



PERAN RELASI SOSIAL SEBAGAI MEDIATOR ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto^{1✉}, Mohammad Wahyu Kuncoro², Sowanya Ardi Prahara³

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
 Disubmit 31 Agustus 2021
 Direvisi 9 September 2021
 Diterima 12 November 2021

Keywords:

*Work-Family Conflict,
 Social Support,
 Communal Sharing,
 Equality Matching.*

Abstrak

Peran perempuan di ranah publik semakin meluas dan kompleks. Hal ini akan lebih dirasakan pada perempuan yang bekerja, telah menikah dan memiliki anak, dikarenakan masih dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tanpa dukungan suami dan keluarga di rumah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dukungan sosial (suami dan keluarga) dengan konflik pekerjaan-keluarga melalui relasi social equality matching dan communal sharing dengan pendekatan psikologi indigenos. Penelitian dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Total subjek sebanyak 296 yang diambil dengan teknik nonprobability sampling, kriteria subjek adalah istri yang bekerja secara profesional, memiliki anak berusia maksimal 12 tahun yang tinggal bersama suami, dan merepresentasikan diri sebagai etnis Jawa. Survei korelasional digunakan sebagai metode penelitian. Alat ukur menggunakan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga, Skala Dukungan Suami, Skala Dukungan Keluarga, Skala Relasi Sosial Communal Sharing, dan Skala Relasi Sosial Equality Matching. Analisis data menggunakan uji model pengukuran sekaligus terhadap 5 konstruk menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil uji model, ditemukan model dukungan sosial dalam relasi sosial keluarga Jawa pada ibu bekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga teruji secara empiris. Dalam penelitian ini, dukungan sosial (suami dan keluarga) memiliki pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja, namun pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui relasi social equality matching dan communal sharing.

Abstract

The role of women in the public sphere increasingly widespread and complex. This problem will be more felt in women who are married and have children, women are still required to do and complete homework even though they are working, because they are still required to complete homework without the support of their husbands and family at home. The purpose of this study was to determine social support (husband and family) with work-family conflict through communal sharing relations and equality matching with indigenous psychological approach. The location of the research in the Special Region of Yogyakarta, 296 subjects taken by nonprobability sampling technique, wives who work professionally, have children up to 12 years old who live with their husbands and represent themselves as ethnic Javanese. The correlational survey was used as a research method. The measuring tools used include the Work-Family Conflict Scale, Husband's Support Scale, Family Support Scale, Communal Sharing Social Relations Scale and Equality Matching Social Relations Scale. Analysis of research data used path analysis. Based on the results of the model test, it was found that social support model in Javanese family social relations in working mothers who experienced work-family conflict was empirically tested. In this study, social support (husband support and family support) influences work-family conflict in working mothers, but the effect is indirect through social relations of communal sharing and equality matching.

© 2021 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
 edwina@mercubuana-yogya.ac.id

p-ISSN 2086-0803

e-ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) merilis bahwa secara nasional tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan pada Agustus 2019 masih lebih rendah dibanding laki-laki, yaitu sebesar 51,89 persen, sedangkan laki-laki sebesar 83,13 persen. Namun demikian, telah terjadi peningkatan TPAK perempuan sebesar 0,1%, seiring menurunnya tingkat pengangguran terbuka (TPT) perempuan sebesar 3% pada periode 2018-2019. Apabila dilihat dari sebaran berdasarkan provinsi, terdapat tiga provinsi yang memiliki TPAK perempuan tertinggi yaitu Papua, Bali, dan Yogyakarta.

Pemerintah juga telah membuat kebijakan yang dapat mendorong perempuan masuk ke pasar kerja, dengan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan produktif. Kebijakan ini selaras dengan agenda ILO dalam mempromosikan pekerjaan yang layak untuk perempuan. Misalnya, dengan membangun pusat-pusat penitipan anak, memberikan jam kerja yang lebih fleksibel terhadap perempuan, dan lain-lain (BPS, 2019).

Berdasarkan data di atas, peran perempuan di ranah publik semakin meluas dan kompleks. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan yang semakin kompleks pula pada perempuan. Permasalahan ini akan lebih dirasakan pada perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, juga harus bekerja di ranah publik. Dengan tugas-tugas di rumah tidak dikurangi, maka tugas dan peran perempuan menjadi ganda (Noor, 2002). Tugas dan tanggung jawab yang harus ditanggung oleh perempuan hingga saat ini belum banyak berubah. Perempuan masih saja dituntut untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan rumah meskipun bekerja. Hal ini dikarenakan dukungan yang diberikan suami di rumah masih sedikit. Suami menganggap tugas utama yang seharusnya dilakukan olehnya adalah

melindungi keluarga dan bekerja di sektor publik. Permasalahan yang semakin kompleks pada perempuan yang bekerja banyak dipengaruhi oleh unsur budaya (Sakina, 2017). Unsur budaya tersebut masih sangat berpengaruh pada seluruh dimensi kehidupan yang menimbulkan ketidaksetaraan gender. Konflik pekerjaan-keluarga banyak dialami dan dirasakan oleh perempuan yang bekerja, karena adanya ketidaksetaraan peran antara perempuan dan laki-laki.

Penelitian Grandey, dkk. (2005) dengan menggunakan pendekatan teori gender menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri lebih tinggi daripada yang dialami suami. Hal ini terjadi karena konsep yang berorientasi gender membuat peran berbeda antara laki-laki dan perempuan, laki-laki berperan di sektor publik, sedangkan perempuan di sektor domestik. Ada anggapan peran utama perempuan hanyalah mengurus rumah tangga, sedangkan laki-laki menjadi pencari nafkah. Berdasarkan hasil meta analisis yang dilakukan Ford, Heinen dan Langkamer (2007) menunjukkan bahwa tugas dan tanggung jawab laki-laki di rumah lebih fleksibel dibandingkan dengan perempuan yang harus bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan rumah, seperti mengasuh dan menjaga anak terutama anak yang masih di bawah 12 tahun. Hal ini membuat perempuan berisiko mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Michel dan Hargis (2008) menyatakan bahwa jumlah waktu yang diperlukan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di rumah dan menjaga keluarga adalah salah satu faktor terpenting dalam konflik yang berasal dari lingkungan keluarga, terutama dalam keluarga dengan anak. Jadi, pasangan dengan anak cenderung lebih mengalami konflik dan tingkat stres yang lebih tinggi dari rekan mereka tanpa anak (Cerrato & Cifre, 2018). Lebih lanjut, dijelaskan bahwa keterlibatan dalam mengurus

rumah tangga juga berhubungan dengan tingginya konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai konflik pekerjaan-keluarga perlu dilakukan guna meneliti lebih lanjut konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh perempuan yang bekerja. Kajian ini perlu dilakukan untuk mengurangi efek buruk dari adanya konflik pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada ibu yang bekerja sebagai pekerja profesional, dapat disimpulkan bahwa perempuan yang bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi. Pekerja seharusnya mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah. Kajian ini perlu dilaksanakan supaya efek buruk dari konflik pekerjaan-keluarga tidak dirasakan oleh perempuan yang bekerja. Sebaliknya, perempuan yang bekerja akan mendapatkan efek yang baik dari pekerjaan-keluarga. Selain itu, perbincangan dan diskusi mengenai nilai pekerjaan-keluarga belum banyak dikaji di Indonesia.

Pertentangan yang terjadi antar peran yang dimiliki oleh perempuan yang bekerja disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga. Pertentangan ini muncul apabila fungsi pada keluarga dan pekerjaan menginginkan pemenuhan yang bersamaan, pemenuhan fungsi salah satunya dapat menambah sulit fungsi yang lain (Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002). Aycan dan Eskin (2005) menyebut konflik pekerjaan-keluarga merupakan pertentangan yang terjadi pada saat fungsi di dalam pekerjaan berpengaruh pada fungsi keluarga. Sebaliknya, konflik keluarga-pekerjaan merupakan pertentangan yang terjadi pada saat fungsi keluarga berpengaruh pada fungsi pekerjaan. Aspek konflik pekerjaan-keluarga yang akan digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada aspek beban kerja, jarak tempat kerja, kondisi tempat kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja (Soeharto & Kuncoro, 2015).

Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diterima dari lingkungan (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011). Sumber dukungan sosial tersebut bisa diperoleh dari suami dan keluarga. Dukungan sosial suami adalah dukungan yang diterima istri dari suami yang berupa memberi nasihat, semangat, menghibur, mengajak ngobrol, memahami, membantu pekerjaan rumah tangga, dan mengasuh anak (Soeharto, Kuncoro & Prahara, 2020). Ketika ibu yang bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga, maka dibutuhkan dukungan dari suami. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saleem dan Ajmal (2018) bahwa dukungan dari pasangan, baik emosional dan finansial sangat penting bagi para wanita ini. Selain itu, bantuan dalam menjalankan tanggung jawab rumah tangga juga sangat penting.

Dukungan keluarga adalah dukungan yang berupa informasi, bantuan yang berupa instrumental atau materi yang diberikan oleh suami, anak, dan keluarga besar. Dukungan keluarga ini membuat ibu yang bekerja merasa diperhatikan dan dicintai, sehingga membantu keberhasilan ibu memecahkan masalah dalam rumah tangga, dan masalah yang timbul pada pekerjaan sebagai perempuan yang bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Griggs, Casper dan Eby (2013) bahwa dukungan keluarga berhubungan negatif dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Pada penelitian ini, dukungan keluarga dibedakan antara dukungan yang bersumber dari suami, dengan dukungan yang bersumber dari keluarga besar. Hal ini merujuk pada pendapat Hammer, dkk (2011) bahwa dukungan sosial yang bersifat khusus memiliki pengaruh berbeda terhadap konflik pekerjaan keluarga, dibandingkan dengan dukungan sosial yang bersifat umum. Oleh karena itu, masing-masing akan diuji peranannya terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

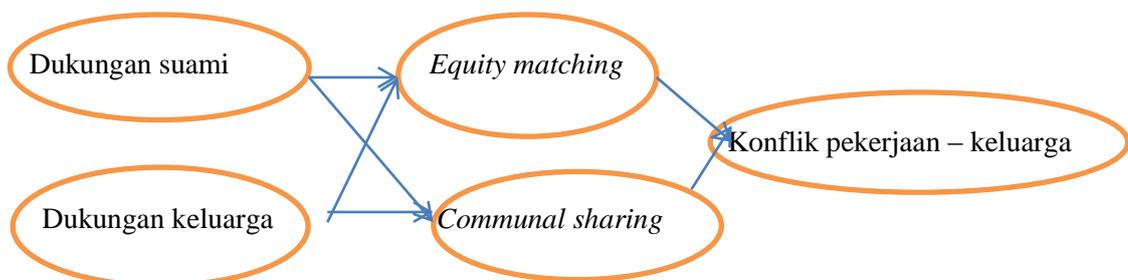
Selanjutnya, pada penelitian ini akan menguji sifat relasi yang dipersepsi ibu bekerja

sebagai variabel yang memediasi hubungan antara dukungan sosial dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini didasarkan pada konsep dari Fiske (2012) bahwa tindakan memberi dan menerima dalam suatu sistem sosial dapat mengikuti sifat relasi yang berbeda-beda. Selanjutnya, Fiske menyampaikan bahwa terdapat empat bentuk relasi social yaitu *communal sharing*, *authority ranking*, *equality matching*, dan *market pricing*. *Communal sharing* merupakan bentuk hubungan yang ditunjukkan pada keluarga dengan motif pemberian kesejahteraan tanpa pamrih. *Authority ranking* merupakan dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga yang lebih senior dengan dasar keluarga yang lebih junior memiliki hak untuk memperoleh perlindungan. *Equality matching* pada relasi sosial diberikan dengan dasar *take and give*.

Sedangkan *market pricing* yaitu hubungan yang didasarkan pada jumlah atau nilai perbandingan tertentu.

Dalam penelitian ini, hubungan baik yang terjalin antara istri, suami, dan keluarga difokuskan pada relasi *communal sharing* dan *equality matching*. Relasi sosial *communal sharing* berdasarkan aspek memberi nafkah batin, melindungi/membimbing, membantu istri, memahami istri, bersikap terbuka, melayani suami dan anak-anak, istri mengelola rumah, mendidik anak, menjaga komunikasi, mendukung pekerjaan suami, dan menyenangkan suami. Relasi sosial *equality matching* aspek berdasarkan membelikan hadiah, kasih sayang, perhatian, membantu pekerjaan, dan kepercayaan (Soeharto, Kuncoro & Prahara, 2020).

Berdasarkan tinjauan teoritis di atas maka dapat digambarkan model teoritis di bawah ini:



Gambar 1.

Model Dukungan Sosial dalam Relasi Sosial Keluarga Jawa pada Ibu Bekerja yang Mengalami Konflik Pekerjaan-Keluarga (secara teoritis)

Kebaruan penelitian ini di Indonesia yaitu sejauh ini belum ada model teoritik tentang hubungan dukungan sosial dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja dengan mempertimbangkan relasi sosial keluarga. Oleh karena itu, model yang diajukan ini akan dibangun berdasarkan pemaknaan masyarakat pada konteks lokal (*Indigenous*). Hal ini dimaksudkan bahwa hasil penelitian yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi masyarakat Indonesia sebenarnya, sehingga dapat diterapkan sesuai dengan konteks budaya di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah

membangun model dukungan dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja, dimediasi oleh relasi sosial *communal sharing* dan *equality matching*.

METODE

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini antara lain, konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel terikat, dukungan suami dan dukungan keluarga sebagai variabel prediktor, *communal sharing*, dan *equality matching* sebagai variabel mediator.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik antar peran, konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain. Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini diukur dengan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan aspek beban kerja, jarak tempat kerja, kondisi tempat kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja (Soeharto & Kuncoro, 2015). Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga terdiri dari 14 aitem valid, yang ditunjukkan dengan koefisien daya beda aitem 0,490-0,790 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,921. Aitem dalam skala disusun dalam bentuk *favorabel*. Pilihan jawaban yang digunakan adalah sangat sesuai, sesuai, netral (antara sesuai dan tidak sesuai), tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Respons subjek penelitian diberi nilai 5 untuk jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan nilai-nilai dari semua aitem. Semakin tinggi skor konflik pekerjaan-keluarga, maka konflik keluarga-pekerjaan yang semakin tinggi, dan semakin rendah skor konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki, memperlihatkan konflik pekerjaan-keluarga yang rendah.

Dukungan sosial suami adalah dukungan yang diberikan suami kepada istri berupa memberi nasihat, memberi semangat, menghibur, mengajak ngobrol, memahami, membantu pekerjaan rumah tangga, dan mengasuh anak. Dukungan sosial suami diukur dengan Skala Dukungan Sosial Suami yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan aspek memberi nasehat, memberi semangat, menghibur, mengajak ngobrol, memahami, membantu pekerjaan rumah tangga, dan mengasuh anak (Soeharto, Kuncoro & Prahara, 2020). Skala Dukungan Sosial suami terdiri dari 21 aitem yang valid. Koefisien daya beda

aitem 0, 351-0, 639 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,901. Aitem dalam skala disusun dalam bentuk *favorabel*. Pilihan jawaban yang digunakan adalah sangat sesuai, sesuai, netral (antara sesuai dan tidak sesuai), tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Respons subjek penelitian diberi nilai 5 untuk jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan nilai-nilai dari semua aitem. Semakin tinggi skor dukungan sosial suami, maka dukungan sosial suami yang semakin tinggi, dan semakin rendah skor dukungan sosial suami yang dimiliki, memperlihatkan dukungan sosial suami yang rendah.

Dukungan sosial keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh keluarga besar berupa informasi, bantuan atau materi. Dukungan sosial keluarga diukur dengan Skala Dukungan Keluarga yang disusun oleh peneliti dengan menggunakan aspek pemberian informasi, pemberian bantuan atau materi yang didapat dari suami, anak, dan keluarga besar. Skala Dukungan Keluarga terdiri dari 9 aitem yang valid. Koefisien daya beda aitem 0,395-0,687 dengan koefisien reliabilitas 0,844. Aitem dalam skala disusun dalam bentuk *favorabel*. Pilihan jawaban yang digunakan adalah sangat sesuai, sesuai, netral (antara sesuai dan tidak sesuai), tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Respons subjek penelitian diberi nilai 5 untuk jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan nilai-nilai dari semua aitem. Semakin tinggi skor dukungan sosial keluarga, maka dukungan sosial keluarga yang semakin tinggi, dan semakin rendah skor dukungan sosial keluarga yang dimiliki, memperlihatkan dukungan sosial keluarga yang rendah.

Relasi sosial *communal sharing* adalah relasi suami istri di mana bentuk dukungan yang ditunjukkan pada keluarga dengan motif pemberian kesejahteraan tanpa pamrih. Relasi sosial *communal sharing* dalam penelitian ini diukur dengan Skala Relasi Sosial *Communal Sharing* yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan aspek memberi nafkah batin, melindungi/membimbing, membantu istri, memahami istri, bersikap terbuka, melayani suami dan anak-anak, istri mengelola rumah, mendidik anak, menjaga komunikasi, mendukung pekerjaan suami, dan menyenangkan suami. Skala Relasi Sosial *Communal Sharing* terdiri dari 33 aitem yang valid. Koefisien daya beda aitem 0,420-0,686 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,943. Aitem dalam skala disusun dalam bentuk *favorabel*. Pilihan jawaban yang digunakan adalah sangat sesuai, sesuai, netral (antara sesuai dan tidak sesuai), tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Respons subjek penelitian diberi nilai 5 untuk jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan nilai-nilai dari semua aitem. Semakin tinggi skor maka relasi sosial *communal sharing* yang semakin tinggi, dan semakin rendah skor yang dimiliki memperlihatkan relasi sosial *communal sharing* yang rendah.

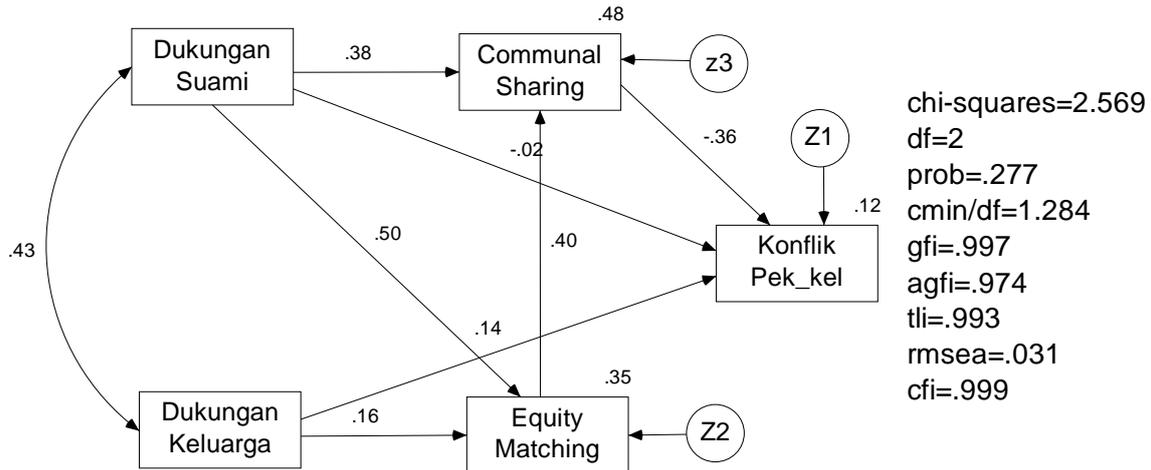
Relasi sosial *equality matching* adalah relasi sosial yang diberikan dengan dasar *take and give*. Relasi sosial *equality matching*

dalam penelitian ini diukur dengan Skala Relasi Sosial *Equality Matching* yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan aspek membelikan hadiah, kasih sayang, perhatian, membantu pekerjaan, dan kepercayaan. Skala Relasi Sosial *Equality Matching* terdiri dari 15 aitem yang valid. Koefisien daya beda aitem 0,397-0,625 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,880. Aitem dalam skala disusun dalam bentuk *favorabel*. Pilihan jawaban yang digunakan adalah sangat sesuai, sesuai, netral (antara sesuai dan tidak sesuai), tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Respons subjek penelitian diberi nilai 5 untuk jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan nilai-nilai dari semua aitem. Semakin tinggi skor, maka relasi sosial *equality matching* yang semakin tinggi, dan semakin rendah skor yang dimiliki, memperlihatkan relasi sosial *equality matching* yang rendah.

Penelitian ini menggunakan 296 subjek yang diambil dengan teknik sampling *nonprobability sampling*. Karakteristik subjek adalah ibu yang bekerja secara profesional, memiliki anak maksimal berusia 12 tahun dan subjek tinggal bersama suami, dan merepresentasikan diri sebagai etnis Jawa. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik *path analysis* untuk menguji hubungan model teoritik yang diusulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh model sebagai berikut:



Gambar 2.

Model Dukungan Sosial dalam Relasi Sosial Keluarga Jawa pada Ibu Bekerja yang Mengalami Konflik Pekerjaan-Keluarga (Teruji Secara Empiris)

Hasil estimasi model sebagaimana dicantumkan pada gambar 2, diperoleh nilai kai-kuadrat 2,569 ($p > 0.05$); nilai GFI sebesar 0,997 ($GFI \geq 0,90$); nilai AGFI sebesar 0,974 ($AGFI \geq 0,90$), dan RMSEA sebesar 0,031 ($RMSEA < 0,08$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *goodness of fit* artinya model yang dihipotesiskan didukung oleh data empiris. Selanjutnya, beberapa hal yang dapat dijelaskan berdasarkan model di atas, di antaranya:

1. Dukungan suami memiliki peranan menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, namun secara tidak langsung, yaitu melalui relasi *communal sharing*.
2. Dukungan keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga secara langsung maupun tidak langsung.
 - a. Dampak langsung dukungan keluarga pada konflik pekerjaan-keluarga justru bersifat menguatkan. Artinya, ketika dukungan keluarga semakin tinggi, justru dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.
 - b. Tetapi, ketika dukungan keluarga dapat menguatkan relasi *equality matching*,

maka dukungan keluarga dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan dukungan suami terhadap konflik pekerjaan keluarga dimediasi oleh variabel relasi *communal sharing*. Dukungan suami akan lebih efektif menurunkan konflik pekerjaan-keluarga apabila dukungan suami juga menguatkan relasi yang bersifat *communal sharing*. Relasi sosial *communal sharing* berdasarkan aspek memberi nafkah batin, melindungi/membimbing, membantu istri, memahami istri, bersikap terbuka, melayani suami dan anak-anak, istri mengelola rumah, mendidik anak, menjaga komunikasi, mendukung pekerjaan suami, menyenangkan suami (Soeharto, Kuncoro dan Prahara, 2020).

Dalam kehidupan keluarga Jawa tidak terdapat kesamaan kedudukan antara suami dan istri. Suami mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dan penting serta mempunyai kekuasaan yang lebih besar, tetapi istri juga mempunyai peranan penting bahkan dalam hal-hal tertentu lebih besar dari peranan suami. Ketika seorang istri memaknai bahwa bantuan yang diterima dari suami sebagai tindakan

yang bersifat tanpa pamrih dan dilakukan demi kesejahteraan bersama, maka dukungan suami tersebut memiliki dampak menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan istri. Dukungan yang diterima istri dari suami meliputi memberi nasihat, memberi semangat, menghibur, mengajak ngobrol, memahami, membantu pekerjaan rumah tangga, dan mengasuh anak (Soeharto, Kuncoro & Prahara, 2020).

Kondisi tersebut selaras dengan pendapat Haslam, Reichert, & Fiske (2002), bahwa relasi *communal sharing* memiliki sifat hubungan yang didasarkan pada kesetaraan, tidak membeda-bedakan, keakraban, dan cinta. Sifat hubungan tersebut mendorong seseorang untuk mengorganisasikan apa yang diperoleh dalam interaksi sosialnya ke dalam aspek kognisi dan perilakunya. *Communal sharing* yang rendah memiliki prevalensi terhadap permasalahan psikologis seperti anti sosial, narsisme dan paranoid, demikian pula bila suatu relasi diwarnai hubungan yang berorientasi pertukaran (*exchange orientation*), maka dapat menurunkan kepuasan hubungan (Sprecher, 1998).

Hasil penelitian ini juga menguatkan riset sebelumnya yang mengungkapkan bahwa, dukungan sosial yang bersumber dari orang-orang spesifik memiliki peranan lebih besar untuk menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, dibandingkan dengan sumber dukungan dari orang umum (Kossek, 2011). Hal yang menarik dari hasil penelitian ini yaitu dukungan yang bersumber dari keluarga besar yang diterima ibu bekerja tidak selalu berdampak pada penurunan konflik pekerjaan-keluarga sebagaimana diungkapkan peneliti sebelumnya (Griggs, Casper & Eby, 2013). Temuan penelitian menunjukkan dampak langsung dukungan keluarga pada konflik pekerjaan-keluarga justru bersifat menguatkan. Ketika dukungan keluarga semakin tinggi, justru dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga, artinya semakin tinggi persepsi dukungan keluarga yang diterima justru

berhubungan dengan peningkatan konflik pekerjaan-keluarga. Kondisi seperti ini dapat dijelaskan, bahwa dukungan keluarga yang diterima oleh ibu bekerja tidak selalu dipersepsi sebagai sesuatu hal yang diharapkan. Haslam, dkk (2002) menegaskan bahwa cara seseorang menilai interaksi sosial sangat dipengaruhi oleh norma-norma dalam budaya.

Pada masyarakat Jawa, seseorang yang sudah menikah diakui dan dianggap sebagai keluarga inti yang memiliki tugas dan tanggung jawab secara mandiri dalam berbagai aspek kehidupan. Perubahan status menikah juga berpengaruh dalam pola interaksinya dengan lingkungan keluarga. Demikian pula ketika menerima pemberian bantuan dari keluarga besar, cenderung akan dinilai berbeda dibandingkan dengan pemberian dari suami sendiri. Hal tersebut memberikan gambaran ketika ibu bekerja telah menerima bantuan dari keluarga besar, maka akan dimaknai sebagai pemberian yang perlu dibalas (*take and give*) dengan sesuatu yang relatif setara agar dapat memelihara hubungan baiknya. Perilaku membalas pemberian dari orang lain merupakan salah satu bentuk tindakan moral yang diharapkan dalam suatu sistem sosial (Fiske, 2000).

Namun, apabila dukungan keluarga yang diterima dinilai lebih banyak dibandingkan dengan tindakan untuk membalasnya, maka dapat dirasakan sebagai sebuah tekanan yang menuntut untuk segera membalasnya, dan dapat menimbulkan suasana negatif (Chuang, 2005). Bentuk-bentuk aktivitas untuk membalas bantuan yang telah diterima dari keluarga misalnya: menengok anggota keluarga yang sakit, menjadi panitia hajatan, atau menghadiri acara keluarga (Soeharto, Kuncoro & Prahara, 2020). Perasaan tidak nyaman ketika tidak dapat membalas suatu pemberian dari orang lain merupakan sebuah sikap yang lazim pada budaya Jawa, hal tersebut sering disebut sebagai sikap “ewuh pakewuh”.

Ewuh pakewuh sendiri sebagai salah satu sikap hidup orang Jawa yang bermakna perasaan tidak enak, merasa sungkan, merasa khawatir apabila tindakan dan ucapannya akan menyinggung orang lain. Keadaan tersebut dapat muncul ketika seseorang telah banyak menerima kebaikan atau bantuan orang lain, sehingga menjadi sulit untuk mengabaikan atau menolak permintaan orang tersebut (Tobing, 2010). Beberapa riset terdahulu mengungkapkan bahwa sikap *ewuh pakewuh* juga muncul dalam budaya organisasi (Indrajit, 2013; Wibowo, 2020).

Situasi yang memunculkan sikap *ewuh pakewuh* tersebut juga sering dihadapi oleh ibu bekerja, misalnya harus menghadiri pernikahan keluarga pada hari kerja. Pada satu sisi, ibu bekerja harus mengerjakan tugasnya, namun di satu sisi merasa dituntut untuk menghadiri pernikahan (Soeharto & Kuncoro, 2015). Kondisi inilah yang disebut konflik pekerjaan dan keluarga, yaitu pertentangan antar peran. Pertentangan ini muncul ketika fungsi pada pekerjaan dan keluarga saling bertentangan menginginkan pemenuhan yang bersamaan, pemenuhan fungsi salah satunya dapat menambah sulit fungsi yang lain (Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002). Konflik tersebut akan semakin menguat apabila ibu bekerja merasa telah banyak menerima bantuan dari keluarga besar sehingga merasa harus membalas kebaikan yang diterima dengan memenuhi permintaannya, namun juga tetap ingin melaksanakan tugasnya sebagai karyawan atau pegawai. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa semakin besar dukungan dari keluarga yang diterima ibu bekerja, justru dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

Tetapi, ketika dukungan keluarga dapat menguatkan relasi *equality matching*, maka dukungan keluarga dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga. Pada penelitian sebelumnya, ditemukan adanya relasi yang bersifat *equality matching* antara ibu bekerja dengan keluarga besar (Soeharto, Kuncoro &

Prahara, 2020). Relasi sosial *equality matching* berupa membelikan hadiah, kasih sayang, perhatian, membantu pekerjaan, kepercayaan (Soeharto, Kuncoro dan Prahara, 2020). Apabila dukungan keluarga yang diterima ibu bekerja masih dapat diimbangi dengan membalas yang setara, maka dukungan tersebut dapat berkontribusi menurunkan konflik pekerjaan-keluarga. Sebagai contoh, ketika Bibinya membantu menjemput anaknya pulang dari sekolah, lalu di hari berikutnya dibalas dengan memberikan makanan kesukaan Bibi, maka bantuan tersebut dianggap dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga.

Eksplorasi konsep relasi sosial antara ibu bekerja dan keluarga selaras dengan perkembangan area penelitian sosial yang mengarah pada tema-tema *close relationship* dan difokuskan pada *interpersonal attraction*, yaitu pada pembentukan norma-norma tentang bagaimana orang-orang mengatur tindakan memberi (*giving*) dan menerima (*receiving*) atas *benefits* dan *rewards* di dalam sebuah relasi berdasarkan *equality theory*. Salah satu gambaran tentang bentuk relasi sosial adalah sebagaimana yang disampaikan oleh Fiske (2012), di mana terdapat empat bentuk relasi sosial yaitu: *communal sharing*, *authority ranking*, *equality matching*, dan *market pricing*. Pada penelitian ini difokuskan pada relasi keluarga yang bersifat *communal sharing* dan *equality matching*. Relasi sosial *communal sharing* berdasarkan aspek memberi nafkah batin, melindungi/membimbing, membantu istri, memahami istri, bersikap terbuka, melayani suami dan anak-anak, istri mengelola rumah, mendidik anak, menjaga komunikasi, mendukung pekerjaan suami, dan menyenangkan suami. Relasi sosial *equality matching* aspek berdasarkan membelikan hadiah, kasih sayang, perhatian, membantu pekerjaan, dan kepercayaan (Soeharto, Kuncoro & Prahara, 2020).

Dapat dimaknai, dukungan sosial dari suami dan dukungan sosial dari keluarga

memiliki pengaruh yang relatif berbeda terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Dukungan suami yang diterima istri bekerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, apabila dukungan suami dapat menguatkan relasi yang bersifat *communal sharing*. Sedangkan, dukungan sosial keluarga yang diterima apabila masih dalam taraf yang dapat dibalas dengan sesuatu yang setara (*equality matching*), maka berkontribusi terhadap penurunan konflik pekerjaan-keluarga. Namun, apabila dukungan yang diterima dari keluarga besar tidak dapat diimbangi dengan memberikan balasan, justru akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Implikasi temuan ilmiah penelitian ini terhadap kontribusi pengembangan keilmuan adalah model dukungan sosial dalam relasi sosial keluarga pada ibu bekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dibangun berdasarkan pemahaman terhadap manusia pada konteks lokal (*Indigenous*). Sehingga, hasil penelitian yang didapatkan benar-benar murni pemahaman terhadap manusia Indonesia dapat diaplikasikan sesuai konteks budaya Indonesia, bukan semata-mata adopsi dari teori-teori yang berkembang di negara lain. Sekaligus temuan ini dapat menguatkan pentingnya suatu organisasi memperhatikan peranan dukungan sosial keluarga sebagai strategi dalam menurunkan konflik pekerjaan keluarga bagi wanita bekerja (Hammer, dkk, 2011). Keterbatasan dari penelitian yang dilakukan adalah subjek penelitian dalam penelitian ini hanya melibatkan ibu yang bekerja tanpa melihat jenis pekerjaan, usia perkawinan, tingkat pendidikan dan usia anak terkecil.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, telah ditemukan model dukungan keluarga dalam relasi sosial keluarga Jawa pada ibu bekerja, yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga berbasis pendekatan *indigenous psychology*. Hasil penelitian juga menemukan bahwa

dukungan sosial suami memiliki peranan menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, namun secara tidak langsung, yaitu melalui relasi *communal sharing*. Dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga secara langsung maupun tidak langsung: pengaruh langsung dukungan keluarga pada konflik pekerjaan-keluarga justru bersifat menguatkan. Artinya, ketika dukungan keluarga semakin tinggi, justru dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga. Tetapi, ketika dukungan keluarga dapat menguatkan relasi *equality matching*, maka dukungan keluarga dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga. Jadi dapat disimpulkan adanya perbedaan pengaruh antara dukungan sosial suami dengan dukungan keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Perbedaan tersebut dipengaruhi sifat relasi *sosial communal sharing* dan *equality matching*. Dukungan sosial dari suami dan dukungan sosial dari keluarga memiliki pengaruh yang relatif berbeda terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Dukungan suami yang diterima istri bekerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, apabila dukungan suami dapat menguatkan relasi yang bersifat *communal sharing*. Dukungan sosial keluarga yang diterima apabila masih dalam taraf yang dapat dibalas dengan sesuatu yang setara (*equality matching*), maka berkontribusi terhadap penurunan konflik pekerjaan-keluarga. Namun, apabila dukungan yang diterima dari keluarga besar tidak dapat diimbangi dengan memberikan balasan, justru akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang topik permasalahan yang sama, maka subjek penelitian ibu yang bekerja dapat didasarkan pada jenis pekerjaan, usia perkawinan, tingkat pendidikan dan usia anak terkecil. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif, apabila ingin memperoleh data penelitian yang lebih lengkap, maka metode penelitian dapat

dilengkapi dengan metode penelitian kualitatif untuk melengkapi hasil penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Ristek yang telah memberikan hibah Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT). Artikel penelitian ini adalah bagian dari hasil Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT).

DAFTAR PUSTAKA

- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles, 53*(7/8), 453–471.
- BPS. (2019). *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*. Ditemu kembali dari <https://www.bps.go.id/publication/2019/11/29/96138ece33ccc220007acbdd/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2019.html>
- BPS. (2019). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Journal Frontiers in Psychology, 09*.
- Chuang, Y. C. (2005). Effects of Interaction Pattern on Family Harmony and Well-Being: Test of Interpersonal Theory, Relational-Models Theory, and Confucian Ethics. *Asian Journal of Social Psychology, 8*(3), 272-291.
- Fiske, A. P. (2012). Metarelational Models: Configurations of Social Relationship. *European Journal of Social Psychology, 42*, 2–18.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57–80.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 305-323.
- Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. (2013). Work, Family and Community Support as Predictors of Work-Family Conflict: A Study of Low-Income Workers. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 59–68.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 134.
- Haslam, N., Reichert, T., & Fiske, A. P. (2002). Aberrant Social Relations in the Personality Disorders. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 75*(1), 19-31.
- Indrajit, H. (2013). Pengaruh Budaya Birokrasi Ewuh-Pakewuh terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289-313.
- Miche, J. S. & Hargis, B. H. (2008). Linking Mechanisms of Work-Family Conflict and Segmentation. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 509 - 522.
- Noor, M. N. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women`s Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology, 142*(5), 645–662.
- Sakina, A. I. (2017). Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia. *Share: Social Work Journal, 7*(1), 71-80.
- Saleem, G., & Ajmal, M. A. (2018). Work-Family Balance: Experiences of Successful Professional Women in Academia in Pakistan. *Pakistan Journal of Psychological Research,*

- 33(1), 101–121.
- Soeharto, T. N. E. D., & Kuncoro, M. W. (2015). Kontruksi Instrumen Pengukuran Dukungan Suami dan Konflik Pekerja-Keluarga pada Ibu yang Bekerja: Berbasis Pendekatan *Indigenous*. *Procsiding Seminar Nasional dan Temu Ilmiah Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia (IPPI) IX "Optimalisasi Peran Keluarga untuk Meningkatkan Ketahanan Mental Menghadapi Tantangan Globalisasi."*
- Soeharto, T. N. E. D., Kuncoro, M. W., & Sowanya, A. P. (2020). Gambaran Dukungan Suami dalam Relasi Sosial Suami dengan Istri bekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (dalam Keluarga Jawa): Pendekatan *Indigenous Psychology*. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(1), 53–60.
- Sprecher, S. (1998). The Effect of Exchange Orientation on Close Relationships. *Social Psychology Quarterly*, 220–231.
- Tobing, D. H. (2010). Asertivitas Perokok Pasif dalam Budaya Ewuh Pakewuh (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Wibowo, D. E. (2020). Ewuh Pakewuh Cultural Reconstruction to Equal Consumer Protection. *Bestuur*, 8(1), 1-8.