHASAN

Informan adalah sebagai sumber data dan informasi dalam penelitian ini digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Lembaga Organisasi

No	Nama Lembaga/Organisasi	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Lembaga Organisasi Non Pemerintah dan KSM	5	4	9	16,1
2.	Organisasi Profesi	1	-	1	1,8
3.	Organisasi Masyarakat (ORMAS) Umum	6	-	6	10,7
4.	Organisasi Keagamaan	7	-	7	12,5
5.	Organisasi Politik	3	-	3	5,3
6.	Organisasi Afiliasi Pemerintah	30	-	30	53,6
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: diolah dari data primer, 2013

Gambar tabel 1 tentang karakteristik informan menurut kategori lembaga organisasi, memberi petunjuk bahwa yang menjadi informan adalah anggota organisasi yang mempunyai pekerjaan tetap. Mereka bekerja di lini peran domestik dan peran publik. Kategori informan yang paling banyak pada organisasi afiliasi pemerintah yaitu 53%. Penyajian hasil penelitian ini dilakukan menurut pengklasifikasian jenis-jenis work family conflict seperti yang diterapkan dalam kajian pustaka yaitu (1) Time based conflict ; (2) Strain based conflict; dan (3) Behavior based.

Time based conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Indikatornya antara lain:

- Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga.
- Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat.
- Penggunaan hari libur untuk bekerja.

Tabel 2. Time based conflict

No	Intensitas Jawaban	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Presentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Selalu	7	3	10	17,8
2.	Sering	5	-	5	8,9
3.	Jarang	18	1	19	33,9
4.	Tidak Pernah	22	-	22	39,3
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: Diolah dari data primer 2013

Tabel diatas memperlihatkan bagaimana sikap informan terhadap waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga dan pekerjaan. Sehingga pada umumnya (73,2 %) informan jarang atau tidak pernah menggunakan waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan aktifitasnya.

Berdasarkan tabel di atas, dari 56 yang menjadi sampel pada kegiatan 1, terdapat 10 orang (17,8%) mengatakan selalu, 5 orang (8,9%) mengatakan sering, terdapat 19 orang (33,9%) mengatakan jarang, dan 22 orang (39,3%) mengatakan tidak pernah.

Strain based conflict

Hal tersebut terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Indikatornya yaitu:

- Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja.
- Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktifitas dalam bekerja.
- Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga.
- Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

Tabel 3. Strain based conflict

No	Intensitas Jawaban	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Presentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Selalu	17	2	19	33,9
2.	Sering	15	2	17	30,3
3.	Jarang	8	-	8	14,3
4.	Tidak Pernah	12	-	12	21,4
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: Diolah dari data primer 2013

Tabel diatas memperlihatkan bagaimana sikap informan terhadap kinerja peran untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga dan pekerjaan. Sehingga pada umumnya (64,2 %) informan selalu atau sering mendapat tekanan dari salah satu peran dalam menjalankan aktifitasnya. Berdasarkan tabel di atas, dari 56 yang menjadi sampel pada kegiatan 1,2,3, dan 4 terdapat 19 orang (33,9%) mengatakan selalu, 17 orang (30,3%) mengatakan sering, terdapat 8 orang (14,3%) mengatakan jarang,

dan 12 orang (21,4%) mengatakan tidak pernah.

Behavior based conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian pekerjaan atau keluarga. Indikatornya yaitu:

- Kelurga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri.
- Sering merasa lelah setelah pulang kerja.

Tabel 4. Behavior based conflict

No	Intensitas Jawaban	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Presentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Selalu	15	-	15	26,8
2.	Sering	9	-	9	16,1
3.	Jarang	-	2	2	3,6
4.	Tidak Pernah	28	2	30	53,6
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: Diolah dari data primer 2013

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana sikap informan terhadap kinerja peran untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga dan pekerjaan. Sehingga pada umumnya (80,4 %) informan selalu atau tidak pernah yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan. Berdasarkan tabel di atas, dari 56 yang menjadi sampel pada kegiatan 1,2,3, dan 4 terdapat 15 orang (28,8%) mengatakan selalu, 9 orang (16,1%) mengatakan sering, terdapat 2 orang (3,6%) mengatakan jarang, dan 30 orang (53,6%) mengatakan tidak pernah.

