

Konflik Keluarga Pada Kasus Perempuan Desa

Didin Septa Rahmadi¹, Irfan Suriadiata²

^{1,2}Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat

Article Info

Article history:

Received 19 November 2021

Publish 24 November 2021

Keywords:

Konflik

Keluarga

Kasus Perempuan

Desa

Info Artikel

Article history:

Diterima 19 November 2021

Publis 24 November 2021

Abstract

This study focuses on the Work Family Conflict (WFC) over its role in work and family that occurs in Suralaga Village. The aim is to find out their role in the work environment and household environment and determine their effect on work stress. The design of this research is associative with a mixed method approach which targets working women. Steps taken through quantitative techniques using questionnaires and qualitative observations, interviews. Data analysis used a simple regression hypothesis testing technique and a domain analysis technique which was carried out through six steps. The results showed that the Fcount value was 130,395 with a significance level of $0.000 < 0.05$ and a correlation or relationship (R) value of 0.761. From the output, it is obtained that the R Square is 0.574, which means that the effect of the WFC variable on work stress is 57.9%. These three things have an influence on the occurrence of family conflicts, namely Time Based Conflict: women working as migrant workers get pressure from the working hours they live by taking care of the household. Strain Based Conflict: strict rules experienced by women who work, the rest of the work done is not in accordance with the agreement or work contract. Behavior Based Conflict: Family conflict also occurs due to the influence of parents who play their role on their child's family which has an effect on the level of work stress on women working in Suralaga Village.

ABSTRACT

Penelitian ini fokus pada adalah *Work Family Conflict* (WFC) atas perannya terhadap pekerjaan dan keluarga terjadi di Desa Suralaga. Tujuannya adalah mengetahui peran mereka dilingkungan kerja dan lingkungan rumah tangga serta mengetahui pengaruhnya terhadap stres kerja. Desain penelitian ini *asosiatif* dengan pendekatan *mixed method* yang sasarannya perempuan bekerja. Langkah yang dilakukan melalui teknik kuantitatif menggunakan kuesioner dan kualitatif observasi, wawancara. Analisis data menggunakan teknik uji hipotesis regresi sederhana dan teknik analisis domain yang dilaksanakan melalui enam langkah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung 130.395 dengan tingkat signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0.761. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0.574 artinya pengaruh variabel WFC terhadap Stress Kerja adalah sebesar 57,9%. Tiga hal ini memberikan pengaruh terhadap terjadinya konflik keluarga yaitu *Time Based Conflict*: perempuan bekerja sebagai buruh migran mendapatkan tekanan dari jam kerja yang mereka jalani dengan mengurus rumah tangga. *Strain Based Conflict*: aturan yang ketat dialami perempuan yang bekerja, selebihnya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja. *Behavior Based Conflict*: Konflik keluarga juga terjadi disebabkan karena pengaruh orang tua yang memainkan peran mereka terhadap keluarga anaknya yang memberi efek terhadap tingkat stress kerja pada perempuan bekerja di Desa Suralaga.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Didin Septa Rahmadi

Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat

Email: deanalawi@gmail.com ; irfan.suriadiata@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Work Family Conflict (WFC) pada perempuan bekerja atas perannya terhadap pekerjaan dan keluarga yang terjadi di Desa Suralaga. WFC bagi perempuan yang berkerja adalah keniscayaan. Perempuan yang berkerja dan telah menikah memperoleh keuntungan yang tidak hanya diukur dari materi, namun secara psikologis perempuan bekerja akan memperolehnya. Seperti yang

dikemukakan Greenhaus & Powel (2006) bahwa keuntungan tersebut yakni keterampilan dan perspektif, *psychological* dan *physical, flexibility* dan yang terakhir material.

Sebagai perwujudan bahwa laki-laki dan perempuan sebagai makhluk sosial dalam mengkonstruksikan peranannya yang merupakan hasil dari proses intraksi antara individu dengan lingkungannya. Menarik untuk diperhatikan bahwa individu dapat memiliki lebih dari satu peran. Realita inilah yang menjadi sumber konflik peran pada saat peran yang satu tidak ada kecocokan antara peran lainnya dalam waktu bersamaan. Dalam konteks keluarga yang merupakan suatu lembaga berjalan secara fungsional disebabkan karena di dalamnya terdapat sebuah peran yang sudah tentu memerlukan waktu, energi, dan komitmen supaya *romance* dalam keluarga terpelihara dengan baik.

Kebesinggungan peran dalam keluarga dengan peran pada pekerjaan menjadi penyebab efektifitas pada salah satu peran mengalami hambatan. Tuntutan yang harus dipenuhi dalam keluarga adalah alasan utama sebagai hambatannya. Dalam pekerjaan menuntut beban kerja yang melampaui dengan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara keluarga memerlukan porsi waktu yang dibutuhkan untuk berperan dalam keluarga itu sendiri. Untuk itu, tandensi konflik di dalam keluarga mengalami peningkatan yang mengganggu keharmonisan dalam berkeluarga. Studi konflik inilah yang menarik menjadi pusat perhatian karena terdapat dua arah yang memiliki keterkaitan yang tinggi pada salah satu peran yang dapat menyebabkan peran yang satu terabaikan sehingga rendahnya tingkat kepuasan pada salah satu peran disebabkan oleh durasi waktu bekerja dan status pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atas control dalam pekerjaan.

Implikasi dari WFC pada aspek pekerjaan menyebabkan penurunan kualitas kerja, stres, tingkat kepuasan jam kerja menurun, keluhan beban kerja, dan keinginan untuk mengganti pekerjaan. Sedangkan pada keluarga berakibat eksistensi dalam keluarga berkurang, terganggunya pola asuh anak, keharmonisan dalam berkeluarga yang berakibat perceraian. Kedua arah WFC inilah memberi implikasi gangguan keharmonisan dalam berkeluarga dan lemahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kesehatan fisik.

Dalam priodesasi terakhir di Desa Suralaga, partisipasi perempuan dalam bekerja mengalami peningkatan. Banyak perempuan memilih bekerja sebagai buruh migran meskipun belum berkeluarga. Rata-rata perempuan di Desa ini memiliki struktur (Grandey, 1999) angkatan kerja tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian, kiprah perempuan berada pada sector informal atau pekerjaan yang tidak menuntut kualitas pengetahuan dan keterampilan spesifik. Menurut Khotimah (2009), Dalam perspektif gender, proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan. Pekerjaan perempuan di sektor informal biasanya kurang memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, di samping kondisi kerja yang memprihatinkan serta pendapatan yang rendah. Namun demikian, meski perempuan mendapat upah hanya 70% dibandingkan laki-laki, tetapi perempuan telah mengambil porsi 45% dari seluruh partisipasi angkatan kerja.

Dari data tersebut dapat dilihat Perempuan masih banyak melakukan pekerjaan di sektor informal yang tidak memerlukan keahlian dan keterampilan, dan tentunya ini berimplikasi pada perlindungan hukum yang kurang, penerimaan upah yang tidak memadai, belum lagi beban ganda yang dirasakan. Dari data BPS (Badan Pusat Statistik) Kabupaten Lombok Timur Tahun 2020 Jumlah penduduk Desa Suralaga yang bermigrasi berjumlah 29 orang laki-laki dan 57 perempuan. Angka migrasi tersebut memperlihatkan tingginya jumlah perempuan yang melakukan migrasi yang disebabkan karena pernikahan dan pekerjaan. Untuk data pekerjaan pada bidang Tenaga Kerja Luar Negeri (TKLN), di Desa Suralaga perempuan yang berjumlah 202 orang dan laki-laki berjumlah 283 orang. Angka ini menunjukkan jumlah TKLN perempuan dan laki-laki tidak jauh berbeda artinya Perempuan masih banyak melakukan pekerjaan di sektor informal yang tidak

memerlukan keahlian dan keterampilan, dan tentunya ini berimplikasi pada perlindungan hukum yang kurang, penerimaan upah yang tidak memadai, belum lagi beban ganda yang dirasakan.

Sebagai pendukung, beberapa kasus juga di Desa Suralaga yang dikutip dari harian Suara NTB tanggal 1 Februari 2018 *terdapat kasus kekerasan terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) asal Desa Suralaga di Arab Saudi yang berhasil memperoleh kompensasi atas penganiayaan yang dialaminya sebesar 56.000 Riyal dan sisa 1 bulan gaji sebesar 1.500 Riyal. Data ini menunjukkan implikasi dari WFC terhadap perempuan bekerja pada kasus Desa Suralaga.* Oleh karena itu, Penelitian ini akan memaparkan tentang *Work Family Conflict (WFC)* pada perempuan bekerja kasus di Desa Suralaga atas perannya terhadap pekerjaan dan keluarga yang terjadi karena ketidakcocokan antara tugas dalam pekerjaan dan keluarga beserta pengaruhnya terhadap keberlangsungan keluarga.

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori fungsionalisme struktural, yang muncul setelah PD II, sangat dipengaruhi oleh revolusi industri dan perubahan peran sosial laki-laki dan perempuan selama periode ini. Teori ini menyiratkan bahwa kehidupan berkaitan terutama dengan dua bidang yang terpisah: kehidupan produktif yang terjadi di tempat kerja dan kehidupan afektif yang terjadi di rumah. Teori fungsionalisme struktural percaya pada adanya pemisahan radikal antara pekerjaan (institusi, tempat kerja, atau pasar) dan keluarga. Menurut teori ini, kedua (tempat kerja dan keluarga) ini bekerja paling baik "ketika pria dan wanita mengkhususkan aktivitas mereka dalam bidang yang terpisah, wanita di rumah melakukan pekerjaan ekspresif dan pria di tempat kerja melakukan tugas-tugas instrumental" (Kingsbury & Scanzoni, 1993; seperti dikutip dalam MacDermid, 2005: 18).

Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada topik konflik dalam lingkungan keluarga pada beban kerja yang dilaksanakan oleh perempuan. Bidang ini menarik menjadi perhatian melihat antara pekerjaan dan keluarga seperti yang dikemukakan Allen, Herst, Bruck, & Sutton, (2000) *WFC has been shown to have an unfavorable relation with a variety of variables associated with employee work life, home life, and general health and well-being.* WFC telah terbukti memiliki hubungan yang tidak menguntungkan dengan aspek yang terkait dengan kehidupan kerja karyawan, kehidupan berumah tangga, kesehatan, dan kesejahteraan umum.

Terminologi WFC sering dijadikan istilah untuk melihat indikator konflik antara domain pekerjaan dan keluarga. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (1964) mendeskripsikan *WFC is a result of the interaction between stress in the family and work domains.* Artinya WFC adalah jenis konflik peran yang didalamnya terdapat tuntutan peran dalam bekerja dengan peran dalam mengelola keluarga. Hal yang sama dikemukakan Renshaw (1976) mendeskripsikan WFC adalah "*result of the interaction between stress in the family and work domains*" dan Greenhaus and Beutell (1985) mendefinisikan WFC sebagai "*a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*" (hal. 77).

Peran ganda wanita dalam hal ini sebagai mengelola rumah tangga dan dalam pekerjaan mendapat tekanan dari sistem yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaan dua hal berakibat pada pertentangan terhadap peran mereka sebagai perempuan yang memilih dalam melakukan pekerjaan. Konsep ini menjadi acuan penulis dalam melihat konteks masalah yang terjadi di Desa Suralaga secara umum melihat peran perempuan yang bekerja sebagai TKLN dan lain sebagainya yang notabeneanya akan meninggalkan keluarga mereka dalam waktu cukup lama dengan aspek perhatiannya terhadap keluarga yang memaksa pribadi perempuan tersebut memilih pekerjaan sebagai TKLN dan lain sebagainya.

Dalam analisis teori konflik, yang dikemukakan Dean & Jeffry (2009) saat satu pihak merasa terikat pada pihak lain, maka pihak lain juga merasa terikat pada pihak bersangkutan. Peran ganda wanita sebagai pengelola rumah tangga dan dalam pekerjaan mendapat tekanan menjadikan dampak pertalian sosial sering kali tertutup oleh fakta. Oleh karena itu, konflik terbuka terjadi

dengan memperlihatkan banyak permasalahan pada diri wanita yang cenderung mempertontonkan adu argumentasi dengan lebih keras.

Penyebab terjadinya WFC pada keluarga adalah salah satu peran yang belum menjadi kesepakatan. Keinginan wanita untuk mendorong peran ganda inilah menurut Dean & Jeffry (2009) disebut tindakan agresi yang bertujuan menghukum pihak lain yang timbul sebagai akibat pengalaman-pengalaman yang tidak menyenangkan. Pengalaman tidak menyenangkan seperti perlakuan tidak adil, rasa sakit, dan penderitaan.

Arti peran menjadi penting dalam analisis ini, namun tidak menitikberatkan pada konsep peran yang akan cenderung tidak memperhatikan hal yang lain. Sebab teori peran memiliki keterbatasan dalam melihat konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga. Jackson & Schuler (1985) mengatakan “*To date, role theory has paid less attention to family roles, which is, by definition, essential to understanding work-family conflict. Furthermore, role theory does not directly specify moderating variables which might buffer the relationships between work and family stressors and stress outcomes*”. Teori peran justru tidak menjadi penengah dalam analisis konflik pekerjaan dan keluarga yang berakibat stress karena pekerjaan dan keluarga. Selain teori peran, terdapat teori lain yang memungkinkan dapat membantu analisis penelitian ini yaitu teori spillover dan model segmentasi. Spillover memandang proses di mana pengalaman karyawan di satu domain memengaruhi pengalaman mereka di domain lain. Secara teoritis, spillover dianggap sebagai salah satu dari dua jenis: positif atau negatif. *Spillover* sebagai pandangan paling populer tentang hubungan antara pekerjaan dan keluarga, mempertimbangkan aspek multidimensi pekerjaan dan hubungan keluarga. Sedangkan, segmentasi memandang pekerjaan dan keluarga tidak saling mempengaruhi sebab kedua hal tersebut tersegmentasi dan independen satu sama lain, yang mendekati dengan model segmentasi adalah model COR (Conservation of Resources).

Model ini yang lebih umum dapat menawarkan kerangka kerja yang sesuai untuk studi pekerjaan-keluarga di masa depan. Model Konservasi Sumber Daya (COR) mencakup beberapa teori stres (lihat Hobfoll, 1989). Model COR mengusulkan bahwa individu berusaha untuk memperoleh dan memelihara sumber daya. Stres adalah reaksi terhadap lingkungan di mana ada ancaman kehilangan sumber daya, kehilangan sumber daya yang sebenarnya, atau kurangnya perolehan sumber daya yang diharapkan. Sumber daya mencakup objek, kondisi, karakteristik pribadi, dan energi. Relevansi dalam penelitian ini adalah karakteristik, pribadi, dan energy yang melihat kasus pada kondisi status pernikahan dan masa kerja adalah conto sumber daya keluarga dan pekerjaan yang dihargai dan di cari. Sebagai penguat argumentasi tersebut adalah *Personal characteristics are resources which buffer one against stress. Self-esteem is considered to be such a resource* (Rosenberg, 1979). Lingkup energy mencakup sumber daya seperti waktu, uang, dan pengetahuan dan memungkinkan juga seseorang memperoleh sumber daya lain. Kehilangan sumber daya tersebut dapat menyebabkan stress dalam pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah berdesain asosiatif yang melihat keterhubungan antara *work family conflict* (X) dengan Stress kerja (Y) dengan menggunakan jenis penelitian *mixed method* atau penelitian campuran antara kualitatif dan kuantitatif. Dua jenis tersebut, yang digunakan dalam memiliki peran masing-masing yaitu jenis kuantitatif sebagai data primer dalam pelaksanaan penelitian ini, sedangkan data kualitatif sebagai data pendukung (Bungin, 2007). Teknik analisis dalam kuantitatif menggunakan teknis analisis regresi sederhana yang menggunakan partisipan berjumlah 97 responden wanita yang bekerja di Desa Suralaga yang dalam hal ini adalah lokasi penelitiannya. Sedangkan analisis kualitatif menggunakan analisis domain (*domain analysis*). Langkah domain analisis menurut Spredly dalam Bungin (2007) membuat enam langkah yang saling berhubungan yaitu: 1) memilih pola hubungan semantik tertentu atas dasar informasi atau fakta yang tersedia dalam catatan harian peneliti di lapangan; 2) menyiapkan kerja analisis

domain; 3) memilih kesamaan-kesamaan data dari catatan harian peneliti di lapangan; 4) mencari konsep-konsep induk atau katagori-katagori simbolis dari domain tertentu yang sesuai dengan suatu pola hubungan semantik; 5) menyusun pertanyaan – pertanyaan struktural untuk masing-masing domain; 6) membuat daftar keseluruhan domain dari seluruh data yang ada (Bungin, 2007).

Dari populasi 332 perempuan yang teridentifikasi bekerja maka dilakukan penarikan sampel dengan cara *probability* dengan teknik *cluster sampling* sehingga 97 sampling. Data penelitian diperoleh melalui jalur kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert sebagai instrumennya. Sebelum melakukan pengumpulan data, dilakukan uji terhadap instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk dimana dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak dari kriteria yang dapat digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2017). Analisis uji validitas dari jumlah item pada variabel WFC (X) yaitu 10 item dengan nilai r tabel sebesar 0,202, maka skor diperoleh dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Correlations IBM SPSS

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	WFC
X.1	Pearson Correlation	1	.723**	.594**	.531**	.556**	.500**	0,166	.251*	.601**	.391**	.756**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,103	0,013	0,000	0,000	0,000
X.2	Pearson Correlation	.723**	1	.747**	.710**	.537**	.320**	0,139	.217*	.405**	.395**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,174	0,033	0,000	0,000	0,000
X.3	Pearson Correlation	.594**	.747**	1	.834**	.566**	.389**	0,123	0,131	.274**	.336**	.753**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,228	0,202	0,007	0,001	0,000
X.4	Pearson Correlation	.531**	.710**	.834**	1	.594**	.389**	0,190	.201*	.304**	.327**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,062	0,048	0,002	0,001	0,000
X.5	Pearson Correlation	.556**	.537**	.566**	.594**	1	.460**	.360**	.377**	.513**	.394**	.792**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X.6 dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...	Dst...
WFC	Pearson Correlation	.756**	.768**	.753**	.765**	.792**	.688**	.493**	.546**	.711**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel 1. Tampak terlihat semua item soal memiliki nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai tersebut kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada instrumen X adalah valid. Begitu juga pada instrumen variabel independent yaitu Y (stres kerja) dapat dilihat yang memiliki item berjumlah 13 item dinyatakan valid sesuai dengan cara yang sama vada uji validitas yang rata-rata nilai signifikansinya adalah 0,000 yang dapat dikatakan juga kurang dari 0,05.

Sedangkan pada uji reliabilitas kriteria yang digunakan dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0,6 (Siregar, 2017).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
WFC (X)	0,874	10
Stress Kerja (Y)	0,920	13

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel 2 terlihat angka 0,874 pada variabel X dan 0,929 pada variabel Y, artinya nilai tersebut lebih dari ketentuan yaitu 0.6 maka dapat dikatakan reliabilitas intrumen ini memenuhi syarat atau dapat dikatakan reliabel.

Adapun skala lain yang digunakan juga sebagai tolok ukur dalam analisis data adalah melihat usia responden, pendidikan, dan pekerjaan yang dilakukan oleh responden wanita bekerja di objek penelitian. Hal ini digunakan untuk melihat karakteristik responden pada objek penelitian, oleh karena itu karakteristik tersebut digunakan sebagai bahan perbandingan dalam analisis data melalui analisis *mixed method* ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan hasil penelitian dan sekaligus diberikan pembahasan yang komprehensif. Hasil dapat disajikan dalam bentuk gambar, grafik, tabel dan lain-lain yang membuat pembaca mudah memahami [2, 5]. Pembahasan dapat dilakukan dalam beberapa sub bab.

4.1. Hasil Penelitian

Penduduk Desa Suralaga sebagian besar adalah penduduk agraris yang bekerja pada sector pertanian termasuk pemilik lahan dan yang bekerja juga sebagai buruh tani. Kondisi inilah cerminan kehidupan masyarakat desa yang masih bergantung pada sector pertanian dan hasil pertanian untuk kebutuhan sehari-hari bahkan untuk di suplai kebutuhan masyarakat perkotaan. Komuditas pertanian menjadi primadona masyarakat desa walaupun dihadapkan dengan kondisi modern, pola pertanian masih bernuansa tradisonal walaupun sebagian menggunakan alat modern dalam mengolah pertanian mereka.

Artinya, pekerjaan di desa masih belum menjamin kehidupan masyarakat dalam membiaya kebutuhan rumah tangga, pendidikan dan lain sebagainya. Di Desa Suralaga, terjadi gelombang urbanisasi juga pada penduduknya yang memilih tinggal di kota dengan alasan pekerjaan. Tidak hanya itu, gelombang migrasi pun terjadi dalam pekerjaan pula yang memilih untuk berkerja di Luar negeri seperti Malaysia, Saudi Arabia, Singapura, Hongkong, Jepang, Qatar dan lain sebagainya. Desa Suralaga yang sebagian besar adalah masyarakat agraris. Pertanian menjadi keunggulan masyarakat Desa Suralaga dalam meraup rezeki sehari-hari. Memiliki jumlah penduduk 9.198 jiwa yang terdiri dari wanita 5.045 jiwa dan pria 4.153 jiwa dengan 309,47 Ha/M² (Data Profil Desa Suralaga Tahun 2019), data ini memberi gambaran bahwa penduduk desa ini cukup padat.

Dari karakteristik responden di Desa Suralaga yang dilihat dari usia terdapat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 17 tahun	1	1,0
18 - 30 tahun	14	14,4
31 - 40 tahun	41	42,3
41 - 50 tahun	28	28,9

> 50 tahun	13	13,4
Jumlah	97	100

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 3 di atas menerangkan bahwa responden berusia < 17 tahun hanya 1.0 %, 17 – 30 tahun berjumlah 14.4 %, usia 31 – 40 tahun 42.3 %, 41 – 50 tahun berjumlah 28.9 %, dan > 50 tahun berjumlah 13.4 %. Ini mengartikan bahwa usia produktif wanita yang bekerja di Desa Suralaga lebih banyak yang berusia 31 – 40 tahun. Dari tingkat pendidikan pada perempuan bekerja di Desa Suralaga tingkat pendidikan SD/MI mendominasi yang tercatat 38.1 % wanita di Desa Suralaga. Pendidikan bagi wanita di Desa Suralaga tidak begitu penting yang hanya ingin memperoleh kemampuan membaca, menulis, dan berhitung dasar.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD/MI	37	38,1
SMP/MTs	11	11,3
SMA/SMK/MA sederajat	26	26,8
Diploma	1	1,0
Sarjana/Diploma IV	22	22,7
Jumlah	97	100

Sumber: Data Primer 2021

Sedangkan dari pekerjaan yang dominan digeluti oleh perempuan di Desa Suralaga sebagian besar adalah PRT (pembantu rumah tangga) yang mencapai 20.6%. Angka tersebut menunjukkan minimnya ketersediaan dan keterampilan wanita dalam bekerja di Desa Suralaga, sebab pekerjaan pembantu rumah tangga tidak membutuhkan skill atau keterampilan. Pembantu rumah tangga dalam hal ini adalah perempuan yang bekerja dalam melayani kebutuhan sehari-hari di dapur tanpa ada pekerjaan tetap yang mereka lakukan sehari-hari.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
TNI/POLRI	1	1,0
Honorar Tenaga Kesehatan	5	5,2
PNS	5	5,2
Honorar Staf Administrasi	7	7,2
Buruh	19	19,6
Tani	14	14,4
Pembantu Rumah Tangga	20	20,6
Dagang	12	12,4
Guru Honorar	3	3,1
Lainnya	11	11,3
Jumlah	97	100

Sumber: Data Primer 2021

Perempuan di Desa Suralaga merasakan WFC dalam katagori rendah sebanyak 13.4 %, sedang 71.1 %, dan tinggi 15.5 %. Dapat dikatakan bahwa katagori yang mendominasi adalah katagori sedang, artinya WFC yang dirasakan wanita bekerja di Desa Suralaga masih dapat terselesaikan walaupun dihadapkan dengan kondisi beban kerja yang mereka jalankan searah dengan tuntutan mereka dalam mengurus beban rumah tangga dalam menjalankan tugas – tugas mereka sebagai ibu rumah tangga dan pada stress kerja perempuan bekerja di Desa Suralaga yang merasakan tingkat stress kerja dalam katagori tinggi sebanyak 19,6%, sedang sebanyak 67%, dan rendah sebanyak 13.4%. Dapat dikatakan bahwa stress kerja yang dialami perempuan yang bekerja di

Desa Suralaga masih terkendalikan sehingga perempuan di Desa ini dapat melakukan peran gandanya sebagai anggota keluarga serta tanggungjawabnya dalam bekerja.

Dari hiptosis yang di ajukan dalam penelitian ini terkait dengan fokus perhatiannya pada *Work Family Conflict* (WFC) terhadap perempuan bekerja di Desa Suralaga. Perempuan bekerja dalam hal ini di titik beratkan pada Stress Kerja yang mereka alami. Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis ini adalah regresi sederhana. Berikut ini di paparkan teknik analisis data menggunakan regresi sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS 25 for Windows*.

Tabel 6. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.726	1	43.726	130.395	.000 ^b
	Residual	31.857	95	.335		
	Total	75.583	96			
a. Dependent Variable: STRESS KERJA						
b. Predictors: (Constant), WFC						

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel 6 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} 130.395 dengan tingkat signifikansi adalah 0.000 < 0.05. maka, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel WFC, dengan kata lain terdapat pengaruh antara WFC dengan Stress Kerja yang terjadi pada perempuan bekerja di Desa Suralaga. Sedangkan uji model summary tabel 7 di bawah menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0.761. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.574 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel WFC terhadap Stress Kerja adalah sebesar 57,9%.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.574	.57908
a. Predictors: (Constant), WFC				

Dalam perluasan data hasil penelitian kualitatif pada *Work Family Conflict* (WFC) pada perempuan bekerja kasus di Desa Suralaga perlu diketahui terlebih dahulu bahwa penelitian ini penelitian studi kasus yang memfokuskan pada perempuan bekerja sesuai kondisi yang dialami perempuan di Desa Suralaga sebagai perempuan yang bekerja sebagai buruh migran atau TKI (Tenaga Kerja Indonesia), dimana dalam kondisi perempuan sebagian besar mereka pernah dan masih bekerja di Luar Negeri dan sebagian besar menjadi pembantu rumah tangga atau “buruh”. Kondisi perempuan bekerja di Desa Suralaga yang dalam hal ini di lihat dari kondisi durasi waktu pekerjaan, terjadinya perkelahian dalam keluarga, dan perilaku perempuan yang bekerja. Tiga kondisi tersebut dipandang sesuai untuk mengetahui secara mendalam tentang konflik yang terjadi baik itu yang bersifat laten dan terbuka.

Melihat kondisi durasi waktu pekerjaan yang menjadi yang diatur oleh pemerintah adalah dari hari Senin s.d Jum’at dengan durasi waktu mulai dari jam 07.00 s.d 16.00. Namun, kondisi pekerjaan tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan. Pekerjaan dalam bidang sektor pemerintah dapat dikatakan disiplin dalam menjalankan waktu tersebut, Tidak menentu bagi pekerjaan jenis seperti buruh, tani, wirausaha, dan pembantu rumah tangga yang tentunya ini adalah jenis pekerjaan yang terjadi pada masyarakat Desa khususnya Desa Suralaga. Perintah

dari orang yang memperkerjakan terkadang tidak tentu waktunya, sebab sebagai pembantu ibu rumah tangga tidak ada kontrak yang disepakati terkait waktu bekerja, hanya kontrak yang disepakati adalah besaran gaji, dan jenis perlindungan lainnya. Namun dalam pekerjaan ini semua yang terkait dengan kebutuhan rumah tangga menjadi beban pekerjaan dengan waktu yang tidak tentu.

Berbeda dengan kondisi perempuan yang non buruh migran. Di Suralaga kondisi pekerjaan sebagai ibu rumah tangga bagi perempuan merupakan pekerjaan yang harus dilakukan jika sudah menikah. Adapun pekerjaan sampingan yang dilakukan adalah sebagai petani yang menggarap sawah kepemilikan sendiri, dan sebagai buruh yang memerlukan waktu relative singkat dan menyesuaikan dengan upahnya. Dengan kerja tambahan yang dilakukan sehari-hari sebagai petani tetap melakukan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dengan kemampuan mengelola atau mengatur mengurus rumah tangganya. Namun, untuk melakukan pekerjaan tambahan seperti yang dihadapi perempuan di Desa Suralaga tidak jarang waktu tersebut mendapat protes dari anggota keluarga. Melakukan pekerjaan tambahan bagi perempuan yang berprofesi sebagai petani, buruh, ibu rumah tangga dan lain sebagainya sudah lumrah terjadi di tengah-tengah masyarakat pedesaan. Hal ini menjadi kebiasaan bagi perempuan di Desa Suralaga yang lebih dominan juga melakukan pekerjaan untuk membantu keuangan rumah tangga.

Memperhatikan peran perempuan bekerja di Desa Suralaga dan bahkan banyak di antara perempuan di Desa ini bekerja di luar negeri sebagai pembantu ibu rumah tangga. Tentunya peran dari pemerintah Desa, tokoh agama dalam hal ini sering diantisipasi untuk mereka bekerja di luar negeri dengan bercermin dari kasus-kasus yang terjadi bagi wanita yang bekerja di Desa Suralaga yang kerap mendapatkan kekerasan dan terjadi perceraian karena suami yang ditinggalkan bekerja di luar negeri memilih menikah lagi. Bentuk antisipasi ini dilakukan pemerintah Desa Suralaga agar perempuan di Desa Suralaga memiliki keterampilan dan tidak memilih bekerja di Luar Negeri. Factor perempuan memilih bekerja ke luar negeri karena factor ekonomi dan factor *broken home* yang awalnya memiliki masalah dalam rumah tangga. Tidak jarang juga factor *broken home* ini terjadi karena masalah ekonomi keluarga. Hal ini pula menjadi perhatian para tokoh agama di Desa Suralaga dalam memberikan ceramah untuk memilih tema ceramah tentang kemudahan wanita bekerja ke luar negeri. pendekatan pemerintah dan tokoh agama sebagai bentuk perhatian bagi mereka yang memilih bekerja ke luar negeri. Kehadiran pemerintah bagi perempuan dan di Desa Suralaga angkat jumlah TKW cukup tinggi dan selalu menjadi perhatian pemerintah daerah dan pemerintah pusat karena kasus kekerasan banyak terjadi di Desa ini bagi mereka yang bekerja di luar negeri.

Work Family Conflict pada perempuan bekerja kasus di Desa Suralaga didasari oleh factor waktu (*time based conflict*), tekanan (*strain based conflict*), dan perilaku (*behavior based conflict*). Tiga hal ini memberikan pengaruh terhadap terjadinya konflik pada perempuan bekerja di Desa Suralaga. Pertama adalah waktu, sebagai perempuan yang memiliki peran ganda tidak jarang dalam melaksanakan pekerjaan mampu membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga. Ini terjadi bagi perempuan yang bekerja tidak jauh dengan keluarga. Namun, perempuan yang bekerja sebagai buruh migran mendapatkan tekanan dari jam kerja yang mereka jalani dengan mengurus rumah tangga. Mengurus rumah tangga sudah tentu tidak dapat dilakukan karena factor jarak yang jauh. Maka, kasus ini memberikan kecenderungan retaknya rumah tangga yang berujung pada perceraian. Kedua yaitu tekanan, aturan pekerjaan bagi wanita yang berprofesi sebagai buruh migran mendapat tekanan karena mengurus kondisi rumah tangga di luar negeri berbeda dengan mengurus rumah tangga di dalam negeri. Aturan yang ketat dialami perempuan yang bekerja, selebihnya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja. Bagi perempuan yang memilih sebagai buruh migran sangat menerima kondisi ini sebab motivasi yang kuat untuk

mendapatkan pekerjaan dan memberikan hasil yang dapat merubah ekonomi mereka di negara asal adalah tujuan mereka memilih untuk profesi ini. ketiga adalah perilaku, kebiasaan kerja akan terbawa saat melaksanakan pekerjaan. Kondisi perilaku pekerjaan ini bervariasi bagi perempuan yang awalnya terbiasa dengan pekerjaan yang lain, di tempat pekerjaan yang baru akan berbeda yang akan dihadapi. Kondisi ini dapat menyebabkan konflik dengan rekan kerja, pemberi kerja, bahkan pada keluarga baru. Kejadian ini dapat ditemukan pada wanita yang baru menikah, karena memerlukan adaptasi dengan situasi dan kondisi yang mereka hadapi.

Sedangkan pada stress kerja yang di alami para perempuan Desa Suralaga dilihat dari Pilihan mereka bekerja dikarenakan masalah ekonomi, perempuan di Desa Suralaga memilih menjadi TKI di luar negeri untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Saat ini, biaya kebutuhan hidup sudah mulai tinggi dan kebutuhan tersebut perbedaan biaya hidup antara masyarakat desa dan kota dapat dikatakan sama. Hal ini disebabkan karena minimnya akses pekerjaan tetap yang dijalankan oleh masyarakat lebih-lebih pada masyarakat desa. Di Suralaga akses pekerjaan hanya sebagai buruh dan petani. Oleh karena itu, dari keterbatasan ini pilihan sebagai TKI adalah jalan keluar bagi masyarakat desa suralaga yang memiliki 9 ribu jiwa penduduk. Pengalaman yang di alami wanita bekerja sebagai TKI penuh dengan konflik karena melibatkan orang lain dalam rumah tangga. Konflik keluarga juga terjadi disebabkan karena pengaruh orang tua yang memainkan peran mereka terhadap keluarga anaknya.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 130.395 dengan tingkat signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0.761. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.574 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel WFC terhadap Stress Kerja adalah sebesar 57,9%. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara WFC dengan Stress Kerja yang terjadi pada perempuan bekerja di Desa Suralaga. Perempuan desa suralaga sebagian besar berprofesi sebagai buruh, petani, dan berwirausaha. Terdapat juga perempuan di desa suralaga berprofesi sebagai buruh migran yang bekerja di luar negeri. Tuntutan pekerjaan mereka menyebabkan terjadinya problem dalam keluarga karena kemampuan manajerial terhadap pekerjaan masih minim. Kemampuan ini disebabkan beberapa factor yaitu pengalaman pekerjaan yang kurang dan tingkat pendidikan yang bekerja sebagai TKI rata-rata Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan adapula yang lulusan sekolah dasar.

Menghadapi peran ganda mereka sebagai wanita yang sudah berkeluarga memerlukan kesiapan dalam menjalankannya. Peran ini adalah keniscayaan yang mesti harus dilakukan oleh wanita saat mereka memiliki keluarga dan anak. Kerjasama dengan pasangan hidup sangat dibutuhkan dalam menjalankan rumah tangga. Namun, kondisi yang dihadapi karena menjalankan pekerjaan mereka yang harus dapat berperan sebagai memenuhi kebutuhan rumah tangga dan memenuhi beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal menarik dapat diperhatikan saat perempuan bekerja sebagai TKI di luar negeri yang menghadapi perlakuan dari majikan dari beban kerja yang dijalankan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah disepakati. Secara otomatis, jumlah jam kerja mereka akan bertambah dan perempuan yang bekerja sebagai TKI dibutuhkan waktu untuk dapat mengatur waktu sedemikian hingga untuk dapat berkomunikasi dengan keluarga juga. Kasus ini juga tidak menutup kemungkinan terjadinya keretakan dalam rumah tangga karena pekerjaan dan factor keterlibatan mertua. Hal ini disebabkan karena, pandangan masyarakat di desa suralaga melihat wanita bekerja masih dipandang negative. Hal ini pula menjadi perhatian para tokoh agama di Desa Suralaga dalam memberikan ceramah untuk memilih tema ceramah tentang kemudahan wanita bekerja ke luar negeri.

Work Family Conflict pada perempuan bekerja kasus di Desa Suralaga didasari oleh factor waktu (*Time based conflict*), tekanan (*Strain based conflict*), dan perilaku (*Behavior based*

conflict). Tiga hal ini memberikan pengaruh terhadap terjadinya konflik pada perempuan bekerja di Desa Suralaga. *Pertama* adalah waktu, sebagai perempuan yang memiliki peran ganda tidak jarang dalam melaksanakan pekerjaan mampu membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga. Ini terjadi bagi perempuan yang bekerja tidak jauh dengan keluarga. Namun, perempuan yang bekerja sebagai buruh migran mendapatkan tekanan dari jam kerja yang mereka jalani dengan mengurus rumah tangga. Mengurus rumah tangga sudah tentu tidak dapat dilakukan karena factor jarak yang jauh. Maka, kasus ini memberikan kecenderungan retaknya rumah tangga yang berujung pada perceraian. *Kedua* yaitu tekanan, aturan pekerjaan bagi wanita yang berprofesi sebagai buruh migran mendapat tekanan karena mengurus kondisi rumah tangga di luar negeri berbeda dengan mengurus rumah tangga di dalam negeri. Aturan yang ketat dialami perempuan yang bekerja, selebihnya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja. Bagi perempuan yang memilih sebagai buruh migran sangat menerima kondisi ini sebab motivasi yang kuat untuk mendapatkan pekerjaan dan memberikan hasil yang dapat merubah ekonomi mereka di negara asal adalah tujuan mereka memilih untuk profesi ini. *Ketiga* adalah prilaku, kebiasaan kerja akan terbawa saat melaksanakan pekerjaan. Kondisi prilaku pekerjaan ini bervariasi bagi perempuan yang awalnya terbiasa dengan pekerjaan yang lain, di tempat pekerjaan yang baru akan berbeda yang akan dihadapi. Kondisi ini dapat menyebabkan konflik dengan rekan kerja, pemberi kerja, bahkan pada keluarga baru. Kejadian ini dapat ditemukan pada wanita yang baru menikah, karena memerlukan adaptasi dengan situasi dan kondisi yang mereka hadapi.

Beraktivitas sebagai buruh migran beban pekerjaan yang dialami tidak menentu dan tidak sesuai kesepakatan awal. Dalam pekerjaan mereka sebagai TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di Arab Saudi mendapat upah setiap bulan sebesar Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah) yang dikirim ke keluarga mereka untuk biaya hidup keluarga di negara asal. Pilihan mereka bekerja dikarenakan masalah ekonomi, perempuan di Desa Suralaga memilih menjadi TKI di luar negeri untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Saat ini, biaya kebutuhan hidup sudah mulai tinggi dan kebutuhan tersebut perbedaan biaya hidup antara masyarakat desa dan kota dapat dikatakan sama. Hal ini disebabkan karena minimnya akses pekerjaan tetap yang dijalankan oleh masyarakat lebih-lebih pada masyarakat desa. Di Suralaga akses pekerjaan hanya sebagai buruh dan petani. Oleh karena itu, dari keterbatasan ini pilihan sebagai TKI adalah jalan keluar bagi masyarakat desa suralaga yang memiliki 9 ribu jiwa penduduk. Hal ini, penyebab stress kerja adalah melibatkan orang lain dalam rumah tangga. Konflik keluarga juga terjadi disebabkan karena pengaruh orang tua yang memainkan peran mereka terhadap keluarga anaknya.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 130.395 dengan tingkat signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0.761. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.574 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel WFC terhadap Stress Kerja adalah sebesar 57,9%;

Tiga hal ini memberikan pengaruh terhadap terjadinya konflik pada perempuan bekerja di Desa Suralaga. (1) *Time Based Conflict*: perempuan yang bekerja sebagai buruh migran mendapatkan tekanan dari jam kerja yang mereka jalani dengan mengurus rumah tangga. (2) *Strain Based Conflict*: aturan yang ketat dialami perempuan yang bekerja, selebihnya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja. (3) *Behavior Based Conflict* : Bagi perempuan yang awalnya terbiasa dengan pekerjaan yang lain, di tempat pekerjaan yang baru akan berbeda yang akan dihadapi. Perlibatan orang lain dalam rumah tangga. Konflik keluarga juga terjadi disebabkan karena pengaruh orang tua yang memainkan peran mereka terhadap keluarga anaknya yang memberi efek terhadap tingkat stress kerja pada perempuan bekerja di Desa Suralaga.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada seluruh keluarga terutama istri yang telah menemani hidup dan seluruh civitas akademik Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat yang telah mendukung proses pelaksanaan penelitian dan penyusunan jurnal ini dan tidak lupa juga kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi melalui struktur di bawahnya yaitu Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah 8 Regional Bali, Nusa Tenggara yang telah mendukung terlaksananya proses dari pengusulan sampai dengan laporan akhir penelitian ini.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Alicia A. Grandey and Russell Cropanzano. 1999. The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior* **54**, 350–370 (1999) Article ID jvbe.1998.1666, available online at <http://www.idealibrary.com>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Timur. 2020. “Kecamatan Suralaga dalam Angka Tahun 2020”. Nomor Katalog : 1102001.5203061 Nomor Publikasi : 52030.2009 ISSN / ISBN : - Tanggal Rilis : 2020-09-28 hal. 40 -72. <https://lomboktimurkab.bps.go.id/publication.html>.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komonikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Grandey, A. A. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 350-370.
- Greenhaus, J., & Powel, G. When Work and family are allies. 2006. “A theory of work family Enrichment”. *Academy of Management Review* , 72-92, 2006.
- Greenhaus, JH, & Allen, TD (2011). *Keseimbangan kerja-keluarga: Tinjauan dan perluasan literatur*. Dalam JC Quick & LE Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (edisi ke-2nd). (hlm. 165–183). Washington, DC AS: American Psychological Association. <https://www.suarantb.com/tkw-asal-suralaga-lotim-alami-kekerasan-di-arab-saudi/>
- Khusnul Khotimah. 2009. “Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan”. *Jurnal Studi Gender & Anak*. Pusat Studi Gender STAIN Purwokerto **YINYANG** ISSN: 1907-2791m Vol.4 No.1 Jan-Jun 2009 pp.158-180
- Pruit. G. D., Jeffery Z. Rubin. 2009. “Teori Konflik Sosial”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Prenamedia Group.