

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Keluarga merupakan kelompok sosial dalam masyarakat yang pada umumnya terdiri dari ayah, ibu dan anak-anak yang disatukan oleh ikatan pernikahan, darah atau adopsi serta tinggal bersama (Khairuddin, 2008). Dalam kehidupan berkeluarga pasti terdapat berbagai permasalahan dan jika tidak dapat diatasi menimbulkan perpecahan dalam keluarga seperti, perceraian (Jonathan & Herdiana, 2020). Menurut Papalia, Old dan Feldman (2011), pasangan yang sedang berkonflik memutuskan untuk bercerai, daripada terus bersama sebagai pasangan “demi anak”, pasangan tersebut menyimpulkan bahwa melibatkan anak pada konflik berkesinambungan akan berbahaya, walaupun riset menyatakan hal tersebut tidak selalu benar.

Menurut Papalia, Old dan Feldman (2011), perceraian lebih sering terjadi pada kelompok usia muda dan sepertiga perempuan pada usia 65 tahun kehilangan suami karena meninggal dunia. Hal ini diperjelas dengan data SUSENAS Maret 2019 yang menunjukkan persentase penduduk umur 15-49 tahun daerah perkotaan dan pedesaan diketahui di Indonesia perempuan cerai hidup sebesar 2,76% cenderung lebih tinggi dibandingkan cerai mati 1,93%. Berdasarkan data di atas disimpulkan bahwa persentase cerai hidup lebih tinggi dibandingkan cerai mati pada perempuan umur 15-49 tahun. Dibandingkan laki-laki diketahui bahwa perempuan cenderung lebih kecil menikah kembali (U.S Bureau of the Census, dalam Papalia, Old & Feldman, 2011). Perceraian serta keputusan untuk tidak

menikah kembali dapat menjadi salah satu penyebab seorang ibu menjadi orang tua tunggal atau ibu tunggal (Aprilia, 2013).

Menurut Papalia, Old dan Feldman (dalam Nurpuspita & Indriana, 2018) ibu tunggal adalah perempuan yang ditinggalkan oleh suami karena terpisah, bercerai, meninggal dunia, kemudian memutuskan untuk tidak menikah dan membesarkan anak-anaknya tanpa pasangan hidup. Berdasarkan pengertian ibu tunggal tersebut diketahui terdapat beberapa penyebab seorang ibu menjadi ibu tunggal, dalam penelitian ini peneliti fokus pada ibu tunggal bercerai. Adanya perceraian membuat ibu tunggal memiliki tanggung jawab dalam mengurus keluarga dan menjadi kepala keluarga atau pencari nafkah. Adanya tanggung jawab tersebut serta tuntutan ekonomi akibat perubahan dalam perceraian mendorong ibu tunggal untuk bekerja (Papalia, Old & Feldman, 2011).

Menurut Apsaryanthi dan Lestari (2017), ibu bekerja adalah perempuan yang selain mengurus rumah tangga juga menjalankan pekerjaan di luar rumah, seperti bekerja di instansi negeri, swasta dan wiraswasta. Ibu bekerja digambarkan sebagai ibu yang sepertiga waktunya atau 8 jam dihabiskan untuk bekerja di luar rumah (Suryadi & Damayanti, 2003). Saat ini semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja, data dari Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan bahwa di Indonesia Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat dari Agustus 2019 51,89% sampai per Februari 2020 54,56% (BPS, 2020).

Menurut Jones, McGrattan dan Manuelli (dalam Papalia, Old & Feldman, 2011) sebagian perempuan bekerja sebagai penghasilan tambahan. Tetapi, bagi ibu tunggal bekerja bukan sebagai penghasilan tambahan melainkan sebagai pencari

nafkah utama. Meskipun ayah atau mantan pasangan memberi uang untuk kebutuhan anaknya, sering kali jumlahnya tidak cukup (Wolfman, 1993). Adanya perubahan tanggung jawab dan peran pada ibu tunggal mengakibatkan beberapa permasalahan.

Menurut Hurlock (1980) masalah umum yang dihadapi ibu tunggal, yaitu masalah ekonomi, masalah praktis, masalah sosial, masalah seksual, masalah keluarga dan masalah tempat tinggal. Selain itu, terdapat tantangan dalam memberikan anak-anak pendidikan, perawatan, cinta, dan juga stigma sosial yang negatif terhadap ibu tunggal (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017). Menjadi ibu tunggal merupakan sebuah situasi yang khusus dan menantang, terdapat perubahan-perubahan dari situasi sebelumnya. Bagi ibu yang menjadi ibu tunggal karena perceraian, maka terdapat beberapa masalah umum yang dihadapi, yaitu masalah ekonomi, masalah praktis, masalah psikologis, masalah emosional, masalah sosial, masalah kesepian, masalah pembagian tanggung jawab terhadap pemeliharaan anak, masalah seksual dan masalah perubahan konsep diri (Hurlock, 1980). Menurut Kreider dan Fields, (dalam Papalia, Old & Feldman 2009), setelah perceraian perempuan cenderung lebih besar hidup dalam kemiskinan atau mengalami kesulitan ekonomi dibandingkan laki-laki.

Banyak perempuan didorong untuk bekerja karena keadaan ekonomi setelah perceraian (Wolfman, 1993). Bagi ibu tunggal yang bekerja, maka ibu tunggal tersebut harus mengeluarkan usaha lebih besar dibandingkan yang masih memiliki pasangan atau belum menikah. Ibu tunggal tidak hanya menyelesaikan urusan rumah tangga, tetapi bertanggung jawab mencari nafkah atau menjadi tulang

pungggung keluarga (Nurpuspita & Indriana 2018). Pemenuhan tuntutan peran tersebut dapat mengarahkan kepada situasi yang menekan, terutama bagi ibu yang memiliki anak usia di bawah 18 tahun (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Ibu bekerja yang memiliki anak usia di bawah 18 tahun kesulitan untuk memenuhi tuntutan dua peran, salah satunya berkaitan dengan tugas-tugas perkembangan anak usia di bawah 18 tahun. Menurut Papalia dan Feldman (2015), pada umumnya terdapat delapan periode perkembangan manusia, yaitu periode pranatal (pembuahan dan kelahiran), bayi dan balita (lahir - usia 3 tahun), awal masa anak (usia 3 - 6 tahun), pertengahan masa anak (usia 6 - 11 tahun), remaja (usia 11 - 20 tahun), peralihan dan dewasa muda (usia 20 - 40 tahun), pertengahan masa dewasa atau paruh baya (usia 40 - 65 tahun) dan dewasa akhir atau lanjut usia (usia 65 tahun ke atas). Tahap perkembangan remaja dapat dikelompokkan menjadi 3 tahap, yaitu remaja awal (usia 11 - 14 tahun), remaja madya atau pertengahan (usia 15 - 17 tahun) dan remaja akhir (usia 18 - 20 tahun). Ibu yang mempunyai anak usia di bawah 18 tahun berarti berada pada rentang tahap perkembangan dari bayi sampai remaja madya atau pertengahan.

Manusia melalui tahapan perkembangan dari waktu ke waktu yang terus berlanjut hingga tutup usia, perubahan yang terjadi selama tahapan perkembangan meliputi perkembangan fisik, kognitif dan psikososial. Individu yang berada pada masa bayi dan balita (lahir-3 tahun) secara fisik semua indra dan sistem tubuh beroperasi, otak tumbuh, sangat sensitif terhadap lingkungan, pertumbuhan fisik dan perkembangan keterampilan motorik sangat cepat. Perkembangan secara kognitif, yaitu kemampuan untuk mengingat, menggunakan simbol, komprehensif

dan penggunaan bahasa berkembang cepat. Perkembangan secara psikososial, yaitu bentuk kelekatan dengan orang tua dan orang lain, kesadaran diri, perpindahan dari tergantung menjadi otonomi, dan ketertarikan pada anak lain (Papalia & Feldman 2015). Pada awal masa anak-anak (3-6 tahun) perkembangan fisik, yaitu pertumbuhan menetap, nafsu makan berkurang, masalah tidur, keterampilan motorik halus dan kasar meningkat. Perkembangan kognitif, yaitu pemikiran terkadang egosentris, kognitif belum matang, memori serta bahasa meningkat. Perkembangan psikososial, yaitu keluarga masih merupakan pusat kehidupan sosial, tetapi keberadaan anak lain juga menjadi penting. Konsep diri, pemahaman tentang emosi menjadi lebih kompleks, kemandirian, inisiatif, kontrol diri, identitas gender mulai terbentuk (Papalia & Feldman, 2015). Pertengahan masa anak (usia 6-11 tahun), perkembangan secara fisik, yaitu pertumbuhan melambat kekuatan dan keterampilan atletik meningkat. Perkembangan kognitif, yaitu egosentris berkurang, anak mulai berpikir logis-konkret, memori dan kemampuan bahasa meningkat. Perkembangan secara psikososial, yaitu konsep diri menjadi lebih kompleks, peraturan pendamping merefleksikan peralihan bertahap dari orang tua ke anak, teman sebaya dianggap penting (Papalia & Feldman, 2015). Pada masa remaja (usia 11-20 tahun), perkembangan secara fisik, yaitu pertumbuhan fisik dan lainnya berubah dengan cepat serta mendalam, kematangan reproduksi. Perkembangan kognitif, yaitu kemampuan berpikir abstrak, penalaran ilmiah berkembang. Perkembangan psikososial, yaitu pencarian identitas, hubungan dengan orang tua baik dan kelompok sebaya mungkin memaksakan pengaruh positif dan negatif (Papalia & Feldman, 2015). Menurut Sarwono (2013) pada tahap

remaja awal masih terheran-heran terhadap perubahan yang terjadi pada tubuhnya serta berbagai dorongan yang menyertai perubahan tersebut. Mengembangkan pikiran baru, mudah tertarik pada lawan jenis dan mudah terangsang secara erotis. Pada tahap remaja madya sangat membutuhkan teman-teman, ada kecenderungan “narsistik”, merasa kebingungan dalam memilih sesuatu.

Periode-periode dalam rentang kehidupan merupakan hal yang penting, tetapi tingkat kepentingan berbeda-beda (Hurlock, 1980). Pada tahap perkembangan mulai bayi sampai remaja madya atau pertengahan peran orang tua masih sangat dibutuhkan, remaja pertengahan masih mengalami kebingungan dalam memilih dan memutuskan suatu hal (Sarwono, 2013). Pemikiran belum matang bertahan di beberapa sikap serta perilaku, pengaruh dengan teman sebaya meningkat, keinginan remaja untuk mendapat persetujuan dari teman sebaya dan ketakutan atas penolakan dari lingkungan mempengaruhi dalam mengambil keputusan (Papalia, Olds & Feldman, 2013). Kehadiran orang tua terutama ibu dalam perkembangan anak merupakan bagian yang sangat penting. Hal ini dikarenakan keberadaan orang tua berpengaruh besar terhadap perkembangan anak. Penting bagi orang tua untuk mengetahui tahap-tahap perkembangan anak, memahami perilaku anak, motivasi anak. Orang tua yang berada di dekat anak cenderung lebih mudah memberikan perhatian, kasih sayang dan sebagainya, dibandingkan dengan orang tua yang bekerja di luar rumah sehingga menurunkan intensitas dan kualitas hubungan orang tua dengan anak (Harmaini, 2013). Ibu bekerja kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan dan keluarga salah satunya dikarenakan ibu

memiliki anak di bawah usia 18 tahun sehingga masih sangat membutuhkan pengawasan orang tua terutama ibu (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Selain itu diketahui bahwa seorang anak yang masih berusia di bawah 18 tahun, hak asuh anak tersebut didapatkan oleh ibu. Padahal pada umumnya kekuatan kepribadian yang baik untuk anak merupakan hasil pengasuhan dari kedua orang tua secara utuh. Terpisahnya tempat tinggal ayah dengan anak dan terpisahnya kedekatan dengan anak secara kuantitas maupun kualitas, ayah tidak secara utuh terlibat dalam pengasuhan, ketidakhadiran secara fisik maupun psikologis dapat berdampak pada ketimpangan perkembangan psikologis anak, kerugian terbesar pada perkembangan emosi dan kepribadian anak. Pengawasan dan pendampingan yang diberikan ayah berpengaruh pada sikap maupun perilaku anak. Jika anak tidak mendapatkan hal tersebut, maka perilaku buruk, mengacau atau menyimpang merupakan salah satu bentuk protes atas kekosongan peran ayah. Tetapi adanya budaya kekeluargaan di Indonesia yang kental, sehingga keluarga yang tidak utuh lebih banyak ditutupi dari anak dengan cara ibu menggantikan posisi atau peran ayah dalam keluarga tersebut (Sundari & Herdajani, 2013). Jadi dalam hal ini setelah perceraian ibu tunggal memiliki peran yang besar dalam keluarga berusaha untuk hadir memenuhi peran sebagai ibu dan ayah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja yang mempunyai anak usia di bawah 18 tahun, kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga karena anak berada pada tahap perkembangan mulai bayi sampai remaja pertengahan dan adanya ketidakhadiran peran ayah akibat perceraian sehingga peran ibu tunggal di keluarga menjadi hal yang sangat penting dan dibutuhkan anak.

Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara tanggal 17 Oktober 2020, 19 Oktober 2020, 24 Desember 2020, 17 Maret 2020 dan 19 Maret 2020, pada 5 orang ibu tunggal yang bekerja 7-8 jam di luar rumah sebagai pekerja swasta, karyawan honorer, pegawai toko, *cleaning service*, bekerja di salon, serta mempunyai anak usia di bawah 18 tahun. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa 5 orang ibu tunggal yang bekerja kesulitan dan merasakan tekanan dalam memenuhi peran sebagai karyawan dan peran keluarga. Jika ibu tunggal yang bekerja tidak dapat memenuhi tuntutan kedua peran, maka mendorong atau meningkatkan potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Terdapat beberapa istilah tentang konflik pekerjaan-keluarga. Dalam hal ini konflik pekerjaan keluarga berasal dari istilah *work-family conflict* yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia. *Work-family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga juga disebut sebagai konflik peran ganda (Utaminingsih, 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan istilah konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985), adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan atau tidak sesuai dalam beberapa hal. Ketika individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran atau melakukan tugas-tugas di pekerjaan maka kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di keluarga dan sebaliknya, ketika berusaha memenuhi tuntutan peran keluarga maka kesulitan memenuhi tuntutan peran pekerjaan. Hal ini berarti konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari konflik pekerjaan mengganggu keluarga dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan. Noor (2004) juga menyatakan bahwa terdapat dua jenis konflik pekerjaan-keluarga,

yaitu *work-interfering-with-family* (WIF) *conflict* atau konflik pekerjaan mengganggu keluarga dan *family-interfering-with work* (FIW) *conflict* atau konflik pekerjaan mengganggu keluarga.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), dimensi-dimensi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu: *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu (pekerjaan atau keluarga) mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran lainnya (keluarga atau pekerjaan). *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), yaitu konflik yang disebabkan ketegangan oleh suatu peran (pekerjaan atau keluarga) yang mengganggu kinerja peran lainnya, sehingga kesulitan memenuhi tuntutan peran lainnya (keluarga atau pekerjaan). *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku), yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran (pekerjaan atau keluarga) ke peran yang lain (keluarga atau pekerjaan). Individu kesulitan memenuhi harapan perilaku pada peran yang berbeda (pekerjaan ke keluarga atau keluarga ke pekerjaan).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar, Primasari, Rahmadini dan Astuti (2020), menyatakan bahwa mayoritas istri yang menjalani *dual-earner family* dalam penelitian mengalami *work-family conflict* dengan kategori tinggi (50,80%) dan *work-family conflict* kategori rendah (49,20%). Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami & Wijaya (2018), menyatakan bahwa subjek ibu bekerja dalam penelitian mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi (27,6%) konflik pekerjaan-keluarga sedang (39,6%) dan

konflik pekerjaan-keluarga rendah (32, 8%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara pada 17 Oktober 2020, 19 Oktober 2020, 24 Desember 2020, 1 Januari 2020, 6 Januari 2020, 17 Maret 2021, 19 Maret 2021 pada ibu tunggal yang bekerja 7-8 jam di luar rumah sebagai pekerja swasta, karyawan honorer, pegawai toko, Pegawai Negeri Sipil (PNS), pensiunan guru, bekerja di Cristour Travel, *cleaning service*, bekerja di salon, berdasarkan hasil diperoleh data sebanyak 5 dari 8 orang menunjukkan adanya konflik pekerjaan-keluarga yang bisa dilihat dari dimensi-dimensi konflik pekerjaan-keluarga. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu). Subjek mengalami konflik berdasarkan waktu, hal ini disebabkan oleh jam kerja per hari/per minggu, adanya lembur, jam kerja tidak fleksibel sehingga kesulitan untuk membagi peran antara pekerjaan dan keluarga. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan). Subjek merasakan adanya tekanan atau kerancuan peran antara pekerjaan dan keluarga. Terutama saat terdapat banyak tugas pada kedua peran. Ada subjek yang sampai merasakan kelelahan hingga menyulitkan untuk mengerjakan pekerjaan rumah dan ada yang tidak sampai kelelahan karena ada anak yang membantu dalam mengurus rumah. Selain itu, terdapat subjek yang mengalami kondisi dimana pekerjaan rumah menjadi tidak dikerjakan dan anak yang terkadang tidak diurus keperluannya. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Subjek mengalami konflik berdasarkan perilaku, dikarenakan adanya tekanan pola perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran lainnya. Subjek merasa bahwa perilaku peran pekerjaan tidak sesuai dengan perilaku di keluarga,

peran di keluarga tidak sesuai dengan harapan perilaku di pekerjaan sehingga mengakibatkan sering mendapat kritikan dari rekan kerja dan peran perilaku sebagai ibu tidak sesuai harapan sehingga merasa kurang dekat dengan anak. Ketika mendapat kritikan dari atasan, rekan kerja dan pelanggan menyebabkan perasaan kesal yang terbawa sampai ke rumah sehingga melampiaskan ke keluarga serta pekerjaan rumah. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa 5 orang ibu tunggal yang bekerja tersebut memiliki atau mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

Seharusnya ibu tunggal yang bekerja memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori rendah yang berarti individu tersebut mampu memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan di keluarga. Menurut Schultz dan Schultz (dalam Soeharto, 2010) individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan keluarga berdampak positif dimana individu merasa puas dengan tipe pekerjaan, gaji, supervisor serta rekan kerja. Berdasarkan hasil studi meta analisis yang dilakukan oleh Soeharto (2010) diketahui bahwa individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan-keluarga membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan. Paat dan Ratnaningsih (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rendahnya konflik pekerjaan-keluarga dapat menciptakan afek positif.

Konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan beberapa dampak, seperti ketidakmauan mendedikasikan diri secara optimal pada pekerjaan (Li, Zhong, Chen, Xie & Mao) dan menurunkan konsentrasi bekerja (Artiawati) (dalam Adityawira & Supriyadi, 2017). Adanya berbagai tekanan yang muncul dari

ketidakmampuan ibu dalam mengasuh anak dan tekanan ditempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan emosi yang tidak stabil dan perasaan bersalah (Hansen & Cramer dalam Anggarwati & Thamrin, 2019). Dari hasil wawancara pada tanggal 17 Oktober 2020, 19 Oktober 2020, 24 Desember 2020, 17 Maret 2020 dan 19 Maret 2020, pada 5 orang ibu tunggal yang bekerja 7-8 jam di luar rumah sebagai pekerja swasta, karyawan honorer, pegawai toko, *cleaning service*, bekerja di salon, diketahui bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh ibu tunggal yang bekerja, menyebabkan munculnya rasa bersalah karena kurang memiliki waktu dirumah bersama anak, muncul perasaan khawatir terhadap anak, kelelahan fisik, perilaku pada salah satu peran tidak sesuai harapan perilaku pada peran lainnya atau terbengkalai, ketidakmampuan untuk mengendalikan emosi sehingga berdampak ke anak dan pekerjaan. Seperti menurut Heiman dan Kariv (dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017), mayoritas berpengaruh secara psikologis menjadi konflik batin antara bekerja dan mengurus rumah, sehingga menyebabkan dampak negatif. Permasalahan menjadi semakin kompleks jika tidak segera diselesaikan atau diatasi dengan baik. Oleh karena itu, konflik pekerjaan-keluarga telah menjadi topik pembahasan yang penting diteliti dalam 20 tahun terakhir akibat adanya berbagai konsekuensi atau dampak negatif yang muncul karena ketidakmampuan dalam menyeimbangkan peran dipekerjaan maupun dikeluarga atau rumah tangga (Huffman, Olson, O'Gara & King, 2014).

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kuswardani dan Nurtjahjanti (2016), menyatakan bahwa *work-family conflict* secara signifikan memiliki hubungan negatif dengan resiliensi pada tenaga keperawatan RSUD dr.

R. Soetrasno Rembang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anggarwati dan Thamrin (2019), menyatakan bahwa *work-family conflict* secara signifikan memiliki hubungan yang negatif dengan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Anggarwati dan Thamrin (2019), lebih lanjut menjelaskan bahwa ibu bekerja dengan *work-family conflict* tinggi, dikarenakan ketidakmampuan dalam memenuhi kedua peran dan adanya tuntutan lingkungan disebabkan jam kerja tidak fleksibel, adanya lembur, tidak mempunyai asisten rumah tangga, dan usia anak dibawah 18 tahun, hal-hal tersebut membuat individu kesulitan menjalankan kedua peran serta memenuhi tuntutan lingkungan sehingga menurunkan *psychological well-being*. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan bagi ibu yang memutuskan menjalankan dua peran (peran di pekerjaan dan peran di keluarga).

