

GAMBARAN KONFLIK INTRAPERSONAL & *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* PADA IBU YANG KEMBALI BEKERJA SETELAH MEMILIKI ANAK PERTAMA

Carissa Christianty Putri & Fransisca Rosa Mira Lentari

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta

Corresponding Author: carissachputri@gmail.com ; fransisca.lentari@atmajaya.ac.id

Abstract

Working mothers who just had their first child face major changes in aspects of their life. Working mothers have two roles that must be fulfilled in their daily life, being a mother and a worker. The demands of these roles often create pressures that cause conflict within the mother herself. Conflicts that occur within herself are called intrapersonal conflicts. This study aims to overview intrapersonal conflicts and perceived social support in mothers who return to work after having their first child. The method used in this research is a qualitative method with semi-structured interview methods involving two participants who work professionally and have their first child aged 0-18 months. The results of this study indicate that there is an intrapersonal conflict in the roles of mother and worker. The type of conflict that arose in the two participants was the type of multiple/double approach-avoidance conflict in which the two alternative choices, working and caring for children, both had negative and positive values for the participants. Both participants stated that the existence of social support from people around them, can help participants deal with intrapersonal conflicts when they have to work leaving their children.
Keywords: *intrapersonal conflict, perceived social support, working mother, first child*

PENDAHULUAN

Salah satu tugas perkembangan masa dewasa adalah menikah. Pada masa ini, individu mencari dan menemukan calon pasangan hidup, menikah, meniti karir, memantapkan kehidupan ekonomi rumah tangga, dan menjalankan hidup dengan bertanggung jawab bukan hanya untuk diri sendiri melainkan membina keluarga (Havighurst dalam Hurlock, 1998). Hal ini berkaitan erat dengan pembagian peran dalam keluarga yang mencerminkan hak dan kewajiban antara pasangan tersebut. Menurut DeGenova dan Rice (2005) dalam budaya tradisional, kebanyakan keluarga hanya memiliki satu pencari nafkah. Suami

memiliki tanggung jawab untuk mendukung keluarga dengan menjadi pencari nafkah dan istri memiliki tanggung jawab untuk mengelola tugas rumah tangga. Pada abad ke-21, budaya tradisional mulai bergeser menjadi budaya modern (Howe, 2012). Dalam budaya modern, kebanyakan keluarga telah menganut norma *dual-earner family* atau keluarga berpenghasilan ganda untuk dapat saling memenuhi kebutuhan ekonomi (White & Rogers dalam Howe, 2012). Keluarga berpenghasilan ganda dianggap lebih mampu melindungi diri mereka dari kemiskinan dibandingkan dengan keluarga di mana hanya satu dari pasangan yang bekerja (Howe, 2012).

Pergeseran budaya ini ternyata memungkinkan untuk menimbulkan masalah ketika pasangan suami-istri dikaruniai anak (Peterson & Gerson, dalam DeGenova & Rice, 2005). Salah satu masalah terbesar bagi keluarga modern saat ini adalah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga serta pengasuhan anak (DeGenova & Rice, 2005). Kehadiran anak dalam kehidupan pasangan suami-istri membawa kebahagiaan atas kedatangan anggota baru sekaligus tantangan perubahan dalam hal tuntutan peran serta tanggung jawab baru sebagai seorang ayah dan ibu (Ngai, Chan, & Holroyd, dalam Gao, Chan & Mao, 2009). Tuntutan peran sebagai seorang ayah dan ibu akan berbeda ketika pasangan suami-istri adalah pasangan yang bekerja. Suami-istri yang bekerja dan mempunyai anak akan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran sebagai suami-istri yang bekerja dan peran sebagai ayah-ibu. Perubahan tuntutan peran akan lebih dirasakan oleh ibu pekerja (DeGenova & Rice, 2005). Menurut hasil penelitian mengenai pembagian peran dalam rumah tangga pada pasangan suami istri Jawa, umumnya pembagian peran ibu ada di wilayah domestik, yaitu mengurus rumah tangga, merawat dan mendidik anak, memasak, serta mendukung suami. Pada sektor publik, yaitu bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan keluarga, sangat kuat dikaitkan dengan peran pria atau ayah di keluarga (Putri & Lestari, 2015). Ibu yang bekerja di sektor publik dilihat masyarakat sebagai penyimpangan karakteristik perempuan yang feminin. Ibu yang bekerja di sektor publik yang maskulin juga dipandang menelantarkan peran

domestic, yang seharusnya menjadi kewajiban utama perempuan (Laisang & Bachtiar dalam Shanti, 2011).

Chan, Levy, Chung, dan Lee (dalam Gao, Chan & Mao, 2009) menyatakan dalam temuan hasil penelitian di Hong Kong dan China, bahwa para ibu yang dikaruniai anak pertama mengalami situasi stres terkait perawatan bayi, stres relasional, dan kesulitan dalam menghadapi peran baru sebagai ibu. Tekanan dan stres pasca melahirkan dapat menghambat fungsi orangtua baru dan berdampak buruk pada kesehatan psikologis mereka, serta mengakibatkan para ibu baru lebih rentan terhadap depresi (Zelkowitz & Milet, dalam Gao, Chan & Mao, 2009). Situasi stres pada ibu yang baru melahirkan umumnya terjadi pada rentang waktu 4-6 minggu setelah melahirkan dan berlangsung dalam kurun waktu 2 minggu berturut-turut atau dapat mengakibatkan *postpartum depression* atau PPD (APA, 2013). Situasi yang terjadi dalam rentang waktu 4-6 minggu ini, umumnya dialami saat ibu bekerja sedang dalam masa cuti melahirkan. Masa cuti melahirkan di setiap negara memiliki aturan-aturan yang berbeda. Hak cuti melahirkan di Indonesia sendiri diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 82 ayat 1 yang berbunyi, pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Berdasarkan peraturan tersebut, para ibu bekerja akan mendapatkan cuti selama tiga bulan. Cuti selama tiga bulan bukanlah waktu yang lama.

Ibu hanya mempunyai waktu sekitar satu setengah bulan bersama dengan anaknya. Setelah masa cuti melahirkan selesai, ibu baru harus mempersiapkan diri untuk kembali bekerja dan menghadapi realita akan meninggalkan anaknya saat kembali bekerja.

Ibu bekerja yang kembali bekerja setelah melahirkan membutuhkan pemikiran yang matang untuk melangkah kembali ke dunia kerja. Hasil penelitian tentang para ibu bekerja di Indonesia menyatakan bahwa ibu bekerja akan mengalami peran ganda yang memiliki konsekuensi antara lain konflik peran ganda itu sendiri, stres, tingkat *work-life balance* yang rendah dan konflik intrapersonal dalam diri berupa perasaan cemas, khawatir, tidak ingin berpisah serta kebingungan ketika harus bekerja dan meninggalkan anaknya di rumah (Paramitha, 2011; Imelda, 2013; Apreviadizy & Puspitacandri, 2014; Anggriana, Margawati, & Wardani, 2015; Kristianti, 2017). Semua hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa konsekuensi ibu bekerja berdampak pada kesehatan fisik dan psikis mereka. DeGenova dan Rice (2005) menyatakan bahwa di abad 21 ini, ibu yang bekerja memiliki waktu yang lebih terbatas dan memunculkan berbagai masalah. Ibu yang bekerja dihadapkan dengan berbagai tantangan dan pilihan yang harus ia putuskan mengenai kehidupan pekerjaannya, perannya sebagai istri dan peran sebagai ibu.

Munculnya perasaan-perasaan dan tekanan-tekanan tersebut dapat menyebabkan konflik yang terjadi di dalam diri ibu sendiri. Konflik yang terjadi di dalam diri disebut konflik intrapersonal (Myers & Myers, 1982; Tillet & French, 2006). Myers dan Myers (1982) menyatakan bahwa konflik

intrapersonal terjadi ketika individu memiliki kebutuhan, keinginan, kenyataan, dan nilai yang tidak sejalan satu sama lain dan tidak mungkin kedua-duanya dipenuhi. Konflik yang terjadi dapat berupa benturan antara minimal dua nilai atau dua kebutuhan yang tidak sejalan atau bentrokan antara nilai dan kebutuhan yang tidak sejalan. Tillet dan French (2006) juga menambahkan bahwa konflik intrapersonal terjadi di dalam diri sendiri dan tidak hanya dalam bentuk tindakan, tetapi juga bentuk persepsi. Ketika konflik intrapersonal terus-menerus terjadi di dalam diri individu dan tidak terkelola serta bersifat destruktif, maka selain dapat mengganggu kesehatan dan kualitas kehidupan seseorang, juga dapat mengganggu pencapaian efektivitas dan efisiensi tujuan individu secara keseluruhan (Khofiannida & Hardjanta, 2012). Dwijanti (dalam Khofiannida & Hardjanta, 2012) menambahkan bahwa konflik intrapersonal yang tidak terkelola dapat menimbulkan terjadinya perasaan frustrasi dan kesenjangan peran. Jika letupan-letupan emosi dalam konflik tersebut berlarut-larut dan sudah sampai pada masa kritis, maka orang tersebut cenderung mengambil tindakan yang irasional dan destruktif (negatif).

Di balik berbagai tantangan dan dampak dari konflik intrapersonal yang dihadapi oleh ibu yang bekerja, keputusan untuk tetap bekerja masih tetap dipilih walaupun terdapat konsekuensi dari keputusan kembali bekerja. Salah satu artikel dalam CNN Indonesia membahas mengenai jumlah wanita karir di Indonesia yang menduduki beberapa jabatan seperti *general manager*, *office manager*, *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer*

(CFO) dan *Chief Operating Officer* (COO). Pada artikel tersebut dinyatakan jumlah wanita karir di Indonesia menempati peringkat keenam di dunia (Priherdityo, 2016). Data dari Badan Pusat Statistik (2017) mengenai keadaan angkatan kerja di Indonesia, mendefinisikan penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Perempuan di Indonesia yang merupakan angkatan kerja ada sebanyak 55,04 persen atau sejumlah 49.772.097 juta jiwa (BPS, 2017). Perempuan yang berusia 15 tahun ke atas dan hanya fokus dalam kegiatan domestik rumah tangga tercatat sebanyak 37,79 persen atau sekitar 32.579.913 juta jiwa (BPS, 2017). Berdasarkan data-data tersebut, masih lebih banyak jumlah perempuan yang bekerja ketimbang yang memutuskan untuk fokus dalam kegiatan domestik rumah tangga.

Melihat fenomena ibu bekerja ini, peneliti mencari faktor yang mendorong perempuan berstatus menikah dan baru memiliki anak pertama untuk tetap bekerja, di antaranya karena ibu bekerja mendapatkan pendidikan tinggi, kemampuan untuk maju dan berkembang karena ingin meningkatkan aktualisasi diri, serta alasan paling mendasar khususnya pada keluarga dengan ekonomi menengah bawah adalah untuk mendapatkan penghasilan tambahan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya (Howe, 2012). Selain faktor pendorong, peneliti juga melihat keseluruhan proses saat ibu akhirnya kembali bekerja setelah mempunyai anak. Hasil penelitian tambahan oleh Shanti (2011) mengenai proses pembuatan keputusan ibu untuk kembali bekerja dipengaruhi oleh

pemberian dukungan dari berbagai pihak, yaitu keluarga, pasangan, saudara kandung dan kolega kerja. Hal ini tentunya menjadi konflik tersendiri bagi para ibu bekerja. Konflik dalam diri para ibu bekerja memang berbeda pada setiap individu. Perbedaan ini tergantung dari latar belakang, pengaturan waktu dan *support system* para ibu yang bekerja. Penelitian kepada ibu bekerja yang telah dilaksanakan sebelumnya dengan topik konflik intrapersonal ibu bekerja yang baru memiliki anak pertama menyatakan bahwa para ibu membutuhkan dukungan dari suami, keluarga, serta teman-teman untuk menghadapi konflik intrapersonalnya (Paramitha, 2011). Penelitian tersebut memberikan saran bahwa perlu dilakukan wawancara dengan *significant others* yang diduga berkontribusi terhadap konflik yang dialami oleh ibu bekerja dan mengangkat topik-topik yang berkaitan dengan kehidupan ibu bekerja, salah satunya *social support* (Paramitha, 2011). Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian di Indonesia tentang konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan sosial keluarga. Dukungan sosial keluarga terutama suami dapat mengurangi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja, karena dukungan sosial keluarga memainkan peranan penting pada keadaan stres dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan karir maupun di dalam rumah sebagai istri (Anggriana, Margawati, & Wardani, 2015). Dukungan, dorongan dan apresiasi yang diterima dalam kehidupan para ibu yang memiliki peran ganda akan meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik (Howe, 2012).

Dukungan, dorongan dan apresiasi tersebut dapat dirumuskan dalam sebuah teori dukungan sosial. Wills (1991) mendefinisikan dukungan sosial sebagai pengalaman seseorang bahwa ada orang lain yang mencintai dan memperhatikan dirinya, menghargai dan menganggapnya bernilai. Ketika seseorang memberikan dukungan sosial dan yang menerimanya tidak memaknai sebagai sesuatu yang nyata, maka orang yang menerima dukungan tersebut tidak merasakan manfaatnya (Sarason, Sarason & Pierce, 1990). Pemberian makna atas dukungan sosial yang diterima disebut *perceived social support* yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa terdapat beberapa dukungan sosial yang tersedia ketika mereka membutuhkannya (Barrera, Sandler, & Ramsey, dalam Haber, Cohen, Lucas & Baltes, 2007). Dukungan sosial yang diterima atau *perceived social support* mempunyai dua dimensi, yaitu keberadaan (*availability*) dan kecukupan (*adequacy*) yang berusaha melihat kepercayaan individu bahwa dukungan yang cukup akan ada ketika dibutuhkan (Barrera, 1986). Individu yang menerima dukungan sosial dan berfokus kepada persepsi kecukupan atau keberadaan terhadap dukungan yang didapatkan dari sekitarnya dapat mengurangi efek stres dan mengurangi penilaian negatif dari situasi tersebut (Barrera, 1986). Ketika menerima dukungan sosial, persepsi akan ketersediaan dukungan dapat dengan efektif mengubah penilaian individu terhadap efek yang akan ditimbulkan oleh peristiwa stres dengan menahan efek dari stres tersebut (Cohen & McKay, 1984). Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan sosial memiliki beberapa bentuk, yaitu dukungan emosional

(*emotional/esteem support*), dukungan instrumental (*instrumental/tangible support*), dukungan informatif (*informational/appraisal support*) dan dukungan keberadaan (*companionship support*). Dukungan emosional merupakan dukungan yang berupa perwujudan empati, kepedulian, dan perhatian yang dapat memberikan dampak positif, seperti pelepasan emosi, perasaan didengarkan, mengurangi kecemasan, dan membuat seseorang menjadi nyaman. Dukungan instrumental merupakan dukungan berupa bantuan langsung, seperti jasa, waktu, dan materi. Dukungan informatif merupakan dukungan yang berisi pemberian saran, petunjuk, maupun umpan balik yang dapat memperluas wawasan dan pemahaman seseorang terkait masalah yang dihadapi. Dukungan keberadaan merupakan dukungan yang diberikan dengan kehadiran langsung maupun kebersamaan dalam sebuah kelompok. Semua bentuk dukungan ini dapat membantu untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah. Ketika terdapat dukungan sosial namun seseorang tidak memaknainya dan tidak memiliki perasaan bahwa ada orang-orang yang mendukungnya, maka dukungan sosial yang ada di sekitarnya pun akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu, pemaknaan dari dukungan sosial oleh ibu bekerja menjadi penting karena dapat memengaruhi pandangan ibu bekerja dalam menghadapi situasi di mana ibu harus membuat keputusan dan membantu mempersiapkan diri menjalani peran ganda.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa ibu yang sudah kembali bekerja dan memiliki anak pertama, bisa saja mengalami konflik intrapersonal. Konflik intrapersonal dapat terjadi ketika harapan sebagai ibu dan istri

tidak sejalan dengan kenyataan bahwa ia juga sebagai perempuan bekerja. Seorang ibu yang memutuskan untuk bekerja akan dihadapkan pada bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak, mengurus tugas rumah tangga dengan baik hingga mempersiapkan pekerjaan yang ditekuninya. Bagi sebagian ibu bekerja yang kesulitan dalam menghadapi perbedaan ini akan dapat mengalami konflik intrapersonal. Konflik intrapersonal yang terus menerus terjadi dapat berdampak pada munculnya perasaan tidak mampu dan putus asa, kebimbangan, kekecewaan, serta tekanan jiwa (stres) yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikisnya. Kebutuhan ekonomi dan mengejar karir serta aktualisasi diri mendorong ibu untuk bekerja. Di samping itu, ibu bekerja juga mempunyai keinginan untuk menjalani peran ibu bagi anaknya yang masih bayi. Namun keputusan untuk bekerja tetap diambil oleh ibu. Keputusan tersebut dipengaruhi oleh orang-orang di sekitar ibu yang memberikan dukungan. Namun dukungan tersebut harus dimaknai oleh ibu, agar manfaat dari dukungan tersebut benar-benar ibu rasakan. Penelitian ini akan melihat gambaran konflik yang dialami ibu bekerja

dan persepsi atas dukungan sosial yang diterima ibu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan analisis mendalam untuk pembicaraan dan interaksi kepada partisipan. Penelitian kualitatif juga membantu memahami hubungan antar manusia di kehidupan sehari-hari di dunia nyata (Yin, 2011). Peneliti menggunakan penelitian kualitatif karena ingin mengeksplorasi secara mendalam gambaran konflik intrapersonal dan pemaknaan dukungan sosial yang diterima (*perceived social support*).

Partisipan dalam penelitian ini adalah dua ibu bekerja yang memutuskan kembali bekerja setelah memiliki anak pertama. Pengambilan data menggunakan metode wawancara karena data yang dikumpulkan berupa data deskriptif dan metode wawancara dapat menggali pemaknaan subjektif yang dimiliki oleh masing-masing partisipan, khususnya mengenai pemaknaan konflik intrapersonal dan dukungan sosial yang dialami ibu bekerja.

HASIL*Gambaran Karakteristik Partisipan*

Berikut adalah gambaran karakteristik partisipan dari penelitian ini:

Tabel 1

Gambaran Umum Partisipan Utama Penelitian

| | Partisipan 1 | Partisipan 2 |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------|
| Nama (bukan sebenarnya) | Tina | Nina |
| Usia | 30 tahun | 35 tahun |
| Pendidikan Terakhir | S1, Komputer Akuntansi | S1, Psikologi |
| Agama | Kristen | Kristen |
| Suku | Tionghoa | Tionghoa |
| Profesi / Jabatan | <i>Finance Accounting</i> | (HR) Dept. Head Recruitment & Talent |
| Lama Bekerja | 9 tahun | 5 tahun |
| Jam Kerja (per minggu) | 46 jam (6 hari kerja) | 45 – 55 jam (5 hari kerja) |
| Pekerjaan Suami | Pelaut | Karyawan swasta |
| Usia Pernikahan | 3 tahun 5 bulan | 2 tahun 4 bulan |
| Usia Anak | 12 bulan (Laki-laki - Nio) | 8 bulan (Laki-laki - Jojo) |
| Prosedur melahirkan | Operasi Caesar | Operasi Caesar |
| Tempat Tinggal | Jakarta Barat / Tangerang | Bogor / Jakarta Barat |
| Anggota keluarga yang tinggal bersama | Suami, Ayah, Ibu, Adik perempuan, Adik laki-laki | Suami, Ayah, Ibu, Kakak perempuan |
| Jumlah pembantu/pengasuh | 1 orang pembantu | 2 orang pembantu |

Tabel 2

Gambaran Umum Partisipan Triangulasi Penelitian

| | Triangulasi 1 | Triangulasi 2 |
|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Nama (bukan sebenarnya) | Ibu Dina | Eko |
| Usia | 56 tahun | 36 tahun |
| Agama | Kristen | Kristen |
| Suku | Tionghoa | Tionghoa |
| Hubungan dengan partisipan | Ibu kandung dari partisipan Tina | Suami dari partisipan Nina |

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengambilan data dan analisis, peneliti membagi analisis konflik intrapersonal dalam peran sebagai ibu dan peran sebagai pekerja. Analisis *perceived social support* dibagi menjadi dua, yaitu keempat bentuk dukungan sosial dan pemberian makna yang diberikan atas dukungan yang diberikan

Tabel 3:

Hasil Penelitian

| Aspek Analisis | Partisipan 1 – Tina | Partisipan 2 - Nina | |
|---------------------------------|--|---|---|
| Konflik Intrapersonal | Peran Ibu (menikah dan kehadiran anak) | Kehadiran anak membuat dirinya mendapatkan peran baru sebagai ibu dan hal tersebut merupakan hal yang sangat bahagia. Ia ingin selalu bersama dengan anaknya. | Anak sangat berharga bagi Nina, ia berkomitmen agar dapat mendidik anak dengan baik dan melihat tahap perkembangannya secara langsung. |
| | Peran sebagai pekerja | Bekerja dengan kinerja yang baik dan dipercaya oleh atasan. Perusahaan membutuhkan dirinya yang telah berpengalaman selama 9 tahun bekerja. Walaupun jika ia tidak bekerja, kebutuhan ekonominya telah terpenuhi oleh suaminya. | Bekerja bagi Nina adalah wadah untuk aktualisasi diri dan menggunakan ilmu yang telah ia pelajari. Bekerja juga membantu dirinya memenuhi komitmennya dengan suami untuk memiliki tabungan masa depan. |
| <i>Perceived Social Support</i> | Dukungan <i>Emotional</i> | Ibunya selalu menjadi tempat bagi Tina untuk bercerita terutama seputar anak dan bercerita tentang keseharian anaknya selama ia tidak di rumah. | Suami Nina selalu ada untuknya ketika ia merasa perlu menceritakan keluh kesahnya sebagai seorang ibu dan pekerja. Bantuan ini yang dirasa paling bermakna oleh Nina. |
| | Dukungan <i>Tangible</i> | Bantuan secara langsung oleh ibunya yang bersedia merawat anaknya dan ini sangat bermakna untuk Tina, karena ia percaya terhadap pengasuhan ibunya. | Bantuan dari asisten rumah tangga dan ibunya yang mau bekerja sama mengikuti aturan yang telah Nina buat dalam merawat anaknya serta tim kerjanya yang kooperatif. |
| | Dukungan <i>Informasional</i> | Ibu Tina adalah sumber informasinya sebagai seorang ibu. Tina belajar semua hal seputar pengasuhan anak melalui Ibunya. | Nina banyak membaca buku yang ditulis oleh dokter dan mendapatkan informasi dari grup laktasi ibu-ibu yang dibuat oleh rumah sakit tempat ia melahirkan. |
| | Dukungan <i>Companionship</i> | Keluarga yang selalu ada untuk dirinya terutama ketika suaminya bekerja di laut dan tidak dapat menemani dirinya. | Nina mengikuti komunitas laktasi yang ia ikuti sejak hamil melalui program rumah sakit. Komunitas itu sedikit banyak memberikan banyak bantuan untuk dirinya. Tim kerjanya juga merupakan komunitas yang selalu mendukungnya setiap hari di tempat kerja. |

| | | |
|--------------------|---|---|
| Pemberian Makna | Semua dukungan yang diberikan dirasa sesuai dan sudah cukup untuk dirinya. Nina merasa bersyukur, senang dan berterima kasih atas dukungan yang diberikan oleh keluarga terutama bantuan langsung yang diberikan oleh ibunya yang bersedia menjaga anaknya (<i>Tangible support</i>). Tina yakin ada keluarga yang akan membantunya melewati situasi ketika akan kembali bekerja. | Nina merasa semua yang ia terima sudah cukup dan sesuai dengan kebutuhannya. Nina sangat bersyukur, senang dan berterima kasih atas dukungan yang diberikan oleh keluarga terutama suaminya yang selalu ada untuk dirinya dan mendengar keluh kesahnya (<i>Emotional support</i>). Nina merasa orang-orang sekitarnya mau memahami dirinya yang seorang ibu baru dan memberikan dukungan serta pengertian |
|--------------------|---|---|

Pada penelitian ini, partisipan menganggap bahwa mereka tahu peran utama seorang ibu adalah mengurus rumah tangganya agar dapat berjalan dengan baik. Namun, seiring berkembangnya jaman, peran seorang ibu pun tidak hanya mengurus rumah tangganya saja. Seorang ibu juga dapat memenuhi keinginannya untuk bekerja, mengembangkan diri, bersosialisasi serta menggunakan ilmu yang diperolehnya untuk aktualisasi diri. Hubungan emosional yang mendalam dan abadi antara satu orang dengan yang lainnya yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu dikenal dengan istilah *attachment* (Ainworth; Bowlby dalam Santrock, 2013). Teori kelekatan (*attachment theory*) Bowlby berangkat dari pemikiran psikoanalisis dengan masa kanak-kanak sebagai titik awalnya yang kemudian dapat meramalkan kemungkinan masa dewasanya. Bowlby percaya bahwa proses kedekatan pada masa kanak-kanak berdampak sangat penting terhadap masa dewasa individu. Teori kedekatan ini berasal dari pengamatan Bowlby bahwa, baik bayi manusia maupun primata bereaksi dengan urutan yang jelas ketika berpisah dengan pengasuh utama mereka. Bowlby berasumsi bahwa suatu tanggung jawab dan hubungan pengasuh

(terutama ibu) harus menciptakan dasar rasa aman untuk anak. Jika anak memiliki rasa ketergantungan, maka dapat dikatakan seorang anak mampu mengembangkan rasa percaya diri dan rasa aman dengan lebih baik. Hubungan ketergantungan tersebut berperan penting dalam proses kedekatan antara pengasuh dengan anaknya sehingga hampir dapat dipastikan anak tersebut dapat bertahan hidup. Selain itu Bowlby juga berasumsi bahwa suatu hubungan yang mengikat terinternalisasi dan menjadi contoh bagi hubungan persahabatan dan cinta yang dibangun di masa depan. Kedekatan terikat yang pertama merupakan kedekatan yang penting untuk membangun hubungan-hubungan lain. Hubungan ini merupakan hubungan dua arah, baik anak maupun pengasuhnya harus responsif terhadap satu sama lain dan mempengaruhi perilaku satu sama lainnya.

Hal tersebut terlihat dalam penelitian ini, di mana kedua partisipan yang selama cuti melahirkan, merawat dan menjalin kedekatan dengan anaknya setiap hari penuh selama tiga hingga empat bulan pertama. Kedua partisipan terkesan tidak ingin berpisah dan meninggalkan anaknya di rumah ketika harus kembali bekerja.

Walaupun pada awalnya, partisipan sama-sama bersikap optimis akan dapat menjalankan kehidupan sebagai ibu bekerjanya dengan baik. Namun, ketika partisipan menghadapi kenyataan bahwa mereka harus kembali bekerja, ternyata tidak semudah yang mereka bayangkan. Timbul perasaan-perasaan sedih, kangen, merasa egois dan khawatir terhadap keadaan anaknya, ketika bekerja di kantor. Konflik dalam diri partisipan dirasakan ketika harus meninggalkan anak di rumah bersama orang lain dan bukan diri mereka sendiri sebagai ibu, serta tetap harus menjalani tanggung jawabnya sebagai pekerja. Hal ini pernah terjadi dan dirasakan oleh kedua partisipan, di mana mereka harus meninggalkan anaknya bersama dengan ibu mereka dan asisten rumah tangga, karena partisipan pergi ke kantor untuk bekerja. Mereka sama-sama merasa sedih karena harus mengorbankan anaknya demi bekerja dan terkesan mementingkan pekerjaannya.

Pada satu partisipan, konflik dirasakan ketika anaknya menangis di hari pertama ia pergi bekerja, sehingga hatinya merasa tidak tenang ketika meninggalkan anaknya. Semua partisipan sama-sama memiliki asisten rumah tangga untuk membantunya mengasuh anak ketika mereka sedang bekerja. Kedua partisipan memiliki kekhawatiran namun berusaha percaya terhadap pengasuhan yang diberikan oleh ibunya dan juga asisten rumah tangga kepada anaknya. Hal tersebut menyebabkan salah satu partisipan berusaha sering menelpon untuk mengecek keadaan anaknya di rumah. Bahkan, partisipan yang lain memasang kamera cctv untuk memantau keadaan anak dan pengasuhnya di rumah. Ibu bekerja juga tidak luput dari stres dalam

lingkungan kerja seperti misalnya beban kerja yang berlebihan dan keadaan jalanan yang macet saat harus pulang ke rumah. Pada ibu bekerja, penyebab stres biasanya ditambah dengan adanya tuntutan dari dalam dirinya sendiri untuk dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk anaknya. Ibu bekerja memiliki beberapa peran yaitu sebagai seorang istri, ibu, dan pekerja, tentunya setiap peran tersebut memiliki tuntutan berbeda yang ingin dipenuhi oleh individu tersebut. Pada kedua partisipan, sama-sama memiliki beban pekerjaan dan prinsip untuk bekerja dengan baik. Namun, keduanya menyikapi beban pekerjaannya tersebut sebagai suatu bentuk tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya. Sebisa mungkin kedua partisipan menghindari lembur dan berusaha untuk fokus pada pekerjaannya ketika di kantor. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa beban kerja tersebut membuat mereka kelelahan begitu sampai di rumah.

Pada salah satu partisipan terlihat bahwa ia ingin memiliki penghasilan sendiri dan sudah bekerja sejak sembilan tahun yang lalu di perusahaan yang sama. Namun pada partisipan yang lain, terlihat bahwa ia memiliki tujuan tertentu melalui bekerja, yaitu untuk pencapaian aktualisasi diri dan menambah penghasilan keluarga. Pada umumnya, ibu bekerja yang memiliki tujuan ini paling banyak mengalami konflik untuk menjadi ibu/istri dalam keluarganya, namun di satu sisi dituntut untuk memenuhi tuntutan masyarakat dan keinginan sendiri. Selain itu, kedua partisipan juga mempunyai pilihan lain setelah berhenti bekerja, mereka dapat mencari pekerjaan dengan sistem *flexible time* atau menjalankan bisnis dari rumah.

Partisipan pertama ingin dapat mendampingi anaknya di rumah, namun belum dapat memutuskan untuk berhenti bekerja. Begitu juga dengan partisipan kedua yang belum dapat mengatasi konflik intrapersonalnya dengan memutuskan berhenti bekerja, karena bekerja bagi dirinya sangat dibutuhkan untuk pemenuhan ekonomi keluarga.

Lingkungan sekitar seperti suami, keluarga dan teman-teman kantor telah memberikan dukungan sosial yang dirasakan kedua partisipan sangat membantu mereka menghadapi konflik, bahkan bagi partisipan pertama dapat mengatasi konflik intrapersonal yang dialaminya. Kedua partisipan menyatakan bahwa dengan berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan seseorang membantu mereka untuk mengatasi perasaan-perasaan negatif yang timbul dalam dirinya. Adanya perbedaan kepribadian serta latar belakang kedua partisipan sedikit banyak mempengaruhi intensitas konflik yang terjadi dalam dirinya. Partisipan pertama yang sudah terbiasa bekerja sejak remaja dan dekat dengan ibunya terlihat tidak mengalami kesulitan dalam pembagian waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. Sedangkan pada partisipan kedua, terlihat bahwa ia ingin menjadi seorang ibu yang baik bagi anaknya, sehingga sulit baginya untuk memutuskan berhenti bekerja dan berada di rumah

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah konflik intrapersonal dirasakan oleh kedua partisipan dan dukungan sosial yang diterima partisipan berkontribusi dalam menghadapi konflik intrapersonal yang akhirnya

membuat partisipan memutuskan untuk kembali bekerja. Konflik intrapersonal yang dirasakan oleh kedua partisipan yaitu, memiliki kebutuhan dan keinginan untuk dapat mengasuh serta dekat dengan anaknya, namun disisi lain memiliki kebutuhan untuk mengembangkan diri, menghasilkan pendapatan sendiri, bersosialisasi dalam dunia kerja dan kebutuhan ekonomi untuk masa depan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik intrapersonal yang dirasakan oleh kedua partisipan termasuk pada jenis *Multiple/Double Approach-avoidant Conflict* dimana kedua alternatif pilihan sama-sama memiliki nilai negatif dan positif bagi partisipan.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Sarafino dan Smith (2011), ada jenis beberapa jenis *support* yang dirasakan oleh Ibu. Suami, keluarga serta teman-teman memiliki peranan sebagai *social support* bagi partisipan untuk menghadapi konflik intrapersonalnya, yaitu dengan saling berbagi dan diskusi mengenai pengalamannya sebagai seorang ibu bekerja. *Emotional support* memberikan pemaknaan positif bagi kedua partisipan. Mereka mendapat dukungan dari orang-orang sekitar dalam bentuk perhatian, didengarkan dan dipedulikan. Dukungan ini membuat kedua partisipan lebih kuat dalam menjalani peran sebagai ibu bekerja. *Companionship support* memberikan pemaknaan positif bagi kedua partisipan. Kedua partisipan memiliki orang-orang terdekat yang menemani dan menghabiskan waktu bersama ketika mereka merasa kesepian atau membutuhkan rasa kebersamaan dengan orang lain. *Tangible support* memberikan pemaknaan positif bagi kedua partisipan. Dukungan yang didapat

berupa bantuan secara langsung dari keluarga mereka yang membantu merawat anak mereka dan bantuan dari tempat mereka bekerja yang kooperatif dengan ibu yang bekerja. *Informational support* memberikan pemaknaan positif bagi kedua partisipan. Informasi sebagai seorang ibu sangatlah dibutuhkan apalagi ini merupakan pengalaman pertama mereka. Informasi yang mereka dapatkan bersumber dari keluarga, suami, rekan kerja dan komunitas ibu-ibu yang menyusui. Informasi tersebut memberikan bekal dan pengetahuan sebagai ibu baru yang bekerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan diskusi pada penelitian ini, saran metodologis yang akan diajukan pada penelitian lanjutan, antara lain:

- a. Pada penelitian selanjutnya, dapat mencari partisipan yang saat ini masih memiliki anak usia di atas satu tahun atau memiliki anak lebih dari satu, sehingga tantangan ibu bekerja dapat lebih terlihat dan didukung oleh observasi karena merupakan peristiwa yang sedang dialami saat ini.
 - b. Pada penelitian ini, peneliti terfokus pada peran sebagai ibu dan pekerja saja, sedangkan area rumah tangga dan tuntutan peran dari lingkungan sekitar tidak peneliti gali. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat menggali kedua area tersebut sehingga mungkin mendapatkan gambaran konflik intrapersonal secara lebih mendalam.
 - c. Pada penelitian ini, peneliti sudah melakukan wawancara terhadap satu orang *significant others* pada setiap partisipan utama. Data penelitian akan lebih dalam jika dilakukan triangulasi lebih dari satu orang.
 - d. Untuk melengkapi penelitian mengenai konflik intrapersonal ibu bekerja, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk mengangkat topik-topik yang berkaitan dengan kehidupan ibu bekerja, seperti pengambilan keputusan, *quality of life*, *psychological well-being* dan lain sebagainya. Dengan mengangkat topik-topik tersebut, diharapkan dapat melengkapi penelitian ini.
- Berdasarkan kesimpulan dan diskusi pada penelitian ini, peneliti mengajukan saran praktis bagi para ibu bekerja yang memutuskan kembali bekerja setelah memiliki anak pertama. Saran tersebut antara lain:
- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua partisipan masih mendapatkan bentuk dukungan sosial yang sesuai dengan harapan, dan dukungan sosial merupakan salah satu hal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi partisipan dalam menghadapi konfliknya. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk lingkungan sosial ibu bekerja, khususnya orang-orang terdekat untuk lebih memahami kondisi ibu bekerja dan mengerti pertimbangan di balik setiap keputusan yang diambil oleh mereka.
 - b. Peneliti dapat memberikan saran langsung kepada orang-orang di sekitar ibu bekerja untuk memahami kondisi ibu

bekerja sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang sesuai. Apabila peneliti tidak dapat menjangkau lingkungan sosial ibu bekerja, peneliti dapat memberikan rekomendasi secara langsung kepada ibu bekerja yang menjadi partisipan penelitian untuk mencari dukungan yang ia maknai lebih dalam untuk membantu mengurangi konfliknya

- c. Bagi wanita bekerja yang telah menikah dan sedang mempersiapkan diri menjadi seorang ibu atau sedang menjalani masa transisi sebagai ibu dapat menjadikan penelitian ini sebagai gambaran mengenai konflik intrapersonal serta konsekuensi konsekuensi yang mungkin akan terjadi pada dirinya ketika memutuskan menjadi seorang ibu bekerja. Sehingga membantu mereka dalam mengambil keputusan setelah melahirkan.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder (DSM-5)*. Arlington: Author APA.
- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2015). Konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan sosial keluarga. *Jurnal Counsellia*, Vol 5, No 1.
- Apreviadizy, P. & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stres ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Volume 9, No.1, 58-65.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445. DOI: 10.1007/BF00922627.
- BPS (2017). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2017*. BPS: Jakarta. Diunduh dari <https://www.bps.go.id>
- Cohen, S., & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. Dalam Baum, A., Taylor, S. E., & Singer, J. E. (Eds.). *Handbook of Psychology and Health*. New Jersey: Hillsdale.
- DeGenova, M. K., & Rice, F. P. (2005). *Intimate relationships, marriages and families 6th edition*. New York: McGraw Hill.
- Duvall, E. M. (1977). *Marriage and family development 5th edition*. New York: J.B. Lippincott Company.
- Gao, L., Chan, S. W., & Mao, Q. (2009). Depression, perceived stress, and social support among first-time chinese mothers and fathers in the postpartum period. *Research in Nursing & Health*, 32, 50–58.
- Haber, M.G., Cohen, J. L., Lucas, T., & Baltes, B.B. (2007). The relationship between self-reported received and perceived social support: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 39(1-2), 133-44.
- Howe, T. R. (2012). *Marriages and families in the 21st century: A bioecological approach*. USA: Wiley-Blackwell.
- Hurlock, E. B. (1998). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan*

- sepanjang rentang kehidupan edisi ke-5*. (Istimidayanti & Soedjarwo, Pengalih bhs.). Jakarta: Erlangga.
- Imelda, J. (2013). Perbedaan *subjective well being* ibu ditinjau dari status bekerja ibu. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1)
- Khofiannida, I., dan Hardjanta, G. (2012). Perbedaan konflik intrapersonal ditinjau dari status pekerjaan pada Ibu. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(1), 1-7. Diunduh pada <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/intuisi>.
- KPPPA & BPS. (2016). *Pembangunan manusia berbasis gender 2016*. KPPPA: Jakarta. Diunduh dari <http://www.kemenpppa.go.id>
- KPPPA & BPS. (2016). *Statistik gender tematik: Ketimpangan gender dalam ekonomi*. KPPPA: Jakarta. Diunduh dari <http://www.kemenpppa.go.id/>
- Kristianti, I. Y. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial dan work-life balance pada wanita pekerja usia dewasa dini*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Myers, G. E., & Myers, M. T. (1982). *Managing by communication: An organizational approach*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Paramitha, R. (2011). *Gambaran konflik intrapersonal ibu bekerja yang baru memiliki anak pertama*. Skripsi, Fakultas Psikologi UNIKA Atma Jaya, Jakarta.
- Putri, D. P. & Lestari, S. (2015). Pembagian peran dalam rumah tangga pada pasangan suami istri jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 16(1), 72-85
- Priherdityo, E. (2016, Maret 08). Wanita karier Indonesia terbanyak keenam di dunia. *CNN Indonesia*. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia/>
- Santrock, J. W. (2013). *Life-span development 14th ed*. New York: McGraw-Hill
- Sarason, I. G., Sarason, B. R. & Pierce, G. (1990). Social support: The search for theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(1), 133-147.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions, 7th edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Shanti, T. I. (2011). Peran gender dan pembagian kerja berdasar gender pada setiap tahap perkembangan manusia. Dalam Nurrachman, N. & Bachtiar, I. (Eds.), *Psikologi Perempuan: Pendekatan Kontekstual Indonesia*, (68-102). Penerbit Universitas Atma Jaya: Jakarta.
- Shanti, T. I. (2011). Ketika perempuan (harus) memilih untuk tidak bekerja. Dalam Nurrachman, N. & Bachtiar, I. (Eds.), *Psikologi Perempuan: Pendekatan Kontekstual Indonesia*, (198-224). Penerbit Universitas Atma Jaya: Jakarta.
- Tillet, G & French, B. (2006). *Resolving conflict, A practical approach 3rd edition*. Melbourne: Oxford University Press.
- Wills, T. A. (1991). "Social support and interpersonal relationships." Dalam Margaret, C. (Ed). *Prosocial Behavior*,

Review of Personality and Social Psychology, (12), 265-289.

- Wulandari, D. dan Candria, M. (2012). *Pemahaman kader pkk terhadap panca dharma wanita dalam konteks critical discourse analysis*. Dipresentasikan dalam Seminar Nasional Budaya di Pantai Utara Jawa. Fakultas Ilmu Budaya. Universitas Diponegoro.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. London: Guilford Press