

**BERBAGAI PERMASALAHAN YANG DIHADAPI PEREMPUAN
MENIKAH DAN BEKERJA DARI KELUARGA DUAL EARNER
Studi Awal Pada Profesi Dosen PTS di Jakarta**

Entin Nurhayati

Fakultas Psikologi, Universitas YARSI

Jl. Letjend. Suprpto Kav. 13, Cempaka Putih, Jakarta Pusat, Indonesia, 10510

noorent@gmail.com, entin.nurhayati@yarsi.ac.id

Abstrak:

Profesi dosen sering dianggap sebagai profesi yang ramah terhadap peran domestic perempuan. Namun profesi dosen saat ini sedang dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan profesionalismenya, di sisi lain lingkungan Jakarta dengan lalu lintas yang demikian padat, menempatkan perempuan dosen juga harus meninggalkan rumah selama 10 s.d. 12 jam per hari. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengungkapkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perempuan menikah dan bekerja, khususnya pada profesi dosen (tetap) di PTS di Jakarta. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara terhadap 9 (sembilan) dosen tetap dari dua PTS. Dari hasil wawancara, dilakukan pengelompokan tema besar, dari tema-tema kemudian dijabarkan dalam sub tema. Sub tema ini akan memberikan penjabaran tentang makna dari tema-tema besar. Tema permasalahan yang muncul adalah tentang (1) pembagian dan penggunaan waktu, dan (2) konflik terbuka dengan pasangan berkaitan dengan kerja, dan (3) perasaan lelah karena masih harus berhadapan dengan pekerjaan rumah tangga. Tiga hal tersebut merupakan tanda bahwa responden mengalami *work-family conflict*. Konflik tersebut berkaitan dengan (4) keterikatan pada peran dan (5) harapan peran parenting pada pasangan. Sedangkan *work-family conflict* tersebut menimbulkan (6) gangguan kesehatan fisik dan (7) psikologis, yaitu alergi dan perasaan bersalah pada keluarga dan tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pada perempuan berprofesi dosen yang berpendidikan tinggi sekalipun mengalami *work-family conflict*, dengan konflik lebih banyak bersumber pada faktor keluarga. Hal ini perlu ditindaklanjuti dengan riset selanjutnya untuk menemukan bagaimana mengatasi faktor keluarga ini agar tidak lagi menjadi sumber konflik bagi perempuan bekerja pada profesi dosen ini.

Kata kunci: *dual-earner*, perempuan, *work-family conflict*, *role strain*

PENDAHULUAN

Tingkat partisipasi kerja perempuan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Dari sekitar 35% di era 90an, mencapai 47% di tahun 2000-an (www.bps.go.id). Pemandangan perempuan pergi bekerja di pagi hari – termasuk mereka yang sudah menikah – menjadi hal yang jamak. Bidang yang digeluti perempuan pun semakin beragam, dari pekerjaan klerikal hingga pekerjaan

professional. Salah satu bidang kerja yang banyak digeluti perempuan adalah sebagai dosen. Berdasar data forlap dikti, di Indonesia terdapat 271.055 dosen, 43.06% diantaranya adalah perempuan. Sedangkan untuk wilayah DKI Jakarta dosen perempuan berjumlah 9.353 atau 41.92% dari keseluruhan dosen di wilayah tersebut yang semuanya berjumlah 22.744.

Profesi ini banyak digeluti perempuan karena dianggap sebagai profesi yang ramah terhadap peran domestik perempuan. Sekalipun demikian bukan berarti profesi ini tidak memiliki tantangan bagi para perempuan yang berkecimpung di dalamnya. Profesi dosen saat ini mendapat banyak perhatian dari pemerintah dalam rangka peningkatan kualitasnya, misalnya dengan adanya program sertifikasi, beasiswa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan lainnya. Berbagai fasilitas tersebut diikuti dengan tuntutan *output* yang lebih baik dalam memenuhi tri dharma perguruan tinggi. Khususnya PTS saat ini mulai menerapkan jam kerja sebagaimana perkantoran, yaitu dari pukul 08.00 s.d. 16.00 atau 17.00. Hal ini salah satunya dimaksudkan untuk mempermudah universitas memfasilitasi dan mendorong dosen-dosennya untuk lebih produktif dalam menjalankan tri dharma.

Tri dharma perguruan tinggi atau bidang kerja profesi dosen tersebut adalah pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu sebagai dosen juga memiliki tugas tambahan yang tidak dapat dikategorikan dalam tiga hal tersebut, biasa disebut kegiatan penunjang. Di tiap jenjang karir dosen, besaran prosentasi *output* dari masing-masing bidang kerja tersebut berbeda-beda. Misalnya untuk tingkat asisten ahli,

Khusus untuk wilayah DKI Jakarta, tantangan tidak hanya bersumber pada pekerjaan namun juga dari lingkungan. Rata-rata dibutuhkan waktu satu hingga dua jam untuk mencapai tempat kerja, ditambah dengan jam kerja 8 jam, dalam sehari dosen tetap harus meninggalkan rumah antara 10 hingga 12 jam sehari. Tentunya dengan jam kerja yang demikian, menjadi tantangan bagi perempuan untuk tetap dapat menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga. Hal ini tak lepas dari harapan sosial yang disematkan kepada perempuan, bahwa perempuan lah yang menjadi penyedia kehangatan emosional dan penyelenggara utama di dalam rumah tangga. Penelitian menunjukkan meski pun saat ini telah jamak dijumpai rumah tangga *dual earner* dengan konsekuensinya termasuk perempuan memiliki peran pada penghasilan keluarga, perempuan tetap masih mengerjakan lebih banyak pekerjaan rumah tangga dibanding pasangannya (Lennon dan Rosenfield, 1994; Wilki, Ferre dan Ratcliff, 1998). Sebagaimana temuan Yasiq dan Naqvi (2016) pada profesi guru di Pakistan. Yasiq dan Naqvi menyebutkan bahwa masyarakat telah dapat menerima peran professional perempuan namun belum dapat menerima peran berbagi di dalam rumah tangga pada pria.

Studi yang lebih baru, dilakukan oleh Craig (2006) menunjukkan bahwa perempuan lebih sedikit menghabiskan waktunya untuk pekerjaan dibandingkan untuk menjalankan tugasnya di dalam rumah tangga. Berkebalikan dengan laki-laki, di mana waktunya lebih banyak digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya dibandingkan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Sehingga total waktu yang dihabiskan untuk menjalankan dua peran tersebut, sebenarnya tidak berbeda antara laki-laki dan perempuan. Namun keadaan demikian tentunya menjadi hambatan tersendiri bagi perempuan untuk dapat mencapai target-target pekerjaan atau pun kemajuan di bidang pekerjaan.

Profesi dosen, selain dianggap sebagai profesi yang ramah terhadap perempuan, juga membuka kesempatan kepada perempuan untuk memperoleh pendidikan lebih tinggi lagi. Pendidikan yang lebih tinggi tentu akan berpengaruh

terhadap pola pikir, secara langsung atau pun tidak langsung tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap bagaimana ia membangun relasi dengan pasangannya. Sehingga hal ini pun tentu potensial menjadi sumber tantangan bagi perempuan tersebut.

Berdasarkan pada uraian di atas, penulis melihat terdapat keperluan untuk memahami berbagai tantangan atau pun permasalahan yang dialami oleh perempuan yang berprofesi sebagai dosen. Sehingga permasalahan yang diangkat dalam studi ini adalah apakah permasalahan dihadapi perempuan menikah dan bekerja sebagai profesi dosen (tetap) di PTS di Jakarta dalam menjalankan peran gandanya. Tujuan dari studi ini adalah mendapatkan gambaran awal mengenai tantangan yang dihadapi sehari-hari perempuan pada profesi ini sehingga dapat digunakan untuk memahami berbagai fenomena yang terjadi para perempuan bekerja khususnya yang berprofesi sebagai dosen.

METODE

Partisipan.

Pada studi awal ini melibatkan sembilan (9) perempuan dosen tetap dari dua PTS yang berbeda, 4 dari PTS X dan 5 dari PTS Y. Kesembilan partisipan memenuhi kriteria yaitu berjenis kelamin perempuan, menikah, berprofesi sebagai dosen tetap di PTS di Jakarta. Selain itu kedua PTS tersebut menerapkan jam kerja pasti yaitu dari 08.00 s.d. 16.00 atau 17.00, dengan absen sidik jari dan terdapat konsekuensi pemotongan gaji ketika terdapat absen lowong. Penjaringan partisipan dilakukan dengan menghubungi orang yang dikenal dan meminta rekomendasi ybs. Untuk mengontak orang-orang yang memenuhi kriteria.

Desain:

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan desain fenomenologi, di mana berusaha untuk mendapatkan pemaknaan dari peristiwa sehari-hari. Adapun pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari satu pertanyaan utama yang diikuti dengan pertanyaan pendalaman berdasar pada jawaban yang diberikan oleh partisipan. Pertanyaan tersebut adalah: “Berdasar pengalaman Anda selama ini menjalankan peran sebagai dosen/pekerja, ibu dan istri, tantangan atau permasalahan apa yang sering Anda alami? “

Prosedur:

Penelitian ini bersifat studi awal untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan apa yang dihadapi oleh perempuan menikah dan bekerja terutama perempuan yang berprofesi sebagai dosen. Untuk mendapatkan responden, dilakukan dengan melakukan pendekatan terhadap calon partisipan yang sesuai kriteria dan meminta kepada ybs. untuk merekomendasikan koleganya yang memiliki kriteria sama dan bersedia menjadi nara sumber. Selanjutnya dilakukan perjanjian waktu bertemu dan dilakukan wawancara.

Teknik analisis: Data berupa verbatim, dibaca ulang sambil mendengarkan rekaman untuk mengoreksi dan cek ulang terhadap verbatim. Selanjutnya dari verbatim tersebut diberikan catatan-catatan tema pada ungkapan-ungkapan partisipan yang bermakna. Selanjutnya tema-tema tersebut disusun dalam keterkaitan antar tema berdasar ungkapan partisipan.

ANALISIS DAN HASIL

Tema-Tema Utama

Dari proses analisa terhadap data verbatim dari sembilan partisipan, diperoleh delapan (8) tema. Kedelapan tema tersebut adalah sebagai berikut:

Pembagian waktu

Kesembilan partisipan merasa kekurangan waktu untuk menjalankan peran di dalam rumah tangga dan pekerjaan. Sebagaimana ungkapan Ibu SH.

“Saya, bekerja. Waktu saya habis, 24 jam. 8 jam lebih..., 4 jam perjalanan, kan dikantor 12 jam. Saya di luar. Sisa 12 jam tidur 6 jam, cuman ada 6 jam. 6 jam ini buat masak buat ini itu sudah waktu kita habis” (V2-KLB-311 s/d 314).

Masalah pembagian waktu ini juga dirasakan oleh Ibu OI, sebagaimana ungkapan berikut:

“Masalah bagi waktu dengan aku pinginnya ini, ternyata ya gak bisa. Ada urusan anaklah, ada urusan suami, ada apa segala macem” (V2-OI-30 s/d 31).

Namun demikian partisipan tidak merasa kekurangan waktu dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini karena waktu untuk pekerjaan kantor sudah dipatok dengan jam kerja. Jam kerja yang pasti ini membantu partisipan untuk dapat fokus menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya di waktu-waktu tersebut.

Perasaan kekurangan waktu timbul ketika tiba di rumah dan kemudian menjalankan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Dalam hal merasa kekurangan waktu ini menimbulkan perasaan terbebani atas peran ganda yang disandangnya.

Keterikatan pada peran/Role involvement

Responden sebenarnya berharap mendapat bantuan dari pasangan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga, khususnya ketika tidak ada asisten rumah tangga. Namun pada dasarnya responden merasa bahwa pekerjaan-pekerjaan di dalam rumah tangga dan mengasuh anak adalah peran perempuan, bukan peran laki-laki. Sebagaimana ungkapan Ibu SH berikut:

“Iyaaa berbagi. Berbagi mungkin dalam hal pekerjaan rumah seperti tadi yang temen-temen rasakan. Pekerjaan rumah (V1-KLB-212 s/d 213). Saya sih nggak nuntut suami saya, mau nyuci atau apa ya Bu ya... soalnya suami saya tuh nggak bisa nyuci. Nggak pernah nyuci piring, nggak pernah masak nasi (V1-KLB-233 s/d 234). ... Ya diharapkan... pingin. Tapi kan bukan, mmm bukan ininya dia juga kan. Kalau karena saya Jawa ya, jadi kan bukan kerjaan seorang laki-laki..., di belakang...” (V1-KLB-241 s/d 242).

Perasaan terikat dengan peran-peran domestik tersebut tidak lepas dari hasil sosialisasi dari keluarga asal. Sebagaimana yang diungkapkan Ibu OI berikut:

“Karena mungkin aku dibesarin di budaya yang kaya gitu kali ya... (V1-OI-40). ... Ehhh... ibuku kan juga gitu. Kerja, tapi posisi keluarga anak-anak besar. Ibu kerjanya tu eee.... Di RSCM jam 3 udah sampe rumah. Gitu. Terus, anak-anak datang, tuh ibu udah di rumah, gitu. Terus kalau misal ada apa-apa ibu itu langsung, kayak misal adikku tuh lagi agak-agak bandel itu woogghhh bisa minta ijin sama kantornya jemput adikku, gitu. Dipantau terus...” (V1-OI-43 s/d 45)

Pengasuhan bersama

Responden berharap pasangan dapat turut merawat dan menjaga anak-anak, misalnya menemani belajar, bergantian menjaga anak ketika anak sakit. Responden berharap pasangan dapat memberikan teladan yang baik bagi anak-anak khususnya, misalnya sholat tepat waktu, tertib dalam meletakkan barang-barang.

“Terus mengurus anak. Itu bukan tanggung jawab seorang istri. Gitu kan. Karena kita buatnya bareng yaaaaa hehehe. Hehe buatnya bareng giliran nanti anak saya bermasalah..., Ha itu yang disalahkan ni wanita. “Saya kan ga nyuruh kamu kerja”” (V1-KLB-213-218).

Pada Ibu SF, pengasuhan bersama ini telah berjalan khususnya dalam hal mendampingi anak-anak belajar dan ketika anak sakit. Menurut Ibu SF, antara responden dan suami, sering bertukar mengambil cuti untuk menjaga anak yang sedang sakit. Hal ini membuat Ibu SF merasa lebih tenang dan terbantu dalam menjalani peran gandanya.

“Yang ngajarin suami saya, Mbak. Saya maupun suami ini Mbak, kalo masalah anak itu... (V1-SF-207) ...kalau misalnya anak sakit ya udah gantian atau apa gitu, ya Alhamdulillah sih itu jalan emm...” (V1-SF-88 s/d 89).

Berbeda dengan Ibu OI. Ibu OI berharap suaminya dapat meng-*handle* anak-anak ketika responden sibuk. Bagi Ibu OI sebisa mungkin anak-anak selalu bersama ayah atau ibunya. Namun bagi suami, jika ibunya berhalangan, maka ia akan memilih menghadirkan orang tuanya (kakek-nenek) atau pihak ketiga untuk menemani anak-anak belajar misalnya.

“Tapi ya akhirnya “Udah kamu ngomong sama Kiki les privat datengin aja guru,” nah itu sangat membantu gitu lho (V1-OI-13 s/d 14). Jadi kalau misal aku fokus ke sana, artinya anak-anak harus ada yang *handle*. Gitu. Mmm... dan aku mengharapkan dia melakukan itu, gitu (V1-OI-133 s/d 134). Aku akan coba pegang sendiri. Mas * enggak. Mas * lebih, “Ya udah nanti dijemput sama Bapakku, sama Ibukku”. (V1-OI-137 s/d 138)

Dukungan pasangan dan keluarga besar

Penerimaan pasangan atas status bekerja beserta konsekuensinya. Responden merasa pasangan yang dapat menerima status bekerja istri beserta konsekuensinya membuatnya merasa lebih ringan menjalani peran ganda sebagai istri/ibu maupun pekerja. Sebagaimana ungkapan Ibu SF berikut:

“Jadi Alhamdulillah, emm yang paling meringankan tantangan itu karena dukungan suami, alhamdulillah juga keluarga Mbak. Jadi, keluarga saya juga. Emm ya udah mencoba men-*support*. Trus mertua itu juga, kayanya seneng juga dengan profesi dosen, ngajar itu seneng karena emang dari keluarga guru. Jadi ngajar itu seneng deh pokoknya, gimanapun dulu jungkir balik gitu. Enggaak apa ya, saya nggak disalah-salihin, gitu” (V1-SF-426 s/d 430).

Sebagaimana ungkapan Ibu NF berikut:

“Jadi dia..., kalau pulang udah liat aku capek ya udah diam aja dia nggak akan protes, kamu harus masak, nggak pernah. Dia selalu bilang, kadang aku yang selalu kesel sama diriku sendiri aku kok nggak masak, nggak ini, nggak itu. Tapi dia selalu bilang nggak masalah buat dia karena bagi dia yang penting kamu sehat, gemuk, seneng, kamu nggak capek gitu. Kalau kamu capek ya udah kita beli lagi, kan gampang” (V1-UY-203 s/d 107).

Selain itu dukungan yang nyata dari suami, sebenarnya sangat diharapkan. Sebagaimana yang diharapkan oleh Ibu OI dari pasangannya. Secara moral, suaminya memberikan dorongan kuat pada Ibu OI untuk selalu maju dalam berkarir, namun manakala hal tersebut mengurangi waktu dan perhatian Ibu OI dan berharap suaminya mau membantu, ternyata hal tersebut tidak terjadi sebagaimana diharapkan Ibu OI.

“Jadi di saat aku ... dia selalu dorong. Ayo kamu, gini gini gini. Pokoknya apa keinginanku dorong dorong dorong. Ehh pada saat aku udah ke sana, aku ngerasa..., gue ngga tau ya ini subyektif apa enggak, aku ngerasa dia ngerem. Ngerem aku (V1-OI-120 s/d 123). ... Ohh ya, misalnya ya gini lah. Kamu tau aku untuk ke sana aku butuh melakukan ini melakukan itu, gitu. Tapi satu sisi, dia gak mau... kalau melakukan pun kadang-kadang nggrundel” (V1-OI-126 s/d 128).

Hal ini juga dirasakan oleh Ibu EF yang mengatakan bahwa ternyata dukungan yang diperoleh dari suami berupa tindakan nyata suami mengambil alih/berbagi sebagian tanggungjawab yang dianggap sebagai tanggung jawab perempuan, ternyata dipandang sebagai pengorbanan oleh pasangan di lain waktu manakala terjadi konflik diantara keduanya.

“Sudah berkorban itu loh punya istri yang nggak masak misalnya, yang nggak bisa *full* jagain anak. Aku kira tadinya kan sudah sedemikian rupa mengerti berbagi peran itu. Ternyata ketika berantem keluar itu menjadi catatan buatku eee ini tuh sebenarnya berarti buat suamiku adalah bentuk pengorbanan sendiri bukan untuk berbagi peran”.

Keberadaan asisten rumah tangga dan/atau bantuan lain

Asisten rumah tangga penting kehadirannya dalam rumah tangga *dual earner* ini. Keberadaan asisten ini mengurangi pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan di rumah. Sebagaimana ungkapan Ibu DL berikut:

“Iya, gak ada masalah. Masalahnya itu kalau gak ada yang bantuin (V1-KLB-94). Iya, penting banget (V1-KLB-96). Penting banget kalau menurut saya. 9. Antara 8 atau 9” (V1-KLB-98).

Asisten rumah tangga ini bertugas mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga yang tidak tertangani oleh responden, seperti mencuci, membersihkan rumah, menjaga rumah. ART juga bertugas menemani anak-anak ketika responden belum tiba di rumah. Selain ART, ada juga tetangga yang dapat dititipi anak ketika responden pergi bekerja (dengan sejumlah imbalan tentunya). Sebagaimana ungkapan Ibu DL berikut:

“Ya dilemanya sih kalau gak ada yang bantuin di rumah. Kalau selagi ada yang bantuin, aman. Ya kalau ga ada yang bantuin ya karena udah lelah. Ya masalahnya disitu kalau gak ada pembantu (V1-KLB-83 s/d 84) ... Anak juga gak mungkin terus-terusan misalkan dititipin ke tetangga (V1-KLB-111 s/d 112). Bisa. Yang deket gitu deket rumah. Kadang-kadang kan jauh (V1-KLB-114).