Menurut Quick dan Tetrick (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dapat dikelompokkan menjadi dua kategori umum, yaitu *personality* (kepribadian) dan *role environment* (peran lingkungan). Beberapa karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *mastery*, *hardiness*, *positive affectivity*, dan *extraversion* yang menjadi sumber daya individu untuk menurunkan kemungkinan terjadi konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Duxbury; Eagle, Icenogle, Maes dan Miles (dalam Thomas & Hersen, 2002) tipe keluarga, dalam hal rumah tangga antara orang tua tunggal atau ganda, juga telah ditemukan mempengaruhi tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan diketahui ibu tunggal mengalami tingkat konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga peneliti memilih satu kategori umum, yaitu kepribadian. Salah satu karakteristik kepribadian yang memungkinkan mengurangi konflik pekerjaan keluarga, yaitu *hardiness* (tahan banting) (Quik & Tetrick, 2003). Kepribadian *hardiness* (tahan banting) dipilih karena kepribadian *hardiness* merupakan suatu sumber daya yang berasal dari dalam diri individu. Kepribadian *hardiness* (tahan banting) penting bagi ibu bekerja agar dapat menyesuaikan diri dan mengatasi permasalahan yang muncul karena adanya dua tuntutan yang berbeda, yakni tuntutan pekerjaan dan keluarga (Mulyati & Indriana, 2016). Ibu yang memiliki kepribadian *hardiness* (tahan banting) berusaha untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada bukan menyerah dengan masalah dan tidak berusaha mengatasinya. Individu berusaha mencari penyebab serta bersikap tegas untuk mengatasi keadaan yang penuh tekanan daripada menghindarinya (Maddi, 2004).

Kepribadian *hardiness* (tahan banting) merupakan suatu karakteristik kepribadian yang muncul sebagai pola perilaku dan strategi dalam memfasilitasi perubahan keadaan yang penuh tekanan menjadi sebuah peluang bukan halangan (Maddi, 2013). Maddi (2013) menyatakan bahwa ada 3C kombinasi sikap *hardiness*, yaitu *commitment* (komitmen), *control* (kontrol), dan *challenge* (tantangan). Maddi (2013) *commitment* (komitmen), yaitu individu mempunyai keyakinan untuk tetap terlibat dalam setiap peristiwa daripada menarik diri, tidak peduli seberapa menekan kondisi tersebut. *Control* (kontrol), yaitu individu percaya bahwa tidak peduli seberapa buruknya keadaan, tetap harus berusaha mengubah dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan. *Challenge* (tantangan), yaitu

individu menerima bahwa kehidupan pada dasarnya penuh tekanan dan melihat kondisi tersebut sebagai kesempatan untuk berkembang, bertumbuh, dan mencoba menjalaninya dengan mengubah menjadi keuntungan.

Konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan beberapa variabel psikologis, diantaranya kepribadian. Salah satu karakteristik kepribadian yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, yaitu *hardiness* (tahan banting). Penelitian menunjukkan bahwa *hardiness* (tahan banting) mempengaruhi rendahnya tingkat konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) individu (Mulyati & Indriana, 2016).

Orang yang secara bersamaan memiliki kombinasi yang kuat 3C *control* (kontrol), *commitment* (komitmen) dan *challenge* (tantangan) cenderung, melihat kehidupan sebagai bagian yang terus berubah dan mendorong individu untuk belajar, berkembang (tantangan), individu berpikir bahwa melalui proses perkembangan tersebut individu dapat melakukan perubahan sehingga menjadi pengalaman yang memuaskan (kontrol), dan individu membagikan upaya, pengalaman serta pembelajaran tersebut dengan cara terlibat langsung, mendukung orang lain, institusi, organisasi sekeliling (komitmen) (Maddi, 2013). Jika individu memiliki kombinasi 3C *hardiness*, seperti *control* (kontrol), *commitment* (komitmen) dan *challenge* (tantangan), maka individu tersebut cenderung mampu menghadapi konflik yang disebabkan tuntutan kedua peran (Aini & Ratnaningsih, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Mulyati dan Indriana (2016) dengan judul hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work family conflict*

pada ibu yang bekerja sebagai teller Bank Rakyat Indonesia Semarang, menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja sebagai teller. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja sebagai teller. Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa *hardiness* yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor protektif mencegah konflik pekerjaan-keluarga. Sehingga, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoretis

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan psikologi klinis dan psikologi industri organisasi khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu ibu tunggal yang bekerja agar memanfaatkan *hardiness* sebagai suatu sumber daya, dalam melakukan

peran di pekerjaan dan di keluarga sehingga dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga.