



Antara Resignation dan Help-Seeking: Navigasi Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Perempuan Madura

Nur Aina Arifah

Universitas Annuqayah, Sumenep

nurainaarifah88@gmail.com

Abstract: At this time, when globalization and industrialization have become commonplace, bringing excesses for changes in values in viewing gender roles and work. The shift system and the division of labor in the family often lead to mutual dependence as well as conflict. This study aims to find out in depth how Madurese women view work-family role conflicts, the dimensions of the conflicts that occur and the strategies developed by Madurese women to overcome work-family conflicts. Information was determined purposively with the following characteristics: Adult women aged between 30-50 years, working at the same time as housewives, accompanied by work-family conflicts and had conflict resolution strategies. Collecting data using in-depth interviews, observation and document studies. The results showed that from 3 informants there were 2 informants who caused time-based work interference with family and 1 informant caused behavior-based family interference with work. Conflict resolution strategies or coping mechanisms used to resolve work-family conflicts by trying to be unburdened (resignation coping) and seeking social support. Another finding, the three informants view work-family conflict as part of the nature of life and all informants develop an attitude of acceptance of the life they live even though not everything is as expected.

Keywords: conflict management, dual roles, work-family, madurese women

Abstrak: Pada masa ini, saat globalisasi dan industrialisasi menjadi hal yang lumrah terjadi, membawa ekses bagi perubahan nilai di dalam memandang peran gender dan pekerjaan. Sistem pergeseran peran dan pembagian kerja dalam keluarga tidak jarang membidani lahirnya ketergantungan (*joint dependency*) sekaligus konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana perempuan Madura memandang konflik peran ganda pekerjaan-keluarga, dimensi konflik yang muncul dan strategi yang dikembangkan oleh perempuan Madura untuk mengatasi konflik pekerjaan-keluarga. Informan penelitian ditentukan secara purposif dengan karakteristik: Perempuan dewasa usia antara 30-50 tahun, bekerja sekaligus menjadi ibu rumah

tangga, disertai dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga dan memiliki strategi penyelesaian konflik. Pengumpulan data menggunakan *in-depth interview*, observasi dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan dari 3 informan terdapat 2 informan yang mengarah pada konflik *time-based work interference with family* dan 1 informan mengarah pada *behavior-based family interference with work*. Manajemen konflik yang digunakan untuk mengatasi konflik pekerjaan-keluarga dengan berusaha tidak terbebani (*resignation coping*) dan berupaya mendapatkan dukungan sosial. Temuan lainnya, ketiga informan memandang konflik pekerjaan-keluarga sebagai bagian dari fitrah kehidupan dan ketiganya mengembangkan sikap menerima atas kehidupan yang dijalani meskipun tidak semuanya sesuai dengan yang diharapkan..

Kata Kunci: manajemen konflik, peran ganda, pekerjaan-keluarga, perempuan madura

Pendahuluan

Tidak dapat dipungkiri, sebagai sebuah institusi kecil di dalam masyarakat, keluarga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kemajuan sebuah bangsa. Hal ini terkait dengan keluarga sebagai salah satu basis untuk penguatan karakter. Apabila kehidupan keluarga berjalan dengan baik dan penuh dengan hal-hal yang memberdayakan, bukan hal yang mustahil masyarakat dan bangsa juga akan meningkat kualitas kesejahteraannya. Kesejahteraan tidak hanya diukur oleh materi, tetapi juga oleh kualitas psikis. Sehingga, perbedaan antara laki-laki dan perempuan, tidak untuk menguntungkan atau merugikan yang lainnya melainkan terciptanya relasi harmonis yang didasari rasa kasih sayang.¹

Oleh sebab itu, hampir setiap keluarga mendambakan suasana yang harmonis di dalam kehidupan mereka. Keharmonisan, merupakan tolok ukur keluarga bahagia. Begitu bermacam-macamnya dinamika kehidupan keluarga, tidak jarang melahirkan konflik, misalnya karena faktor tidak bisa meramu perbedaan, khususnya perbedaan pandangan tentang pekerjaan. Imbasnya, banyak keluarga tercerai-berai karena masalah hal sepele dan semestinya bisa diselesaikan dengan cara yang lebih baik. Ketika konflik di dalam lingkup keluarga tidak bisa dikontrol, maka keharmonisan hanya menjadi ilusi.

¹ Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. (Jakarta: Paramadina, 2001), 19.

Kesejahteraan psikologis akan didapatkan ketika adanya keberfungsian dan situasi yang nyaman.²

Keluarga adalah unit terkecil di dalam masyarakat yang berperan besar terhadap perkembangan sosial dan kepribadian masyarakat dan seluruh anggota keluarga. Sebagai sebuah unit, keluarga diharapkan memiliki sistem yang terorganisir dengan baik. Hubungan yang baik di dalam lingkungan keluarga ditandai dengan keserasian di dalam interaksi timbal balik antar semua pribadi di dalam keluarga. Interaksi timbal balik antar pribadi di dalam keluarga berpengaruh terhadap keadaan bahagia (harmonis), atau tidak bahagia (disharmonis) pada seseorang atau pada anggota keluarga lainnya.³