Karir Suami dan Istri

Karir suami istri dalam penelitian ini melihat peran-peran suami dan isteri dalam ranah domestik dan ranah publik pada rumah tangga yang ada di Kota Parepare, melauai alokasi waktu kerja meliputi kegiatan dalam rumah dan di luar rumah tangga seperti, kegiatan ekonomi, kegiatan sosial, dan kegiatan pengembangan diri. Sementara

kategori alokasi waktu kerja yang dirumuskan oleh Everson (1982) dan Quizon (1972) dalam Nurland (1993) bahwa setiap anggota rumah tangga mengalokasikan waktunya pada 3 (tiga) kategori kegiatan. Ketiga kategori kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

- Waktu untuk aktivitas pasar (market production) baik untuk usaha sendiri maupun upah.
- Waktu untuk aktivitas rumah tangga (home production).
- Waktu untuk santai.

Waktu untuk aktifitas pasar (market production) yang dimaksud adalah berapa lama/jam waktu yang digunakan oleh suami-istri untuk kegiatan produktif. Kegiatan produktif untuk suami dihitung sejak mereka turun ke luar sampai pada saat mereka kembali ke rumah. Sedangkan kegiatan produktif bagi mereka dihitung pada saat mulai pergi bekerja sampai mereka kembali ke rumah dikurangi waktu luang, misalnya makan dan beribadah. Sementara waktu untuk aktivitas

rumah tangga (home production) pada perempuan yang bekerja di Kota Parepare yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan di luar rumah tangga yang menghasilkan uang, misalnya mencuci, memasak, membersihkan rumah, dan mengasuh anak. Alokasi waktu santai adalah kegiatan yang dilakukan oleh responden/masyarakat yang tujuannya untuk pemenuhan kebutuhan psikologis. Kegiatan yang dimaksud, misalnya, menonton televisi, dan tidur.

Hal tersebut di atas tampak bahwa lapangan kegiatan ditekuni oleh istri lebih banyak dari pada suami. Akan tetapi dalam hal situasi tertentu pola ini dapat saling diperankan atau digantikan oleh masing-masing suami isteri, kecuali dalam hal peran hanya ditekuni oleh suami. Curahan waktu yang digunakan oleh suami dan istri nampak ada perbedaan. Perbedaan yang dimaksud adalah untuk kegiatan mencari nafkah, curahan waktu suami lebih banyak atau lebih besar dibandingkan dengan istri. Sebaliknya, dalam urusan rumah tangga curahan waktu kerja istri lebih besar dibandingkan dengan suami. Lebih jelasnya tentang curahan waktu yang digunakan oleh suami dan istri pada organisasi dapat dilihat dalam sehari. Alokasi waktu kerja yang digunakan oleh untuk mencari nafkah dalam sehari adalah sebanyak 8 jam dengan pola penggunaan waktu yang berbeda, tergantung dari jenis kegiatan dan pekerjaan yang bersangkutan.

Para keluarga ini melakukan kegiatan siang dan malam lalu dikurangi dengan waktu makan, merokok, dan istirahat. Sedangkan alokasi waktu untuk mengurus rumah tangga suami dilakukan pada saat mereka tidak ketempat kerja dan istri mereka mempunyai kegiatan tertentu atau sedang sakit. Sementara itu, curahan waktu istri yang bekerja sebagai pekerja adalah 7 - 8 jam. Sebagaimana ungkapan informan bahwa mereka bangun tidur sekitar pukul 04.30, sambil menunggu shalat shubuh dan menyiapkan sarapan

untuk keluarga sebelum berangkat untuk beraktifitas. (Hasil wawancara 27 Juni 2013)

