

---

## STRES PADA IBU BEKERJA

*Friyanka H.D. Sitorus*

Fakultas Psikologi  
Universitas Prima Indonesia  
Jalan Sekip Simpang Sikambing, Medan, Sumatera Utara

**Abstract---** *The decision between becoming a housewife or a working mother is important for women. Nowadays, women who are married and have families generally combine their duties as mothers with work activities because work has become a part of women's lives. It is different from the traditional view where women only have a role to bear children (reproduction) and take care of the household, as if they are limited and placed in a passive position where women are only supporters of the husband's career. The study attempts to find out a comprehensive picture of stress in working mothers. Using qualitative approach, this study involves 6 working mothers in the age range of 20-40 years who had children under 13 years. The result of this study revealed that stress in working mothers is generally caused by external factor, which is occupational stress, followed by family condition and other external factors. Coping stress resources such as good health and high energy are internal resources that minimize the impact of stress. Meanwhile, high self-esteem and interpersonal trust and commitment to family are internal resources. The implication of this study is to consider and anticipate the impact of the mother's decision to work considering the number of working mothers in Indonesia, especially Medan is increasing.*

**Keywords :** *stress, working mother, coping stress*

**Abstrak---** Keputusan untuk menjadi ibu rumah tangga atau ibu bekerja, menjadi hal penting bagi banyak wanita. Pada zaman modern ini, wanita yang telah menikah dan berkeluarga umumnya mengkombinasikan tugasnya sebagai ibu dengan kegiatan bekerja karena bekerja telah menjadi bagian dari kehidupan wanita. Berbeda dengan pandangan tradisional dimana wanita hanya memiliki peran untuk melahirkan anak (reproduksi) dan mengurus rumah tangga, seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif dimana wanita hanyalah pendukung karir suami. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *stress* pada ibu bekerja secara komprehensif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan 6 orang ibu pekerja pada rentang usia 20-40 tahun yang memiliki anak dibawah 13 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres pada ibu bekerja umumnya disebabkan oleh faktor eksternal yaitu pekerjaan kemudian disusul dengan kondisi keluarga dan faktor

eksternal lainnya. Faktor penahan stres seperti kesehatan dan energi yang tinggi menjadi sumber internal yang meminimalisir dampak dari stres. Sementara *self esteem* dan *interpersonal trust* yang tinggi serta komitmen pada keluarga merupakan faktor penahan stres bersumber internal. Implikasi dari penelitian ialah sebagai bentuk pertimbangan dan antisipasi terhadap dampak dari keputusan ibu untuk bekerja mempertimbangkan jumlah ibu bekerja di Indonesia, khususnya Medan, yang semakin meningkat.

**Kata kunci :** Stres, ibu bekerja, *coping stress*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, peran wanita telah bergeser dari peran tradisional menjadi peran modern. Dalam pandangan tradisional, wanita hanya memiliki peran untuk melahirkan anak (reproduksi) dan mengurus rumah tangga. Tidak hanya itu, peran wanita juga seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif dimana wanita hanyalah pendukung karir suami. Namun, tidak demikian halnya dengan kondisi saat ini. Pada zaman modern ini, wanita yang telah menikah dan berkeluarga umumnya mengkombinasikan tugasnya sebagai ibu dengan kegiatan bekerja karena bekerja telah menjadi bagian dari kehidupan wanita.

Siregar (2007) menyatakan bahwa ibu bekerja adalah ibu yang melakukan suatu kegiatan di luar rumah dengan tujuan untuk mencari nafkah dalam keluarga. Menurut Siregar, ibu yang bekerja tidak terbatas pada ibu yang bekerja di kantor, memiliki gaji yang tetap, dan bekerja dalam periode waktu yang telah ditentukan. Seorang ibu yang menjual sawah, membuka warung, atau menjual pakaian tetaplah seorang ibu yang bekerja. Lebih lanjut, *Encyclopedia of Children's Health* yang mengungkapkan bahwa ibu bekerja merupakan seorang ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan di samping membesarkan dan mengurus anak di rumah (Siregar, 2011).

Secara khusus, faktor-faktor yang mendasari peningkatan partisipasi dari ibu dalam dunia kerja masih terus dipelajari dan diteliti oleh para ahli ekonomi, sosiologi, dan sejarah. Hanya, terdapat beberapa faktor yang seringkali disebutkan. Pertama, peningkatan jumlah ibu yang bekerja sering dihubungkan dengan pencapaian tingkat

pendidikan yang lebih tinggi (Dubeck & Borman, 1996). Wanita yang memiliki tingkat pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi akan lebih cenderung untuk bekerja daripada wanita yang tidak memiliki tingkat pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi. Kedua, yaitu meningkatnya permintaan tenaga kerja wanita pada lapangan pekerjaan yang didominasi oleh wanita. Hal ini kemudian menyebabkan peningkatan partisipasi ibu dalam dunia kerja (Oppenheimer, 1970 dalam Dubeck & Borman, 1996). Ketiga, wanita sebagai ibu termotivasi untuk bekerja karena alasan kebutuhan ekonomi yang disebabkan karena kebutuhan rumah tangga yang besar dan mendesak sehingga membuat para ibu harus bekerja untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam hal ini, Hoffman (1984) juga menambahkan motif lain yang mendasari alasan kebutuhan ekonomi seperti penghasilan suami yang tidak mencukupi dan ibu yang menginginkan barang-barang berharga untuk diri serta anak-anaknya sehingga membutuhkan uang lebih untuk dapat membelinya. Keempat, ibu termotivasi untuk bekerja karena adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi dirinya untuk mencari alternatif kegiatan selain berada di rumah, seperti kebosanan. Lainnya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikologis seperti kontak sosial, kebutuhan untuk lebih dihargai karena status yang lebih tinggi, merealisasikan potensi, dan keinginan untuk berkontribusi bagi masyarakat (Hoffman, 1984).

Lebih jauh, apapun alasan yang melandasi keputusan wanita sebagai ibu untuk bekerja, beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat manfaat yang dapat diperoleh dari ibu bekerja. Penelitian mengenai kepuasan hidup dari wanita yang bekerja pernah dilakukan oleh Ferre (1976) menunjukkan bahwa ibu yang bekerja menunjukkan tingkat kepuasan hidup sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja, meski ada beberapa faktor lain yang ikut menentukan, seperti peran suami yang mendukung.

Hanya, tidak dapat dipungkiri bahwa dibutuhkan usaha keras dari ibu yang bekerja agar dapat merasakan dampak positif dari bekerja. Secara khusus, ibu yang bekerja perlu bekerja keras untuk dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan pekerjaan secara harmonis. Permasalahannya, hal tersebut sangatlah sulit karena orangtua yang bekerja akan memiliki kecenderungan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan atau keluarga (Greenberg & Goldberg, 1989). Oleh karenanya,

keseimbangan dalam komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat sulit dicapai oleh ibu bekerja walau memang bukan berarti tidak memungkinkan. Jadi, tidak mengherankan ketika konsekuensi negatif dari ibu bekerja merupakan hal yang paling sering ditonjolkan ketika membahas mengenai dampak dari ibu bekerja.

Dalam hal ini, berbicara mengenai dampak negatif dari ibu bekerja, salah satu dampak utama yang dapat dihasilkan adalah *stress*. Secara khusus, *stress* adalah kondisi yang muncul ketika individu mempersepsi bahwa mereka tidak dapat secara adekuat mengatasi tuntutan yang dibebankan pada mereka atau mengatasi ancaman yang mengancam kesejahteraan mereka (Lazarus, 1966). Higiens (1982) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berperan dalam *stress* adalah kombinasi antara faktor eksternal (lingkungan) dan faktor internal (personal). Kedua faktor tersebut berperan dan berinteraksi dalam proses penilaian hingga terjadinya *stress*. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai berbagai faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan *stress* pada ibu bekerja.

Secara garis besar, faktor internal yang menyebabkan *stress* pada ibu bekerja serupa dengan faktor internal penyebab *stress* pada individu secara umum. Beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi *stress* pada ibu bekerja antara lain rasa percaya diri, motivasi, tipe kepribadian, keyakinan individu secara umum mengenai kehidupan sekitarnya dan kapasitas untuk mengontrolnya (Herlanti, Surmawan, dan Uripi 1995). Penjelasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada subbab faktor internal penyebab *stress*.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh *Canadian Advisory Council* mengenai *Status of Women*, *stress* ditemukan sebagai salah satu permasalahan kesehatan terbesar yang melanda ibu bekerja (Toronto Star, 1989). Hal ini diperkuat pula oleh McMartin (1999) yang melaporkan bahwa suatu studi internasional menemukan bahwa wanita mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dalam hidupnya daripada pria, khususnya pada ibu yang memiliki anak dibawah usia 13 tahun yang bekerja penuh waktu. Lainnya, penemuan oleh Reid dan Hardy (1999) menemukan bahwa ibu yang bekerja dalam rentang jam kerja 20 hingga 40 jam menunjukkan simptom depresi yang paling tinggi. Adapun berkaitan dengan hal tersebut, beberapa penelitian mengungkapkan penyebabnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Amato dan Booth (2003 dalam Kawamura, 2006), walau istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap mengerjakan dua kali lebih banyak tugas-tugas rumah tangga daripada suami. Tidak hanya itu, selain dibebani oleh tugas-tugas rumah tangga, seorang ibu yang bekerja tetap memiliki tanggung jawab primer sebagai pengasuh utama anak. Jadi, dapat dikatakan bahwa se usai bekerja, ibu rumah tangga tidak dapat langsung beristirahat, melainkan harus tetap melakukan tugas-tugas lainnya tersebut. Secara khusus, fenomena ini dinamakan sebagai fenomena 'second shift' oleh Hoshschild (1989) yang berarti penambahan waktu 'kerja' yang lebih banyak bagi ibu bekerja daripada pria pekerja, yang telah mempunyai anak. Kemudian, sebagai seorang istri, ibu, dan juga seorang pekerja, ibu bekerja mengalami berbagai tuntutan dari peran-peran tersebut. Berbagai permintaan dan tekanan dari berbagai peran yang dialami oleh ibu bekerja pada akhirnya menyebabkan adanya ketegangan antar peran yang diemban oleh ibu bekerja yang selanjutnya menyebabkan kelelahan fisik dan emosi yang berimbas pada kondisi kesehatan dari ibu bekerja (Hochschild & Machung, 1989). Dalam hal ini, akumulasi dari peran-peran yang diemban individu tersebut berhubungan secara positif dengan stres psikologis (Coser & Rokoff, 1971).

Permasalahannya, beberapa penemuan yang telah diungkapkan sebelumnya pada dasarnya lebih banyak berasal dari hasil penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat. Di Indonesia, walau penelitian mengenai *stress* pada ibu bekerja telah cukup banyak dilakukan, namun penelitian masih terbatas berupa penelitian kuantitatif yang hanya menyediakan informasi mengenai tingkat stres yang dialami atau kecenderungan teknik *coping* yang digunakan. Peneliti menemukan masih minimnya penelitian yang membahas mengenai gambaran *stress* pada ibu bekerja secara mendalam. Padahal, pembahasan mengenai gambaran *stress* pada ibu bekerja dalam hemat peneliti penting untuk dilakukan sebagai bentuk antisipasi terhadap dampak dari keputusan ibu untuk bekerja mempertimbangkan jumlah ibu bekerja di Indonesia, khususnya Medan, yang semakin meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui gambaran *stress* pada ibu bekerja yang tinggal di Medan. Secara khusus, gambaran *stress* yang dimaksud mencakup apa saja faktor-faktor penyebab *stress*, bagaimana dinamika interaksi dari faktor-faktor tersebut dalam menyebabkan *stress*, dampak *stress* bagi ibu bekerja, apa teknik *coping* yang

digunakan, dan dampak dari teknik *coping* yang digunakan tersebut bagi ibu bekerja. Adapun partisipan dari penelitian ini adalah ibu bekerja yang berada dalam rentang usia 20-40 tahun yang memiliki anak dibawah 13 tahun dengan jumlah jam kerja 20-40 jam per minggu.

Lebih jauh, penelitian ini akan dilakukan secara kualitatif dengan beberapa pertimbangan. Pertama, penelitian kualitatif digunakan untuk menghasilkan gambaran yang komprehensif dan lengkap tentang objek studi (Poerwandari, 2009). Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya yaitu untuk memberikan informasi yang mendalam mengenai gambaran *stress* pada ibu bekerja yang tinggal di Medan. Kedua, yaitu adanya keterbatasan pada penelitian kuantitatif yang tidak mampu mengungkapkan fenomena khusus yang dialami subjek. Padahal, informasi spesifik tersebut dapat menjadi sumber pengetahuan yang kaya makna. Oleh karenanya, penelitian ini akan dilakukan secara kualitatif.

Pada akhirnya, dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memiliki dua tanggung jawab, yakni tanggung jawab ilmiah dan tanggung jawab kemanusiaan (Palys dalam Poerwandari, 2009). Tanggung jawab ilmiah merupakan tanggung jawab peneliti dalam mengembangkan pengetahuan dan pemahaman mengenai realitas sosial. Sementara, tanggung jawab kemanusiaan merupakan tanggung jawab peneliti terhadap subyek penelitian yang harus dijaga sebaik mungkin agar hak-hak atau kepentingan subyek maupun pihak-pihak yang terkait tidak dirugikan. Terkait dengan kedua tanggung jawab ini, maka peneliti akan berpegang pada etika-etika penelitian dalam melakukan penelitian. Peneliti tidak akan melakukan penipuan dengan cara mendistorsi data, seperti menciptakan data yang tidak sungguh-sungguh terjadi dikumpulkan di lapangan atau *plagiarism*. Peneliti juga akan menjaga kerahasiaan dan anonimitas subyek dengan tujuan menjaga hak-hak dan kepentingan subyek. Sebelum penelitian, subyek akan terlebih dahulu memperoleh *informed consent*, di mana subyek menyatakan persetujuannya untuk terlibat dalam penelitian setelah memperoleh informasi yang benar mengenai penelitian yang akan dilakukan ( Kvale, 1996 dan Neumann, 1997; Poerwandari, 2009).

## METODE PENELITIAN

### *Partisipan*

Penelitian kualitatif tidak memberi batasan mengenai jumlah subjek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu subjek. Sampel dipilih dengan kriteria tertentu sesuai tujuan penelitian. Teknik ini digunakan agar sampel sungguh-sungguh mewakili fenomena yang dipelajari (Poerwandari, 2009).

### *Desain*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berusaha menjelaskan fenomena dari penghayatan subyektif subyek. Dalam hal ini, peneliti berpedoman pada metode penelitian kualitatif seperti yang dipaparkan oleh Poerwandari (2009) dalam buku 'Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia'.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan wawancara dengan pedoman umum. Dalam hal ini, pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang harus dibahas, sebagai daftar pengecek apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Adapun tujuan peneliti memilih metode ini adalah untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan juga memungkinkan peneliti melaksanakan wawancara dengan lebih santai dan luwes. Urutan topik-topik yang harus ditanyakan dalam pedoman tidak harus dipatuhi, tetapi disesuaikan dengan alur wawancara agar wawancara dapat berjalan alami.

### *Teknik Analisis*

Tahapan analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuat transkrip verbatim dari hasil wawancara dengan subjek. Pada tiap verbatim diberi inisial nama subjek dan waktu pengambilan data.

2. Membaca hasil transkrip verbatim untuk mengetahui makna yang ada di dalam setiap kalimat dan berusaha untuk menemukan tema dan kategori yang berkaitan dengan masalah.
3. Membuat padatan fakta dan menentukan tema serta kategori yang muncul.
4. Membuat gambaran umum subjek.
5. Membuat riwayat mengenai pengalaman - pengalaman yang bersifat menekan dari ibu bekerja.

Melakukan analisis intrasubjek sesuai dengan kategori yang telah dibuat.

## ANALISIS DAN HASIL

Tabel 1. Gambaran Umum Subjek

Subjek	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
<b>Usia Subjek</b>	30 tahun	31 tahun	27 tahun	26 tahun	26 tahun	29 tahun
<b>Kedudukan Subjek dalam Keluarga</b>	Anak kedua dari tiga bersaudara	Anak tunggal	Anak ke dua dari dua bersaudara	Anak ketiga dari empat bersaudara	Anak pertama dari dua bersaudara	anak ke.2 dari 2 bersaudara
<b>Agama</b>	Kristen	Islam	Islam	Kristen	Islam	Islam
<b>Tingkat Pendidikan</b>	SMEA Kesekretariatan	S1 Pariwisata	SMK Penjualan	S1 Akuntansi	S1 Manajemen Keuangan	S1 Teknik Lingkungan
<b>Pekerjaan</b>	Staff divisi <i>accounting</i>	Staff divisi <i>Group Desk Officer</i>	Staff divisi <i>marketing interior</i>	Staff divisi <i>accounting</i>	<i>Funding Officer</i>	Staff divisi pengendalian lingkungan hidup (PNS)
<b>Jumlah Jam Kerja per Minggu</b>	38 jam	40 jam	35 jam	40 jam	40 jam	40 jam
<b>Suku bangsa</b>	Tionghua	Minang & Batak	Sunda	Batak	Jawa	Batak
<b>Karakteristik Perusahaan</b>	Perusahaan Keluarga, bergerak di banyak bidang mencakup kapal tongkang,	Perusahaan asing yang bergerak di bidang jasa	Perusahaan penyedia jasa jual beli dan	Perusahaan penyedia jasa ekspor-impor	Kantor cabang sebuah Bank Swasta	Kantor Walikota

	kelapa sawit, batubara.	penerbangan	penyewaan apartemen			
<b>Lama kerja</b>	3 tahun	7 tahun (6 tahun di divisi yg lama, 1 tahun di divisi <i>group desk officer</i> )	2 tahun	4 tahun	4 tahun	3 tahun
<b>Lama menikah</b>	6 tahun	7 tahun 11 bulan	6 tahun	2 tahun	3 tahun	3 tahun
<b>Jumlah Anak</b>	2	2	2	1	1	1
<b>Jenis Kelamin Anak</b>	Keduanya perempuan	Laki-laki dan perempuan	Laki-laki dan perempuan	Perempuan	Laki-laki	Laki-laki

Tabel 2. Gambaran *Stress* pada Ibu Bekerja

Subjek Kategori	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
<b>Faktor penyebab stress: faktor internal</b>	Kepribadia: tidak teridentifikasi kepribadian A/B namun teridentifikasi memiliki aspek tidak sabaran → kekesalan dengan	Tidak teridentifikasi adanya faktor internal pada diri subjek yang menjadi penyebab stres	Tidak teridentifikasi adanya faktor internal pada diri subjek yang menjadi penyebab stres	Tidak teridentifikasi adanya faktor internal pada diri subjek yang menjadi penyebab stres	Tidak teridentifikasi adanya faktor internal pada diri subjek yang menjadi penyebab <i>stress</i>	Tidak teridentifikasi adanya faktor internal pada diri subjek yang menjadi penyebab stress

	bawahan					
<b>Faktor penyebab stress: faktor pekerjaan</b>	<p>a. Tuntutan tugas: <i>routine job</i> → membosankan, <i>job future ambiguity</i> → berlawanan dengan keinginan untuk memiliki jenjang karir</p> <p>b. Tuntutan peran: <i>interrole conflict</i> → berkonflik dengan komitmen yang tinggi pada keluarga</p> <p>c. <i>Interpersonal demands: social density</i> → berlawanan dengan kepribadiannya yang suka bertemu dengan banyak orang dan berbincang</p>	<p>a. <i>Physical demands</i> → tata letak ruangan yg menyebabkan banyak orang salah masuk ruangnya</p> <p>b. <i>Task Demands: -- routine job</i> → membosankan, - <i>-work overload</i> → lelah</p> <p>c. <i>Interpersonal Leadership style Demands:</i> → atasan menuntut tugas untuk selesai tapi tidak memberikan solusi</p> <p>d. <i>Transitional Factors</i> → perubahan sistem di kantor yg menyebabkan pekerjaan subjek menjadi lebih</p>	<p>a. Tuntutan tugas : <i>routine job. Job description</i> hanyalah berjualan sehingga merasa bosan dengan kegiatan presentasi yang itu-itu saja,</p> <p>b. <i>physical demand:</i> tidak ada ventilasi jendela di ruangnya, kantor terlalu kecil sehingga jika sedang ada banyak <i>customer</i> yang datang, suasana kantor dirasa pengap dan terlalu ramai</p>	<p>a. Tuntutan tugas : <i>Occupational Category</i> → terdapat target yang harus dicapai setiap bulan.</p> <p>b. Hubungan dengan rekan kerja : - keterhambatan dokumen yang berasal dari rekan kerja - rekan kerja yang menurutnya cukup egois dalam bekerja sehingga terkadang sulit membangun komunikasi.</p>	<p>a. <i>physical demands</i> → tempat duduk berada di kawasan petinggi kantor</p> <p>b. Tuntutan tugas : <i>Occupational Category</i> → terdapat target yang harus dicapai setiap bulan.</p> <p><i>Interactive Organizational Demands</i> → harus siap sedia bertemu nasabah pada waktu-waktu tak terduga, bahkan di luar jam kantor dan di hari libur.</p> <p>c. Tuntutan peran : <i>interrole conflict</i> → terkadang diminta untuk bekerja di luar jam kantor atau di hari libur yang merupakan hari yang disediakan subjek bagi keluarganya.</p> <p>d. Hubungan dengan rekan kerja → terdapat rekan kerja yang iri pada subjek</p>	<p>a. <i>physical demands</i> → jumlah komputer tidak sebanding dengan jumlah pekerja (4:11), jumlah printer sangat sedikit (3). Bekerja dengan komputer dalam waktu lama menyebabkan gangguan fisik dan kelelahan</p> <p>b. <i>occupational category</i> → ada bagian dari pekerjaannya (sosialisasi ke masyarakat) yang kurang sesuai dengan kepribadian</p>

		berat				
<b>Faktor penyebab stress: faktor keluarga</b>	a. Anak bangun tidur terlalu awal → menyebabkan kurang tidur dan mengantuk ketika bekerja	a. Suami yg kurang suka jika subjek melakukan kerja lembur b. Anak ada masalah di sekolahnya (nilai yang buruk)	tidak teridentifikasi adanya stressor yang berasal dari keluarga	tidak teridentifikasi adanya stressor yang berasal dari keluarga	faktor keluarga tidak menjadi penyebab <i>stress</i> pada subjek	Sifat suami yang bertentangan dengan dirinya
<b>Faktor penyebab stress: kategori tambahan</b>	a. Pembantu rumah tangga pulang kampung saat lebaran terlalu lama, ketika sakit/tidak datang → bertambah beban pekerjaan rumah tangga padahal subjek juga harus mengurus anak b. Sifat perusahaan yang adalah perusahaan keluarga →		a. Gosip yang beberapa kali beredar mengenai dirinya yang tidak benar, misalnya digosipkan berselingkuh dengan pemilik unit di apartemen atau kliennya. b. rekan kerja yang iri jika ia berhasil mendapat banyak klien			a. beban kerja yang lebih berat karena harus menanggung tugas milik rekan kerjanya yang malas untuk menyelesaikan tugas administrasi

	subjek harus menghadapi sikap bos besar dan istrinya yang kerap bertanya akan urusan pribadi anak-anaknya					
Faktor penahan stress: physical resources	Kesehatan dan energi yang baik	Tidak ada faktor penahan <i>stress</i> yang berasal dari <i>physical resources</i>	memiliki energi dan kesehatan yang terjaga dengan baik	Kesehatan selalu terjaga dan memiliki energi yang cukup	Kesehatan selalu terjaga dan level energi yang tinggi	Kesehatan dan kondisi fisik yang baik
Faktor penahan stress: psychological resources	a. Keyakinan positif b. Problem-solving skills c. Social support	a. Keyakinan positif b. <i>Problem solving skills</i> c. <i>Social skills</i> d. <i>Social support</i>	a. Keyakinan positif bahwa segala sesuatu harus dinikmati b. <i>Social support</i> , suami memberikan dukungan c. <i>social skill</i>	a. Problem solving skills b. Social support → suami selalu mendukung pekerja subjek, suami fleksibel terhadap pembagian tugas rumah tangga	a. Keyakinan positif b. <i>Problem solving skills</i> c. <i>Social skills</i> d. <i>Social support</i>	a. keyakinan positif → berpikiran positif dalam menghadapi masalah-masalah yang dialaminya. b. problem solving c. social skills d. <i>social support</i> dari suami (fleksibel dalam pembagian tugas rumah tangga), atasan (bimbingan dalam pekerjaan)
Faktor penahan	a. Menggunakan uang untuk	a. Menggunakan uang dan	Menggunakan jasa Tantenya yang	a. Menggunakan fasilitas kantor berupa	Gaji mencukupi untuk semua kebutuhan,	a. menggunakan pengasuh anak yang

<p>stress: material resources</p>	<p>menggunakan jasa laundry → mengurangi beban kerja rumah tangga b. Menggunakan pembantu rumah tangga pulang pergi</p>	<p>fasilitas yg diberikan dari kantor untuk jalan-jalan b. Menggunakan jasa pembantu untuk mengurus kebutuhan rumah tangga</p>	<p>tinggal bersama keluarga intinya untuk membantu pekerjaan rumah tangga dan menjagai anak keduanya (menggaji Tantenya juga)</p>	<p>komputer dan internet untuk mengatasi masalah keterlambatan data dari rekan kerja b. Menggunakan jasa pembantu untuk mengurus kebutuhan rumah tangga</p>	<p>terdapat bonus gaji setiap tahun, kantor menyediakan fasilitas kesehatan dan asuransi.</p>	<p>sekaligus berrtugas membantu mengurus beberapa pekerjaan rumah tangga b. saudara yang memasak makanan di rumah</p>
<p><b>Faktor penahan stress: faktor internal</b></p>	<p>a. <i>Self-esteem</i> yang positif b. Adanya <i>self-efficacy</i> c. <i>Interpersonal trust</i> → mudah percaya dan terbuka terhadap solusi dari orang lain c. Komitmen tinggi pada keluarga → mendorong subjek melakukan hal yang dapat mengurangi ancaman pada pekerjaan</p>	<p>a. <i>Self-esteem</i> positif b. <i>Interpersonal trust</i> terhadap rekan kerja dan keluarga</p>	<p>a. <i>Self-esteem</i> positif b. komitmen tinggi pada keluarga → bekerja demi anak-anak</p>	<p>a. <i>Self-esteem</i> yang positif b. <i>Interpersonal trust</i> yang tinggi terhadap suami c. komitmen tinggi pada keluarga</p>	<p>a. <i>self-esteem</i> positif b. <i>Interpersonal trust</i> → mudah mempercayai orang lain dan terbuka pada solusi yang diberikan orang lain secara khusus keluarga c. Komitmen untuk menjalankan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan secara seimbang d. adanya <i>self efficacy</i></p>	<p>a. <i>self-esteem</i> yang positif</p>

<p><b>Faktor penahan stress: faktor eksternal (pekerjaan)</b></p>	<p>a. Beban kerja di kantor tidak terlalu banyak b. Pekerjaan subjek tidak terlalu rumit c. Sikap atasan yang fleksibel memberikan ijin masuk siang, jarang <i>ngomel</i>, orang yang simpel. d. Jarak rumah dan kantor yang dekat e. Terkadang diberikan uang <i>tip</i> dari <i>supplier</i></p>	<p>a. Pekerjaan yg tidak berat dan tidak membutuhkan banyak mobilitas b. Adanya dispensasi dari kantor untuk mengambil cuti atau izin jika sakit c. Ruangan kantor yang berisikan 2 orang saja sehingga membuat subjek merasa nyaman</p>	<p>a. Dispensasi dari kantor, mudah mengambil waktu libur atau izin b. pekerjaan subjek tidak terlalu rumit c. atasan bersikap fleksibel. walaupun ada target yang tidak tercapai, tidak jadi masalah c. jarak kantor dan rumah tidak jauh d. jam lembur tidak sering e. beban kerja tidak terlalu banyak</p>	<p>a. Beban kerja tidak terlalu banyak dan mobilitas rendah b. Tidak pernah lembur c. Tugas kantor bersifat individual sehingga deadline tugas dapat diatur sendiri</p>	<p>a. Atasan dan rekan kerja subjek bersikap fleksibel, memperhatikan dan menghargai subjek yang baik b. perkembangan karir yang baik c. Pekerjaan yang dilakukan di dalam maupun di luar kantor meminimalisir kejenuhan pada diri subjek ketika bekerja</p>	<p>a. jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat diri b. mudah pengurusan izin tidak masuk kantor c. jam kerja lebih singkat dibanding pekerjaan dulu</p>
<p><b>Faktor penahan stress: faktor eksternal (keluarga)</b></p>	<p>a. Anak semakin bisa mengerti bahwa subjek harus bekerja dan menurut ketika sudah waktunya dititipkan di rumah nenek</p>	<p>a. Anak bisa memahami dan menerima bahwa ibunya akan menghabiskan banyak waktu di kantor b. Adanya pembagian tugas yang jelas dengan suami</p>	<p>a. Anak pertama tidak masalah tinggal bersama neneknya di Bandung dan sekaligus bersekolah di Bandung b. pembagian tugas membayar tagihan listrik, air, atau</p>	<p>a. Anak sudah bisa ditinggal bersama pembantu rumah tangga</p>	<p>a. Anak tidak rewel, tidak mudah sakit dan mau diasuh oleh kedua orang tua subjek b. Komunikasi yang baik dengan suami</p>	<p>a. anak dapat ditinggal dengan pengasuhnya b. hubungan yang sangat nyaman dgn suami seperti teman saja tidak segan c. tinggal berdekatan dengan saudara2</p>

		mengenai tugas rumah tangga	kredit kendaraan dengan suami sehingga keuangan lebih terorganisir			
<b>Faktor penahan stress: faktor eksternal (kategori pengalaman)</b>	a. Pengalaman terbiasa mengerjakan tugas rumah tangga → merasa pekerjaan rumah tangga tidak berat	a. Pengalaman subjek yg pernah bekerja di divisi yg lebih berat → merasa pekerjaannya saat ini tidak berat	a. Pengalaman pernah mudah merasa tertekan dan stress, dirasa sangat mengganggu, kemudian belajar mengubah pola pikir agar waktunya tidak terbuang sia-sia	a. Pengalaman subyek yang sudah pernah menghadapi beban kerja yang lebih berat di perusahaan sebelumnya	a. sudah bekerja sejak kantor tersebut didirikan--> memiliki pengalaman menempati posisi yang berbeda-beda di kantor dan mengetahui cara menyelesaikan masalah di kantor	
<b>Strategi Coping terhadap Stressor</b>	a. <i>Emotion-focused coping</i> → mengubah mood yang buruk dengan cara bercerita pada teman b. <i>Problem-focused coping</i> → melakukan <i>reappraisal</i> terhadap situasi, meminta bantuan keluarga dan suami,	a. <i>Emotional focused coping</i> → mengubah mood jd lebih baik dengan cara bercerita pada teman, mengobrol dengan orang dari <i>travel agent</i> , mendengarkan musik saat di ruangan kantor b. <i>Problem focused coping</i>	a. <i>Emotional-focused coping</i> → agar mood menjadi lebih baik dan bisa berpikir untuk memecahkan masalah. Kegiatan yang dilakukan antara lain berbelanja, karaoke, jalan-jalan. , saat menghadapi masalah digosipkan, subjek	a. <i>Emotional-focused coping</i> → berbagi cerita dengan suami untuk menenangkan diri ketika ada masalah yang dihadapi b. <i>problem-focused coping</i> → mencari solusi langsung atas keterlambatan data yang ia butuhkan	a. <i>emotion-focused</i> → bercerita pada suami dan rekan kerja mengenai nasabah yang kurang menyenangkan b. <i>problem-focused</i> → melakukan <i>reappraisal</i> terhadap situasi ,mengatur waktu pertemuan dengan nasabah, menjauhi teman yang menunjukkan rasa sirik, mempercepat penyelesaian tugas kantor.	a. <i>emotion focused</i> -->pergi karaoke untuk mengatasi kejenuhan setelah bekerja b. <i>problem focused</i> --> membawa laptop sendiri untuk mengatasi terbatasnya jmlh komputer, melakukan <i>reappraisal</i> :bagian pekerjaan yg tidak disukai sudah merupakan tuntutan

	<p>menggunakan jasa <i>laundry</i> ketika pembantu rumah tangga absen dalam waktu yang cukup lama, berinisiatif mengambil tindakan pemecahan masalah sendiri, minum kopi jika mengantuk.</p>	<p>→ melakukan <i>reappraisal</i> terhadap situasi, menyampaikan keluhan ke atasan mengenai orang yang sering salah masuk ruangan, menyelesaikan tugas, mencari solusi sendiri, berdiskusi dengan suami jika ada masalah berdua atau masalah mengenai anak</p>	<p>membuat kesal orang yang bertanya padanya mengenai gosip yang sedang beredar tersebut. b. <i>problem focused coping</i> → mencari solusi masalah dengan jalan-jalan keluar kantor saat kantor sesak dengan klien, kemudian melakukan <i>problem focused coping</i> dengan <i>reappraisal</i> misalnya berpikir bahwa klien-kliennya mungkin saja suatu hari akan memberikan <i>project</i> yang besar untuknya, saat kliennya diambil oleh rekan kerjanya, ia yakin ia akan mendapat lebih banyak dari rekannya karena rejeki sudah ada</p>			<p>yang harus dijalani dan bisa teratasi dengan terus belajar, masalah pekerjaan merupakan hal wajar, perbedaan dalam keluarga wajar karena baru berumah tangga</p>
--	--	--	--	--	--	---

			yang mengatur, saat menghadapi gosip ia hanya berpikir temannya iri padanya dan yakin tidak ada bukti dan tidak melakukan kesalahan sehingga tidak perlu khawatir berlebihan			
<b>Dampak dari Strategi Coping</b>	Strategi <i>coping</i> yang digunakan sejauh ini berhasil / efektif mengatasi stressor yang muncul.	Strategi <i>coping</i> yang digunakan berhasil untuk mengatasi <i>stressor</i> .	Strategi coping efektif mengatasi <i>stressor</i> yang muncul,	Strategi coping yang digunakan efektif dalam mengatasi <i>stressor</i> yang muncul.	Strategi <i>coping</i> yang digunakan secara efektif mengatasi <i>stressor</i> yang muncul.	Strategi <i>coping</i> yang digunakan secara efektif mengatasi <i>stressor</i> yang muncul.
<b>Dampak dari Stress</b>	Tidak mengidentifikasi adanya dampak negatif dari <i>stress</i> pada individu → subjek didukung oleh sejumlah banyak faktor penahan stress baik dari internal maupun eksternal	Tidak teridentifikasi adanya dampak negatif dari <i>stress</i> → didukung oleh sejumlah banyak faktor penahan stress baik dari internal maupun eksternal	Tidak teridentifikasi adanya dampak negatif <i>stress</i> pada individu <i>stress</i> yang dialami individu →adanya dukungan dari beberapa faktor penahan <i>stress</i> , baik internal maupun eksternal	Tidak teridentifikasi adanya dampak negatif dari	Tidak teridentifikasi adanya dampak negatif dari <i>stress</i> pada individu → berbagai faktor penahan <i>stress</i> baik internal maupun eksternal mampu menghindari subjek dari <i>stress</i>	Tidak teridentifikasi adanya dampak negatif dari <i>stress</i> pada individu → berbagai faktor penahan <i>stress</i> baik internal maupun eksternal mampu menghindari subjek dari <i>stress</i>

## SIMPULAN DAN SARAN

### *Simpulan*

1. Faktor yang menyebabkan *stress* pada ibu bekerja yang tinggal di Medan dominan disebabkan oleh faktor pekerjaan. Selain faktor pekerjaan, faktor keluarga juga menjadi salah satu penyebab stres pada ibu bekerja, seperti sifat suami dan prestasi anak. Faktor tambahan seperti asisten rumah tangga juga menjadi salah satu faktor penyebab namun teridentifikasi dalam jumlah yang kecil.
2. Stres pada ibu bekerja tidak menimbulkan dampak yang signifikan dimana ibu bekerja memiliki faktor penahan stres berupa internal dan eksternal. Faktor penahan stres bersifat internal kebanyakan berupa kesehatan yang terjaga serta memiliki energi yang tinggi, keyakinan positif, kemampuan menyelesaikan masalah dan dukungan sosial yang cukup memadai. Tingkat kepercayaan, *self esteem* serta komitmen yang tinggi juga menjadi faktor internal yang meminimalisir dampak stres pada ibu bekerja. Sementara, faktor eksternal berupa pengalaman menjadi faktor penahan stres yang terlihat baik pada ibu bekerja dimana pekerjaan kantor dan rumah terasa semakin mudah karena sudah terbiasa mengerjakannya. Selain itu, *material resources* juga menjadi faktor penahan stres pada hampir semua ibu bekerja, khususnya dengan suami bekerja juga dimana mereka dapat menggunakan jasa tambahan seperti laundry atau penggunaan jasa asisten rumah tangga untuk membantu tugas ibu bekerja.
3. Rata-rata ibu bekerja dapat menggunakan strategi coping stres baik *emotion-focused* maupun *problem-focused*. sehingga dapat mengatasi masalah yang mungkin muncul dalam lingkungan rumah tangga maupun pekerjaan.

### *Saran*

#### *Saran Metodologis*

1. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, karakteristik jenis pekerjaan subyek lebih divariasikan sehingga akan diperoleh gambaran mengenai ibu bekerja yang lebih

bervariasi dan mendalam. Selain itu, variasi juga dapat dilakukan terkait jumlah dan usia anak dari ibu bekerja.

2. Dalam penelitian ini, ibu bekerja yang menjadi subyek penelitian seluruhnya merupakan individu yang memiliki suami sehingga tidak ada variasi dalam kondisi keluarga. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat juga dilakukan pada ibu bekerja *single mother* agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai peran faktor keluarga terhadap stres yang dialami ibu bekerja.

### *Saran Praktis*

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa faktor-faktor pelindung dan strategi coping yang digunakan berpengaruh pada tingkat stres yang dirasakan pada ibu bekerja. Oleh karena itu, bagi pembaca yang akan memutuskan untuk bekerja sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor tersebut sehingga mereka dapat mengantisipasi kemungkinan stres yang akan dirasakan dan cara-cara untuk mengatasinya.

### REFERENSI

- Coser, R.L. & Rokoff, G. (1971). Women in occupational world: social disruption and conflict. *Social Problems*, 535–554.
- Dubeck, P. & Borman, K. . (1996). *The handbook of women and work*. New York: Garland Press.
- Ferree, M. M. (1976). Working-class jobs: Paid work and housework as sources of satisfaction. *Social Problems*, 23(4).
- Herlanti, Y., Surmawan, U., dan Uripi, V. (n.d.). Faktor-faktor yang mempengaruhi gejala fisik dan gejala jiwa stress pada ibu bekerja dan tidak bekerja. *Media Gizi Dan Keluarga*, 1995, 18–26.
- Hoffman, L. W. (1984). Maternal employment and the young child. In M. Perlmutter (Ed.), Parent– child interaction and parent– child relations in child development. In *Hillsdale*. NJ: Erlbaum.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York:

McGrawHil.

McMartin, P. (1999). *Women suffer more stress than men, study claims: Working mothers with young children reported the highest stress levels.*

Poerwandari, E. K. (2009). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Indonesia. Depok. LPSP3 UI.*

Reid, J., & Hardy, M. (1999). Multiple roles and well-being among midlife women: testing role strain and role enhancement theories. *Journal of Gerontology.*

Siregar, S. D. (2011). *Peran ibu bekerja dan tidak bekerja terhadap pendidikan anak di rumah pada masyarakat mandailing di kelurahan bonan dolok kecamatan padang sidempuan utara.* Retrieved from <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/28173>