Sebuah keluarga disebut harmonis apabila seluruh anggota keluarga merasa bahagia yang ditandai dengan minimnya ketegangan, percekcikan, ketidakpuasan yang meliputi aspek fisik, emosi, dan sosial seluruh anggota keluarga. Sedangkan di sisi lain, keluarga disebut tidak harmonis apabila ada anggota keluarga atau beberapa anggota keluarga yang selalu dirundung konflik, ketegangan, kekecewaan, dan selalu merasa tidak puas terhadap keadaan bahkan terhadap dirinya. Situasi semacam ini biasanya disebabkan oleh ketidakmampuan di dalam memahami perbedaan dan menyesuaikan diri dengan konflik yang terjadi di lingkungan keluarga.⁴

Sebenarnya, ketegangan maupun konflik di dalam lingkungan keluarga atau rumah tangga merupakan hal yang wajar terjadi. Tidak ada sebuah keluarga yang berjalan tanpa konflik. Apabila konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan baik, misalnya konflik yang terjadi antar pasangan suami istri, akan mendapatkan feedback yang berharga setelah melewati fase konflik dengan baik. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada kematangan sebuah keluarga sehingga bisa mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan. Meskipun begitu, masih banyak sekali ditemukan sebuah keluarga yang tidak bisa menyelesaikan konflik secara sehat. Sumber konflik yang dialami keluarga banyak disebabkan oleh ketidakmampuan dalam mengelola konflik.

Keluarga yang tidak bisa mengelola konflik yang berkepanjangan, banyak berakhir dengan perceraian. Di Indonesia, angka perceraian semakin meningkat dari waktu ke waktu. Angka perceraian yang semakin meningkat

² Amran Hassan, Fatimah Yussof, & Khadijah Alavi, “The Relationship between Parental Skill and Family Functioning to the Psychological Well-Being of Parents and Children,” *International Conference on Humanity, History and Society*, 34 (2012), 12.

³ Singgih D. Gunarsa, *Psikologi untuk Keluarga*. (Jakarta: Gunung Mulia, 1995), 45.

⁴ Ibid., 50.

ini menjadi keprihatinan serius pemerintah. Hal ini karena, terjadinya konflik yang mengarah kepada perceraian berimbang pada kondisi psikis anak, yaitu trauma. Berdasarkan data dari Badan Peradilan Agama (Badilag) Mahkamah Agung, angka perceraian pada tahun 2024 sebanyak 344.237. Angka tersebut meningkat menjadi 446.359. Hal ini bersamaan dengan data yang menunjukkan bahwa menurunnya tingkat pernikahan dan meningkatnya jumlah perceraian.⁵

Saat ini di masyarakat banyak ditemui keluarga yang berusaha menyelesaikan konflik di rumah tangga mereka dengan cara yang tidak baik, bahkan dengan cara kekerasan. Situasi ini kemudian diperparah dengan ketidakpedulian mereka terhadap efek yang ditimbulkan dari pertikaian tersebut. Selain itu, maraknya fenomena perselingkuhan tidak menjadi satu-satunya faktor yang menjadi pemicu perceraian. Di abad modern, sebuah pasangan juga rentan bercekcok terkait bagaimana menginvestasikan harta, entah harta yang berwujud uang maupun barang. Hal ini karena tidak adanya keterbukaan satu sama lain sehingga rentan memancing kecurigaan.

Keluarga bukanlah entitas yang normatif (harmonis, bahagia), melainkan suatu kesatuan yang dinamis dan rentan dengan pelbagai konflik.⁶ Meningkatnya frekuensi konflik di dalam keluarga tidak terlepas dari sulitnya untuk mengelola konflik. Kondisi ini tidak hanya terpotret di perkotaan, melainkan juga di pedesaan dan mencakup juga pasangan tua ataupun pasangan muda. Di sisi lain, harapan masing-masing keluarga dari waktu ke waktu semakin beragam. Fenomena ini kemudian mendorong munculnya beberapa kajian terkait pentingnya kemampuan keluarga untuk bisa mengelola konflik.

Terdapat beberapa hal yang mendasari pentingnya memberikan pemahaman yang utuh pada sebuah keluarga terutama pasangan suami istri terkait bagaimana memahami esensi perkawinan. Hal ini nanti juga penting dipahami agar keluarga-keluarga menyadari pentingnya manajemen konflik di dalam keluarga. Pertama, masalah kebutuhan individu. Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan beragam dan kebutuhan-kebutuhan ini

⁵ Ahmadi Sultan, Semakin Mengkhawatirkan, Sepanjang 2024 Ada 446.359 Pasangan Bercerai di Indonesia, *Batampos.co.id*, 2025. Diakses dari <https://news.batampos.co.id/semaskin-mengkhawatirkan-sepanjang-2024-ada-446-359-pasangan-bercerai-di-indonesia/>.

⁶ Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. (Bandung: Mizan, 1999), 23.

yang mendorong tingkah laku sehari-hari. Meskipun begitu, terkadang suatu pasangan tidak mengetahui apa yang mesti mereka lakukan dan butuhkan.⁷

Kedua, masalah perbedaan individu. Setiap orang berbeda-beda karakternya satu sama lain, dan tidak ada di dunia ini orang yang memiliki karakter yang sama persis. Dalam sebuah keluarga, masing-masing individu memiliki pandangan yang berbeda perihal hubungan mereka, khususnya dalam merespons konflik. Ada individu yang cepat atau tanggap dalam menyelesaikan sebuah konflik, ada individu yang lamban. Ketiga, masalah perkembangan individu. Sebuah keluarga yang di dalamnya terdapat beragam individu, merupakan sebuah unit yang berkembang dari waktu ke waktu. Dan di dalam mengarungi perkembangan ini, terkadang tidak dimengerti oleh orang atau keluarga yang sedang menjalani, khususnya pasangan suami istri.

Secara lebih spesifik, terdapat beberapa faktor yang memunculkan konflik di dalam keluarga sehingga tidak jarang memicu keretakan. Konflik yang bersumber dari kepribadian. Hal ini mencakup antara lain; ketidakmatangan kepribadian. Jika salah satu pasangan suami istri ada yang belum matang secara kepribadian, dalam arti belum punya prinsip, belum punya tanggung jawab, masih ikut-ikutan, kemungkinan hal ini akan menimbulkan permasalahan di dalam kepribadian. Selain itu, adanya kepribadian yang tidak cocok untuk menjalin sebuah hubungan. Hal lain juga yang terkait dengan kepribadian adalah terdapatnya kelainan mental.⁸

Selanjutnya, konflik yang datang atau lekat dengan perkawinan yaitu; masalah pekerjaan dan finansial. Pekerjaan dan uang bisa memicu konflik jika antara suami dan istri memiliki pandangan yang berbeda. Ketidakterbukaan, keuangan yang tidak stabil, bisa menjadi pemicu konflik dalam rumah tangga. Selain itu, konflik menyangkut kehidupan sosial. Kehidupan sosial bisa menjadi pemicu konflik apabila sebuah pasangan memiliki temperamen sosial yang berbeda. Terdapat juga konflik yang menyangkut pendidikan anak. Pendidikan anak bisa menjadi pemicu konflik suami-istri terutama apabila menyangkut prinsip mendidik anak. Pemicu konflik yang selanjutnya adalah masalah agama, hubungan dengan mertua ipar, penyelewangan dalam masalah seksual, dan ketidakpuasan seksual.

Secara kasuistik, banyak sekali macam-macam konflik yang terjadi di dalam sebuah keluarga. Salah satu bentuk konflik yang saat ini banyak terjadi

⁷ Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling Perkawinan*. (Yogyakarta: Andi Publiser, 2011), 70.

⁸ Singgih D. Gunarsa, *Psikologi untuk...*,” 60.

adalah konflik yang menyangkut pekerjaan-keluarga. Seperti studi yang dilakukan oleh Hill, menghasilkan fakta bahwa ayah atau suami yang bekerja sedikit terjadi konflik yang menyangkut pekerjaan dan rumah tangga, sedikitnya stres individu, dan adanya kepuasan perkawinan dibandingkan ibu yang bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan pandangan terkait peran dan tingkah laku pasangan bisa memicu stres dan konflik apabila tidak dikelola dengan baik.⁹

Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Boles, Johnston, dan Hair yang berjudul “Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences.”¹⁰ Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, seorang pria menciptakan keterlibatan yang besar di dalam lingkungan keluarga, perhatian lebih diarahkan pada bagaimana pria menggunakan cara kebijakan formal yang mendukung keluarga sebagaimana strategi yang dilakukan pria secara informal ketika dibutuhkan. Jadi, fokus penelitian Boles, Johnston, dan Hair ini lebih fokus pada manajemen konflik keluarga-pekerjaan yang dihadapi oleh pria.

Penelitian ini memfokuskan pada perempuan sekaligus ibu rumah tangga yang bekerja di daerah pedesaan (rural) Madura. Subjek penelitian di dalam penelitian kualitatif biasa disebut juga informan. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan subjek menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling*, yaitu menentukan kriteria subjek sesuai dengan tujuan penelitian.¹¹ Peneliti menggunakan teknik ini berlandaskan pada penelitian yang berada pada setting yang dinamis. Berdasarkan penjelasan di atas, maka subjek penelitian yang akan dipilih sebagai informan utama sebagai berikut: (a) perempuan Madura yang bekerja dan menjadi ibu rumah tangga, (b) berusia dewasa antara 30-50 tahun.

Secara lebih spesifik, di dalam penelitian ini peneliti mewawancara tiga orang perempuan Madura yang memiliki karakteristik, yaitu bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Ketiga informan sama-sama memiliki konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan penelitian pendahuluan, ketiga informan mengalami konflik pekerjaan-keluarga namun dengan jenis dan intensitas

⁹ Edward Jeffrey Hill, “Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers Work Family Stressors and Supports,” *Journal of Family Issues*, 26, 6 (2005), 795.

¹⁰ James Boles, Mark W. Johnston, Joseph Franklin Hair, “Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17 (2013), 18.

¹¹ James P. Spradley, *Metode Etnografi*. (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997), 48.

yang berbeda-beda. Selain wawancara mendalam, peneliti juga menggunakan teknik observasi. Melalui observasi, peneliti bisa lebih memahami konteks data dalam keseluruhan situasi.¹²

Pemilihan daerah pedesaan karena pada umumnya mata pencarian utama para penduduk di pedesaan Madura menjadi petani meskipun juga terdapat banyak profesi yang lain. Iklim tani merupakan kegiatan yang banyak menguras waktu dan energi dan pekerjaan ini juga banyak dilakukan oleh kaum perempuan. Kondisi semacam ini pula yang menjadikan etos kerja perempuan Madura begitu kuat. Menurut bahasa Huub De Jong perempuan Madura memiliki spirit dan energi sosial yang besar sehingga menguatkan daya lenting mereka saat menghadapi situasi yang kompleks.¹³

Konflik pekerjaan-keluarga dapat didefinisikan sebagai konflik peran di mana tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Berdasarkan penjelasan ini, pemahaman seseorang terhadap bagaimana mengelola sebuah konflik pekerjaan-keluarga menjadi urgen. Mengingat, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya konflik merupakan hal yang wajar terjadi di dalam kehidupan sebuah keluarga. Apakah konflik akan memberdayakan atau tidak terhadap kualitas hubungan rumah tangga tergantung bagaimana individu-individu yang ada memandang konflik tersebut. Perubahan pandangan terhadap suatu konflik tidak akan terlepas dari dinamika konflik yang terjadi di lingkungan keluarga.

Manajemen Konflik Pekerjaan-Keluarga

Pada penelitian ini, konflik pekerjaan-keluarga secara teoretis bila dilihat dari pendekatan teori Carlson, Kacmar, dan William menyebutkan empat dimensi yaitu:¹⁴

1. *Time-based work interference with family*. Dimensi *time-based work interference with family* muncul ketika waktu yang dihabiskan untuk bekerja menyulitkan untuk melakukan kegiatan bersama keluarga. Dimensi ini ditandai dengan kurangnya waktu yang diberikan untuk anak, anak yang masih kecil ditinggal sendirian untuk bekerja, dan ketidakmampuan untuk mengasuh

¹² John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (California: Sage Publication, 2009), 60.

¹³ Huub De Jonge, *Madura dalam Empat Jaman: Pedagang, Perkembangan Ekonomi dan Islam*. (Jakarta: Gramedia, 1989), 60.

¹⁴ Dawn S. Carlson., K. Michele Kacmar., & Larry J. Williams, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 56, 2 (2000), 56.

anak dengan baik karena waktu banyak digunakan bekerja. Konflik pada dimensi ini juga dirasakan ketika subjek meminta izin kepada atasan agar tidak bekerja sementara waktu untuk mengantarkan anak sakit, tetapi masih mengerjakan pekerjaan sembari menjaga anak. Jika pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik akan mengancam pekerjaannya.

2. Dimensi *strain-based work interference with family*. Dimensi ini merujuk pada ketegangan yang dialami di tempat kerja mengganggu untuk berpartisipasi dalam kegiatan bersama keluarga. Dimensi ini dirasakan ketika subjek pulang kerja merasa lelah karena pekerjaan yang banyak. Rasa lelah bisa membuat subjek emosi dan marah- marah ketika sampai di rumah.
3. Dimensi *behaviour-based work interference with family*. Dimensi behaviour-based work interference with family ini muncul ketika perilaku khusus yang diperlukan di tempat kerja tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam keluarga. Dimensi ini muncul ketika penyelesaian masalah yang efektif ketika dilakukan di tempat kerja dilakukan di rumah menjadi tidak efektif atau tidak bisa terselesaikan dengan baik sebagaimana ketika diterapkan di tempat kerja.
4. Dimensi *behavior-based family interference with work*. *Behavior-based family interference with work* muncul ketika perilaku khusus yang diperlukan di keluarga tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku di tempat kerja. Subjek merasakan dimensi ini ketika karakter atau perilaku subjek di rumah dibawa ke tempat kerja membuat pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga subjek berkarakter dan berperilaku berbeda dan perlu upaya ekstra. Usaha ekstra menjadi tekanan tersendiri karena berbeda dengan karakternya di rumah. Lama-kelamaan membuat tidak betah bekerja pada pekerjaan yang sedang dijalani dan ada keinginan untuk berganti pekerjaan.

Sementara itu, terdapat juga teori yang berhubungan dengan strategi coping di dalam menghadapi konflik pekerjaan-keluarga. Strategi coping terbagi menjadi 4 yaitu; *direct action*, *help seeking*, *avoidance/resignation* dan *positive thinking*. Strategi coping yang dipakai dalam konflik pekerjaan-keluarga hanya tiga.¹⁵ Koping sendiri merupakan proses dinamis yang digunakan oleh individu dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memecahkan atau memperbaiki situasi bermasalah, dan untuk mengurangi

¹⁵ Denise M. Rotondo., Dawn S. Carlson., & Joel F. Kincaid, J.F, "Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict", *Personel Review*, 32, 3 (2003), 278.

ketegangan yang mungkin muncul dalam keluarga. Berikut ini penjelasan 4 strategi coping yang biasa digunakan:

1. *Direct action coping*. Suatu pendekatan *problem focused coping* di mana individu mengambil tindakan spesifik untuk menghilangkan *stressor*. Koping ini berupa perilaku yang dilakukan subjek untuk menyelesaikan konflik yang dirasakan dan dilakukan tanpa adanya bantuan orang lain. Individu berupaya aktif untuk mengelola situasi stres dan berusaha menghilangkan sumber stres melalui mengubah perilaku dan hubungan dengan lingkungan.
2. *Help seeking*. Merupakan pendekatan *problem focused coping* yang berusaha untuk mengerahkan tindakan dan membuat perubahan dalam hubungannya dengan orang lain dan merupakan manifestasi perilaku dari dukungan sosial. Koping ini dilakukan apabila subjek sudah tidak bisa menyelesaikan konflik yang dialami sendirian, lalu dengan bercerita kepada orang lain, subjek merasa lebih lega dan menemukan solusi untuk menyelesaikan konflik.
3. *Avoidance/resignation coping*. Adalah sebuah pendekatan *emotion focused coping*, dan menggunakan proses meloloskan diri secara kognitif dan usaha pasif untuk mengabaikan *stressor*. Strategi coping ini dilakukan dengan cara mengabaikan *stressor* sementara, yaitu dengan tidur atau dengan jalan-jalan, setelah merasa segar baru kembali menghadapinya. Melalui strategi ini pula, individu berfokus pada makna, yang merupakan koping berbasis pada keyakinan, nilai, dan tujuan eksistensial.

Konflik Peran Ganda Pekerjaan-Keluarga yang Dialami Perempuan Madura

Pada masa kontemporer seperti saat ini, terjadi berbagai perubahan kultur dan budaya sebagai ekses dari urbanisasi dan globalisasi. Beberapa ahli seperti Parsons dan Bales sudah menegaskan dengan pasti tentang situasi semacam ini.¹⁶ Walaupun pada realitanya terdapat pelbagai inkonsistensi bahkan anomali, namun asumsi ini tetap dipertahankan dan menemukan ruang relevansinya. Salah satu hipotesis yang mengemuka dari pelbagai teori yang muncul, yaitu tentang peran gender dan produktivitas atau pekerjaan. Ide-ide pokok yang muncul misalnya, perempuan bekerja adalah untuk

¹⁶ James M. White, & David M. Klein, *Family Theories* (2nd ed.). (Thousand Oaks, CA: Sage, 2002), 20.

memberikan dukungan pada laki-laki, yang dipandang mengarah pada stabilitas perekonomian keluarga.¹⁷

Hasil wawancara dengan beberapa perempuan Madura menunjukkan adanya perbedaan persepsi terkait konflik peran ganda ini. Sebagian besar perempuan merasa bahwa adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan bagian yang tak terhindarkan dari kehidupan mereka. Mereka cenderung menganggap bahwa keseimbangan antara peran ganda ini sangat penting, namun sulit untuk dicapai, terutama ketika beban pekerjaan dan tanggung jawab keluarga semakin berat.

Beberapa perempuan mengungkapkan rasa frustrasi dan kelelahan akibat tekanan untuk memenuhi kedua peran tersebut dengan baik. Namun, ada juga perempuan yang menunjukkan sikap lebih fleksibel dalam menghadapi konflik peran ganda. Mereka cenderung menilai bahwa pekerjaan dan keluarga dapat berjalan seiring jika ada dukungan sosial yang cukup, baik dari pasangan, keluarga besar, maupun masyarakat sekitar.

Temuan di lapangan menunjukkan, perempuan Madura dengan peran ganda pekerjaan-keluarga mengalami beragam konflik. Dengan konflik tersebut, mereka masih bisa beraktivitas normal seperti perempuan yang lain. Konflik yang dialami oleh mereka dengan beban ganda yang disandang sebagaimana disampaikan oleh ketiga informan, berbeda-beda tergantung pada jenis dan intensitas konflik yang dihadapi. Jenis konflik yang dialami merupakan sumber stres (*stressor*) bagi ketiga informan. Lebih detailnya, sumber utama yang sering menimbulkan konflik, berdasarkan penuturan ketiga informan yaitu:

1. Kurangnya waktu untuk bersama dengan keluarga, khususnya dengan anak. Terlebih lagi, kondisi ini benar-benar dirasakan oleh salah satu informan yang menjadi single mother dan menjadi tulang punggung keluarga. Harapan untuk bisa mendampingi anak dengan lebih intens, keinginan untuk memperhatikan tumbuh kembangnya, tidak sesuai harapan karena harus membagi waktu dengan pekerjaan. Hal ini, banyak dialami oleh perempuan dengan profil keluarga petani seperti tergambar dari pernyataan salah satu informan.
2. Selain itu, masalah lain yang muncul adalah kelemahan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan urusan keluarga atau rumah tangga. Tuntutan untuk bekerja di luar rumah, tidak berbanding lurus

¹⁷ Ibid., 24.

dengan kemampuan manajemen atau membagi waktu. Sehingga, terdapat pekerjaan yang *overlapping* antara pekerjaan dengan urusan rumah tangga. Tugas yang mestinya dikerjakan di tempat kerja, seringkali tidak terselesaikan dan kemudian dikerjakan di rumah. Akibatnya, waktu untuk istirahat tidak cukup memadai.

Berdasarkan uraian data tentang faktor yang memicu adanya terjadi konflik peran ganda di atas, sebagian besar konflik yang dialami oleh para informan adalah tidak terkait langsung dengan relasi dengan pasangan (suami) atau dengan anggota keluarga lain. Dari ketiga informan, mengatakan lebih dikarenakan ketidakmampuan dalam membagi waktu. Selainnya, lebih dikarenakan kurang adanya komunikasi tentang pembagian peran dengan keluarga inti. Perempuan yang bertani misalnya, jam 6.00 WIB pagi, perlu membagi waktu antara mempersiapkan anak sekolah dengan mencari pakan untuk hewan ternak. Ada yang lebih dikarenakan beban tugas di tempat kerja dan jarak antara tempat kerja dan rumah cukup jauh.

Temuan di atas sekaligus memberi petunjuk jenis konflik pekerjaan-keluarga semua informan. Pada penelitian ini, berpedoman pada Carlson, Kacmar, dan William¹⁸ yang menguraikan empat dimensi atau jenis konflik pekerjaan-keluarga yaitu *time-based work interference with family*, *strain-based work interference with family*, *behaviour-based work interference with family* dan *behavior-based family interference with work*. Sementara itu, untuk menganalisis manajemen konflik atau strategi coping yang dilakukan, peneliti bertumpu pada teori Rotondo, Carlson, dan Kincaid yang mengklasifikasikan strategi coping pekerjaan-keluarga yaitu *direct action*, *help seeking*, *avoidance/resignation* dan *positive thinking*.¹⁹

Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa dari 3 informan yang diteliti terdapat 2 informan yang memiliki konflik mengarah pada *time-based work interference with family* dan 1 informan mengarah pada *behavior-based family interference with work*. Informan yang mengarah pada *time-based work interference with family* yaitu informan MT dan MY. Informan MT dan MY seringkali merasa tertekan karena pekerjaan yang dilakukan menjadikan keduanya memiliki waktu yang kurang bagi keluarga, terutama untuk mendampingi anak-anak. Kondisi semacam ini menjadi *stressor* tersendiri bagi keduanya dan

¹⁸ Dawn S. Carlson., K. Michele Kacmar., & Larry J. Williams, “Construction...,” 56.

¹⁹ Denise M. Rotondo, Dawn S. Carlson., & Joel F. Kincaid, J.F, “Coping with...,” 278.

terkadang dianggap mengganggu karena situasi tersebut dijalani hampir setiap hari.

Dimensi pertama dari konflik peran ganda adalah konflik waktu, yang muncul akibat terbatasnya waktu yang dimiliki perempuan Madura untuk memenuhi tuntutan kedua peran, yaitu pekerjaan dan keluarga. Pada umumnya, perempuan Madura yang bekerja di luar rumah harus membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik mereka. Tuntutan untuk bekerja sepanjang hari, baik dalam pekerjaan formal maupun informal, sering kali mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk merawat keluarga. Dalam masyarakat Madura yang masih sangat menghargai peran ibu dan istri sebagai pengelola rumah tangga, ketidakmampuan untuk memenuhi harapan sosial tersebut sering kali menimbulkan ketegangan dan rasa bersalah.

Data yang didapatkan dari informan MT dan MY mengindikasikan hal penting bahwa, tuntutan untuk berada di tempat kerja dan adanya tugas-tugas di tempat kerja menyebabkan keduanya tidak memiliki waktu yang memadai untuk membangun *quality time* dengan anak. Meskipun di rumah ada orang tua atau figur kakek dan nenek untuk anak-anak mereka, namun mereka juga membutuhkan waktu untuk ke ladang karena umumnya memiliki profil sebagai petani. Adanya kekhawatiran, kekurangpuasan membangun kelekatan dengan anak, dan pada sisi lain tidak bisa meninggalkan pekerjaan merupakan konflik interpersonal yang khas dihadapi oleh kedua informan setiap hari.

Sebagian informan menyebutkan, ada yang mengarah pada *behavior-based work interference with family* yaitu informan TT. Informan TT merasa waktu yang dibutuhkan untuk mengurus anak lebih banyak sehingga pekerjaannya banyak yang terbengkalai. Kebetulan, informan TT memiliki anak yang membutuhkan pendampingan dan stimulasi yang ekstra karena kondisi perkembangan dan pertumbuhan yang mengalami hambatan. TT seringkali tidak merasa betah dengan pekerjaan karena membutuhkan tambahan energi dan waktu, berbeda dengan karakternya sendiri. Terkadang pula, TT ada keinginan untuk berhenti bekerja, namun tidak dilakukan dengan pertimbangan berkurangnya pendapatan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Dalam konteks penelitian ini, temuan penting lainnya adalah menunjukkan keinginan atau kehendak dari semua informan untuk mengurangi atau meminimalisir konflik pekerjaan-keluarga yang dialami. Semua informan masih tetap ingin mempertahankan pekerjaannya masing-

masing dengan alasan stabilitas perekonomian keluarga. Para informan menegaskan masih bisa menjalani kehidupan dengan baik meskipun menyandang beban ganda. Salah satunya, dorongan untuk bekerja dianggap modal yang berharga untuk masa depan anak-anak mereka. Keinginan untuk hidup mandiri, tanpa menggantukan pada orang lain khususnya orang tua kemudian menjadi motif yang lain.

Meskipun konflik peran ganda sering dianggap sebagai tantangan, beberapa perempuan Madura melihatnya sebagai kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarga mereka. Pekerjaan di luar rumah dianggap sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan tambahan yang dapat memperbaiki kondisi ekonomi keluarga. Dengan demikian, perempuan Madura seringkali melihat konflik peran ganda bukan hanya sebagai beban, tetapi juga sebagai bagian dari proses perubahan sosial yang lebih luas, di mana perempuan memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dan sosial.

