
**WORK FAMILY CONFLICT PADA IBU BEKERJA BAGIAN PRODUKSI DI
PERUSAHAAN GARMEN KECAMATAN PRINGAPUS KABUPATEN SEMARANG**

Nurul Fadhilah¹, Yacobo Pardamean Sijabat²

Universitas Tidar

nufadil13@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the work family conflicts experienced by mothers working in garment production units in Pringapus District, Semarang Regency and to find out the reasons for working mothers to continue working in the public sector, as well as how to deal with work family conflicts experienced by working mothers. The analysis used is descriptive with in-depth interview data collection techniques with a total of 50 respondents who work in production units in garment companies. The results of the study found that some of the reasons for mothers to continue working were the desire to help their husbands, feeling more independent, other needs that must be met, the opportunity to work, the existence of other family members who are the dependents of the working mother, and the last is the desire of the mother to work. . Work family conflicts in working mothers lead to more time-based conflicts and strain-based conflicts. The way to deal with work family conflicts is to improve the quality of communication, make effective use of time off from work, ask for the services of household assistants or help from other family members, worship, complete work on time and make good friends with colleagues.

Keywords: *Work family conflict, working mothers, production unit, garment company*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja di unit produksi perusahaan garmen di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang dan mengetahui alasan ibu bekerja tetap bekerja di sektor publik, juga bagaimana cara untuk menghadapi *work family conflict* yang dialami ibu bekerja. Analisis yang digunakan adalah deskriptif dengan teknik pengumpulan data *in-depth interview* dengan total responden 50 ibu yang bekerja di unit produksi di perusahaan garmen. Hasil penelitian ditemukan bahwa beberapa alasan ibu tetap bekerja adalah keinginan membantu suami, perasaan lebih mandiri, adanya kebutuhan lain yang harus dipenuhi, adanya kesempatan untuk bekerja, adanya anggota keluarga lain yang menjadi tanggungan dari ibu bekerja, dan yang terakhir adalah keinginan dari ibu untuk bekerja. *Work family conflict* pada ibu bekerja lebih mengarah pada time-based conflict dan strain-based conflict. Cara menghadapi *work family conflict* adalah memperbaiki kualitas komunikasi, memanfaatkan waktu libur kerja dengan efektif, meminta jasa asisten rumah tangga atau bantuan anggota keluarga lain, beribadah, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menjalin pertemanan yang baik dengan rekan kerja

Kata Kunci: *Work family conflict, ibu bekerja, bagian produksi, perusahaan garmen*

PENDAHULUAN

Fenomena wanita yang bekerja pada saat ini bukanlah hal yang tabu lagi, bahkan pada Februari 2017-2018 jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja wanita di Indonesia naik 0,40% dan pada Mei 2019 naik tipis 0,06% (Badan Pusat Statistik, 2018). Kenaikan TPAK di Indonesia juga akan memberikan kesempatan bagi wanita bekerja untuk berkarir, bahkan sebagian besar wanita memilih untuk menjalani karir (Akbar, 2017). Banyaknya wanita bekerja juga terjadi di berbagai daerah, salah satunya adalah di Kecamatan Pringapus. Kecamatan yang berada di Kabupaten Semarang ini merupakan salah satu diantara lima kawasan yang ditawarkan kepada investor sebagai kawasan industri dengan total lahan 167 Ha (Windarsih, 2018).

Beberapa industri yang berdiri di Kecamatan Pringapus yaitu industri kimia, pengolahan plastik, pengolahan kayu/furniture, tekstil, dan garmen. Industri garmen ini merupakan salah satu industri yang menyerap banyak tenaga kerja, dan rata-rata tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja wanita. Dikutip dari Munir (2017) bahwa industri garmen khususnya di Kabupaten Semarang menyerap tenaga kerja wanita sebesar 85% dan tenaga kerja laki-laki hanya 15%. Pekerja wanita sering dipilih untuk bekerja di perusahaan garmen karena dinilai memiliki ketelitian yang baik (Damai et al., 2016), hal tersebut sangat dibutuhkan mengingat target yang harus dicapai dengan tepat waktu dan kualitas yang baik, salah satu departemen yang berperan adalah produksi.

Karyawan wanita yang bekerja tentunya bukan hanya wanita yang masih lajang atau belum menikah namun juga wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, sehingga mengakibatkan wanita yang sudah menikah sekaligus bekerja memiliki tanggung jawab dan komitmen lain di pekerjaannya. komitmen tersebut bukan hanya berupa kewajiban tradisional wanita untuk mengatur dan mengurus rumah tangga, namun juga komitmennya sebagai pekerja di perusahaan, dengan kata lain wanita dituntut menjalani dua peran sekaligus (Natalia & Suharnomo, 2015). Tentunya akan sulit dalam menjalani dua peran ganda tersebut karena kewajiban harus dilaksanakan secara seimbang antara tuntutan di rumah dan tuntutan di pekerjaan. Peran ganda yang dijalani harus dikelola dengan baik, namun faktanya masih banyak ibu bekerja yang sulit menyeimbangkannya dan akibatnya akan timbul konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau *work family conflict* (Akbar, 2017), (Ermawati, 2016). *Work family conflict* dapat dialami oleh pekerja laki-laki ataupun perempuan, namun lebih sering dialami oleh pekerja wanita (Wulansari &

Yuniawan, 2017). Wanita yang sudah menikah biasanya memiliki alasan yang kuat untuk tetap bekerja, salah satunya adalah faktor ekonomi.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah apa saja yang menjadi alasan wanita yang berumah tangga memilih untuk tetap bekerja, bagaimana deskripsi *work family conflict* yang dialami karyawan wanita di industri garmen, mulai dari penyebab, hingga strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi *work family conflict* pada wanita yang bekerja di industri garmen pada bagian produksi di Kecamatan Pringapus.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran Ganda Wanita sebagai Ibu Rumah Tangga dan Pekerja

Fenomena wanita yang menikah dan memutuskan untuk tetap bekerja bukanlah hal yang sulit untuk ditemukan pada saat ini, ditambah lagi keputusan tersebut disebabkan adanya peluang bekerja (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Keputusan tersebut juga akan berdampak pada peran ganda yang harus dijalani oleh wanita. Peran (*role*) merupakan posisi yang di duduki oleh individu dalam lingkup masyarakat (Salaa, 2015). Peran juga menjadi acuan individu untuk berperilaku sesuai dengan kedudukannya (Akbar, 2017). Pada peran ganda artinya yaitu dua peran atau lebih yang dijalani individu dalam satu waktu, dua peran tersebut adalah peran yang diemban oleh ibu bekerja atau wanita yang sudah menikah sekaligus bekerja (Tumbage et al., 2017).

Menjadi ibu rumah tangga merupakan salah satu dari tiga tugas utama wanita yang sudah menikah, sedangkan tiga tugas lainnya yaitu menjadi istri dan pendidik (Limilia & Prasanti, 2016). Tugas sebagai pendidik adalah mengajarkan semua hal kepada anak, baik itu tentang sesuatu yang harus diajarkan namun juga tentang sesuatu hal yang tidak disengaja misalnya perilaku ibu yang akan ditiru oleh anak (Tumbage et al., 2017). Tugas sebagai istri salah satunya yaitu melengkapi suami dengan menjadi teman baik sekaligus kekasih. Sebagai ibu rumah tangga, wanita memiliki tugas menciptakan tempat yang tidak hanya aman namun juga nyaman untuk anggota keluarga (Akbar, 2017)(Apreviadizy & Puspitacandri, 2014).

Kemajuan teknologi, pengetahuan dan adanya kesetaraan gender juga berdampak pada kebebasan wanita untuk terjun ke sektor umum, sehingga ruang gerak wanita bukan hanya di rumah untuk mengurus keluarga namun juga merambah ke pekerjaan (Salaa, 2015). Kebebasan wanita untuk bergerak juga berarti bahwa wanita sebagai ibu berhak untuk membantu keluarga (Limilia & Prasanti, 2016). Kebebasan wuang gerak wanita juga akan menggeser adanya rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern yaitu suami dan istri bekerja (Sidimantra & Netra, 2020). Pada artikel ini, penulis menggunakan istilah ibu bekerja,

istilah tersebut mengacu pada wanita yang sudah menikah juga memiliki anak namun tetap bekerja untuk memperoleh penghasilan (Nurhamida, 2015). Seorang ibu bekerja yang memutuskan untuk tetap bekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan (Santoso, 2010).

Faktor-Faktor Wanita yang Sudah Menikah Tetap Bekerja

Tentunya terdapat dorongan atau faktor yang menyebabkan wanita untuk tetap bekerja. Bukan hanya adanya perkembangan teknologi dan pengetahuan, pertumbuhan industri juga perkembangan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, namun terdapat faktor lainnya pula. Menurut (Handayani & Salim, 2011) alasan wanita untuk tetap bekerja adalah tingkat pendidikan wanita yang tinggi, dengan bekerja wanita dapat memperlihatkan kemampuannya yang kemudian timbul kebanggaan pada diri wanita atas pujian yang diterima. Handayani & Salim (2011) juga berpendapat bahwa akan timbul perasaan mandiri pada ibu yang tetap bekerja. Dorongan lainnya yaitu terdapat tekanan ekonomi yang membuat kebutuhan keluarga belum terpenuhi, selain itu terdapat dorongan dari lingkungan untuk tetap bekerja, kemudian terdapat kesempatan untuk bekerja (Sosan, 2013). Tidak berbeda dengan Sosan (2013) faktor yang menjadi alasan wanita yang sudah menikah tetap bekerja adalah ekonomi keluarga yang sedang kekurangan, sehingga anggota keluarga yang ada harus membantu agar perekonomian keluarga terangkat (Haryanto, 2008). Ermawati (2016) menjelaskan dorongan wanita bekerja yaitu wanita memiliki cita-cita dan tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan Majid & Handayani (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi wanita memutuskan bekerja, antara lain :

- Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan wanita yang sudah menikah tetap bekerja, artinya semakin tinggi pendidikan ibu bekerja, maka kesempatan wanita untuk bekerja akan semakin tinggi.
- Pendapatan suami berpengaruh positif terhadap keputusan wanita yang sudah menikah untuk bekerja, artinya jika pendapatan suami tinggi maka peluang kerja ibu bekerja tinggi.
- Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan wanita menikah untuk bekerja

Permasalahan Wanita yang Sudah Menikah Tetap Bekerja

Ibu yang tetap bekerja kemungkinan besar akan mengalami masalah dalam menjalankan peranannya (Silfiana, 2012). Jika wanita yang sudah menikah tetap bekerja maka harapan akan peran akan semakin tinggi (Aprilia & Yuniawan, 2016). Wanita yang telah menikah juga harus mampu menyeimbangkan tuntutan peran yang dijalani karena dapat dikatakan tanggung jawab yang harus diemban lebih berat dibandingkan dengan wanita yang belum menikah (Natalia &

Suharnomo, 2015). Terdapat tiga faktor yang menyebabkan pemasalahan bagi ibu bekerja, pertama yaitu faktor internal yaitu faktor yang berasal dari ibu bekerja itu sendiri misalnya perasaan dituntut untuk membantu ekonomi keluarga. Kedua yaitu faktor eksternal, yang berasal dari luar diri ibu bekerja dan yang ketiga yaitu faktor relasional, penyebabnya adalah waktu yang tersisa untuk anak dan pasangan sangat kurang karena dihabiskan pada pekerjaan. Ketiga faktor tersebut menyebabkan peran ibu bekerja tidak optimal (Rosiana, 2007). Bukan rahasia umum bahwa ibu memiliki tugas yang tidak dapat dihilangkan yaitu mengurus rumah tangga, namun akan menjadi beban jika ibu yang sekaligus bekerja tidak dapat mengatasi masalah yang akan timbul, misalnya masalah yang terjadi di pekerjaan yaitu belum terselesaikannya tugas kemudian tugas tersebut dibawa ke rumah sedangkan pekerjaan di rumah belum terselesaikan maka ibu bekerja akan melampiaskan masalah di rumah atau bahkan sebaliknya (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Jika permasalahan dari rumah dibawa ke pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang turun, tandanya yaitu ibu bekerja akan cepat lelah, konsentrasi menurun dan tidak semangat (Ariana & Riana, 2016). Pengorbanan waktu dengan keluarga dan anak juga harus dilakukan ibu bekerja karena perhatian telah dicurahkan ke pekerjaan (Roboth, 2015), maka ibu sering disebut dengan *superwoman* karena harus menjalankan dua peran yang diemban, jika tidak bisa maka akan terjadi konflik pada diri ibu bekerja (Cucuani, 2013).

Work family conflict

Menyeimbangkan peran yang dijalani ibu bekerja di rumah dan di pekerjaan pastinya akan sulit, bahkan sebagian besar wanita sulit untuk mengatasinya (Wulandari & Adnyani, 2016). Kesulitan dalam menyeimbangkan dan mencocokkan peran tersebut akan menimbulkan *work family conflict* (Munda & Yuniawan, 2018). Menurut Roboth (2015) *work family conflict* timbul karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Huffman et al., (2014) menjelaskan *work family conflict* merupakan tekanan yang dialami individu sebagai akibat dari pertentangan antar anggota kelompok yang berbeda yaitu pekerjaan dan keluarga. Kurangnya kemampuan ibu bekerja untuk bersikap adil terhadap peran yang dijalannya juga akan menimbulkan *work family conflict* (Akbar, 2017). Berhasil tidaknya individu menjalani peran yang berbeda dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut, jika tidak maka akan timbul tekanan dan terjadi *work family conflict* (Cahyaningdyah et al., 2009). Pengapresiasian peran yang kurang sesuai juga menjadi penyebab *work family conflict* (Maertz et al., 2019). Jika individu kurang

mampu mengapresiasi peran maka individu hanya akan focus pada satu peran dan peran lain yang dijalani akan tidak efektif (Öge et al., 2018). Terdapat 3 bagian dalam *work family conflict* yaitu pertama *job-spouse conflict* yang ditimbulkan karena tuntutan oleh pasangan dan pekerjaan. Kedua yaitu *job-parent conflict* yang muncul karena tuntutan dari keluarga serta tugasnya mengurus anak. Ketiga adalah *job-homemaker conflict* yaitu timbul karena tuntutan tanggung jawab di pekerjaan dan tanggung jawab di rumah tangga (Cahyaningdyah et al., 2009). Tiga dimensi dalam *work family conflict* antara lain :

- *time-based conflict*, muncul karena adanya waktu terbatas menghalangi pemenuhan beberapa peran yang dijalani
- *strain-based conflict*, terjadi karena ketegangan tanggung jawab yang harus dipenuhi
- *behavior-based conflict*, muncul akibat perilaku yang kadang berbeda antar peran

Apabila ibu bekerja terikat dengan pekerjaan formal yang menuntut keterikatan pada organisasi misalnya tugas, jam kerja dan target, maka kemungkinan konflik akan semakin parah (Wulandari & Adnyani, 2016). *Work family conflict* yang dialami akan menjadi pemicu bagi menurunnya kinerja individu, individu juga menjadi kurang bisa mengontrol emosi, rasa bosan pada pekerjaan dan memandang pekerjaan secara negatif (Wulansari & Yuniawan, 2017). Penjelasan serupa juga diungkapkan oleh Judge et al., (2006) bahwa adanya *work family conflict* akan menimbulkan kurangnya keefektifan karyawan dalam bekerja, yang kemudian muncul rasa bersalah karena dalam menyelesaikan tugas kurang maksimal. Apabila *work family conflict* tinggi maka ditakutkan kepuasan kerja akan menurun (Laksmi & Hadi, 2012). Tantangan yang dihadapi individu dengan *work family conflict* akan lebih berat karena dituntut agar mampu menyeimbangkan peran yang dijalani baik itu di keluarga atau di pekerjaan, apabila individu kurang bisa mengatasi maka jalan yang dipilih salah satunya adalah keluar dari pekerjaan (Wulansari & Yuniawan, 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan analisis deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai *work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja di industri garmen di Kecamatan Pringapus khususnya pada bagian produksi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan

data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari narasumber pertama atau data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti (Suharsimi, 2013). Data primer diperoleh oleh penulis melalui hasil wawancara secara langsung dengan responden. Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber data yang sudah ada sebelumnya (Martono, 2014). Pada penelitian ini data sekunder berasal dari berita, artikel, buku, e-book, website. Teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara mendalam atau *in-depth interview*. *In-depth interview* adalah suatu teknik penelitian yang diperoleh dengan melakukan wawancara secara intensif untuk mengetahui perspektif mereka tentang ide, program atau situasi tertentu, dengan *in-depth interview* informasi yang didapatkan dinilai lebih rinci (Boyce & Neale, 2006). Objek penelitian adalah perusahaan industri garmen yang berada di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang dan subjek penelitian adalah beberapa karyawan perusahaan garmen yang bekerja di divisi produksi dan juga sudah menikah. Dari beberapa karyawan terpilih 50 orang yang dijadikan responden dalam penelitian.

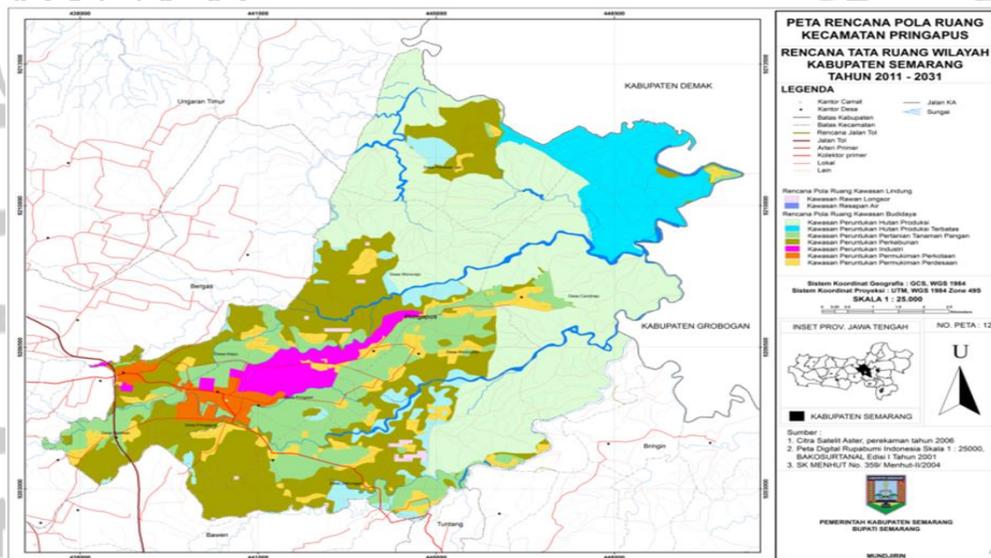
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Kecamatan Pringapus merupakan salah satu kecamatan yang menjadi bagian dari Kabupaten Semarang. Kecamatan dengan luas wilayah 78.352 Km² ini, menjadi wilayah yang menempati ranking pertama sebagai wilayah terluas di Kabupaten Semarang (Badan Pusat Statistik, 2018). Kecamatan yang dapat dikases 5 km dari jalur arteri primer Semarang-Bawen-Solo/Jogja tersebut semakin berkembang salah satunya karena didukung dengan semakin tumbuhnya industri sejak tahun 1990-an. Pertumbuhan industri di Kecamatan Pringapus juga didorong dengan semakin tumbuhnya Semarang, sehingga mendorong pula Kecamatan Pringapus menjadi wilayah peri-urban dengan aksesibilitas yang memadai (Pangarso, 2015). Wilayah peri-urban sendiri yaitu suatu daerah yang berada di sekitar perkotaan atau daerah yang terletak di kawasan bersifat perkotaan dan kawasan bersifat pedesaan, pertumbuhan industri di Kecamatan Pringapus juga dikarenakan kawasan ini menjadi salah satu dari lima kawasan yang ditawarkan kepada investor dalam upaya pemerintah untuk mengembangkan ekonomi lokal, kawasan yang ditawarkan di Kecamatan Pringapus adalah sekitar 167 Ha (Windarsih, 2018). Kecamatan Pringapus juga dinilai cukup strategis, mengingat kawasan industri Pringapus terakses exit tol Semarang-Bawen (Setiawan, 2015).

Di Kecamatan Pringapus terdapat 692 industri kecil, 171 industri kecil menengah dan 23 industri besar (Badan Pusat Statistik, 2020). Beberapa industri yang berdiri di Kecamatan Pringapus antara lain industri kain atau pakaian jadi, industri furniture dan pengolahan kayu, industri kimia dan pestisida, sedangkan untuk jenis industri kecil dan rumah tangga antara lain industri kasur, industri keset, industri mebel atau furniture. Industri padat karya terutama kain atau garmen sebagai industri berskala besar mendominasi kawasan industri Kecamatan Pringapus (Pangarso, 2015).

Gambar 1
Peta Rencana Pola Ruang Kecamatan Pringapus



Sumber : (Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah, 2016)

Industri garmen adalah industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapannya (Sekar Harum Buana Damai, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi, 2016). Berikut adalah tabel nama perusahaan garmen di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang :

Tabel 1

Daftar Perusahaan Garmen di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1.	PT Pertiwi Indo Mas	Jl. Bima Klepu Ungaran Km. 27, Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, 50552
2.	PT Sahabat Unggul International	Jl. Raya Klepu Km. 2.5 Rt 007 / Rw 001 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah
3.	PT Ungaran Sari Garment	Jl. Syekh Basyaruddin Km. 5, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, 50214
4.	PT Eka Sandang Duta Prima	Jl. Syekh Basyaruddin No. 10, Desa Pringapus, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, 50553
5.	PT Ungaran Indah Busana	Jl. Raya Karangjati – Pringapus Km. 5, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, 50552
6.	PT Hop Lun Indonesia	Dusun Kemasan Rt 009 / Rw 005, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, 50214

Sumber: *Obsrvasi Lapangan*

Berdirinya beberapa industri garmen di Kecamatan Pringapus juga berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja, salah satunya adalah pekerja wanita. Penyerapan tenaga kerja bukan hanya berasal dari sekitar Kecamatan Pringapus, namun juga dari berbagai daerah lain di luar Kecamatan Pringapus, daerah sekitar Jawa Tengah bahkan luar Jawa Tengah. Dari hasil wawancara dengan beberapa responden hal yang menjadi faktor dipilihnya tenaga kerja wanita di industri garmen adalah dikarenakan lebih banyak wanita yang memiliki keahlian menjahit, memiliki ketelitian yang cukup baik, lebih telaten, sabar, mudah diarahkan, cukup disiplin, saat bekerja tidak banyak bercanda. Banyaknya pekerja wanita di industri garmen Kecamatan Pringapus terbukti dengan persentase jumlah pekerja wanita yang mencapai 90% dari total keseluruhan pekerja di perusahaan garmen. Salah satu pekerja wanita yang menjadi tenaga kerja

di perusahaan garmen pada bagian produksi adalah ibu bekerja yaitu wanita yang sudah menikah sekaligus bekerja di sektor formal tersebut.

Bekerja di bagian produksi perusahaan garmen tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja. Perlunya kerjasama antara satu pekerja dengan pekerja lain di bagian produksi sangat dibutuhkan, hal tersebut karena rata-rata perusahaan garmen menggunakan sistem line, setiap line berisi hingga 30 karyawan bahkan lebih tergantung pada produk apa yang dibuat dan tingkat kesulitan ataupun kerumitan dalam produk, setiap pekerja dalam satu line diberikan tugas yang berbeda untuk menyelesaikan setiap produk, sehingga kerjasama sangat dibutuhkan agar produk cepat diselesaikan. Bekerja di unit produksi juga dapat dikatakan cukup berat, hal tersebut dikarenakan adanya target yang harus dicapai oleh pekerja atau biasa disebut dikejar target produksi, terutama ketika menjelang ekspor pekerja harus mengejar target produksi. Tantangan lain yang harus dihadapi terutama untuk operator produksi adalah ketika mendapatkan proses jahit yang sulit sehingga dibutuhkan ketelitian dan kesabaran agar tidak terjadi kesalahan yang nantinya mengakibatkan pekerjaan akan dua kali lebih berat karena harus memperbaiki bagian yang kurang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan. Ketika mengejar target produksi juga dibutuhkan tenaga yang lebih karena terkadang terdapat sistem lembur di perusahaan untuk menyelesaikan target. Hal tersebut menjadi sangat berat untuk ibu bekerja, bukan hanya harus mencurahkan tenaganya di pekerjaan namun juga tenaga yang dimiliki harus dicurahkan kepada keluarga di rumah, baik itu mengurus rumah, mengurus suami, mengurus anak ataupun mendidik anak.

Pada suatu perusahaan juga diterapkan sistem shift, jam lembur dan tentunya adanya kebijakan jam istirahat dan cuti, hal tersebut juga diterapkan di perusahaan garmen di Kecamatan Pringapus, namun tidak semua perusahaan garmen tersebut menerapkan sistem shift. Kebijakan sistem shift, jam lembur dan kebijakan jam istirahat maupun cuti tertuang dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 233/Men/2003 mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus bahwa perusahaan diperbolehkan menerapkan sistem shift sesuai dengan kebutuhan dan peraturan dari perusahaan tersebut, penerapan shift tersebut boleh diterapkan berbeda-beda dalam satu perusahaan. Sedangkan payung hukum yang lebih jelas dan luas tertuang dalam Undang-undang nomor 13 th. 2003 mengenai ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut tepatnya pada pasal 77 menyatakan bahwa

perusahaan wajib melaksanakan kebijakan waktu kerja (ayat 1), waktu kerja tersebut yaitu 7 jam 1 hari dan 40 jam dalam satu minggu dengan total hari kerja dalam seminggu adalah 6 hari, sedangkan untuk 8 jam kerja dalam sehari dengan total 40 jam dalam 1 minggu dengan 5 hari kerja (ayat 2). Sedangkan pada pasal 78 membahas mengenai ketentuan lembur dimana penerapan lembur harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan waktu lembur paling banyak adalah 3 jam per hari dan total 14 jam dalam seminggu (ayat 1). Kewajiban dari perusahaan ketika memperkerjakan pekerja ataupun buruh di jam lembur tentunya membayar upah kerja lembur tersebut (ayat 2). Ketentuan istirahat juga diatur dalam undang-undang ini, yaitu pada pasal 79 yang di dalamnya berisi kewajiban perusahaan memberikan waktu istirahat dan juga cuti kepada pekerja maupun buruh (ayat 1), waktu istirahat dan cuti yaitu meliputi istirahat antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus dan waktu istirahat bukan termasuk jam kerja, istirahat dalam 1 minggu dengan 6 hari kerja yaitu 1 hari, dan istirahat 2 hari dalam 1 minggu dengan 5 hari kerja (ayat 2). Adanya ketentuan mengenai waktu kerja shift, ketentuan lembur dan ketentuan istirahat juga dimaksudkan agar perusahaan mengetahui tentang pembagian sistem shift kerja baik dalam 1 hari maupun 1 minggu, pengusaha juga mengetahui batas jam lembur yang harus diterapkan pada perusahaannya, agar tidak terjadi molor waktu kerja, perusahaan juga secara bersama menyepakati jam lembur dengan pekerja ataupun buruh, memastikan setiap pekerja dan buruh memperoleh hak upah lembur, perusahaan dapat memperhitungkan jam kerja karyawan agar tidak bekerja terus-menerus dan mendukung adanya keseimbangan antara pekerjaan dan sosial pekerja tersebut, perhitungan tunjangan dan gaji akan lebih rapi (Rommalla, 2017).

Hasil Wawancara

Wawancara yang dilakukan secara mendalam atau *in-depth interview* dengan mengambil beberapa responden ibu bekerja (wanita yang sudah berumah tangga sekaligus bekerja) dari seluruh perusahaan garmen di Kecamatan Pringapus, dengan kriteria ibu bekerja yang bekerja pada bagian produksi. Dari hasil wawancara jumlah responden yang berkenan memberikan pendapat berjumlah 50 responden ibu bekerja. Sedangkan rata-rata umur responden cukup variatif yaitu berumur 19-30 tahun dengan persentase 84%, responden dengan umur 31-40 tahun dengan persentase 12% dan responden ibu bekerja dengan umur 49-50 tahun 4%. Lama responden bekerja

di perusahaan dimana ia bekerja yaitu 1-5 tahun 76%, 6-10 tahun 12% dan lebih dari 10 tahun 12%. Beberapa karyawan perusahaan garmen sebagian memilih untuk berpindah-pindah kerja dari satu perusahaan garmen ke perusahaan garmen lain terutama untuk ibu pekerja yang masih muda yaitu karena lingkungan pertemanan yang kurang mendukung, mencari tempat kerja yang lebih nyaman, gaji atau upah yang lebih baik, berpindahnya karyawan tersebut juga didukung dengan keahlian menjahit yang dimiliki sehingga akan lebih mudah untuk masuk ke perusahaan garmen.

Dari hasil wawancara dengan responden ibu bekerja, terdapat beberapa alasan ibu pekerja memilih untuk tetap bekerja, antara lain yaitu :

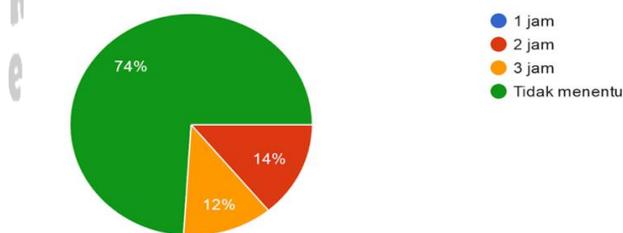
- Yang pertama yaitu adanya keinginan dari ibu bekerja untuk membantu penghasilan suami. Dalam hal ini penghasilan suami belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari juga memenuhi kebutuhan yang setiap harinya semakin bertambah.
- Yang kedua yaitu adanya peluang atau kesempatan bekerja. Banyaknya perusahaan garmen di Kecamatan Pringapus tentunya membuka peluang bagi ibu bekerja untuk dapat terjun ke sektor publik. Selain itu, adanya umur yang masih memenuhi syarat untuk bekerja juga menjadi alasan ibu tetap bekerja. Bagi ibu yang ketika masih lajang sudah bekerja di perusahaan garmen ketika sudah menikah dan memiliki anak memilih untuk tetap bekerja di perusahaan garmen karena adanya peluang yang masih ada untuk tetap bekerja. Tentunya dengan adanya kesempatan bekerja tersebut menjadi salah satu peluang juga untuk dapat memperoleh penghasilan untuk keluarga.
- Yang ketiga adalah adanya kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Kebutuhan lain dan mungkin tidak terduga tentunya harus diperhitungkan. Kebutuhan lain juga dapat berasal dari mana saja, misalnya kebutuhan selain kebutuhan pokok keluarga, kebutuhan akan pendidikan anak atau bahkan pemenuhan kebutuhan pendidikan anak yang terkadang tidak terduga, kebutuhan lain untuk hiburan keluarga, kebutuhan mendadak ketika keluarga sakit.
- Yang keempat adalah adanya keinginan untuk mengembangkan karir. Ibu bekerja beranggapan pekerjaan menjadi salah satu wadah untuk berkarir atau adanya tujuan dan target dalam pekerjaan. Ibu bekerja tentunya juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya di tempat bekerja. Jika karyawan menguasai proses dalam menjahit ada kesempatan untuk karyawan diangkat menjadi supervisor

- Yang kelima yaitu pilihan dari dalam diri ibu bekerja untuk tetap bekerja dibandingkan di rumah. Tentunya dalam menentukan pilihan ini tidak adanya pengaruh dan paksaan dari orang lain, namun dari dorongan ibu bekerja untuk tetap bekerja.
- Yang keenam yaitu adanya anggota keluarga lain (bukan keluarga ini) yang menjadi tanggungan dari ibu bekerja.
- Yang ketujuh yaitu keinginan memperoleh penghasilan sendiri dan perasaan lebih mandiri yang muncul dari ibu bekerja.

Dari 50 responden ibu bekerja, hanya 6% yang menjalani sistem 3 shift di tempat bekerja, 42% responden menjalani sistem 2 shift kerja dan 52% bekerja dengan sistem non shift atau tidak ada penerapan sistem shift di perusahaan tempat bekerja. Sedangkan untuk hari bekerja dalam seminggu, terdapat 48% responden bekerja 5 hari selama seminggu, 42% responden bekerja selama 6 hari dalam seminggu, dan 10% responden ibu bekerja menuturkan bahwa dalam seminggu total hari bekerja tidak menentu. Dalam perusahaan garmen di Kecamatan Pringapus juga menerapkan sistem lembur, jam lembur akan dilakukan terutama ketika perusahaan harus mengejar target produksi untuk ekspor. Beberapa responden ibu bekerja juga menuturkan adanya jam lembur di perusahaan tempat bekerja, dengan persentase sebagai berikut :

Gambar 2

Persentase Jam Lembur yang Berlaku di Perusahaan Tempat Responden Bekerja



Sumber : Google form

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja harus menjalani jam lembur yang belum pasti. Tentunya ibu bekerja harus mempersiapkan fisik yang baik untuk menjalani jam lembur yang tidak menentu, penerapan lembur juga bergantung jadwal atau rencana dari perusahaan dalam menentukan berapa jam lembur dan pada hari apa jam lembur diterapkan.

Adanya penerapan dengan sistem shift yang diterapkan di beberapa perusahaan, ibu bekerja tentunya dituntut untuk cepat beradaptasi dengan waktu. Dari wawancara juga diketahui bahwa beberapa responden menjalani hari kerja yang tidak menentu. Tentunya ibu bekerja juga dituntut untuk dapat membagi waktunya, baik itu untuk diri sendiri, anak maupun suami. Ditambah lagi dengan kurangnya kedisiplinan kerja dari perusahaan, dari hasil wawancara beberapa bentuk kurangnya kedisiplinan adalah jam kerja yang terlambat, jam kerja yang sering berubah setiap harinya, jam lembur yang molor (lebih dari jam lembur yang telah ditentukan), jika jam lembur lebih dari jam perjanjian bisa saja gaji dari para ibu pekerja bahkan pekerja lainnya tidak dibayarkan karena di luar dari jam lembur yang telah disepakati, bahkan bekerja diluar jam kerja dan jam lembur tersebut mencapai satu jam bahkan lebih, misalnya pekerja non shift masuk dari jam 07.00 WIB pagi dan kemudian seharusnya sampai jam 16.00 WIB bisa saja bekerja sampai maghrib atau pukul 18.00 WIB bahkan jika mendekati hari ekspor pekerja di unit produksi harus bekerja hingga pukul 22.00 WIB. Ibu bekerja di unit produksi juga terkadang mengalami keterlambatan jam istirahat atau bahkan jam istirahat yang kurang dari setengah jam karena harus mengejar target produksi.

Terkadang dalam menjalani peran tersebut akan menimbulkan suatu kesulitan bagi ibu bekerja. Hal tersebut terbukti dengan hasil wawancara dengan responden, yaitu sekitar 74% atau 37 responden ibu bekerja merasa mengalami kesulitan dalam menjalani dua peran tersebut, kesulitan tersebut juga menimbulkan *work family conflict*. Konflik tersebut yaitu sulitnya membagi waktu yang dimiliki oleh ibu bekerja yaitu antara pekerjaan dan juga keluarga, karena waktu pada pekerjaan cukup menyita waktu dari ibu bekerja, sehingga terkadang sulit untuk membagi waktu untuk ibu bekerja sendiri misalnya adalah waktu untuk beristirahat juga harus tetap membagi waktunya mengurus rumah, mulai dari memasak, menyiapkan anak sekolah, mengajari anak, membersihkan rumah, mengurus dan melayani suami. Konflik lain yaitu terbatasnya waktu mengurus keperluan rumah, mengurus anak dan suami. Konflik karena merasa kurangnya waktu bersama keluarga karena bekerja, ibu yang memutuskan untuk bekerja di perusahaan garmen tentunya akan terikat pada peraturan formal, sehingga jam masuk dan jam pulang ditentukan oleh perusahaan tempat bekerja. Konflik karena kurangnya waktu mengajari anak belajar, karena keputusan bekerja pula ibu harus merelakan waktunya untuk mengajari anak secara pribadi, karena bisa saja berangkat pagi pulang malam. Konflik karena sulit mengatasi rasa lelah yang dirasakan

akibat bekerja di sektor publik, ibu bekerja di unit produksi tentunya akan merasakan lelah saat melaksanakan pekerjaan, terkadang juga jam istirahat ibu bekerja hanya sebentar atau kurang pada saat di rumah, namun tuntutan peran pekerjaan membuat ibu bekerja harus tetap melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pekerja. Pada saat hari libur kerja ibu bekerja lebih memilih menyelesaikan pekerjaan rumah dibandingkan beristirahat.

Munculnya konflik membuat sebagian responden ibu bekerja merasa belum bisa mengatasi konflik yang terjadi. Terdapat 25 orang atau setengah dari total responden merasa belum bisa mengatasi konflik yang dialami. Konflik yang belum bisa ditangani tentunya akan menimbulkan akibat lain bagi ibu bekerja, keluarga juga pekerjaan, akibat tersebut yaitu :

- **Rasa lelah yang luar biasa yang dialami oleh ibu bekerja**

Rasa lelah yang bertumpuk akibat bekerja di perusahaan garmen unit produksi dengan segala kewajiban juga tanggung jawab yang ada, kemudian ditambah dengan kewajiban dan tanggung jawab ibu bekerja untuk tetap mengurus, mendampingi suami, mendidik anak dan bersosialisasi dengan lingkungan luar membuat rasa lelah yang dirasakan ibu bekerja menjadi dua kali lipat. Rasa lelah juga akan menjadi berkali-kali lipat jika ibu bekerja kurang memiliki waktu untuk istirahat, karena terkadang waktu luang yang dimiliki ibu bekerja ketika libur bekerja tentunya kembali lagi akan dimanfaatkan ibu bekerja untuk bersama keluarga, meluangkan waktu bersama anak, berkumpul dengan teman.

- **Kurangnya waktu dengan anak**

Dengan terikatnya ibu bekerja dengan jam kerja formal tentunya waktu yang dimiliki oleh ibu bekerja bisa dikatakan di perusahaan tempat bekerja saja. Waktu dengan anak akan benar-benar tersita, keinginan untuk mendidik anak secara pribadi belum bisa dilakukan dan dalam mengurus anak tentunya akan membutuhkan pihak lain, misalnya anggota keluarga lain. Pengawasan mengenai pergaulan anak juga harus dilakukan karena ibu sebagai salah satu pengendali harus tetap melakukannya, pengawasan tentunya akan cukup sulit karena dalam sehari ibu bekerja hanya memiliki beberapa jam bersama anak. Bisa dikatakan waktu dengan anak atau quality time dengan anak akan sangat kurang.

- **Menurunnya konsentrasi dalam bekerja**

Akibat dari adanya konflik, mengenai harapan peran yang belum bisa dipenuhi, pembagian waktu yang belum maksimal akan membuat konsentrasi ibu bekerja akan terpecah. Tentunya konsentrasi ibu bekerja akan mempengaruhi pekerjaannya, jika hal tersebut terjadi tentunya akan berdampak pula pada hasil pekerjaan, dan akan berlanjut pada masalah lain yaitu teguran dari atasan, terutama pada ibu bekerja pada bagian produksi.

- **Mudah marah**

Adanya *work family conflict* yang belum bisa diatasi, hal tersebut bisa karena tuntutan antar peran saling bertabrakan, belum bisanya memenuhi kedua peran yang dijalani atau bahkan belum bisa membagi waktu yang dimiliki untuk menjalankan peran dengan maksimal akan mengakibatkan ibu bekerja mudah marah, misalnya tugas dalam perusahaan tempat bekerja belum terselesaikan dengan baik bisa saja ibu bekerja membawa masalah tersebut ke rumah, terkadang perasaan emosi akibat belum diselesaikannya masalah dalam pekerjaan akan dilampiaskan di rumah, bahkan terkadang anak ataupun suami harus menerima pelampiasan amarah dari ibu.

- **Munculnya perasaan kurang baik atau tidak menentu oleh ibu bekerja**

Jika timbul perasaan tersebut terkadang membuat ibu bekerja akan diliputi perasaan tidak karuan, bahkan karena tidak bisa melampiaskannya ibu bekerja akan menangis atau hanya diam.

- **Mudah sakit**

Banyaknya pikiran, tanggung jawab yang lebih besar karena harus menjalani pekerjaan di sektor publik, pekerjaan yang menumpuk, rasa lelah yang dirasakan tentunya akan membuat ibu bekerja mudah jatuh sakit.

- **Keinginan untuk keluar dari pekerjaan**

Karena salah satu tuntutan peran yang dijalani belum bisa dilaksanakan secara maksimal, belum bisanya mengatasi kesulitan dan konflik akan membuat ibu bekerja memutuskan untuk mundur dari keanggotaan salah satu peran, biasanya yang dipilih ibu bekerja adalah untuk keluar dari pekerjaan dan fokus untuk mengurus rumah tangga dan anak. Tidak dipungkiri bahwa ibu bekerja memiliki peran yang sangat penting baik itu di rumah

maupun di perusahaan dimana ia bekerja. Jika salah satu peran tidak bisa dijalankan dengan baik tentunya *work family conflict* tidak dapat dihindari.

Cara Menghadapi Work family conflict

Sulitnya mengatasi *work family conflict* tentunya akan membuat permasalahan yang berkepanjangan dan akan berimbas pada hal lain. Sehingga perlu mengetahui strategi dalam menghadapi *work family conflict* tersebut, walaupun mungkin belum bisa mengatasi secara keseluruhan, namun ibu bekerja dapat memperkecil timbulnya *work family conflict*. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah :

- Memperbaiki kualitas komunikasi dengan keluarga

Dengan adanya kualitas komunikasi yang baik tentunya berbagai masalah akan dapat dibicarakan dengan baik. Dengan membiasakan komunikasi antar anggota keluarga akan berdampak pada psikis anggota keluarga juga ibu bekerja, karena setiap beban permasalahan yang dihadapi bisa dapat tersampaikan dan bisa menemukan jalan keluar atas permasalahan tersebut. Saling membiasakan komunikasi juga akan menjadi solusi pengawasan ibu bekerja terhadap anak. Hal tersebut karena anak sudah terbiasa bercerita dengan ibu mengenai kegiatan yang dilakukannya pada saat ibu harus bekerja di perusahaan, dengan begitu ibu dapat mengetahui dan mengendalikan perilaku anak agar tidak terjerumus pada hal-hal yang juga berdampak negatif pada anak kedepannya. Selanjutnya, kualitas komunikasi yang baik juga akan mempererat hubungan antar keluarga, mengurangi kesalahpahaman antara suami dan istri, menciptakan dukungan antar anggota keluarga, salah satunya dukungan suami kepada ibu bekerja.

- Memaksimalkan waktu libur yang dimiliki

Adanya waktu libur kerja tersebut dapat dimanfaatkan ibu untuk bersama keluarga. Salah satu yang dapat dilakukan adalah berlibur bersama keluarga, tidak harus berlibur dengan biaya mahal namun memilih liburan yang terjangkau namun tetap berkualitas dengan keluarga, berkumpul juga dapat dilakukan dengan mengunjungi rumah keluarga salah satunya nenek ataupun kakek dan anggota keluarga besar lain. Pergi berlibur bersama keluarga juga akan membantu ibu bekerja menghilangkan penatnya pekerjaan. Agar tetap

bersosialisasi dengan lingkungan, ibu bekerja juga dapat menyisihkan waktu bersama teman, tetangga ataupun lingkungan sekitar agar hubungan tetap terjalin dengan baik.

- Meminta bantuan asisten rumah tangga atau anggota keluarga

Ibu bekerja juga dapat meminta bantuan kepada anggota keluarga lain untuk mengurus rumah, salah satunya adalah membantu menjaga anak. Karena anggota keluarga merupakan salah satu orang yang dekat dengan kita, ibu bekerja juga mungkin lebih percaya dengan anggota keluarga dibandingkan dengan orang lain dalam merawat anak. Meminta bantuan asisten rumah tangga juga dapat dilakukan oleh ibu bekerja untuk membantu mengurus rumah, namun tentunya harus teliti dalam memilih asisten rumah tangga karena merupakan orang baru dalam rumah, ibu bekerja juga harus menyisihkan uang lebih untuk menggaji asisten rumah tangga.

- Beribadah

Dengan beribadah tentunya akan membuat lebih dekat dengan Tuhan. Tentunya akan membuat individu tersebut lebih sabar, tenang dan merasa yakin bahwa Tuhan akan membantu setiap permasalahan.

- Menyelesaikan pekerjaan dan menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja

Pekerjaan yang didapatkan di perusahaan tentunya harus diselesaikan juga di perusahaan, sehingga tidak ada pekerjaan yang tertinggal dan dibawa ke rumah. Selain itu adanya hubungan pertemanan yang baik di tempat kerja juga akan menjadi salah satu penyemangat bagi ibu bekerja karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Diskusi juga dapat dilakukan dengan teman kerja karena berada pada lingkup yang sama.

SIMPULAN

Berkembangnya industri di Indonesia juga masuk di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Industri yang berkembang banyak di Kecamatan Pringapus adalah industri garmen. Hal tersebut berimbas pada penyerapan tenaga kerja di sekitar Kecamatan Pringapus, salah satunya adalah tenaga kerja wanita yang di dalamnya termasuk ibu bekerja, yaitu wanita yang berumah tangga sekaligus bekerja. Unit yang cukup banyak membutuhkan tenaga kerja wanita adalah unit produksi. Dari hasil wawancara beberapa alasan perusahaan garmen memilih tenaga kerja wanita adalah banyaknya wanita yang memiliki keahlian menjahit, lebih sabar, memiliki ketelitian yang

cukup tinggi, telaten, mudah diarahkan, ketika bekerja tidak banyak bercanda, disiplin. Bekerja dibagian produksi tentunya cukup menjadi tantangan bagi ibu bekerja, dari hasil wawancara dengan 50 responden ibu bekerja, mengungkapkan alasan ibu untuk tetap bekerja di sektor publik, alasan tersebut antara lain keinginan dari ibu bekerja untuk membantu penghasilan suami, memiliki peluang atau kesempatan untuk bekerja, adanya kebutuhan lain yang harus dipenuhi, keinginan mengembangkan karir, ibu bekerja memilih untuk bekerja dibandingkan hanya di rumah, adanya anggota keluarga lain (bukan keluarga inti) yang menjadi tanggungan ibu bekerja, perasaan mandiri karena memiliki penghasilan sendiri. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya sistem *shift* di tempat bekerja, dengan 5 hari, 6 hari dan bahkan hari kerja yang tidak menentu selama seminggu waktu bekerja. Sistem shift kerja juga dialami oleh responden, menurut hasil wawancara terdapat 74% responden ibu bekerja yang menjalani lembur dengan waktu yang tidak menentu. Waktu yang cukup banyak dihabiskan di tempat kerja tentunya cukup menyita waktu dari ibu bekerja, sehingga sulit menyeimbangkan tuntutan peran tersebut. Pada 37 responden ibu bekerja merasa mengalami kesulitan dalam menjalani peran dan pada akhirnya *menimbulkan work family conflict*. Beberapa bentuk konflik tersebut yaitu sulit membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, terbatasnya waktu bersama anak dan keluarga, konflik karena waktu untuk mengajari anak sangat kurang, sulitnya mengatasi rasa lelah. Dari deskripsi *work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja tersebut, dapat dikategorikan sebagai *time-based conflict* dan *strain-based conflict*. Total 25 responden merasa belum bisa menghadapi konflik tersebut sehingga muncul beberapa akibat. Akibat tersebut berupa rasa lelah yang luar biasa dan sulit diatasi oleh ibu bekerja, waktu bersama anak yang kurang, konsentrasi bekerja yang menurun, munculnya perasaan tidak menentu, mudah marah, mudah sakit, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menghadapi *work family conflict* adalah dengan memperbaiki kualitas komunikasi dengan keluarga, memaksimalkan waktu libur kerja yang dimiliki, meminta bantuan asisten rumah tangga atau anggota keluarga lain untuk mengurus rumah dan menjaga anak, beribadah dan mendekatkan diri dengan Tuhan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjalin hubungan baik dengan teman kerja. Tentunya dalam melakukan penelitian memiliki beberapa kendala, kendala yang terjadi yaitu sulitnya menemukan responden untuk dilakukan wawancara terlebih dengan *in-depth interview*. Beberapa hal yang menjadi penyebab adalah karena ibu bekerja sebagai calon responden merasa takut jika diberikan pertanyaan yang berkaitan dengan

perusahaan, kekhawatiran lain adalah data hasil wawancara akan disalah gunakan dan berakibat buruk kepada ibu sebagai pekerja. Sehingga perlunya pendekatan dan penjelasan mendalam dengan ibu bekerja agar bekenan untuk di wawancarai.

Kutipan dan Referensi

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a : Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stres Ditinjau Dari Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*.
- Aprilia, F. K., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Keinginan Berpindah Karyawan dengan Variabel Usia Muda sebagai variabel moderating (Studi Pada New Metro Hotel Semarang). *Jurnal Manajemen*.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah. (2016). *Peta RTRW Kabupaten Semarang*. Barenlitbangda.Semarangkab.Go.Id.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Luas Wilayah Kabupaten Semarang Menurut Kecamatan (Km2)*. Semarangkab.Bps.Go.Id. <https://semarangkab.bps.go.id/statictable/2015/12/18/136/luas-wilayah-kabupaten-semarang-menurut-kecamatan-km2-.html>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah Industri Rumahtangga, Industri Kecil Menengah dan Industri Besar di Kabupaten Semarang Tahun 2019*. Semarangkab.Bps.Go.Id.
- Boyce, C., & Neale, P. (2006). Conducting an In-depth Interview : A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation Input. In *Pathfinder International Tool Series Monitoring and Evaluation – 2*.
- Cahyaningdyah, D., Witiastuti, R. S., & Murwatiningsih. (2009). Analisis konflik pekerjaan keluarga pada wanita pekerja di industri perbankan. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Cucuani, H. (2013). Konflik peran ganda: memahami coping strategi pada wanita bekerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Damai, S. H. B., Dewi, Y. E. P., & Suharti, L. (2016). 853 PROSIDING SEMINAR NASIONAL MULTI DISIPLIN ILMU & CALL FOR PAPERS UNISBANK (SENDI_U) KE-2 Tahun 2016 Kajian Multi Disiplin Ilmu dalam Pengembangan IPTEKS untuk Mewujudkan Pembangunan Nasional Semesta Berencana (PNSB) sebagai Upaya Meningkatkan Daya Sain. *Unisbank Semarang*.

- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Perspektif Islam. *JURNAL EDUTAMA*, 2.
- Handayani, R., & Salim, M. (2011). Dampak Peningkatan Jumlah Wanita Bekerja Karena Meningkatnya Taraf Pendidikan Terhadap Fenomena Shoushika Di Jepang (2002-2007). *Lingua Cultura*. <https://doi.org/10.21512/lc.v5i2.385>
- Haryanto, S. (2008). PERAN AKTIF WANITA DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN RUMAH TANGGA MISKIN: STUDI KASUS PADA WANITA PEMECAH BATU DI PUCANGANAK KECAMATAN TUGU TRENGGALEK *. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*. <https://doi.org/10.23917/jep.v9i2.1025>
- Huffman, A. H., Olson, K. J., O’Gara, T. C., & King, E. B. (2014). Gender role beliefs and fathers’ work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0372>
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Laksmi, N. A. ., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work family conflict*) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisas.*
- Limilia, P., & Prasanti, D. (2016). REPRESENTASI IBU BEKERJA VS IBU RUMAH TANGGA DI MEDIA ONLINE: Analisis Wacana pada Situs Kompasiana.Com. *Kafa`ah: Journal of Gender Studies*. <https://doi.org/10.15548/jk.v6i2.140>
- Maertz, C. P., Boyar, S. L., & Maloney, P. W. (2019). A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103331>
- Majid, F., & Handayani, H. R. (2012). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEREMPUAN BERSTATUS MENIKAH UNTUK BEKERJA (STUDI KASUS KOTA SEMARANG). *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS*, 1, 1–9.
- Martono, N. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Anlisis Data Sekunder. *Edisi Revisi I2*.
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP INTENTION TO QUIT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada HOTEL GRAND EDGE SEMARANG). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6.
- Munir, S. (2017). *Banyak Industri Garmen di Semarang, Lowongan Kerja bagi Pria Menipis*. Ww.Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2017/01/05/08121201/banyak.industri.garmen.di.semarang.lowongan.kerja.bagi.pria.menipis>

- Natalia, P., & Suharnomo. (2015). ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 4.
- Nurhamida, Y. (2015). Power in marriage pada ibu bekerja dan ibu rumah tangga. *Journal Psikogenesis*.
- Öge, E., Çetin, M., & Top, S. (2018). The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, *work family conflict* and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management*.
<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003>
- Pangarso, A. (2015). Identifikasi Kondisi Sosial-Ekonomi Kawasan Aglomerasi Industri di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang dalam Perspektif Pengembangan Ekonomi Lokal. *CoUSD Proceedings*, 228 – 238.
- Roboth, J. (2015). Analisis *Work family conflict*, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*.
- Rommalla, S. (2017). *Punya Karyawan Kerja Shift? Berikut Ketentuan Kerja Shift Menurut Depnaker*. www.Gadjian.Com.
- Rosiana, D. (2007). Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan Dan Ibu Rumah Tangga Pada Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*.
- Salaa, J. (2015). Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga Di Desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten Kepulauan Talaud. *Holistik*.
- Santoso, A. (2010). Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi. *Journal Penelitian*.
- Sekar Harum Buana Damai, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi, L. S. (2016). *Tanggapan Buruh Wanita Terhadap Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Industri Garmen (Studi Pada Industri Garmen di Karangjati, Ungaran-Jawa Tengah)*.
- Setiawan, D. (2015). *Phapros Pilih Hijrah ke Pringapus Kabupaten Semarang*. Tribunjateng.Com.
- Sidimantra, S. R. D., & Netra, I. G. S. K. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA LPD KEROBOKAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p18>
- Silfiana, F. (2012). MEKANISME KOPING TERHADAP KONFLIK PERAN GANDA WANITA KERJA YANG BERUMAH TANGGA. *Jurnal Psikosain*, 4.

- Sosan, I. (2013). PERAN GANDA IBU RUMAH TANGGA YANG BEKERJA SEBAGAI TUKANG AMPLAS KERAJINAN UKIR KAYU. *KOMUNITAS: INTERNATIONAL JOURNAL OF INDONESIAN SOCIETY AND CULTURE*. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v2i2.2279>
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: *Rineka Cipta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tumbage, S. M. ., Tasik C.M, F., & Tumengkol, S. M. (2017). Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Allude Kecamatan Kolongan Kabupaten Talaud. *Acta Diurna*.
- Windarsih. (2018). *Kawasan Industri Kabupaten Semarang*. Dpmpmsp.Semarangkab.Go.Id. dpmpmsp.semarangkab.go.id/potensi-investasi/kawasan-industri/kawasan-industri.html
- Wulandari, I., & Adnyani, I. (2016). PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MEDIASI *KEPUASAN KERJA* PADA HOTEL GRAND INNA KUTA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY WORK CONFLICT* TERHADAP *INTENTION TO QUIT* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6.