

Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Wanita – Studi Literatur

Rika Puspitasari¹, Julizar Idris², Joko S D Raharjo³

rikap8645459@gmail.com, julizaridris@gmail.com, joko.student@gmail.com

Abstrak

Wanita secara naluriah bertanggung jawab atas pengasuhan keluarga, namun wanita mengalami kesulitan terkait dengan masalah menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya. Konflik ini menimbulkan banyak masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan karir wanita, terlebih bagi wanita yang telah memiliki anak. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika individu mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang berbeda (pekerjaan dan keluarga). *Work-family conflict* terjadi ketika ekspektasi yang berhubungan dengan peran tertentu tidak sesuai dengan kebutuhan dari peran lain, sehingga performa dari peran tersebut kurang efisien. Konflik pekerjaan-keluarga terbagi menjadi konflik karena waktu, konflik karena ketegangan, konflik karena perilaku. Faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu *stressor* peran, keterlibatan peran, dukungan social, karakteristik kerja.

Kata Kunci: konflik pekerjaan-keluarga; karyawan wanita

Work family Conflict in Women – Literature Review

Abstract

Women are instinctively responsible for the upbringing of the family, but women experience difficulties related to the issue of balancing work and family. This conflict causes many problems that affect women's family life and career, especially for women who have children. *Work-family conflict* is a form of *inter-role conflict* that occurs when individuals try to fulfil or balance the demands of two different roles (work and family). *Work-family conflict* occurs when the expectations associated with a particular role do not match the needs of another role, resulting in less efficient performance of that role. *Work-family conflict* is divided into *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*. Factors that influence *work-family conflict* are *role stressors*, *role involvement*, *social support*, *work characteristics*.

Keywords: *work family-conflict, women employee*

A. PENDAHULUAN

Wanita secara naluriah bertanggung jawab atas pengasuhan keluarga. Mereka juga diminta untuk menjadi lebih mandiri dan terus belajar untuk menjadi lebih baik. Tingkat kebutuhan hidup yang meningkat membuat wanita harus mempertimbangkan untuk membantu keuangan keluarga

mereka. Tetapi keterlibatan dan tuntutan pekerjaan menyebabkan pembagian tugas kerja yang tidak seimbang. Wanita mengalami kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0

24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. (Akbar, 2017).

Wanita yang mengutamakan pekerjaan mereka akan lebih rentan terhadap konflik, karena mereka lebih terikat atau terkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan mengurangi tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga. Dengan mengambil peran ganda ini, wanita harus memastikan bahwa dia mampu melakukan kedua pekerjaan dengan baik, di rumah sebagai ibu rumah tangga dan di kantor. (Ismanto & Suhartini, 2014). Wanita yang memiliki anak merasakan konflik keluarga terhadap pekerjaan yang lebih besar daripada konflik antara pekerjaan terhadap keluarga dan kehidupan mereka.

Work Family Conflict atau konflik pekerjaan keluarga muncul ketika pekerjaan membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran keluarga. Konflik ini menimbulkan banyak masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan karir wanita. Wanita diharuskan untuk mengurus dan membina keluarga mereka dengan baik di satu sisi sebagai pekerja, mereka harus memenuhi standar kinerja yang tinggi.

Setiap perusahaan tempat karyawan bekerja menuntut karyawan memberikan peningkatan pada produktivitasnya saat sedang bekerja sehingga karyawan akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada berfokus untuk keluarga. Sulit untuk membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Karena adanya hal tersebut seringkali timbul ketidakseimbangan antara tanggung jawab atas pekerjaan juga tanggung jawab atas keluarga. (Sulistyowati & Hadi, 2021)

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian Work Family Conflict

Greenhaus & Beutell mengatakan work-family conflict adalah jenis interrole conflict (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. (Riadi, 2021).

Greenhaus & Beutell mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. (Wirakristama, 2011).

Sajim dkk, (2024) mengatakan

"WFC can be defined as a conflict where there is an imbalance between work and family. Meanwhile, employees themselves have to fulfill the demands of one role which will then put pressure on other roles, making it difficult for employees to divide their time and make it difficult to carry out a role because there are demands from other roles".

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. (Buhali & Margaretha, 2013).

Frone, Russell dan Cooper (1997), work-family conflict adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Riadi, 2021).

2. Aspek Dalam Work Family Conflict

Terdapat tiga aspek dalam Work Family Conflict yakni:

- a. Konflik karena waktu (time based conflict)
- b. Konflik karena ketegangan (Strain-Based Conflict)
- c. Konflik karena Perilaku (Behavior-Based Conflict)

2.1. Konflik karena waktu (time based conflict) Waktu yang dihabiskan untuk beraktivitas dalam salah satu peran tidak bisa dicurahkan untuk peran yang lain. Terdapat dua bentuk time based conflict. (1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran,

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0

24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain, (2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (Work Related Sources of Conflict) adalah penggunaan waktu yang berlebihan dalam bekerja, jam lembur yang tinggi dan jam kerja (shift) yang tidak teratur. Keluarga sebagai sumber konflik (Family-Related Sources of Conflict) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah waktu untuk bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peranan yang dijalannya. Wanita yang menikah dan memiliki anak akan lebih mungkin mengalami Work Family Conflict dibandingkan yang belum memiliki anak.

2.2. Konflik karena ketegangan (Strain-Based Conflict)

Ketegangan muncul karena Work Family Conflict yang dialami wanita. Terdapat bukti yang nyata bahwa stress dari pekerjaan dapat menimbulkan symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (Work Related Sources of Conflict) Ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan Work Family Conflict. Hal-hal yang memicu stress dalam pekerjaan misalnya coping pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kekecewaan karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu stress dari faktor pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya work family conflict. Pada intinya keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu juga dapat menimbulkan symptom ketegangan. Keluarga sebagai sumber konflik (Family-Related Sources of Conflict), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya work family conflict. Dukungan dari pasangan dapat

memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan mengalami work family conflict. Jadi, ketegangan, konflik dan tidak adanya dukungan dari keluarga akan berkontribusi pada terjadinya work family conflict. Namun karakteristik peran keluarga tertentu yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan ketegangan.

2.3. Konflik karena Perilaku (Behavior-Based Conflict)

Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi, dan menjadi pengasuh yang baik.

Susanto menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitiannya adalah sebagai bentuk interrole conflict, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga yang saling mempengaruhi, mempunyai 2 dimensi: pertama, work interfering with family (work-family conflict), yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga dan kedua, family interfering with work (family-work conflict), yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan. (Imelda dan Chairunnisa, 2023).

Faktor - faktor yang mempengaruhi keputusan wanita berstatus menikah untuk bekerja menurut Simanjuntak (Imelda dan Chairunnisa, 2023) Diantaranya: a) Jam Kerja, memiliki peranan yang penting bagi wanita yang berstatus menikah untuk masuk dalam dunia kerja maupun tidak. Ketika wanita yang telah menikah memutuskan untuk bekerja biasanya yang dipertimbangkan adalah mengurus rumah tangga, anak dan keluarga. Ketika wanita menikah memiliki banyak tanggungan keluarga dan tingkat pendapatan suami masih rendah, maka wanita menikah tersebut bersedia bekerja walaupun dengan

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0

24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

jam kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan untuk membantu perekonomian dan kebutuhan keluarga. b) Tingkat Pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi keinginan wanita untuk bekerja, mereka akan memilih untuk bekerja dari pada hanya tinggal dirumah untuk mengurus anak dan rumah tangga. c) Tingkat Pendapatan Suami, merupakan peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi keputusan wanita berstatus menikah untuk bekerja. Ketika penghasilan keluarga yang bersangkutan belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga, maka akan semakin banyak anggota keluarga yang dimasukkan kedalam pasar tenaga kerja. d) Tingkat Produktivitas Kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukkan) yang digunakan dalam satuan waktu. Produktivitas sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, dimana seseorang yang memiliki keterampilan dan tingkat pendidikan yang tinggi maka produktivitasnya juga tinggi, dan ini mempengaruhi kesediaannya untuk memasuki dunia kerja. e) Jumlah tanggungan keluarga, banyaknya yang harus dibiayai dalam keluarga ataupun merupakan tulang punggung keluarga.

3. Faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict

Michael (Riadi, 2021) mengungkapkan factor-faktor yang menjadi latar belakang terjadinya work-family conflict adalah :

- a. Stresor Peran (Role Stressors)
Stressor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Salah satu penyebabnya adalah Ketika tekanan peran yang adad lam jerangka stressor (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga Ketika stressor peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.
- b. Keterlibatan Peran (Role Involvement)

Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran saingannya.

- c. Dukungan Sosial (Social Support)
Dukungan social untuk domain keluarga dapat dating dari pasangan atau seluruh keluarga. Dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya work-family conflict yang dialami oleh wanita
- d. Karakteristik Kerja (Work Characteristic)
Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan mempengaruhi individu dalam menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Apperson, et al mengatakan pada dasarnya work family conflict dapat terjadi pada pria maupun wanita, meski demikian beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi work family conflict pada wanita lebih besar dibandingkan pria. (Imelda dan Nahrisah, 2019).

Banyaknya wanita yang saat ini bekerja disebabkan karena factor kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat, ingin meningkatkan taraf hidup, membantu suami dalam mencari nafkah bahkan menjadi tulang punggung keluarga, ditambah factor Pendidikan dan persamaan gender.

Namun apabila seorang wanita sudah menjadi seorang istri sekaligus ibu, maka menjadi tantangan tersendiri, Dimana dalam menjalani kedua peranan tersebut dapat menimbulkan beban dan kesenjangan antara mengurus keluarga dan karir.

Istiani (Buhali & Margaretha, 2013) Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0

24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

kepuasan hidup Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.

Untuk mengatasi masalah work family conflict dari sisi keluarga, dapat diatasi dengan beberapa cara, misalnya meminta bantuan dari suami, keluarga atau bahkan asisten rumah tangga, rehat sejenak untuk liburan keluarga. Dan dari sisi pekerjaan dapat diatasi dengan cara meminta bantuan rekan di kantor, diskusi mengenai pekerjaan serta dapat juga mengambil waktu cuti.

REFERENSI

- Jika sumber bacaan/referensi berupa **jurnal**
- Kerr, S. 2003. *The Best Laid Incentive Plans*. Harvard Business Review, Vol 81 (1), p 27-37.
- Akbar, Dinnul Alfian. 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stress kerja, Vol 12, No.01.
- Amaliya, Riza. 2015. A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors Related to Both Variable, ISBN 978-979-796-324-8.

- Buhari, Giovanni Anggasta. Meily Margaretha. 2013. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Vol.13, No.01.
- Imelda, Sarah. T.Lyza Tahura Chairunnisa. Juli 2023. Konflik Pekerjaan-Keluarga Tinjauan Literatur. Vol.17, No.03.
- Imelda, Sarah. Ezzah Nahrisah. Maret 2019. Gambaran Kinerja Pegawai Dari Sudut Pandang Work-Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja. Vol 5 Nomor 1.
- Ismanto, Adi. Elly Suhartini. 2014. Beban Ganda Wanita karir di PT.PJB UP Paiton. I(1): 1-5.
- Riadi, Muchlisin. Jan 2021. Konflik Pekerjaan Keluarga (Work-Family Conflict). <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/konflik-pekerjaan-keluarga-work-family-conflict.html>
- Sajim, Nurlina. Marwan. Rahmat Sabuhari. Jan 2024. The Effect of Work Family Conflict on employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at RS Prima Ternate City. Vol.8 No.1.
- Sulistiyowati, Cintya Mega. 2021. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Performance Dengan Employee Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. Vol 9. No.3.
- Wirakristama, Richardus Chandra. 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT.Nyonya Meneer Semarang dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro