

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Anakku juga, akhir-akhir ini mulai melarang aku pergi kerja. Umurnya 2 tahun 4 bulan. Kalau dilihatnya aku sudah rapih, langsung minta digendong sambil mengajak; "Bunda yok tidur yok. aku mau tidur sama Bunda ..." Dia ajak aku ke kamar. Biasanya anakku mau dikasih pengertian. Sekarang sudah tidak mau. Minta digendong sama aku, tidak mau sama yang lain. Si Uwak pun tidak laku. Kalau ditinggalkan, menangis-nangis sampai aku tidak tega. Biasanya aku gendong-lah agak lama, setelah itu Uwak dan adikku mulai cari siasat untuk mengajak anakku main. Kadang-kadang ajak main air di kolam plastik, atau main komputer atau sama adikku diajak naik mobil diputeri keliling kompleks. Setelah itu anakku tidak menangis dan lupa kalau tadi dia minta bundanya tidak masuk kerja, Kalau aku antara sedih dan maklum. Ya maklum sebab memang sudah waktunya dia bersikap seperti itu. Senang juga, sebab walau sehari-hari ditinggal kerja, malah kadang-kadang dibawa ke Cirebon, tapi ternyata anakku tidak melupakan aku dan tetap lengket sama aku, Sedih, sebab lihat tangisannya.

[Frn, 2007, diambil tanggal 18 Januari 2008]

Dewasa ini, perempuan yang berkeluarga umumnya mengkombinasikan tugas sebagai ibu dengan kegiatan bekerja, karena bekerja juga merupakan bagian dari kehidupan perempuan (Crawford & Unger, 2000). Tidak ditemukan data statistik yang menyebutkan secara pasti jumlah ibu bekerja di Indonesia, namun data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik mengenai jumlah perempuan bekerja di DKI Jakarta menunjukkan bahwa walaupun sempat terjadi sedikit penurunan pada tahun-tahun tertentu, namun secara umum jumlah perempuan bekerja di Indonesia menunjukkan peningkatan sejak tahun 2002 sampai 2007. Pada tahun 2002 terdapat perempuan bekerja sebanyak 1.062.568 jiwa di DKI Jakarta, sedangkan tahun 2003 turun 1,99% menjadi 1.041.366 jiwa, dan pada tahun 2004 naik sebanyak 7,32 % menjadi 1.117.620 jiwa. Pada tahun 2005 jumlah perempuan bekerja turun 1,69% menjadi 1.098.624 jiwa, dan tahun 2006 kembali naik sebanyak 3,5% menjadi 1.137.410 jiwa, sedangkan untuk data tahun 2007 tidak tersedia (http://www.datastatistik-indonesia.com/component/option,com_tabel/task,/Itemid,171/).

Terdapat berbagai alasan mengapa seorang ibu ingin bekerja, beberapa di antaranya adalah untuk mendapatkan pemasukan tambahan bagi keluarga, sebagai sarana aktualisasi diri, atau sekedar mencari hubungan pertemanan dan jejaring sosial di luar lingkungan rumah tangga. Pada dasarnya ibu bekerja mendapatkan konsekuensi baik negatif maupun positif dari multi peran (sebagai istri, ibu, sekaligus pekerja) yang diembannya. Pada satu sisi, peran sebagai ibu yang bekerja dihubungkan dengan *self-esteem*, status, dan kepuasan hidup, sementara di sisi lain dihubungkan dengan stres, ketidakpuasan hidup, dan ketegangan dalam kehidupan berkeluarga (Sutjipto, 2006).

Artikel pada awal paragraf di atas, merupakan salah satu contoh dari konsekuensi negatif yang dialami ibu bekerja. Kesulitan dalam menghadapi anak yang tidak ingin ditinggal, perasaan bersalah dan sedih karena terpaksa meninggalkan anak untuk bekerja, merupakan beberapa contoh masalah yang mewarnai kehidupan sehari-hari ibu bekerja. Memang, menjalankan peran sebagai seorang ibu sekaligus istri bukanlah hal yang mudah, apalagi jika ditambah dengan peran lain sebagai pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amato dan Booth (dalam Kawamura, 2006) walaupun istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap mengerjakan dua kali lebih banyak tugas-tugas rumah tangga daripada suami. Tak hanya itu, selain dibebani oleh tugas-tugas rumah tangga, seorang ibu yang bekerja tetap memiliki tanggung jawab primer sebagai pengasuh utama anak (Harris & Liebert, 1991). Jadi, dapat dikatakan bahwa se usai bekerja, ibu rumah tangga tidak dapat langsung beristirahat, namun tetap harus melakukan tugas-tugas tersebut. Fenomena inilah yang dimaksud oleh Hochschild (1989), dengan fenomena *second shift*, yaitu penambahan waktu 'kerja' lebih banyak bagi ibu bekerja, daripada pria bekerja, yang telah mempunyai anak.

Sebagai seorang istri, ibu, dan juga seorang pekerja, ibu bekerja mengalami berbagai tuntutan dari peran-peran tersebut. Berbagai permintaan dan tekanan dari berbagai peran yang dialami oleh ibu bekerja pada akhirnya akan mengakibatkan kelelahan fisik dan emosi yang berimbas pada kondisi kesehatan mereka (Hochschild & Machung, 1989). Kelelahan fisik dan emosi ini dapat disebabkan oleh adanya

ketegangan antar peran yang diemban oleh ibu bekerja. Ketegangan antar peran timbul ketika seseorang mempersepsikan adanya kesulitan untuk memenuhi kewajiban yang melekat pada peran-peran yang mereka emban (Johnson & Johnson dalam Matlin, 1987). Ibu bekerja mengalami ketegangan antara peran sebagai ibu, istri, sekaligus sebagai pekerja, dan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi tuntutan peran ketiganya. Akumulasi peran-peran yang diemban individu berhubungan secara positif dengan stres psikologis (Coser & Rokoff, 1971). Penelitian-penelitian mengenai ibu bekerja beberapa tahun belakangan ini menemukan bukti-bukti yang mendukung pernyataan ini (Hastret & Owen, 2007).

Selain mengganggu kesehatan psikologisnya, tekanan-tekanan dari berbagai peran yang diemban oleh ibu bekerja juga dapat berimbas negatif bagi hubungan suami-istri (Lloyd dalam Hoffman & Nye, 1984) dan perkembangan anak (Hoffman & Nye, 1984). Lloyd (Hoffman & Nye, 1984) menyatakan bahwa penambahan peran lain pada istri selain peran sebagai seorang ibu dan istri, akan meningkatkan kemungkinan timbulnya konflik dalam pernikahan. Beberapa bentuk konflik yang dapat muncul seperti; tuntutan suami yang terlalu tinggi kepada istri terhadap kesempurnaan pengerjaan tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak, serta persaingan kompetitif antara suami dan istri dalam hal pekerjaan. Berbeda dengan ibu rumah tangga, ibu bekerja berani menghadapi konflik secara terbuka terhadap pasangannya (Lloyd dalam Hoffman & Nye, 1984). Ibu bekerja tidak merasa sungkan untuk memulai sebuah perdebatan atau argumentasi. Jadi, bukanlah hal yang tidak mungkin bahwa konflik suami-istri ini, seringkali diwarnai oleh amarah, kesedihan dan kekecewaan di kedua belah pihak, yang pada akhirnya, jika tidak ditanggapi dengan kepala dingin, akan berujung pada perceraian. Sejalan dengan hal ini, terdapat bukti-bukti yang menyebutkan bahwa perceraian lebih sering terjadi jika istri memiliki pemasukan pribadi, di antaranya adalah pemasukan dari pekerjaannya (Moore & Sawhill dalam Matlin, 1987).

Selain berpengaruh terhadap hubungannya dengan suami, peran yang dijalani perempuan sebagai ibu yang bekerja juga dapat memberikan pengaruh tertentu dalam hubungannya dengan anak (Sobur, 1991). Penelitian lain yang dilakukan oleh

Hoffman (1963, dalam Hoffman & Nye, 1984) menunjukkan bahwa ibu bekerja yang menikmati pekerjaannya, saat dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja, memiliki interaksi yang lebih positif dengan anaknya, lebih simpatik, dan lebih sedikit memperlihatkan kemarahan dalam situasi pendisiplinan anak, dan menggunakan teknik pendisiplinan yang tidak terlalu parah. Walaupun begitu, anak dari kelompok ibu bekerja ini kurang menampilkan tingkah laku asertif dan kurang efektif dalam berinteraksi dengan teman-temannya. Hal ini terjadi karena ibu bekerja merasa bersalah telah meninggalkan anak-anaknya, dan berusaha menjadi ibu yang baik secara berlebihan, sehingga anak merasakan pola asuh yang terlalu melindungi atau *smother love*. Di lain pihak, ibu yang tidak menikmati pekerjaannya cenderung menggunakan metode yang lebih keras dan kasar dalam mendisiplinkan anak, dan memperlihatkan lebih sedikit kasih sayang dengan anak-anaknya dibandingkan dengan ibu bekerja yang merasa bahagia dengan pekerjaannya (Hoffman dalam Hoffman & Nye, 1984). Jadi, peran sebagai pekerja pada ibu bekerja dapat berdampak negatif terhadap anak-anaknya, jika ibu bekerja yang menikmati pekerjaannya tidak dapat mengontrol rasa bersalah yang timbul karena telah meninggalkan anaknya, atau jika ibu bekerja yang tidak menikmati pekerjaannya tidak dapat mengontrol frustrasi dan amarah yang timbul akibat tekanan-tekanan pekerjaan yang dialaminya.

Pengaruh budaya juga dapat berpengaruh terhadap emosi yang dirasakan oleh ibu bekerja. Jika suami atau istri merasa bahwa peran yang mereka jalankan berbeda dengan peran suami atau istri di budaya mereka maka yang terjadi adalah istri yang bekerja akan merasa bersalah karena telah meninggalkan anaknya di rumah untuk diasuh oleh orang lain, dan suami merasa kurang maskulin ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak (Wiersma, 1994). Hal ini sejalan dengan Klinger (1954, dalam Hoffman & Nye, 1984) yang menyatakan bahwa ibu bekerja mengalami perasaan cemas dan rasa bersalah dan kemudian berusaha mengkompensasikan tingkah laku mereka kepada anak-anaknya. Lebih lanjut, Klinger juga menemukan bahwa ibu yang bekerja penuh-waktu lebih bahagia dibandingkan

ibu rumah tangga, namun mereka juga lebih sering mengalami rasa bersalah mengenai peran yang tidak maksimal sebagai pelaksana tugas-tugas rumah tangga.

Selain itu, ibu bekerja juga merasa cemas karena telah meninggalkan anak-anak mereka dan menyerahkan mereka dibawah perawatan orang lain. White (1972, dalam Hoffman & Nye, 1984) beranggapan bahwa ibu yang merasa cemas saat meninggalkan anak-anak untuk bekerja, cenderung akan cemas juga saat meninggalkan mereka untuk aktivitas lainnya, tapi situasi bekerja tetap merupakan hal yang paling menimbulkan kecemasan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa masalah mengenai perawatan anak sehari-hari tetap merupakan hal yang paling menimbulkan kecemasan bagi sebagian besar ibu bekerja.

Sebenarnya, berbagai peran yang diemban seorang ibu tidak selalu berimbas negatif bagi dirinya dan keluarga. Studi tentang kepuasan hidup perempuan bekerja yang pernah dilakukan oleh Ferree (1976, dalam Rini, 2002) menunjukkan bahwa ibu yang bekerja menunjukkan tingkat kepuasan hidup sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja, meski ada beberapa faktor lain yang ikut menentukan. Salah satu faktor yang menentukan kepuasan hidup ibu bekerja adalah peran suami yang mendukung. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jones dan Jones (1980, dalam Rini, 2002) terungkap bahwa sikap suami merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan *dual-career marriage*. Suami yang mendukung karir istrinya, dan ikut bekerja sama dalam mengurus pekerjaan rumah tangga sehari-hari, pada umumnya akan membuat sang istri merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup, keluarga dan karirnya.

Studi lain masih menyangkut kebahagiaan kehidupan para ibu bekerja, yang dilakukan oleh Walters dan McKenry (1985, dalam Rini, 2002) menunjukkan, bahwa mereka cenderung merasa bahagia selama para ibu bekerja tersebut dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan kehidupan kerja secara harmonis. Perasaan bersalah (meninggalkan perannya sementara waktu sebagai ibu rumah tangga) yang tersimpan, membuat sang ibu tersebut tidak dapat menikmati perannya dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan Hoffman dan Nye (1984) yang menyebutkan bahwa ibu bekerja yang puas terhadap pekerjaannya; yang dapat mengatur diri dengan baik

sehingga peran sebagai ibu dan sebagai pekerja dapat dilakukan tanpa menimbulkan tekanan baginya; dan yang tidak terlalu merasa bersalah sehingga ia tidak melakukan kompensasi yang berlebihan kepada anaknya; akan dapat menjalankan fungsinya sehari-hari dengan lebih baik (dalam kondisi tertentu) dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja. Jadi, ibu bekerja yang mempunyai karakteristik yang mampu membuatnya mengatasi situasi yang penuh tekanan dari berbagai peran yang diembannya akan lebih merasakan dampak positif dari bekerja daripada ibu bekerja yang tidak mempunyai karakteristik tersebut.

Hardiness adalah karakteristik kepribadian yang memungkinkan individu untuk bertahan dalam situasi yang penuh tekanan (seperti situasi yang dialami oleh ibu bekerja). *Hardiness* (ketahanan) adalah konsep yang dikembangkan oleh Maddi dan Kobasa, yang merupakan konstruk psikologis yang merujuk pada kestabilan individu dalam memberikan respon terhadap peristiwa (DiMatteo & Martin, 2002). Kobasa (1982, dalam Antonovsky, 1991) menjelaskan bahwa *hardiness* adalah orientasi positif yang berangkat dari tiga konsep dalam eksistensialisme, yaitu *commitment*; *control*; dan *challenge*. *Commitment* adalah keterlibatan dalam seluruh aspek kehidupan yang dijalani, *control* adalah keyakinan individu bahwa ia memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi, dan *challenge* adalah kecenderungan mengartikan perubahan atau situasi baru sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, dan bukan sebagai ancaman. Ketiga komponen ini mendukung keefektifan individu dalam menghadapi situasi pemicu stres (Taylor, 2003). Individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi cenderung lebih dapat mempertahankan kesehatannya dalam situasi stres (Lazarus & Folkman, 1984). Ketika menghadapi tantangan dan saat yang sulit dalam hidup, individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi akan mempunyai keadaan fisik dan mental yang lebih sehat karena mereka mempunyai penilaian yang lebih positif terhadap stresor yang dihadapi, dan tetap berharap untuk membuat kemajuan dalam situasi yang buruk sekalipun (Lewis, 2002).

Terpapar secara terus menerus oleh tekanan-tekanan dan tuntutan-tuntutan dari berbagai pihak, tak heran jika ibu bekerja rentan untuk mengalami stres yang kronis. Menurut Gottlieb (1997, dalam Wong, 2005) karakteristik kepribadian

hardiness yang dimiliki individu dapat memprediksikan seberapa baik individu menghadapi peristiwa traumatis dan stres yang kronis, dan salah satu alasannya adalah karena individu yang memiliki karakteristik kepribadian ini mempunyai kemampuan dalam mengatasi situasi yang penuh dengan emosi-emosi negatif di dalam hidup mereka, sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan fisiologis mereka (Aspinwell & Brunhart, 2000 dalam Wong, 2005). Jika dikaitkan dengan situasi yang dialami oleh ibu bekerja, maka ibu bekerja yang *hardy* akan lebih sejahtera secara fisik dan psikologis dibandingkan dengan ibu bekerja yang kurang *hardy*, karena ibu bekerja yang *hardy* tak hanya dapat bertahan dalam situasi yang penuh tekanan, namun juga karena dapat mengatasi emosi-emosi negatif yang timbul saat ia mengalami situasi yang penuh tekanan tersebut.

Situasi dan kondisi yang penuh tekanan (seperti yang dialami ibu bekerja) memang berpotensi menimbulkan emosi-emosi yang negatif (Stansbury & Gunnar, 1994, dalam Burgess, 2006). Seperti yang telah dijelaskan pada paragraf-paragraf sebelumnya, kehidupan ibu bekerja diwarnai di antaranya oleh perasaan bersalah dan sedih karena telah meninggalkan anaknya untuk bekerja, amarah dan kesedihan saat menghadapi konflik dengan suami, dan cemas saat meninggalkan anak di bawah pengawasan orang lain. Perasaan bersalah, cemas, amarah, dan kesedihan yang dialami oleh ibu bekerja ini, termasuk dalam kategori emosi negatif menurut Lazarus (1999). Individu yang mengalami emosi negatif akibat situasi dan kondisi yang penuh tekanan mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam merasakan manfaat dari penggunaan strategi regulasi emosi (Stansbury & Gunnar, 1994; dalam Burgess, 2006). Regulasi emosi adalah usaha individu untuk mempengaruhi emosi yang mereka alami, dan bagaimana emosi ini dihayati dan diekspresikan (Gross, Richards, & John, 2004). Saat seseorang mengalami situasi yang penuh tekanan, regulasi emosi digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan emosi negatif yang timbul (Gross & John, 2003 dalam Burgess, 2006).

Secara umum, emosi-emosi negatif penting untuk diregulasi, karena emosi yang negatif mempunyai efek yang signifikan terhadap kesehatan, yaitu dapat menurunkan kondisi kesehatan seseorang (Taylor, Kemeny, Reed, Bower, &

Gruenewald, 2000 dalam Burgess, 2006). Jadi, kemampuan untuk mengelola emosi, terutama emosi yang negatif, tentunya akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan fisiologis seseorang (Cantazano & Mearns, 1990 dalam Wong, 2005).

Regulasi emosi memungkinkan seseorang untuk melakukan strategi kognitif dan tingkah laku untuk mengurangi emosi-emosi yang negatif yang dialami (Burgess, 2005). Konsep strategi regulasi emosi secara kognitif dapat dimengerti sebagai suatu cara kognitif untuk mengelola informasi yang dapat menimbulkan suatu kondisi emosi tertentu (Thompson, 1991, dalam Garnefski & Kraaij, 2006) dan merupakan bagian kognitif dari *coping* (Garnefski, Kraaij & Spinhoven, 2001 dalam Garnefski & Kraaij, 2006). Regulasi emosi melalui pikiran atau kognisi tidak terlepas dari kehidupan manusia, dan dapat membantu individu untuk mengelola emosi mereka setelah mengalami kondisi yang menimbulkan tekanan bagi individu (Garnefski, Kraaij, & Spinhoven, 2001).

Menurut Garnefski, Kraaij, dan Spinhoven (2001), terdapat sembilan strategi regulasi emosi secara kognitif, yaitu: *Self-blame*, *Blaming Others*, *Rumination* atau *Focus on Thought*, *Catastrophizing*, *Putting into Perspective*, *Positive Refocusing*, *Positive Reappraisal*, *Acceptance*, dan *Refocus on Planning*. Dari berbagai penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara penggunaan strategi-strategi tersebut dengan masalah-masalah emosional (Garnefski, Boon, & Kraaij, 2003; Garnefski, Legerstee, Kraaij, Van den Kommer, & Teerds, 2002; dalam Garnefski & Kraaij, 2006). Secara umum, hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan strategi kognitif tertentu seperti *Rumination*, *Catastrophizing* dan *Self-blame* membuat individu menjadi lebih rentan terhadap masalah-masalah emosional, sedangkan hasil lainnya menunjukkan bahwa dengan menggunakan strategi kognitif seperti *Positive Reappraisal*, individu menjadi kurang rentan (lebih tahan) terhadap masalah-masalah emosional (Garnefski & Kraaij, 2006). Walaupun kemampuan regulasi emosi adalah hal yang umum dimiliki oleh setiap individu, namun tetap terdapat perbedaan antar individu dalam strategi yang digunakan (Garnefski, Kraaij, & Spinhoven, 2001).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, salah satu alasan individu yang *hardy* dapat bertahan dalam situasi stres yang kronis adalah karena kemampuannya dalam meregulasi emosi-emosi negatif. Salah satu cara dalam meregulasi emosi negatif tersebut adalah dengan kognisi. Walaupun diketahui bahwa individu yang *hardy* dapat mengatasi situasi yang penuh dengan emosi-emosi negatif, namun belum diketahui strategi kognitif dari regulasi emosi yang digunakan baik oleh individu yang *hardy* maupun yang kurang *hardy*. Dari penjabaran di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan strategi regulasi emosi secara kognitif pada ibu bekerja.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan alur berpikir di atas, maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

“Apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan strategi regulasi emosi secara kognitif pada ibu bekerja?”

1. 3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan strategi regulasi secara kognitif pada ibu bekerja. Penelitian ini akan dikaitkan dengan teori yang berhubungan agar pengetahuan yang didapat lebih tepat dan memiliki nilai psikologis.

1. 4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dilaksanakannya penelitian ini yaitu sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya psikologi, terutama yang berhubungan dengan strategi regulasi emosi secara kognitif dan kepribadian *hardiness* pada populasi ibu bekerja.

Manfaat praktis dilaksanakannya penelitian ini yaitu sebagai bahan masukan terutama bagi konselor *family* atau *couple therapy* maupun bagi praktisi psikolog

dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan adanya strategi regulasi secara kognitif yang kurang tepat, yang digunakan oleh ibu bekerja.

1. 5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab I ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Kepustakaan

Pada bab II ini dijelaskan mengenai teori-teori yang akan digunakan untuk menganalisis dan menjawab permasalahan. Teori-teori yang digunakan adalah teori emosi-emosi negatif, strategi regulasi emosi secara kognitif, teori kepribadian *hardiness*, dan karakteristik ibu bekerja.

Bab III Metode Penelitian

Bab III ini berisi tentang masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel penelitian, partisipan penelitian, tipe dan disain penelitian, metode pengumpulan data, alat ukur penelitian, prosedur penelitian, metode pengolahan hasil penelitian utama, dan metode pengolahan data tambahan.

Bab IV Hasil dan Analisis Penelitian

Pada bab IV ini dijelaskan data penelitian, analisis data penelitian dikaitkan dengan permasalahan yang ingin dijawab, dan interpretasi data yang telah dianalisis oleh peneliti.

Bab V Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Pada bab V ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari analisis data dan interpretasi, dan hal-hal penting yang perlu didiskusikan dalam penelitian, serta saran dari penelitian yang telah dilaksanakan agar dapat menjadi bahan masukan peneliti selanjutnya.