

DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA, KONFLIK PERAN GANDA, DAN STRES KERJA PADA WANITA KARIR DI MAKASSAR

Asnah Setiamin¹, Rezki Nurfyanti², Wahyuni Nur Ahmad³, Junaedy⁴,
Muhammad Ridwan Said Ahmad⁵

asnah.setiamin@gmail.com¹, rezkishofir@gmail.com², wahyunin588@gmail.com³,
junaedygedee@gmail.com⁴, m.ridwan.said.ahmad@unm.ac.id⁵

Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan antara dukungan sosial keluarga, konflik peran ganda, dan stres kerja pada wanita karir di Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan studi pustaka dengan melakukan seleksi sumber-sumber literatur yang sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan tingkat stres kerja pada wanita karir. Selain itu, konflik peran ganda juga terbukti berpengaruh pada tingkat stres kerja wanita karir di Makassar. Beberapa bentuk dukungan keluarga juga akan di bahas pada penelitian ini. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada wanita karir, serta implikasi penting bagi upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas wanita karir di Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan kebijakan dan program pendukung kebijakan dan program pendukung bagi wanita karir di wilayah Makassar.

Kata kunci : Bentuk dukungan keluarga, Konflik, Stres Kerja, Wanita Karir, Makassar.

Abstract

This research aims to explore the relationship between family social support, dual role conflict, and work stress among career women in Makassar. The research method used is qualitative using literature study by selecting literature sources that are appropriate to the discussion in this research. The results of this study reveal a significant relationship between family social support and work stress levels in career women. Apart from that, dual role conflict has also been proven to influence the work stress levels of career women in Makassar. Several forms of family support will also be discussed in this research. This research provides a deeper understanding of the factors that influence work stress in career women, as well as important implications for efforts to improve the welfare and productivity of career women in Makassar. It is hoped that this research can provide a valuable contribution in the development of policies and supporting programs for career women in the Makassar region.

Keywords: *Forms of family support, conflict, work stress, career women, Makassar.*

PENDAHULUAN

Peran wanita pada dasarnya dikenal hanya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus semua kebutuhan keluarga, namun anggapan itu kini mulai mengalami pergeseran. Tuntutan zaman yang semakin modern dan tuntutan ekonomi yang semakin tinggi dan gaya hidup yang hedon pada dasarnya membuat semua orang berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhannya. Tidak hanya pria, namun wanita juga turut serta dalam mencari ekonomi yang lebih untuk memenuhi kebutuhan atau hanya untuk sekedar gaya hidup. Masuknya paham kesetaraan gender dan paham Feminisme dimana kedudukan pria dan wanita memiliki hak yang sama dalam bersosialisasi juga menjadi penyebab tuntutan seorang wanita bekerja walaupun dia sudah berkeluarga. Hal ini berlaku di setiap wilayah di Indonesia Tak terkecuali di Makassar.

Kedudukan perempuan yang dianggap sangat terhormat dalam masyarakat Bugis, melahirkan asumsi tersendiri dalam kaitannya dengan pernikahan. Secara umum, keluarga

calon mempelai perempuan dalam keluarga Bugis, akan memberi syarat panaiq (ongkos nikah) yang tinggi sebagai representasi kedudukan perempuan. Selain itu, orangtua calon mempelai laki-laki akan merasa malu apabila anak laki-lakinya akan menikahi perempuan yang dianggap tidak utuh sebagai perempuan yang merepresentasikan gender meaning (makna gender) di kalangan masyarakat Bugis.