Bagi mereka yang bekerja, rata-rata mereka meninggalkan tempat kerjanya pada pukul 16.00 dan tiba di rumah pada sekitar pukul 16.30, lalu mereka memasak, mandi, membersihkan rumah, shalat dhuhur dan istirahat. (Hasil wawancara 12 Juni 2013) Selanjutnya pada pukul 17.00 mereka memasak, shalat ashar, dan mandi sore. Setelah itu memasuki masa maghrib mereka shalat maghrib dan setelah itu mereka menghidangkan makan malam. Selesai makan malam mereka santai dan menonton TV. (Hasil wawancara 28 Juli 2013). Pada pukul 21.00 sampai 22.00 mereka tidur dan kemudian sekitar pukul 04.30 subuh bangun dan kembali menekuni kegiatan yang sama seperti hari-hari sebelumnya. Selain kegiatan-kegiatan tersebut di atas, suami dan istri masih mempunyai waktu-waktu luang yang dimanfaatkan untuk menghadiri acara-acara keagamaan dan acara yang berkenaan dengan siklus kehidupan yang dilakukan oleh kerabat dan tetangga mereka. Di samping itu, para istri mempunyai alokasi waktu untuk kegiatan seperti perkawinan, naik rumah, sunatan, aqiqah, arisan dan rekreasi. Kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan menggunakan curahan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut kurang lebih 3 jam. Kecuali acara rekreasi mereka biasanya menggunakan curahan waktu setengah hari sampai sehari. (Hasil wawancara 28 Juli 2013)

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa sekalipun suami ikut menekuni kegiatan dalam ranah domestik, namun kegiatan itu mereka tekuni manakala istri mereka berhalangan. Dengan kata lain pekerjaan dalam sektor domestik masih mereka anggap sebagai pekerjaan istri. Berbeda dengan istri yang bekerja di ranah publik di mana pekerjaan tersebut mereka anggap sebagai pekerjaan yang harus ditekuni oleh istri. Dengan demikian, maka apabila dikaitkan dengan karir dalam hal alokasi waktu kerja nampaknya terjadi kemitra sejawaran antara suami istri. Mengenai

kemitrasejajaran antara suami istri menurut informan atau responden dalam menjalani kehidupan kerumahtanggaan terjalin kemitra sejajaran.

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 formal / 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 BD berusia 43 tahun dan bekerja di sebuah lembaga pendidikan swasta sebagai salah satu kepala bagian. BD 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 BD harus bekerja juga pada hari Sabtu. BD 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 13 tahun, putra kedua berusia 9 tahun, dan sibungsu berusia 3 tahun. Dalam kesehariannya BD memiliki tanggungan yang lain, yaitu kedua orang tuanya dan seorang keponakan yang kuliah di sebuah perguruan tinggi swasta. Menurut BD alasan yang melandasi keputusannya menjadi wanita bekerja adalah untuk aktualisasi diri serta untuk mendukung perekonomian keluarga. Keputusan BD untuk bekerja juga didukung oleh keluarga. Anak-anak BD menginginkan karier ibunya meningkat terus karena mereka menyadari bahwa sang Ibu bekerja untuk

mencukupi kebutuhan keluarga. Suami juga mendukung keputusan BD untuk bekerja dengan syarat bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Responden kedua adalah DM (35 tahun) dan telah bekerja selama 9 tahun sebagai penyiar full time di sebuah radioswasta. Posisinya ini mengharuskan DM untuk bekerja selama 7 jam/hari dan 6 hari/minggu. Selain menjadi wanita karir, DM juga adalah seorang ibu sekaligus ayah bagi putrinya. DM 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, DM dan putrinya tinggal bersama orangtua DM. Posisi DM sebagai single parent menjadikan kebutuhan keluarga sebagai alasan utama DM untuk menjadi wanita karier. Keluarga sangat mendukung keputusan DM untuk bekerja karena memahami kondisi DM yang mau tidak mau harus bisa memenuhi kebutuhan hidup putrinya dan kebutuhannya sendiri.

Responden ketiga yaitu AR 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 AR bekerja dari pukul 07.00-16.00 dari hari Senin-Sabtu. Ar menikah dengan seorang pria yang bekerja sebagai karyawan salah satu BUMN dan saat ini bekerja di kota lain. Suami AR hanya pulang setiap akhir pekan. Dari pernikahan tersebut, AR 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, Ar juga memiliki tanggungan keluarga lain sebanyak 2

orang, yaitu ibu mertua dan kakak perempuan AR. Alasan AR memilih untuk berkarier guna mengamalkan ilmu yang didapatkannya setelah bersekolah dan kuliah, sekaligus memenuhi kebutuhan ekonomi. Keputusan AR untuk bekerja didukung sepenuhnya oleh keluarga selain karena memang tidak bisa menghalangi keinginan AR untuk bekerja, keluarga juga sadar bahwa AR memiliki potensi yang besar.

Responden keempat adalah seorang dokter PNS berinisial NA berusia 29 tahun. NA bekerja sebagai dokter di salah satu puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Secara resmi jam kerja NA adalah pukul 07.30 sampai 14.30, dari hari Senin sampai dengan Sabtu. Selain itu setiap harinya NA juga membuka praktek di rumah mulai pukul 18.00-21.00, kecuali di hari Sabtu, Minggu dan hari besar nasional. Suami NA bekerja sebagai pegawai swasta di bidang telekomunikasi dan memiliki jam mulai pukul 07.30 sampai 15.30 dari hari Senin sampai Jumat. Dari pernikahannya NA telah dianugerahi seorang putri yang saat ini berusia 2 tahun 8 bulan. NA 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 NA tidak mempunyai tanggungan lain diluar anak. Alasan utama NA bekerja adalah mengamalkan ilmu yang ia peroleh ketika kuliah, bersosialisasi dan mendukung perekonomian keluarga. Keputusan NA bekerja sebagai dokter didukung sepenuhnya oleh keluarganya, terutama ayah NA karena tidak ada satupun kakak NA yang memilih berprofesi sebagai dokter.

Sedangkan responden kelima adalah seorang wanita yang menjadi manajer personalia di sebuah bank BUMN terkemuka di Yogyakarta berinisial MI. Usia MI saat ini 42 tahun dan telah bekerja disana selama kurang lebih 14 tahun. Mengingat kedudukannya yang relatif penting di bank tersebut maka MI bekerja dari Senin-Jumat mulai pukul 08.00-15.00. MI menikah dengan seorang

pria yang juga bekerja sebagai kepala cabang sebuah bank BUMN di wilayah Solo. Sampai saat ini mereka belum di karuniai keturunan. Keinginan MI menjadi wanita karier antara lain dilandasi kebutuhan ingin berprestasi dan aktualisasi diri yang tinggi. Keputusan MI 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 RN yang berprofesi sebagai staf pengajar sebuah perguruan tinggi negeri dan menduduki posisi sebagai salah satu pejabat struktural. Saat ini RN sedang mengambil S3. Usia RN adalah 38 tahun dan telah menekuni profesinya selama 11 tahun. Setiap senin-jumat RN biasa berangkat ke kantor pukul 07.00-17.00. RN bersuamikan seorang karyawan swasta yang bekerja di sebuah perusahaan multinasional di Malaysia sehingga suaminya hanya pulang setiap dua atau tiga bulan sekali. Dari pernikahannya RN telah dianugerahi dua orang putra, yang masing-masing berusia 7 dan 5 tahun. Selain anaknya, RN tidak mempunyai tanggungan keluarga lain. Alasan RN menekuni karir sebagai staf pengajar adalah untuk mengamalkan ilmu yang ia peroleh sewaktu kuliah, mandiri, mendukung perekonomian keluarga dan sarana mengembangkan diri. Keluarga RN mendukung sepenuhnya karir RN baik itu suami, anak, maupun keluarga besarnya yang tidak berdomisili di Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan sebagai berikut: 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 BD, DM, AR, NA, MI, dan RN. Sedangkan sumber dari keluarga adalah

karakteristik situasi rumah tangga, yaitu memiliki tanggungan yang menuntut perhatian lebih, seperti pada responden BD DM, AR serta keterbatasan atau ketiadaan bantuan untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga seperti yang dialami oleh responden NA. *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 BD, DM, AR, NA, dan MI) dan gangguan kesehatan yang dialami oleh AR, NA, dan RN akan berpengaruh terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan di kantor, maupun di rumah. Sedangkan dampak terhadap anggota keluarga (dialami oleh anggota keluarga BD, DM, AR, NA, MI dan RN), berupa perasaan terabaikan dan kurang mendapat perhatian dari wanita bekerja, sikap dan perilaku yang kurang atau 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.

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 BD, DM, AR, dan NA) maupun melibatkan orang lain (*social coping*) seperti berbagi dengan

teman maupun keluarga dan juga melakukan hobby atau kesenangan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, J., Cieri, H.D., & Iverson, R.D., 1998. Costing turn over : *Implication of work/family conflict at management level*. *Asia Pasific Journal of Human Resource*, Vol.36 No.1.
- Blau, G., 1995. *Influence of group lateness on individual lateness: Across-level examination*. *Academy of Management Journal*, Vol.38. No.5.
- Conlon, E.J., & Stone, T.H. 1992. *Absence schema and managerial judgement*. *Journal of Management*, Vol.18 No.3.
- Dalton, D.R. & Todor, W.D. 1993. *Turn over, transfer, absenteeism: An interdependent perspective*. *Journal of Management*, Vol.19 No.2.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L., 1992. *Prevalence of work-family conflict : Are work and family boundaries asymmetrically permeable?*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13 January.
- Frone, M.R., 2000. *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6.
- Goodstein, J.D., 1994. *Institutional pressure and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issue*. *Academy of Management Journal*, Vol. No.2.
- Hendrix, W.H., Spencer, B.A., & Gibson, G.S., 1994. *Organizational and extraorganizational factors affecting stress, employee well-being, and absenteeism for males and females*. *Journal of Business and Psychology*, Vol.9 No.2.
- Judge, T.A., 1993. *Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover?*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No.31.

- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W., 1998. *Explaining nursing turn over intent: jobsatisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.19 July.
- Martocchio, J.J, 1992. *The financial cost of absence decision*. *Journal of Management*, Vol.18 No.1
- Mitra, A., Jenkins, Jr., G.D., & Gupta, N., 1992. *A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77 No.6.
- Mobley, W.H., 1977. *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turn over*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.62.
- Noerhadi, Toeti Heraty. 1991. *Wanita dan Kepemimpinan dalam Tan, Melly G. Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Notopuro, Hardjito. 1984. *Peranan Wanita dalam Masa Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S.P., (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Steel, R.P., & Rentsch, J.R., 1995. *Influence of cummulation strategies on the long-range prediction of absenteeism*. *Academy of Management Journal*, Vol.38 No.6.
- Suryohadiporjo, Sayidiman. 1987. *Menghadap Tantangan Masa Depan*. Jakarta: PT. Gramedia
- Suwondo, Nani. 1981. *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tilaar, Martha. 1991. *Citra Wanita Indonesia Tahun 2000. Kemandirian Dalam Menjawab Tantangan Pembangunan*.
- Vecchio, R.P., & Norris, W.R., 1996. *Prediction employee turn over from performance, satisfaction, and leader-member exchange*. *Journal of Business and Psychology*, Vol.11 No.1,.
- Vinokur, A.D., Pierce, P.F., & Buck, C.L., 1999. *Work-family conflict of women in the air force: their influence on mental health and functioning*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20.
- Wexley, K.N, & Yulk, G.A., 1998. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* Jakarta: Bina Aksara,.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., 2000. *Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands*. *Academy of Management Journal*, Vol.43 No.1.