Manajemen Konflik yang Dikembangkan oleh Perempuan Madura dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Pekerjaan-Keluarga

Sementara itu, strategi atau manajemen konflik yang dikembangkan oleh ketiga informan untuk meminimalisir konflik yaitu strategi *resignation coping* dan *help seeking*.²⁰ Informan MT pada saat berada pada kondisi yang tidak nyaman biasanya tidak terlalu melebih-lebihkan konflik, dan cenderung mengabaikan. Namun, apabila kondisi yang tidak nyaman tersebut dirasakan berlarut-larut, MT biasanya meminta dukungan sosial (*help seeking*) kepada orang tuanya. Pada konteks kehidupan Madura, banyak pasangan suami-istri yang tinggal dalam satu halaman (*tanean* dalam bahasa Madura) dengan orang tua dan sanak famili. Dengan model yang umum di pedesaan Madura dengan istilah *tanean lanjhang*.

Hal yang hampir senada juga terjadi pada informan MY. Pada saat berada pada kondisi yang tertekan karena pekerjaan, MT tidak begitu mempersoalkannya dan mencoba mencari kegiatan sebagai bentuk pengalihan. Hanya saja, tidak bisa secara otomatis memenuhi kebutuhan untuk benar-benar bisa menyelesaikan dan berdamai dengan konflik peran yang dialami. Alasan inilah yang menyebabkan rata-rata semua informan penelitian menggunakan dua strategi sekaligus, yaitu *resignation coping* dan *help*

²⁰ Ibid., 279.

seeking. Menariknya, semua informan memilih untuk melihat konflik peran ganda pekerjaan-keluarga tidak sebagai konflik, melainkan dimaknai sebagai bagian dari dinamika hidup yang mesti dijalani.

Peran dukungan sosial seperti yang dikembangkan oleh informan di atas, senada dengan riset yang dilakukan oleh Cooke²¹ yang menegaskan bahwa perlu adanya konsep fungsi alternatif di dalam keluarga, di mana apabila terdapat seorang perempuan yang pada situasi tertentu membutuhkan waktu yang agak lama dengan pekerjaannya, maka kehadiran orang lain harus ada untuk *membackup* urusan rumah tangga, khususnya untuk mengurus anak dengan beragam cara. Misalnya, dengan menggunakan asisten atau keberadaan suami sebagai figur kemelekatan (*attachment*) yang lain pada seorang anak. Cara ini, merupakan salah satu jalan agar tetap bisa menjaga fungsi sosial dalam keberlangsungan suatu keluarga.

Ketiga informan di dalam penelitian ini sama-sama memiliki pandangan bahwa konflik yang dialami merupakan hal yang harus dijalani sebagai sebuah keniscayaan dan bagian dari dinamika kehidupan. Semua informan juga mengakui untuk tidak menghindar dari konflik yang dihadapi meskipun mereka sadar tidak jarang harus menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan. Ketiga informan juga mengakui bahwa mentalitas semacam itu didapatkan dari pola pengasukan orang tua yang tidak memanjakan, yang mana filosofi kehidupan mandiri ini dipegang teguh oleh masyarakat Madura secara umum termasuk kaum perempuan.²²

Selain *resignation coping*, terdapat strategi coping yang dikembangkan oleh ketiga informan yaitu *help seeking*, baik terhadap pasangan maupun pada orang tua. Ketiga informan meyakini sebagai makhluk yang tidak lepas dari keterbatasan. Oleh sebab itu, ketiga informan menyadari apabila menghadapi situasi yang tertekan dan tidak kunjung menemukan penyelesaian, mereka selalu mengembangkan *resignation coping* seperti: bersikap pasrah setelah beragam upaya yang telah dilakukan dan ketiganya juga senantiasa memiliki sikap menerima atas kondisi kehidupan yang dijalani meskipun tidak selaras dengan harapan. Dengan begitu, ketiga informan lebih bisa merasa lebih tenang dalam menghadapi konflik peran ganda.

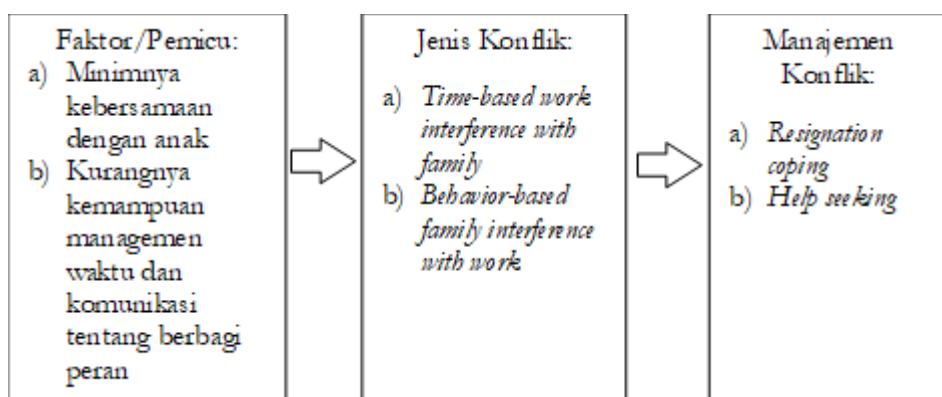
Dukungan sosial, baik dari keluarga maupun pasangan menjadi kunci penting dalam mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga.

²¹ Cooke, L.P., “The gendered division of labor and family outcomes in Germany”, *Journal of Marriage and Family*, 66, 246, (2004), 1247.

²² Huub De Jonge, *Madura...*, 46

Dalam masyarakat Madura yang masih mengedepankan nilai kekeluargaan yang erat, perempuan sering mendapatkan bantuan dari anggota keluarga lainnya, terutama ibu atau saudara perempuan, untuk membantu mengurus rumah tangga, merawat anak, atau menyediakan makanan. Beberapa informan juga melaporkan pentingnya dukungan dari pasangan mereka dalam pembagian tugas rumah tangga. Peran suami, meskipun dalam beberapa kasus terbatas, sering kali dipandang sebagai sumber dukungan yang dapat membantu meringankan beban perempuan dalam menjalankan peran ganda mereka.

Berikut bagan yang menggambarkan rangkaian ketiga informan penelitian saat menghadapi konflik peran ganda pekerjaan-keluarga:



Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan analisis terhadap hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Semua informan memiliki konflik berhubungan dengan pekerjaan-keluarga yang dialami dengan intensitas konflik yang berbeda-beda. Konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh semua informan bersumber dari dua hal utama, yaitu: pertama, minimnya waktu untuk bisa berinteraksi dengan keluarga, terutama dengan anak. Dari aspek yang pertama ini menunjukkan adanya pertentangan batin karena adanya kebutuhan untuk bersama dengan anak pada satu sisi dan kebutuhan untuk bekerja pada sisi yang lain. Kedua, kurangnya kemampuan dalam mengelola waktu dan komunikasi tentang berbagi peran dengan pasangan. Hal ini tergambar dalam bentuk sikap (*attitude*) dan kejadian nyata yang dialami oleh semua informan.

Ketiga informan memiliki pengalaman yang berbeda-beda tentang jenis konflik, yang kemudian bisa diklasifikasi menjadi dua jenis konflik. Pertama,

kategori *time-based work interference with family*. Jenis konflik yang mengarah adanya perasaan bahwa waktu terlalu banyak dihabiskan di tempat kerja sehingga merasa bersalah karena tidak bisa mendampingi keluarga dan anak dengan sepenuhnya. Kedua, *behavior-based work interference with family*. Jenis konflik ini tercermin pada informan yang waktunya banyak tercurahkan pada keluarga sehingga pekerjaannya sering terbengkalai. Selain itu, semua informan menggunakan dua jenis manajemen konflik, yaitu *resignation coping* dan *help seeking*.

Implikasi dari penelitian adalah bagi para perempuan yang sedang menjalani peran ganda pekerjaan-keluarga agar tidak hanya fokus pada konflik yang dihadapi, tetapi lebih pada upaya untuk mengembangkan potensi dengan berusaha sedini mungkin untuk mencari alternatif solusi. Berusaha untuk tetap menjalin kehidupan rumah tangga secara fungsional (*family functioning*) dan meningkatkan komunikasi tentang berbagi peran dengan pasangan. Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama, agar bisa mengembangkan penelitian pada beberapa aspek, misalnya menambah informan, variasi sumber data, dan irisan teori yang lebih kaya dari perspektif teori gender.

Daftar Rujukan

- Boles, James, Mark W. Johnston, & Joseph Franklin Hair, “Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter- relationships and effects on some work-related consequences”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17 (2013), 18.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar., & Larry J. Williams, “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 2 (2000), 56.
- Cooke, L.P., “The gendered division of labor and family outcomes in Germany”, *Journal of Marriage and Family*, 66, 246, (2004), 1247.
- Creswell, John W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (California: Sage Publication, 2009), 60.
- De Jonge, Huub, *Madura dalam Empat Jaman: Pedagang, Perkembangan Ekonomi dan Islam*. (Jakarta: Gramedia, 1989), 60.
- Gunarsa, D. Singgih, *Psikologi untuk Keluarga*. (Jakarta: Gunung Mulia, 1995), 45.
- Hassan, Amran, Fatimah Yusoof, & Khadijah Alavi, “The Relationship between Parental Skill and Family Functioning to the Psychological Well-Being of Parents and Children,” *International Conference on Humanity, History and Society*, 34 (2012), 12.

- Jeffrey Hill, Edward, "Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers Work Family Stressors and Supports, " *Journal of Family Issues*, 26, 6 (2005), 795.
- Megawangi, Ratna, *Membiarakan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. (Bandung: Mizan, 1999), 23.
- Rotondo, Denise M, Dawn S. Carlson., & Joel F. Kincaid, J.F, "Coping with Multiple Dimesions of Work-Family Conflict", *Personel Review*, 32, 3 (2003), 278.
- Spradley, James P., *Metode Etnografi*. (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997), 48.
- Sultan, Ahmadi, Semakin Mengkhawatirkan, Sepanjang 2024 Ada 446.359 Pasangan Bercerai di Indonesia, Batampos.co.id, 2025. Diakses dari <https://news.batampos.co.id/semaikan-mengkhawatirkan-sepanjang-2024-ada-446-359-pasangan-bercerai-di-indonesia/>. Siregar, Wahidah Zein Br. "Feminism and the Changing of Sociological Perspectives on Women." *The Sociology of Islam* 1, no. 1 (2020): 32–47.
- Umar, Nasarudin, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. (Jakarta: Paramadina, 2001), 19.
- Walgito, Bimo, *Bimbingan dan Konseling Perkawinan*. (Yogyakarta: Andi Publiser, 2011), 70.
- White, James M., & David M. Klein, *Family Theories* (2nd ed.). (Thousand Oaks, CA: Sage, 2002), 20.