

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab dua ini akan dijelaskan mengenai tinjauan kepustakaan mengenai ibu bekerja, alasan mengapa mereka bekerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusannya untuk bekerja. Kemudian akan dijelaskan mengenai efek bekerja terhadap ibu dan terhadap anak-anaknya. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai konflik peran, dimulai dengan pengertian peran dan konflik peran dan dilanjutkan dengan teori *work-family conflict*. Terakhir akan dijelaskan mengenai *psychological well-being* dan dimensi-dimensi pendukungnya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai ibu bekerja.

2.1 Ibu Bekerja

2.1.1 Alasan Ibu bekerja

Menurut Williams dalam Lemme (1995) perempuan termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan, yaitu:

1. Kebutuhan Ekonomi, seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat para Ibu harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari
2. Adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan selain berada dirumah (seperti kebosanan)
3. Memenuhi kebutuhan psikologis seperti kontak sosial, merealisasikan potensi dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan.

Hoffman (1984) dalam bukunya yang berjudul *Working Mothers: An Evaluative Review of the Consequences for wife, husband and child*, menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan seorang ibu untuk bekerja.

1. Kebutuhan Ekonomi. Terdapat banyak motif yang mendasari faktor ini yang tergantung dari kondisi dan keadaan keluarga. Penghasilan suami yang tidak mencukupi paling sering menjadi motif yang terbesar. Namun ada motif yang lain seperti ibu menginginkan barang-barang yang berharga yang membutuhkan uang lebih untuk dapat membelinya, karena itulah ibu bekerja.

2. Pekerjaan rumah tangga (peran sebagai ibu rumah tangga) yang lama-kelamaan menjadi tidak lagi memuaskan, membosankan dan tidak membutuhkan keterampilan. Apalagi ketika anak terkecil sudah mulai memasuki sekolah, sehingga sering ibu merasa tidak dibutuhkan lagi dirumah (Birnbaum, 1971).
3. Kepribadian. Misalnya kebutuhan untuk berprestasi, dihargai karena status yang lebih tinggi, keinginan untuk dapat bermanfaat bagi lingkungan dan juga menggunakan potensi-potensi yang dimiliki.

Dubeck & Borman (1996) menambahkan satu alasan lagi yang memotivasi ibu untuk bekerja. Alasan tersebut adalah pendidikan, semakin tinggi tingkatan pendidikan ibu, kecenderungan mereka untuk bekerja juga semakin tinggi.

2.1.2 Efek bekerja terhadap Ibu

Beberapa ahli mengemukakan efek kumulatif dari bekerja terhadap perempuan (ibu) dalam Nieva & Gutek (1981), yaitu:

1. Meningkatkan perasaan kompeten dan *well-being*

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa bekerja mempunyai efek rehabilitatif terhadap kesehatan mental bila diukur dengan beberapa tes psikologis. Bernard (1971, 1972) menyatakan bahwa perempuan yang bekerja mempunyai frekuensi gejala stres yang lebih rendah dari pada ibu rumah tangga. Dengan diberikannya kesempatan untuk bekerja di luar rumah akan membuat perempuan terlepas dari perasaan bosan dan terisolasi dalam pekerjaan rumah tangga sehingga akan dapat mendorong tercapainya kebahagiaan dan *self-fulfillment*. Barnet dan Baruch (1979) juga menyatakan bahwa dengan bekerja, perasaan *well-being* perempuan dapat meningkat. Meningkatnya perasaan kompeten melalui bekerja disebabkan oleh gaji yang diterima dapat menimbulkan rasa ketidaktergantungan secara finansial sehingga juga meningkatkan perasaan dewasa dan mampu untuk mandiri. Efek-efek tersebut secara umum juga mempengaruhi tingkah laku perempuan dalam kehidupan perkawinannya. Ia menjadi lebih asertif dalam membuat keputusan, misalnya kapan ingin

mempunyai anak. Ketidaktergantungan pada segi finansial juga memungkinkan ia untuk mengeluarkan uang ekstra untuk urusan rumah tangga dan kebutuhan anak.

2. Meningkatkan peran dalam perkawinan

Menurut Safilios-Rothschild & Dijkers (1978) serta Blood (1965), ketidaktergantungan secara finansial memungkinkan perempuan untuk mempunyai kekuasaan yang lebih besar di dalam keluarga. Pasangan yang sama-sama bekerja akan cenderung untuk mengambil keputusan bersama dalam hal pembelian barang-barang penting atau berharga dibandingkan dengan pasangan dimana hanya suami yang bekerja (Heer, 1968; Blood & Wolfe, 1960; Geiken, 1964). Pada beberapa kasus tertentu, ketidaktergantungan secara finansial berarti istri tidak lagi menerima uang saku atau tunjangan dari suami, atau ia tidak perlu lagi minta ijin suami dalam membelanjakan uangnya sendiri. Kebebasan seperti ini dapat berpengaruh pada perkawinan sehingga dikatakan oleh Sawhill (1976) bahwa salah satu efek bekerja terhadap perempuan adalah meningkatnya tingkat perceraian. Namun, banyak penelitian menunjukkan bahwa perceraian cenderung terjadi dalam kondisi dimana istri berpenghasilan lebih tinggi daripada suami (Hofferth & Moore, 1979).

3. Meningkat atau menurunnya kepuasan perkawinan pada istri

Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Staines (1980), Hofferth & Moore (1979) menunjukkan bahwa dengan bekerjanya para ibu, hanya sedikit yang mempengaruhi kepuasan perkawinan atau penyesuaian (dalam perkawinan). Sedangkan menurut Campbell, Convers dan Rodgers (1976), ditemukan bahwa bekerjanya para istri tidak meningkatkan atau menurunkan kepuasan perkawinan, setidaknya menurut pandangan para istri. Staines, et al (1978) sependapat dengan hasil penelitian ini yaitu, dari hasil penelitian yang mereka lakukan tidak ditemukan perbedaan antara para istri yang bekerja di luar rumah dan para ibu rumah tangga dalam empat pengukuran penyesuaian perkawinan. Walaupun demikian masalah ini lebih besar pengaruhnya pada perempuan yang memiliki anak prasekolah dan pada perempuan dengan tingkat pendidikan yang rendah (di bawah sekolah menengah). Mereka cenderung melaporkan pikirannya untuk bercerai dan mengharapkan menikah dengan orang lain. Namun hasil penelitian

Hoffman (1979) menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan suami mengenai pilihan istri untuk bekerja dapat meningkatkan kepuasan perkawinan.

4. Meningkatkan jumlah beban kerja perempuan

Ibu bekerja memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya namun tanggung jawab mengasuh anak dan pekerjaan rumah tangga tidak dapat dilepaskan begitu saja walaupun ia tidak berbagi tugas rumah tangga dengan suaminya. Berk dan Berk (1979) menemukan bahwa dua pertiga dari suami yang istrinya bekerja tidak membantu pekerjaan rumah tangga. Selain tetap menjalankan pekerjaan rumah tangga, ibu bekerja juga tidak dapat melepaskan peran mereka dalam memberikan dukungan terhadap pekerjaan suami (Gutek & Stevens, 1979; Bryson, et al, 1976). Mereka diharapkan untuk ikut pindah bila suami mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, diharapkan ikut hadir pada pesta-pesta yang diadakan oleh kantor tempat suaminya bekerja, dan juga harus mau diajak berdiskusi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan suaminya (Kahter, 1977)

2.1.3 Efek Ibu Bekerja pada anak

Terdapat banyak studi dan penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu dampak ibu yang bekerja terhadap anak-anaknya. Hingga saat ini studi-studi tersebut masih dilakukan dan belum didapatkan sebuah kesimpulan yang pasti. Namun hasil dari mayoritas studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang negatif dari ibu yang bekerja terhadap anak-anaknya (Rossi, 1964; Forisha, 1978; Hoffman, 1984; Harvey, 1999). Berikut adalah ringkasan dari hasil-hasil penelitian tentang dampak ibu bekerja terhadap anak yang berhasil peneliti kumpulkan.

Dampak dari ibu yang bekerja terhadap anak menurut Parke & Buriel (dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004) tergantung dari beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, temperamen dan kepribadian anak; apakah ibu bekerja penuh waktu atau paruh waktu; alasan ibu bekerja dan perasaan ibu terhadap pekerjaannya; apakah ibu memiliki suami yang mendukung atau tidak; status sosial ekonomi keluarga; dan jenis pola asuh yang diterapkan pada anak sebelum

dan/atau sesudah sekolah. Semakin puas seorang ibu terhadap pekerjaannya, semakin efektif juga ia sebagai orang tua.