Kaum perempuan Bugis pada masa kini menolak anggapan lama dalam hal mencari nafkah. Desakan pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga membuat kaum perempuan Bugis kini merasa perlu membantu suami dalam mencari nafkah. Perubahan pemikiran dan cara pandang perempuan Bugis yang seperti itu tidak dapat dipastikan kurun waktu dimulainya, tetapi dalam perjalanannya, perspektif tersebut telah berkembang menjadi nilai yang diterima secara umum dalam masyarakat Bugis. Perubahan pemikiran yang terjadi pada perempuan Bugis tidak jarang mendapat sandungan dari kaum laki-laki. Kaum laki-laki Bugis yang sejak dini diperkenalkan dengan budaya yang memosisikan laki-laki lebih tinggi secara sosial daripada perempuan mendapati diri mereka tidak lagi menjadi superior dalam rumah tangga. Sementara itu, kaum perempuan secara berkelanjutan mengembangkan kemampuan dengan kemajuan di berbagai bidang sosial yang kini mulai setara dengan kaum laki-laki. Terkait dengan pekerjaan, kaum laki-laki Bugis dewasa ini diasumsikan merasakan dilema dalam menyikapi kesetaraan. Pada satu sisi, mereka mendukung pekerjaan istri yang menunjukkan implikasi positif dalam perekonomian rumah tangga. Namun, pada sisi lainnya, tidak sedikit di antara kaum laki-laki yang secara tegas menolak istri bekerja di wilayah publik dengan alasan bahwa perempuan masih harus tetap bertanggung jawab dan berada di wilayah domestik rumah tangga.

Berangkat dari hal inilah, sebagian laki-laki merasa bahwa peran wanita saat di rumah tidak lagi maksimal dibandingkan dengan saat ia tidak bekerja sehingga beberapa diantaranya membuat tuntutan yang lebih yang tidak disangka akan mengakibatkan stress pada wanita. Stress pada wanita sejatinya sangat tidak baik jika dibiarkan terus menerus. Sebab dari rasa stress inilah yang dapat menimbulkan konflik baik dalam diri wani tersebut atau juga konflik dengan anggota keluarga. Maka dari itu, diperlukan dukungan keluarga terutama pada dukungan suami agar mental wanita masih dapat terjaga dengan baik dan meminimalisir timbulnya konflik peran dari diri seorang wanita.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni penelitian yang hanya menggambarkan keadaan objek variable yang diteliti tanpa membuat perbandingan dan bersifat mandiri. Menurut Dezin & Lincoln (1994), penelitian kualitatis ialah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. (Albi Anggito, 2018)

Metode penelitian ini menggunakan studi pustaka (*library research*). Menurut Purwono studi pustaka ialah suatu usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang sedang diteliti berdasarkan buku-buku, laporan ilmiah, karangan ilmiah, disertasi, dan sumber tertulis lain baik tercetak maupun elektronik. Mestika Zed dalam bukunya yang berjudul *Metode Kepustakaan* bahwa riset pustaka memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya. Tegasnya riset pustaka membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan. (Zed, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk dukungan keluarga pada wanita karir

Dukungan adalah hal yang sangat penting yang dapat diberikan kepada seorang wanita yang memegang peran ganda. Bagi seorang karyawan, dukungan social sangat diperlukan guna mengurangi konflik peran. Sebab, semakin besar dukungan social yang diberikan maka semakin rendah stress yang dapat mengakibatkan konflik peran ganda. Begitupun sebaliknya, tidak adanya dukungan social dari lingkungan akan membuat stress pada wanita semakin meningkat yang dapat mengakibatkan konflik peran ganda.

Bagi seorang wanita, dukungan keluarga terutama suami dapat mengurangi beban pekerjaan yang dirasakan. Dukungan langsung dan tidak langsung sangat berperan dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologi seorang istri. Aspek-aspek dukungan social menurut House (Smeth, 1994) sebagai berikut :

a. Dukungan emosional

Mencakup empati, keadaan peduli dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan misalnya umpan balik, penegasan.

b. Dukungan penghargaan

Mencakup ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain, seperti orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya (menambah penghargaan diri).

c. Dukungan instrumental

Mencakup bantuan langsung seperti suami membantu pekerjaan rumah yang sekiranya mudah dilakukan untuk membantu istri di kala harus lembur ditempat kerja.

d. Dukungan informatif

Mencakup memberikan nasehat, petunjuk-petunjuk, saran, atau umpan balik. (Larasati, 2015) Berangkat dari dukungan-dukungan itulah, dapat mengurangi stress dan konflik peran ganda dari seorang wanita.

B. Konflik Peran Ganda

Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah superwoman atau supermom yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat. (Dinnul Alfian Akbar, 2017).

Peran ganda sendiri berarti seseorang yang memiliki 2 peran yang berbeda baik itu di rumah maupun di tempat kerja. Dalam hal ini seorang wanita yang telah berumah tangga yang diharuskan untuk membantu perekonomian keluarga yang dimana jika ia tidak membantu maka perekonomian keluarga berada pada masa sulit. Dalam hal ini, biasanya pasangan wanita tersebut memiliki pekerjaan namun tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Berikut Beberapa faktor yang menyebabkan konflik dari peran ganda dari seorang wanita menurut Greenhouse dan Beutell (1985) diantaranya adalah:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dukurangi dari kualitas hidup dalam peran itu
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. Kemudian perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Konflik peran ganda dapat diartikan sebagai konflik yang terjadi pada individu yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pegawai di sebuah instansi. Menurut Bidle & Thomas (Sarwono, 2004) ada dua aspek konflik peran ganda antara lain:

a. **Konflik Antar Peran (Inter Role Conflict)**

Konflik antar peran yaitu konflik yang muncul karena individu menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena individu memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda. Misalnya, seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai kepala sekolah. Perannya sebagai kepala sekolah menuntutnya untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya dan juga sebagai ibu rumah tangga yang harus menjalankan kewajibannya sebagai seorang ibu. Indikator konflik antar peran pada wanita kepala sekolah ini antara lain, sulit menentukan prioritas pekerjaan, sering absen atau tidak masuk kerja.

b. **Konflik Dalam Peran (Intra Role Conflict)**

Konflik dalam peran yaitu konflik yang terjadi karena beberapa individu yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi individu yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit. Misalnya: seorang Kepala sekolah harus disiplin, tetapi di sisi lain mereka harus memiliki pengertian yang mendalam terhadap persoalan-persoalan dalam bekerja. Indikator konflik dalam peran pada kepala sekolah ini antara lain, sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kesehatan merosot, kurangnya kegairahan, membatasi pembicaraan ditempat kerja (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

C. Stress Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.” (Silfiana Monika, 2021).

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja ialah suatu kondisi ketika keadaan fisik dan psikis tidak seimbang yang dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, tingkah laku dan kondisi seseorang. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang cenderung berantakan bahkan terkadang mengalami kegagalan.

Stress kerja pada seorang wanita yang telah berumah tangga tentu sangatlah berbeda dengan stress kerja pada seorang wanita yang asih single. Adakalanya seorang wanita yang telah berumah tangga yang memiliki peran ganda tersebut membutuhkan dukungan lebih dibandingkan yang tidak bekerja.

Menurut Tawal, et al., (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres dari Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas. Berney dan Selye (Dewi, 2012:107) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. Eustres (good stres)

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

- b. Distress

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya Contohnya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

- c. Hyperstress

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

- d. Hypostress

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin. (Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastutu, 2018).

KESIMPULAN

Wanita tidak dapat dipisahkan dengan kodrat dan tugasnya yang memainkan peran ganda yaitu peran di rumah dan ketika di luar rumah. Dengan peran ganda tersebut maka terjadilah konflik dan stress apalagi jika dalam memainkan peran ganda tersebut tidak didukung oleh keluarga atau orang – orang terdekat. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan dukungan yang optimal dan kerjasama dari keluarga dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito, J. S. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ>
- Dinnul Alfian Akbar. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. An Nisa'a, 12(1), 33–48. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). hubungan antara problem-focused coping dengan konflik peran ganda wanita PNS.
- Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastutu, R. D. (2018). Stress Kerja. Semarang University Press.
- Larasati, Y. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja.
- Silfiana Monika, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. 8–39.
- Zed, M. (2008). Metode Penelitian Kepustakaan. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=zG9sDAAAQBAJ>