Keberadaan orang tua yang siap sedia untuk datang juga menjadi bantuan bagi responden ketika ART tidak ada. Sebagaimana ungkapan Ibu SF berikut:

“Karena memang saya belum nemu yang cocok. Yang bisa dipercaya banget kaya gitu. Itu Mbak bener-bener tantangannya. Ya lumayan itu. Sampe akhirnya sering manggil orang tua, gitu ya” (V1-SF-5 s/d 37).

Konflik dengan pasangan

Seiring dengan perkembangan karir responden membawa perkembangan ke dalam diri responden, terjadi *gab* dengan suami dalam menanggapi segala sesuatunya. Hal ini kemudian menimbulkan konflik, manakala pasangan gagal memahami perkembangan responden dan menganggap responden telah berubah.

“Saya baru baikan baru beberapa bulan ini. Ya kaya bilang tadi. Semakin tinggi pendidikan, semakin tinggi saya harus berkomunikasi dengan beliau. Sedangkan beliau kan *mindset*-nya masih di situ. Jadi itu ngebuat saya tuh kaya beda. Padahal semakin banyak kita berkenalan dengan orang, kan kita pasti ini.” (V1-KLB-425 s/d 429).

Konflik juga timbul karena pasangan mencari kompensasi kepada pihak lain di luar istrinya untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi/capaiannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu OI berikut:

“Terus aku ngeliat... aku pake baju merah nih gini gini gini gini... aku marah banget pertama aku banting telfonnya. Maksud kamu apa gini gini gini? (V1-OI-231 s/d 233). ...Apa ya, berapa kali gue ngeliat dia deket sama orang-orang yang levelnya di bawah gitu loh, tapi yang melayani. Aku ngomong kok kamu bisa deket sama orang-orang kaya gitu. Di satu sisi mungkin aku tau, aku orangnya dominan kali ya” (V1-OI-236 s/d 240).

Kelelahan

Pada saat muncul konflik atau pun masalah dari rumah maupun dari kantor yang sama-sama menuntut perhatian lebih, timbul keluhan selalu dalam keadaan kelelahan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu DN dan Ibu Vn berikut:

“Paling lebih lelah aja ya karena harus mengerjakan dua pekerjaan. Kadang pulang masih ada yang dikerjain. Kalau dulu kan karena di rumah orang tua pulang ya pulang aja. Tadinya bebas bebas aja”(V1-KLB-77 s/d 79).

“Dan juga yang paling penting kan lebih lelah... Iya. Karena kan 8 jam di kampus. Trus pulang yang kadang-kadang harus cuci baju, nyuci piring, masak, setrika...” (V1-KLB-49 s/d 51).

Kesehatan fisik

Responden junga mengalami gangguan fisik ketika beban kerja berdatangan bersamaan dengan permasalahan di rumah tangga. Gangguan fisik tersebut seperti reaksi alergi, seperti yang dialami oleh Ibu SH. Ketika merasa beban itu datang bersamaan, Ibu SH tidak mau terlihat dirinya tertekan namun tubuhnya memberi signal berupa gatal-gatal.

“Tapi ya ga masalah sih. Saya ngejalaninnya biasa aja. Paling gatel-gatel yaa... (V1-KLB-416)... Saya sampe minum obat” (V1-KLB-418).

Stress dan perasaan bersalah

Sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan maupun keluarga, menimbulkan perasaan tertekan/stress pada responden. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu OI dan Ibu SH berikut:

“...ada stress kaya waktu dulu. Kayaknya sih gitu. Kayaknya gitu sih, jadi kalau misalnya kan kaya aku sendiri yang akan membuat masalah itu, gitu. Karena kalau aku bisa pintar ngatur waktu dengan baik kan ya harusnya gak ada masalah” (V1-OI-54 s/d 57).

“Iya saya stress... (V1-KLB-420)... Ya kan memang nggak baik-baik, tapi kan saya nggak mau orang lain tau kalau saya nggak baik-baik” (V1-KLB-422).

Perasaan bersalah kepada keluarga maupun kepada tempat kerja. Perasaan bersalah kepada keluarga terutama kepada anak-anak, karena meninggalkan anak-anak dalam jangka waktu yang lama, kurang lebih 10 jam. Sebagaimana ungkapan Ibu SF dan Ibu NF berikut:

“Meskipun ternyata dah ada pembantu yang enak, yang sudah bisa dipercaya, emm masih ada perasaan merasa bersalah ke anak. Hari-hari ditinggalin, kan perginya pagi ya jam 7, kaya gitu dah berangkat. Ntar nyampe rumah jam 7 lagi, jam 6. Itu kan merasa kadang itu. Pokoknya selalu merasa berdosa gitu” (V1-SF-57 s/d 60).

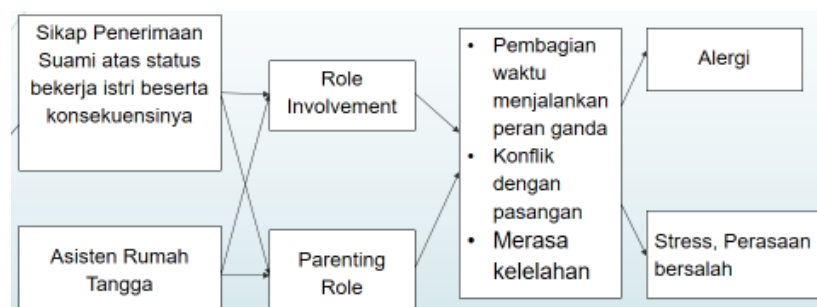
“...kadang aku yang selalu kesel sama diriku sendiri aku kok nggak masak, nggak ini, nggak itu (V1-UY-104 s/d 105).

Selain kepada perasaan bersalah kepada keluarga, perasaan bersalah juga muncul kepada tempat kerja, terutama pada mereka yang pernah disekolahkan oleh tempat kerja. Perasaan ini timbul karena adanya hutang budi, sementara masih belum dapat menjadikan pekerjaan sebagai prioritas tinggi.

“Kayaknya kayaknya, aku lebih memprioritaskan peranku sebagai ibu sih. Jadi kayaknya yang lain-lain tu yang lain-lain jadi kaya ga prioritas. Tempatnya nomer 2 nomer 3 gitu lho... nah itu yang bikin kadang kadang stressnya disitu sih kayaknya sih ya... karena mau gak mau, karena kita kan dibiayain gitu kan sekolah, jadi kita paling enggak sebetulnya harus prioritasnya itu sih... harusnya. Tapi yaaa... gak bisa” (V1-OI-4 s/d 8).

Keterkaitan Antar Tema

Dari proses analisa terhadap verbatim, diperoleh delapan tema permasalahan yang dihadapi perempuan menikah dan bekerja yang berprofesi sebagai dosen tetap di PTS tertentu di Jakarta. Ke delapan tema tersebut adalah (1) pembagian waktu, (2) pengasuhan bersama, (3) dukungan pasangan dan/atau keluarga besar, (4) pembagian peran di dalam rumah tangga, (5) keberadaan/ketiadaan asisten rumah tangga, (6) konflik dengan pasangan, (7) kesehatan fisik, dan (8) perasaan bersalah. Dengan membaca berulang-ulang verbatim yang ada, ke delapan tema tersebut dapat dibuat dalam sebuah diagram keterkaitan sebagai berikut:



Gambar 1 Keterkaitan Antar Tema

Dari ke sembilan tema yang diungkapkan responden, terdapat tiga tema yang dapat dijadikan pijakan utama dalam membuat relasi antar tema. Tiga tema tersebut adalah kesulitan dalam hal pembagian waktu menjalankan peran ganda, dalam hal ini khususnya merasa kesulitan memenuhi tugas-tugas di dalam rumah tangga karena waktu yang ada tinggal sedikit, sedangkan waktu di kantor relatif tetap sudah dipatok dengan jam kerja. Tema kedua adalah timbulnya ketegangan dengan pasangan berkaitan dengan pekerjaan atau pun pergaulan dan cara berpikir yang berkembang sebagai konsekuensi dari perkembangan pekerjaannya. Tema ketiga adalah ketika pulang ke rumah mengalami kelelahan karena setelah seharian bekerja, masih dihadapkan pada tugas-tugas kerumah tanggaan.

Ketiga hal tersebut di atas, terjadi tidak lepas dari dua hal yaitu keterikatan pada peran rumah tangga dan peran sebagai orang tua. Perempuan merasa pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan merupakan tugasnya semata. Hal ini membuat perempuan mengalami beban ganda. Ketiga masalah utama di atas menjadi dapat berkurang ketika di rumah tangga tersebut terdapat sikap penerimaan suami atas peran ganda istri dan terdapat asisten rumah tangga. Suami yang tidak menuntut, misalnya untuk selalu dimasakkan istri, diambihkan makan, dst, tentu membuat istri menjadi lebih leluasa menggunakan waktunya di rumah mengerjakan hal-hal yang diprioritaskan. Keberadaan asisten rumah tangga yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rutin seperti mencuci, membersihkan rumah juga mengurangi rasa lelah, dan perasaan kekurangan waktu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga.

Dalam hal ketika terjadi tarik-menarik pemanfaatan sumber daya untuk mengerjakan pekerjaan di kantor atau pun di rumah, responden dapat mengalami gangguan fisik maupun psikologis. Gangguan fisik seperti alergi berupa gatal-gatal, sedangkan secara psikologis, perempuan mengalami perasaan bersalah. Perasaan bersalah ini baik terhadap anak dan keluarga maupun terhadap tempat kerja.

DISKUSI

Stepansky (2002) menyebutkan dua domain besar kehidupan seseorang adalah terdiri dari kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja. Dua domain ini mengarahkan semua sumber daya yang ada untuk ditujukan memenuhi tuntutan, yang mana seringkali keduanya bersifat saling bertolak belakang, sehingga menjadi tantangan terus menerus untuk menemukan titik temu antara kedua hal tersebut. Kesulitan untuk dapat memenuhi kedua tuntutan yang saling bertolak belakang tersebut terjadi sebagai akibat dari tarik menarik antara dua domain atas sumber daya yang terbatas. Greenhaus & Buetell (dalam Bhowon, 2013) menyebutkan berbagai macam peran yang dimiliki oleh seseorang, dapat menimbulkan konflik antar peran tersebut dan kelebihan beban dari peran-peran tersebut, yang pada akhirnya menimbulkan kesulitan memenuhi salah satu peran akibat memenuhi peran yang lain.

Yang, Chen, Choi dan Zou (2000) menyebutkan bahwa terdapat tiga macam bentuk *work-family conflict*, yaitu (1) *time-based conflict*, (2) *strain-based conflict* dan (3) *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang timbul sebagai akibat dari penggunaan waktu untuk memenuhi satu peran akan mengurangi waktu yang digunakan untuk memenuhi peran yang lain. *Strain-based conflict* adalah konflik yang timbul sebagai akibat adanya tekanan pada satu peran, berpengaruh atau menimbulkan tekanan pada peran yang lain. Sedangkan *behavior-based conflict* adalah konflik yang terjadi dari sebagai akibat dari adanya ketidaksesuaian pola perilaku dengan yang dikehendaki oleh peran yang dijalankan, di mana salah satu indikatornya adalah kelelahan.

Dari bentuk-bentuk *work-family conflict* sebagaimana diungkapkan oleh Yang dkk (2000) tersebut, dapat dilihat bahwa ketiga tema utama di atas merupakan bentuk dari *work-family conflict*. Dengan kata lain responden mengalami konflik kerja-keluarga. Permasalahan yang pertama adalah kesulitan waktu terutama untuk menyelesaikan peran domestik. Berdasarkan *scarcity hypothesis* (Bhowon, 2013) kesulitan atau konflik ini berasal dari adanya gap antara kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya. Sumber daya waktu yang ada adalah tetap, sementara peran ganda mengakibatkan waktu untuk menyelesaikan peran domestik tidak cukup.

Pada tema kedua, yaitu terjadi konflik terbuka dengan pasangan yang bersumber dari pekerjaan si perempuan, merupakan indikasi adanya konflik yang berbentuk *strain-based conflict*. Konflik bentuk ini dapat dilihat dari teori konflik dalam menjelaskan *work-family conflict*. Stepansky (2002) menyebutkan dalam teori konflik disebutkan bahwa sumber daya yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pada satu domain tidak dapat digunakan lagi untuk memenuhi tuntutan peran pada domain lain. Burke (dalam Stepansky, 2002) menyebutkan waktu dan tenaga yang digunakan untuk membangun karir adalah waktu dan tenaga yang tidak dapat lagi digunakan untuk membangun kehidupan keluarga. Menurut Zedect dan Mosier (dalam Stepansky, 2002), hal ini dikarenakan masing-masing domain memiliki norma dan harapan yang berbeda dan saling bertolak belakang, sehingga menimbulkan peningkatan konflik antar peran.

Pada tema ketiga, yaitu perasaan lelah sepulang bekerja karena mendapati masih harus mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, merupakan indikasi adanya konflik yang termasuk dalam bentuk *behavior-based conflict*. Pada bentuk ketiga ini juga dapat dijelaskan dengan teori konflik sebagaimana dalam penjelasan konflik berbentuk *strain-based conflict* di atas.

Dalam riset-riset yang telah dilakukan berkaitan dengan *work-family conflict*, variable ini dapat ditempatkan sebagai variable independen maupun dependen. Pada riset-riset yang mencoba mengungkap faktor-faktor yang menyebabkan *work-family conflict* maka variable ini berperan sebagai variable dependen, dan kebalikannya ketika riset mencoba menggali apa yang dapat ditimbulkan oleh *work-family conflict* maka variable ini berlaku sebagai variable independen.

Dari delapan tema di atas, setelah dikurangi tiga tema yang termasuk dalam *work-family conflict*, masih terdapat lima tema yaitu penerimaan suami atas status bekerja istri beserta konsekuensinya, keberadaan dan keterandalan asisten rumah tangga, keterikatan dengan peran yang dijalani, peran sebagai orang tua, gangguan fisik dan psikologis. Dua tema kesehatan yaitu gangguan fisik dan psikologis, dari telaah terhadap ungkapan-ungkapan dari responden, merupakan akibat dari adanya *work-family conflict*.

Pada responden *work-family conflict* yang dialami berakibat pada kesehatan fisik dan kondisi psikologis. Hal ini agak berbeda dengan temuan riset di Jepang. Kobayashi, Honjo, Eshak, Iso, Sawada & Tsugane (2017) menyebutkan ketekaitan antara *work-family conflict* dengan kesehatan ini hanya terjadi pada perempuan dari keluarga dengan pendapatan rendah. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan pada populasi bangsa Latin di USA, menunjukkan tidak ada keterkaitan antara *work-family conflict* dengan kesehatan (Grzywacz, Arcury, Mari'n, Carrillo, Burke, Coates, & Quandt, 2007). Sedangkan temuan di Swedia dalam riset yang dilakukan oleh Leineweber, Baltzer, Hanson & Westerlund (2012) menunjukkan baik pada laki-laki dan perempuan, status kesehatan berkorelasi negative dengan tingkat *work-family conflict*.

Dampak psikologis dari *work-family conflict* pada responden ditunjukkan dalam bentuk perasaan tertekan/stress dan juga perasaan bersalah baik pada keluarga maupun terhadap tempat kerja. Pada riset yang ditelusuri oleh penulis, dampak psikologis dari *work-family conflict* ini diantaranya adalah gangguan tidur (Jacobson, Reme, Sembajwe, Hopcia, & Stoddard (2014), stress (Entricht, Hughes, & Tovey, 2007; Vercruyssen & Van de Putte, 2013), *well-being* (Winefield, Boyd & Winefield, 2014).

Empat tema selanjutnya adalah (1) penerimaan suami atas status bekerja istri beserta konsekuensinya, (2) keberadaan asisten rumah tangga, (3) keterikatan pada peran, dan (4) peran parenting. Berdasarkan refleksi pada ungkapan-ungkapan responden, penulis menempatkan keterikatan pada peran dan peran parenting memiliki keterkaitan langsung dengan *work-family conflict*, sedangkan penerimaan suami atas status istri dan keberadaan asisten rumah tangga menjadi moderator hubungan antara keterikatan peran dan peran parenting. Dari ungkapan-ungkapan responden terlihat bahwa menjalankan peran ganda terasa lebih ringan ketika suami menerima status bekerja beserta konsekuensinya dan keberadaan asisten rumah tangga yang dapat menyelesaikan sebagian besar pekerjaan-pekerjaan rumah tangga.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa responden pada studi ini mengalami *work-family conflict* yang ditandai dengan tiga macam bentuk konflik, yaitu (1) *time-based conflict*, yaitu kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam rumah tangga karena waktu yang terbatas, (2) *strain-based conflict*, yaitu terjadi konflik terbuka dengan pasangan yang ditimbulkan karena tarik menarik dalam hal memenuhi tuntutan kerja, (3) *behavior-based conflict*, yaitu mengalami kelelahan ketika tiba di rumah karena masih harus menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan domestik.

Work-family conflict yang dialami oleh responden tidak lepas dari *role involvement* pada peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai orang tua. Seberapa besar pengaruh *role involvement* dan *parenting role* ini pada *work-family conflict* ditentukan oleh keberadaan asisten rumah tangga dan sikap penerimaan suami pada status bekerja istri. Dengan kata lain responden sekalipun berpendidikan tinggi dan berprofesi sebagai dosen, secara sadar atau tidak sadar meyakini bahwa peran utama sebagai perempuan adalah sebagai ibu dan istri. Keyakinan tersebut membawa konsekuensi kepada perilaku di mana responden merasa bersalah dan mengalami tekanan atau pun muncul dalam bentuk gangguan kesehatan ketika merasa tidak cukup dapat memenuhi peran domestik tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhowon, Uma. (2013). Role Saliency, Work-Family Conflict And Satisfaction Of Dual-Earner Couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5 (2), 78 - 90
- Entricht, Terri L., Hughes, Jennifer L., Tovey, Heather R. (2007). Relationships Among Work and Family Conflict, Stress, and Parenthood in Dual-Income Couples. *Psi Chi Journal Of Undergraduate Research*. 12 (3), 116-121
- Grzywacz, Joseph G., Arcury, Thomas A., Mari'n, Antonio., Carrillo, Lourdes., Burke, Bless., Coates, Michael L., & Quandt, Sara A. (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos.

Journal of Applied Psychology, 92 (4), 1119–1130, DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1119

- Jacobsen, Henrik B., Reme, Silje Endresen., Sembajwe, Grace., Hopcia, Karen., & Stoddard, Anne M. (2014). Work-Family Conflict, Psychological Distress, and Sleep Deficiency Among Patient Care Workers. *Workplace Health & Safety*, 62(7), 282-91. doi: 10.3928/21650799-20140617-04.
- Kobayashi, T., Honjo, K., Eshak, ES., Iso, H., Sawada, N., Tsugane, S., et al. (2017) Work±family conflict and self-rated health among Japanese workers: How household income modifies associations. *PLoS ONE*, 12(2): e0169903. doi:10.1371/journal.pone.0169903
- Leineweber, C., Baltzer, M., Hanson, LLM., Westerlund, H. (2012). Work–family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health*, 23 (4), 710–716
- Lennon, M.C., & Rosenfield, S. (1994). Relative Fairness and Division of Housework: The Importance of Option. *The American Journal of Sociology*, 100, 506-531
- Stepanski, Kim Marie. (2002). *Work-Family Conflict Theories: Integration And Model Development*. Dissertation ProQuest Publishing. Wayne University. Michigan
- Vercruyssen, Anina., & Van de Putte, Bart. (2013). Workfamily conflict and stress: indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers. *Community, Work & Family*, 16 (4), 351-371, <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2013.776515>
- Winefield, H.R., Boyd, C., & Winefield, A. H. (2014). Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *Journal Of Psychology*, 148 (6), 683-697. Doi:10.1080/00223980.2013.822343
- Wilki, J.R., Ferree, M.M., dan Ratcliff, K.S. (1998). Gender and Fairness: Marital Satisfaction in Two-Earner Couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 577-594
- Yang, Nini., Chen, Chao C., Choi, Jaepil., & Zou, Yimin. (2000). Sources Of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison Of The Effects Of Work And Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43 (1), 113-123.
- Yasin, Shehla A., & Naqvi, Sana. (2016). Gender And Institutional Differences In Job Satisfaction, Professional Stress & Work Family Conflict In Academia. *Pakistan Journal of Psychology*, 47 (1), 71-84