Dampak ibu bekerja terhadap anak usia remaja, tergantung dari seberapa banyak waktu dan energi yang disediakan ibu untuk anak-anaknya sepulang dari kerja, dan seberapa baik ia mengetahui keberadaan anaknya saat bekerja serta ia menjadi *role-model* yang seperti apa bagi anaknya (B.L. Barber & Eccles, 1992 dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004). Hoffman (1984) menyatakan bahwa ibu yang bekerja menunjukkan sebuah *role model* yang berbeda dengan ibu yang tidak bekerja. Karena ibu bekerja memiliki peran tambahan (sebagai pekerja) yang tidak dimiliki oleh ibu yang tidak bekerja, maka anak belajar konsep lain dari peran-peran seorang perempuan. Oleh karena itu remaja perempuan dan laki-laki dari ibu yang bekerja cenderung memiliki konsep peran jenis kelamin yang lebih tidak tradisional (Galambos et al., 1988 dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004).

Douvan (1963) dalam Hoffman (1984) mengatakan bahwa remaja perempuan yang memiliki ibu yang bekerja, lebih mandiri, aktif dan dewasa. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hoffman (1984), remaja perempuan dari ibu yang bekerja memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi dan *self-esteem* yang juga lebih tinggi.

Tanpa pengawasan yang ketat dan konsisten, remaja mudah terpengaruh oleh *peer*-nya. Remaja yang tidak diawasi dan dijaga sepulang dari sekolah, cenderung untuk merokok, minum-minuman keras, menghisap mariyuana atau melakukan kegiatan-kegiatan berbahaya yang lain, mereka juga cenderung merasa depresi dan memiliki prestasi yang rendah (Papalia, Olds & Feldman, 2004). Namun, selama orang tua tahu kemana dan dimana anak-anaknya berada, ketidakterbacaan mereka secara fisik tidak secara signifikan meningkatkan resiko terjerumusnya remaja dalam perilaku-perilaku yang buruk (Richardson, Radziszewska, Dent & Flay, 1993 dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004).

Apabila ibu merasakan tekanan pada pekerjaan, konflik ibu-anak cenderung akan meningkat dan berakibat negatif terhadap perasaan *well-being* remaja (Crouter, Bumpus, Maguire & McHale, 1999). Ibu yang merasakan beban pekerjaan yang terlalu berat, cenderung menjadi kurang menunjukkan rasa kasih

sayang dan menerima serta anaknya menunjukkan perilaku yang bermasalah (Galambos, Sears, Almeida & Kolaric, 1995). Begitu juga konflik antara remaja dan ayah akan meningkat apabila ibu merasa stres (Almeida & McDonald, 1998 dalam Papalia, Olds & Feldman, 2004).

Telah diungkapkan di awal pembahasan mengenai ibu bekerja bahwa mereka termotivasi untuk bekerja karena beberapa alasan. Alasan-alasan tersebut adalah, kebutuhan ekonomi keluarga, kebosanan terhadap pekerjaan rumah tangga, keinginan untuk merealisasikan potensi, kontak sosial, untuk bermanfaat bagi lingkungan dan memanfaatkan pendidikan yang dimiliki. Kemudian telah dibahas juga mengenai efek kumulatif dari bekerja terhadap ibu. Efek-efek tersebut ada yang merupakan efek positif seperti meningkatnya perasaan kompeten dan *well-being*, namun ada juga yang merupakan efek negatif seperti meningkatnya jumlah beban kerja. Meningkatnya peran dalam perkawinan dapat menjadi sebuah efek yang positif namun dapat juga menjadi sebuah efek yang negatif. Pasangan yang sama-sama bekerja akan cenderung untuk mengambil keputusan bersama dalam hal pembelian barang-barang penting atau berharga dibandingkan dengan pasangan dimana hanya suami yang bekerja. Namun, banyak penelitian menunjukkan bahwa perceraian cenderung terjadi dalam kondisi dimana istri berpenghasilan lebih tinggi daripada suami. Begitu juga dengan kepuasan perkawinan pada istri yang dapat meningkat apabila mendapat dukungan dari suami, dan akan menurun apabila tidak mendapat dukungan.

Studi dan penelitian mengenai dampak ibu yang bekerja terhadap anak masih terus dilakukan hingga saat ini. Walaupun belum mendapatkan satu kesimpulan yang pasti, namun mayoritas dari hasil studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada dampak negatif terhadap anak yang diakibatkan dari bekerjanya ibu. Dampak dari ibu yang bekerja terhadap anak tergantung dari faktor usia, jenis kelamin, temperamen dan kepribadian anak; apakah ibu bekerja penuh waktu atau paruh waktu; alasan ibu bekerja dan perasaan ibu terhadap pekerjaannya; apakah ibu memiliki suami yang mendukung atau tidak; status sosial ekonomi keluarga; dan jenis pola asuh yang diterapkan pada anak sebelum dan/atau sesudah sekolah. Remaja dengan ibu yang bekerja justru mendapatkan

banyak dampak yang positif seperti kemandirian, motivasi berprestasi yang tinggi dan pandangan mengenai peran jenis kelamin yang lebih tidak tradisional. Sedangkan anak yang berusia masih kecil masih sangat membutuhkan keberadaan ibu secara fisik maupun psikis untuk memastikan perkembangan anak yang positif. Maka dari itu dalam penelitian ini, variabel usia anak merupakan variabel yang dikontrol, yaitu ibu bekerja yang menjadi partisipan dalam penelitian ini merupakan ibu bekerja yang memiliki anak yang masih kecil, karena dapat mempengaruhi dampak yang ditimbulkan dari bekerjanya ibu.

2.2 Konflik Peran

2.2.1 Pengertian Peran dan Konflik Peran

Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai peran, salah satu diantaranya adalah definisi dari Linton dalam Biddle & Thomas (1966) yaitu perilaku-perilaku yang diasosiasikan dengan suatu posisi tertentu dan individu pada posisi tersebut diharapkan berperilaku sesuai. Sedangkan menurut Baron & Byrne (2004) peran adalah suatu set perilaku yang diharapkan dilakukan oleh individu yang memiliki posisi spesifik dalam suatu kelompok. Myers (1996) mendefinisikan peran sebagai suatu set norma yang menjelaskan bagaimana individu yang menyandang posisi tertentu harus bersikap.

Dapat disimpulkan bahwa dalam kehidupan di masyarakat, individu yang memiliki peran tertentu akan diharapkan untuk berperilaku sesuai dengan perannya tersebut karena setiap peran memiliki ekspektasi masing-masing tentang perilaku dan sikap yang harus ditampilkan.

Konflik peran adalah suatu situasi dimana seseorang menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan dan apabila harapan peran yang satu bertentangan dengan harapan peran yang lain (Sarbin dalam Lindzey & Aronson, 1968). Menurut Myers (1996) ada tiga tipe konflik peran, yaitu:

1. Konflik antara individu dengan perannya: yaitu ketidaksesuaian yang terjadi antara kepribadian individu dengan ekspektasi dari suatu peran tertentu. Misalnya, individu yang bekerja di kantor pemerintahan yang

harus setuju dengan segala kebijakan yang ada, walaupun sebenarnya ia tidak setuju.

2. *Intrarole conflict* (konflik dalam peran) yang terjadi akibat ekspektasi yang berbeda (bertentangan) dalam menjalankan suatu peran, misalnya seorang guru yang merasakan kebingungan karena sebagian muridnya menginginkan pelajaran yang sesuai dengan buku, namun ada sebagian yang lain yang merasa pelajarannya terlalu monoton karena terlalu bergantung pada buku pelajaran.
3. *Interrole conflict* (konflik antar peran) yang terjadi saat pemenuhan tuntutan dari suatu peran bertentangan dengan pemenuhan tuntutan dari peran yang lain. Kahn et al. (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Misalnya peran sebagai seorang karyawan yang menuntut ia bekerja di luar rumah dari pagi hingga sore hari, namun perannya sebagai orang tua menuntut ia untuk berada dirumah

Konflik peran yang terjadi pada ibu bekerja adalah konflik antara perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga atau sering disebut sebagai *work-family conflict*. Definisi dan dimensi-dimensi pendukung *work-family conflict* akan dijelaskan dengan lebih lengkap pada subbab berikut.

2.2.2 Definisi dan dimensi-dimensi *Work-family Conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran di pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Konsep dari *work-family conflict* yang diungkapkan oleh Greenhaus & Beutell (1985) memiliki dimensi-dimensi dan merupakan konsep yang *bidirectional*. Yang dimaksud dengan *bidirectional* adalah, pekerjaan dapat “mengganggu” keluarga, begitu juga dengan keluarga

dapat “mengganggu” pekerjaan. Dimensi-dimensi dari *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985) ada tiga, yaitu:

1. *Time-based conflict*: waktu yang digunakan untuk menjalankan satu peran, jelas tidak dapat digunakan juga untuk menjalankan peran yang lain. *Time-based conflict* memiliki dua bentuk, a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu, secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain; b) adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terokupasi dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain (Bartolome & Evans, 1979). Terdapat dua sumber konflik dalam dimensi ini.

Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan. *Work-family conflict* berhubungan positif dengan jumlah jam kerja setiap minggunya (Burke et al., 1980b; Keith & Schaffer, 1980; Pleck et al., 1980) dan jumlah jam pulang-pergi dari rumah ke tempat kerja setiap minggunya (Bohen & Viveros-Long, 1981). *Work-family conflict* juga memiliki hubungan yang positif dengan jumlah dan frekuensi lembur serta adanya ketidakteraturan dalam pengaturan jam kerja (Pleck et al., 1980). Jadwal kerja yang tidak fleksibel juga akan menimbulkan *work-family conflict* (Pleck et al., 1980) khususnya pada ibu bekerja yang memiliki tanggung jawab mengurus anak.

Sumber konflik yang berasal dari keluarga. Studi-studi menunjukkan bahwa orang tua dari anak yang masih kecil (usia prasekolah) merasakan konflik yang lebih besar daripada orang tua dari anak yang relatif sudah lebih besar (Greenhaus & Beutell, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980). Keluarga yang besar yang diasumsikan memiliki lebih banyak tuntutan daripada keluarga kecil, memiliki hubungan yang positif dengan tingginya tingkat *work-family conflict* (Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980). Greenhaus dan Beutell (1982) menambahkan bahwa keluarga yang besar menyebabkan tingginya tingkat konflik peran khususnya pada perempuan yang memiliki suami yang berkarier yang tidak memiliki waktu banyak untuk keluarga. Oleh karena itu tuntutan waktu yang tinggi jatuh pada perempuan. Sejalan dengan pernyataan

tersebut, Keith & Schafer (1980) melaporkan bahwa tingkat *work-family conflict* yang dialami perempuan bergantung pada jumlah jam kerja suaminya setiap minggu.

2. *Strain-based conflict*: *Strain-based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain. Terdapat dua sumber konflik dari dimensi ini:

Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan. Peran dalam pekerjaan yang tidak jelas (ambigu) dan/atau konflik dalam peran di pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan *work-family conflict* (Jones & Butler, 1980; Kopelman et al., 1983). Kurangnya dukungan dari atasan juga menyebabkan tingginya *work-family conflict* (Jones & Butler, 1980). Stresor yang berasal dari pekerjaan seperti budaya kerja yang berubah-ubah, stres dalam komunikasi dan konsentrasi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan, menurut Burke et al. (1980b) memiliki hubungan yang positif dengan *work-family conflict*. Selain itu, penggunaan sebagian besar waktu untuk melakukan salah satu peran juga dapat mengakibatkan ketegangan. Seperti, jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, serta adanya kerja lembur dapat menyebabkan *time-based conflict* begitu juga *strain-based conflict*. Walaupun keduanya merupakan konsep yang berbeda, namun ada beberapa sumber konflik yang dapat digolongkan kepada kedua dimensi konflik tersebut.

Sumber konflik yang berasal dari keluarga. Memiliki pasangan yang mendukung dapat mengurangi tingkat *work-family conflict* (Holahan & Gilbert, 1979a). Menurut Beutell & Greenhaus (1982) perempuan yang memiliki orientasi karier yang berbeda dengan suaminya, merasakan tingkatan konflik antar peran yang lebih tinggi.

3. *Behavior-based conflict*: perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang diharapkan menekankan

perilaku yang tegas, stabil secara emosional dan objektif (Schein, 1973), diharapkan oleh anggota keluarganya untuk berperilaku hangat, penuh kasih sayang, emosional dan peka saat berinteraksi dengan mereka.

Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan. Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan adalah *work ambiguity* dan *work involvement*. Yang dimaksud dengan *work involvement* adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang respon psikologis individu tentang perannya dalam pekerjaan serta tingkatan dimana individu secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dan pentingnya pekerjaan tersebut terhadap gambaran dan konsep dirinya (Lodahl & Kehner, 1965; Yogeve & Brett, 1985 dalam Duxbury & Higgins, 1991)

Sumber konflik yang berasal dari keluarga. Sumber konflik dari keluarga misalnya adalah peran yang membingungkan di dalam keluarga (ambigu), konflik intra keluarga, dukungan sosial dan *family role involvement* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000 dalam Herst, 2003). *Family role involvement* adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang tingkatan dimana individu secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan peran-peran dalam keluarga, dan pentingnya keluarga terhadap konsep diri dan gambaran dirinya serta komitmen individu terhadap peran-peran dalam keluarga (Yogeve & Brett, 1985 dalam Duxbury & Higgins, 1991)

Dimensi-dimensi yang diungkapkan oleh Greenhaus & Beutell merupakan elemen-elemen yang dapat menimbulkan *work-family conflict*. Setiap dimensi memiliki sumber konflik yang sesuai dengan definisi dimensi. Penelitian ini akan melihat tingkat *work-family conflict* yang dirasakan oleh ibu bekerja, dan untuk lebih jauhnya akan melihat secara khusus dimensi-dimensi manakah yang menyebabkan tinggi atau rendahnya tingkat *work-family conflict* yang dirasakan ibu bekerja.

2.3 Psychological Well-being

2.3.1 Pengertian

Menurut Diener & Jahoda (dalam Ryff, 1989) penelitian tentang *psychological well-being* (PWB) mulai berkembang pesat sejak para ahli menyadari bahwa ilmu Psikologi, lebih sering menekankan pada ketidakbahagiaan dan penderitaan daripada bagaimana individu dapat berfungsi secara positif (*positive psychological functioning*). Ryff & Singer (1996) menambahkan bahwa penelitian tentang kesehatan mental sering berkisar pada ada atau tidaknya disfungsi psikologis, yakni kesehatan mental didefinisikan sebagai “ketiadaan penyakit” bukan “adanya kesejahteraan”. Formulasi seperti itu seakan mengabaikan kapasitas dan kebutuhan manusia untuk berkembang serta merealisasikan potensi-potensi yang dimiliki. Dalam jurnal yang ditulis oleh Ryff (1989) yang berjudul *Happiness Is Everything or Is It? Explorations on the meaning of Psychological well-being*, ia menuliskan bahwa selama hampir 20 tahun terakhir ini, studi tentang PWB berkisar diantara dua konsep utama dari *positive psychological functioning*. Formulasi yang pertama dari Bradburn (Ryff, 1995) adalah perbedaan antara afek positif dan afek negatif yang mendefinisikan kebahagiaan sebagai keseimbangan antara keduanya. Formulasi yang kedua, menekankan kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai kunci utama dari *well-being*.

Menurut Ryff (1989) PWB merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti mampu memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta terus mengembangkan pribadinya. PWB bukan hanya kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan negatif, namun PWB melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan selama hidup (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002)

Banyak sekali literatur-literatur dari para ahli yang merujuk pada pendefinisian *positive psychological functioning*. Misalnya teori dari Maslow (1968) tentang konsep aktualisasi-diri, pandangan Roger (1961) tentang *fully functioning person*, formulasi teori Jung (1933; VonFranz, 1964) tentang individuasi, dan konsep kedewasaan oleh Allport (1961). Menurut Ryff (1989)

konsep-konsep mengenai *positive psychological functioning* dapat diintegrasikan menjadi sebuah model PWB yang multidimensional yang memiliki enam dimensi psikologis. Masing-masing dimensi menjelaskan tentang tantangan yang berbeda-beda yang dihadapi oleh individu dalam usahanya untuk berfungsi secara penuh dan positif (Ryff, 1989a; Ryff & Keyes, 1995 dalam Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002). Dimensi-dimensi dari PWB akan dijelaskan satu-persatu pada bagian selanjutnya.

2.3.2 Dimensi

Konsep PWB memiliki enam dimensi pendukung. Masing-masing dimensi dari PWB menjelaskan tentang tantangan-tantangan yang berbeda yang dihadapi oleh individu untuk berfungsi secara penuh dan positif (Ryff, 1989a; Ryff & Keyes, 1995 dalam Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002). Enam dimensi tersebut adalah:

1. *Penerimaan diri (Self-Acceptance)*: Dimensi ini adalah kriteria *well-being* yang berulang kali disebutkan dalam pandangan-pandangan para ahli terdahulu. Dimensi ini didefinisikan sebagai karakteristik utama dari kesehatan mental dan juga merupakan karakteristik utama dari individu yang sudah mencapai aktualisasi diri, berfungsi (*positive psychological functioning*) secara optimal, dan dewasa. Teori-teori mengenai perkembangan semasa hidup juga menekankan pada penerimaan terhadap diri sendiri, dan terhadap masa lalu. Penerimaan diri berarti merasa baik tentang diri sendiri dan disaat yang bersamaan mengetahui kelebihan dan kekurangan serta batasan-batasan yang dimiliki. Memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri adalah karakteristik utama dari *positive Psychological functioning*. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap yang positif terhadap diri sendiri, mengetahui dan menerima segala aspek yang ada pada dirinya, baik itu merupakan kelebihan maupun kekurangan, serta memiliki sikap yang positif terhadap kehidupan di masa yang lalu. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, kecewa terhadap apa yang terjadi

di masa lalu, terganggu dengan sifat-sifat tertentu yang dimiliki, dan memiliki keinginan tidak menjadi dirinya sendiri.

2. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations to Other*): Teori-teori terdahulu banyak yang menekankan pentingnya kehangatan dan kepercayaan dalam hubungan interpersonal. Kemampuan untuk mencintai dilihat juga sebagai karakteristik utama dari kesehatan mental. Hubungan dengan orang lain yang hangat merupakan salah satu kriteria dari kedewasaan. Teori perkembangan pada tahapan dewasa juga menegaskan pencapaian keintiman dengan orang lain (*intimacy*) dan tuntunan serta arahan yang diberikan dari generasi ke generasi (*generativity*). Maka dari itu, pentingnya hubungan yang positif dengan orang lain seringkali ditekankan dalam konsep PWB. Individu yang memiliki tingkatan yang baik pada dimensi ini ditandai dengan memiliki hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan rasa empati, rasa sayang dan keintiman serta memahami konsep memberi dan menerima dalam hubungan sesama manusia. Sebaliknya, individu yang hanya memiliki sedikit hubungan yang dekat dengan orang lain, susah untuk bersikap hangat, terbuka dan perhatian terhadap orang lain berarti memiliki tingkatan yang kurang baik pada dimensi ini.
3. Otonomi (*Autonomy*): Individu yang sudah mencapai aktualisasi diri dideskripsikan sebagai orang yang dapat menampilkan sikap mandiri (otonomi). Individu yang berfungsi secara lengkap juga dideskripsikan memiliki *internal locus of control* dalam mengevaluasi dirinya, maksudnya adalah individu tersebut tidak meminta persetujuan dari orang lain, namun mengevaluasi dirinya sendiri dengan standar-standar pribadinya. Individu yang memiliki tingkatan otonomi yang baik berarti individu tersebut mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara tertentu, mampu mengatur tingkah laku diri sendiri dan mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi. Individu yang terlalu memikirkan ekspektasi dan evaluasi dari orang lain, bergantung pada orang lain untuk mengambil suatu keputusan serta

cenderung untuk bersikap konform terhadap tekanan sosial, menandakan individu tersebut belum memiliki tingkat otonomi yang baik.

4. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*): kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan suatu lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya, dapat didefinisikan sebagai salah satu karakteristik kesehatan mental. Penguasaan lingkungan yang baik dapat dilihat dari sejauh mana individu dapat mengambil keuntungan dari peluang-peluang yang ada di lingkungan.

Individu yang memiliki tingkatan yang baik pada dimensi ini ditandai dengan kemampuannya memilih atau menciptakan sebuah lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya dan memanfaatkan secara maksimal sumber-sumber peluang yang ada di lingkungan. Individu juga mampu mengembangkan dirinya secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental. Sebaliknya, individu yang kurang dapat menguasai lingkungannya mengalami kesulitan mengatur kegiatan sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan apa yang ada diluar dirinya serta tidak menyadari peluang yang ada di lingkungan.

5. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*): Memiliki keyakinan bahwa hidup ini bermakna dan hidup ini menuju ke sebuah target tertentu yang selalu berubah merupakan salah satu karakteristik kesehatan mental. Definisi dari kedewasaan juga menekankan pentingnya memiliki tujuan, rasa keterarahan, dan intensi yang jelas dalam hidup. Individu yang memiliki dimensi tujuan hidup yang baik, memiliki target dan cita-cita dalam hidupnya serta merasa bahwa kehidupan di saat ini dan masa lalu adalah bermakna. Individu tersebut juga memegang teguh pada suatu kepercayaan tertentu yang dapat membuat hidupnya lebih berarti. Sebaliknya, individu yang kurang memaknai hidup, tidak memiliki tujuan dalam hidup, tidak melihat adanya manfaat dari masa lalu dan kurang memiliki target dan cita-cita, menandakan individu tersebut kurang memiliki dimensi tujuan hidup yang baik.

6. Pertumbuhan diri (*Personal Growth*): Untuk berfungsi optimal secara psikologis individu tidak hanya harus mencapai karakteristik-karakteristik yang telah disebutkan sebelumnya, namun individu harus terus berkembang, mengembangkan potensi-potensinya, untuk tumbuh dan maju. Memanfaatkan secara maksimal seluruh bakat dan kapasitas yang dimiliki oleh individu merupakan hal yang penting untuk mencapai PWB. Keterbukaan terhadap pengalaman juga merupakan karakteristik utama dari individu yang berfungsi secara lengkap. Individu yang terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru berarti individu tersebut akan terus berkembang bukan hanya mencapai suatu titik yang diam dimana semua masalah terselesaikan. Individu yang baik dalam dimensi ini memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sendiri sebagai sesuatu yang terus tumbuh, menyadari potensi-potensi yang dimiliki dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah lakunya dari waktu ke waktu. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam dimensi ini, mempunyai perasaan bahwa ia adalah seorang yang stagnan, kurang peningkatan dalam perilaku dari waktu-kewaktu, merasa bosan dengan hidup dan tidak mampu mengembangkan sikap dan perilaku baru.

Keyes, Ryff dan Shmotkin (2002) menyatakan bahwa variasi dari *well-being* dipengaruhi oleh beberapa variabel demografis seperti berikut ini:

1. Usia dan tingkat pendidikan

Usia seseorang dan tingkat pendidikannya meletakkan individu dalam posisi tertentu di sebuah struktur sosial. Neugarten (1968) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat PWB yang tinggi biasanya adalah individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan berada pada tahapan dewasa madya yang merepresentasikan titik tertinggi individu dalam hal mengambil keputusan dan pengaruhnya terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaan.

2. Ciri kepribadian

Kepribadian seringkali dihubungkan dengan dimensi-dimensi PWB. Schmutte dan Ryff (1997) menemukan bahwa sifat neurotik, ekstrovert

dan teliti (*conscientiousness*) adalah prediktor yang konsisten dari dimensi-dimensi *well-being* khususnya, penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan tujuan hidup. Walaupun begitu aspek-aspek PWB yang lain juga berkorelasi dengan sifat-sifat yang lain. Misalnya sifat keterbukaan terhadap pengalaman baru dan ekstrovert adalah prediktor dari dimensi pertumbuhan diri, sedangkan sifat *agreeableness* adalah prediktor dari dimensi hubungan positif dengan orang lain. Dimensi PWB, otonomi, diprediksikan oleh beberapa sifat, namun yang paling menonjol adalah neurotik.

2.4 Dinamika Teori *Work-family Conflict* dengan *Psychological Well-Being*

Jumlah perempuan yang bekerja meningkat secara tajam selama abad ke-20. Secara khusus, jumlah perempuan menikah yang memasuki dunia kerja, bertambah setiap tahunnya (Dubeck & Borman, 1996). Dengan masuknya perempuan menikah ke dalam dunia kerja, maka bertambah pula perannya menjadi karyawati selain juga tetap berperan sebagai istri, ibu dan peran-peran yang lain. Adanya multi peran yang dimiliki oleh ibu bekerja dapat memberikan efek yang positif dan juga negatif. Hyde, et al (1995) dalam Clark (1997) menuliskan bahwa sebenarnya semakin banyak peran yang disandang oleh seseorang semakin baik kesejahteraan psikologisnya (*psychological well-being*) karena dengan banyaknya peran yang dimiliki dapat meningkatkan *self-esteem*, status sosial dan identitas sosial.

Memegang peran yang banyak bagi ibu bekerja, juga dapat menimbulkan efek yang negatif. Salah satunya adalah munculnya *work-family conflict* sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran di pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. *Work-family conflict* dapat menyebabkan ketegangan yang akhirnya mengakibatkan rendahnya kualitas kesehatan psikologis ibu yang bekerja (Lindsay, 2004 dalam Elgar & Chester, 2007). Melihat kedua dampak (positif dan negatif) yang diakibatkan dari bekerjanya ibu, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah *work-family conflict* berhubungan dengan *psychological well-being* ibu yang bekerja.

Variasi dari *well-being* ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya faktor usia. Usia dewasa madya merepresentasikan titik tertinggi dalam kondisi *well-being*. Dalam penelitian ini, rentang usia ibu bekerja yang dipilih menjadi subjek penelitian adalah 20-50 tahun. Rentang usia tersebut mewakili rentang usia dewasa muda dan madya. Hal itu dilakukan untuk menambah variasi usia ibu bekerja yang berpartisipasi dalam penelitian ini dan agar lebih sesuai dengan karakteristik yang lain yaitu yang memiliki anak yang masih kecil (berusia di bawah enam tahun).

