

**WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRATEGI COPING
(STUDI KASUS PENCATAT METER PEREMPUAN
DI PLN REGIONAL SOLO)**



Skripsi

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi sebagai Syarat – Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

Ikrimah Izzatun Nafsi

18102050054

Pembimbing:

Noorkamilah, S.Ag.,M.Si

NIP. 19740408200604 2 002

**JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1092/Un.02/DD/PP.00.9/07/2022

Tugas Akhir dengan judul : WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRATEGI COPING (STUDI KASUS
PENCATAT METER PEREMPUAN DI PLN REGIONAL SOLO)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IKRIMAH IZZATUN NAFSI
Nomor Induk Mahasiswa : 18102050054
Telah diujikan pada : Rabu, 27 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

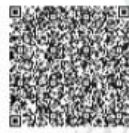
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Noorkamilah, S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 62fb1c5Aae87



Penguji II

Andayani, SIP, MSW
SIGNED

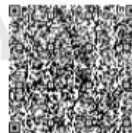
Valid ID: 62fa0cfa73f2



Penguji III

Abidah Mullihati, S.Th.I., M.Si
SIGNED

Valid ID: 62f5d2cb0f6d5



Yogyakarta, 27 Juli 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62fb39bade7ca

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

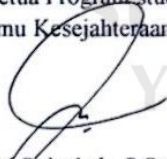
Nama : Ikrimah Izzatun Nafsi
NIM : 18102050054
Judul Skripsi : *Work Family Conflict* dan *Strategi Coping* (Studi Kasus Pekerja Pencatat Meter Perempuan di PLN Regional Solo)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu sosial.


Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 22 Juni 2022

Mengetahui:
Ketua Program studi
Ilmu Kesejahteraan Sosial,


Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si
NIP. 19830519 200912 2 002

Pembimbing,


Noorkamilah, S.Ag., M.Si
NIP. 19740408200604 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ikrimah Izzatun Nafsi
NIM : 18102050054
Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Work Family Conflict dan Strategi Coping (Studi Kasus Pekerja Pencatat Meter Perempuan di PLN Regional Solo)** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Juli 2022



Ikrimah Izzatun Nafsi
NIM. 18102050054

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ikrimah Izzatun Nafsi
NIM : 18102050054
Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa foto yang akan dicantumkan dalam ijazah dan transkrip nilai adalah foto berjilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, apabila terjadi kekeliruan terhadap ijazah dan transkrip nilai, maka saya siap mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Juli 2022




Ikrimah Izzatun Nafsi
NIM. 18102050054

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Abah, Ibu, Mama, Mas, dan Adik saya, serta semua orang yang saya sayangi, yang sampai saat ini dengan sabar mendukung dan menemani saya dalam penulisan skripsi ini. Tentu tidak lupa untuk diri saya sendiri yang mau dan mampu melewati proses ini.

Terima Kasih



**WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRATEGI COPING
(STUDI KASUS PENCATAT METER PEREMPUAN
DI PLN REGIONAL SOLO)**

Ikrimah Izzatun Nafsi

Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

ABSTRAK

Dewasa ini kesempatan perempuan untuk berkarir di dunia kerja sudah terbuka lebar, bahkan angka keterserapan tenaga kerja perempuan lebih besar daripada laki – laki. Namun semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan ternyata juga menambah angka konflik peran pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict*. Fenomena konflik tersebut sudah menjadi hal yang lumrah bagi seorang ibu yang bekerja, namun jika diabaikan akan menimbulkan masalah – masalah baru yang akan mengambat terpenuhinya kebutuhan keluarga pekerja perempuan. Tidak semua orang dapat menghadapi *work-family conflict* dengan baik. Sehingga diperlukan strategi untuk menghadapi gejolak permasalahan tersebut. Hal tersebut menimbulkan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang bertujuan mendapatkan informasi serta gambaran mengenai *work-family conflict* (konflik pekerjaan dan keluarga) dan strategi *coping* yang diterapkan oleh pekerja pencatat meter perempuan di PLN regional Solo.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan metode studi kasus. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini terdiri dari 12 narasumber yaitu pekerja pencatat meter perempuan, koordinator lapangan area Sukoharjo, Ketua SPLAS, Sekretaris SPLAS, pekerja pencatat meter laki – laki, dan anggota keluarga pekerja pencatat meter perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan *work-family conflict* terjadi pada pekerja pencatat meter perempuan yang sudah menikah, yang ditunjukkan dengan adanya ketidakseimbangan dalam pemenuhan peran antara peran pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* yang dialami oleh pekerja pencatat meter perempuan dapat diklasifikasikan menjadi 3 bentuk yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. pada pekerja pencatat meter perempuan dapat dihadapi dengan beberapa strategi coping yaitu dukungan sosial, dan merencanakan penyelesaian masalah dengan baik. Tidak jarang konflik peran pekerjaan dan keluarga juga mempengaruhi emosi pekerja pencatat meter perempuan yang diselesaikan dengan *emosional-focused coping*, yaitu *self control* dan *Positive reappraisal*.

Kata kunci: *peran ganda, konflik peran ganda, dan Strategi Coping*

MOTTO

Sopo wonge bakal tekan senajan nganggo teken.

(Purnama Sura)

Do The Best



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, dzat yang melimpahkan keberkahan, serta senantiasa melapangkan ilmu pengetahuan seluas – luasnya. Untuk mewujudkan rasa syukur yang tak terhingga ini, penyusun goreskan dalam sebuah tulisan skripsi yang berjudul “*work-family conflict* dan strategi *coping* (Studi kasus pekerja pencatat meter perempuan di Solo)”. besar harapan penyusun agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat yang selalu haus akan ilmu pengetahuan.

Terselesainya penulisan skripsi ini tidak lain dikarenakan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik tersirat maupun tersurat, baik berupa materi maupun tenaga dan waktu. Untuk itu, penyusun dengan kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang setulus tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Ali Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial (IKS)
4. Drs. Lathiful Khuluq, M.A., BSW., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).

5. Noorkamilah, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS), yang senantiasa memberikan bimbingannya dengan penuh kesabaran.
6. Dosen dan Staff Tata Usaha Program studi Ilmu kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
7. Keluarga besar SPLAS dan F-SERBUK, khususnya pekerja pencatat meter dan pengurus yang telah banyak membantu.
8. Keluarga di rumah, Bapak Astajib, Ibu Susi Rahmawati, Mama Sriharyanti, kedua adik tersayang Aizam Hilmii Mufadldlol dan Lusiana Zahrah Salsabila, serta Bapak Sumhadji, Alm bapak Chaerudin, Almh ibu Marniah, Almh Ibu Suratmi, Bani Chaerudin, dan Bani Al-Basith.
9. Keluarga besar Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2018
10. Sahabat seperjuangan: Imel, Uli, Bestari, Tajudin, Syidan, Thalia, Sabrina, Monica, Krisma, Vika, Nuring, Nurwanto, Iyum, Dani, Eko, Anacoi, Cila, Ilham, Endry, Winda, Vivi, Tsani, Ateng, Syakur, Dafa, Hasna, Kalih, Kisi, Rafli, Saeful, Sahrul.
11. Keluarga besar desa Sidomukti, yaitu Resti, Sanny, Ade, Huda, Yoga, Tijab, Anam, Damar, Ipan, Ismah.
12. Keluarga Swallow, yaitu Hesty, Akbar, Dito, Alam, Basyir, Aziz.
13. Ginanjar Rizki danang Prasetyo, S.H, yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan.

14. Kakak tingkat yang sangat membantu penyusun, yaitu Mas Dani, Mbak Hani, Mas Watsiq, Mas Hasan, Mbak Baiti, Mas Tirto, Mas Gilang, Mas Diki, Mas Syahril, Mbak Uca, Mbak Hafidoh, Mbak Indri, Mbak Erna, Mbak Tri, Mbak Dian.
15. Adik Tingkat penyusun, yaitu Mitha, Ismail, Janggan, Rengga, Inoy, Farhan, Fawais, Ageng, Novita, Himah, S Adi, Iwan, Sophia, Laras, Rifki.
16. Keluarga Besar KKN 105 Datarajan, Tanggamus, Lampung, yaitu Alya, Gadis, Ajo, Khoir, Reza. Astri, Ami, Agnes, Aji, Alm Riziq, Pak Sodri, Ibuk Rus, Mbak Mela, Mas Edo.
17. Keluarga Besar Laboratorium Pengembangan Profesi Pekerja Sosial (LP3S).
18. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu kesejahteraan Sosial.
19. Keluarga Besar Pondok Pesantren Wahid Hasyim, yaitu Simbah Nyai Abdul Hadi, Bapak Jalal, Ibu Nely, Ibu Hindun, Bapak Saeful, Pesan Dakwah,
20. Keluarga Besar Asrama Al – Hikmah, yaitu Mbak Rini, Mbak Amanina, Mbak Diana, Mbak Ida, Mbak Obi, Mbak Novi, Mbak Fatah, Mbak Lasari, Mbak Wulan, Mbak Tea, Mbak Tifah, Mbak Tahta, Zulfa, Nayli, Ira, Ita, Salsa, Winda, Rosa.
21. Keluarga Golden Café Nologaten

22. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang dengan ikhlas telah mendedikasikan waktu, tenaga bahkan materi dalam mendorong terlaksananya penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dan semoga segala yang menjadi hajatnya segera dikabulkan. Harapan serta kritik yang membangun sangat diharapkan untuk hasil penelitian ini. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT, penyusun serahkan segalanya, diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum.

Wassalamu'alaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakaatuh

Yogyakarta, 21 Juli 2022



Ikrimah Izzatun Nafsi
NIM. 18102050054

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	7
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN	8
1. Secara Teoritis	8
2. Secara Praktis	8
E. KAJIAN PUSTAKA	8
F. KERANGKA TEORI.....	15
1. Teori Gender	15
2. Tinjauan Work-family conflict.....	19
3. Tinjauan Strategi <i>Coping</i>	23
G. METODE PENELITIAN	27
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	28
2. Lokasi Penelitian	29
3. Sumber Data	29
4. Subjek dan Objek Penelitian	29

5. Teknik Pengumpulan Data	32
6. Metode Analisis Data	35
7. Teknik Keabsahan Data	37
H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN	38
BAB II	Error! Bookmark not defined.
GAMBARAN UMUM PEKERJA PENCATAT METER DI PLN REGIONAL SOLO	Error! Bookmark not defined.
A. GAMBARAN UMUM PT PLN REGIONAL SOLO	Error! Bookmark not defined.
B. SEJARAH PERGERAKAN DAN PERKEMBANGAN PEKERJA PENCATAT METER SEBAGAI TENAGA ALIH DAYA DI PLN REGIONAL SOLO	Error! Bookmark not defined.
C. KLASIFIKASI PEKERJAAN PENCATAT METER PEREMPUAN DI PLN REGIONAL SOLO	Error! Bookmark not defined.
BAB III ANALISIS <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> DAN STRATEGI <i>COPING</i> PEKERJA PENCATAT METER DI PLN REGIONAL SOLO	Error! Bookmark not defined.
A. <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> PEKERJA PENCATAT METER PEREMPUAN	Error! Bookmark not defined.
1. <i>Time-based conflict</i> pada pekerja pencatat meter perempuan	Error! Bookmark not defined.
2. <i>Strain-based conflict</i> pada pekerja pencatat meter perempuan	Error! Bookmark not defined.
3. Behavior-based conflict pada pekerja pencatat meter perempuan	Error! Bookmark not defined.
B. STRATEGI <i>COPING</i> PEKERJA PENCATAT METER PEREMPUAN	Error! Bookmark not defined.
1. <i>Problem-focused coping</i>	Error! Bookmark not defined.
2. <i>Emosional-focused coping</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB IV PENUTUP	40
A. KESIMPULAN	40
B. SARAN	43

DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Struktur Organisasi Manajemen PLN Sukoharjo ..**Error! Bookmark not defined.**

Gambar. 2 Kondisi Medan yang dilalui pekerja pencatat meter

Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pekerja Pencatat meter di PLN Regional Solo ..**Error! Bookmark not defined.**



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Fenomena konflik pekerjaan dan keluarga pada perempuan yang bekerja terus meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah pekerja perempuan. Dilansir oleh Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja adalah perempuan, angka tersebut meningkat 2,63% dibanding tahun sebelumnya sebanyak 49,40 juta jiwa¹. Peningkatan tersebut tentunya menambah angka fenomena konflik pekerjaan dan keluarga pada pekerja perempuan, namun partisipasi perempuan sebagai tenaga kerja juga membawa angin segar dengan adanya penurunan angka pengangguran.

Angka pengangguran di Indonesia dahulu didominasi oleh perempuan, salah satunya disebabkan karena masih banyaknya anggapan konservatif bahwa perempuan tidak boleh mengenyam pendidikan tinggi dan dianggap tugasnya hanya sebagai ibu rumah tangga saja. Namun seiring perkembangan zaman dan dikenalnya kesetaraan *gender*, perempuan memiliki akses dalam berbagai hal seperti Pendidikan, dan pekerjaan. Dewasa ini angka keterserapan tenaga kerja perempuan justru lebih tinggi daripada laki – laki, seperti yang dilaporkan oleh BPS bahwa pada bulan

¹ Perempuan Indonesia Paling Banyak Bekerja Sebagai Tenaga Usaha Penjualan, diakses 11 Agustus 2022, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/07/perempuan-indonesia-paling-banyak-bekerja-sebagai-tenaga-usaha-penjualan>.

februari 2021 pengangguran laki – laki mencapai 6,01 % dan perempuan 5,41 %, keduanya sama – sama mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya². Hal tersebut membuktikan bahwa kesetaraan *gender* sudah banyak diterapkan, sehingga perempuan lebih bebas berekspresi salah satunya dengan bekerja.

Partisipasi perempuan sebagai pekerja memang sudah memberikan nafas segar dalam dunia ketenagakerjaan. Namun, hal tersebut juga melahirkan banyak konflik, khususnya pada pekerja perempuan yang sudah menikah. Selain bertanggung jawab sebagai pekerja, seorang ibu juga sering dituntut menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga, atau sering disebut dengan peran ganda. Konflik peran ganda tentunya sering terjadi ketika timbul masalah atau ketidakcocokan antara peran domestik dengan peran publik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang sudah dilakukan, konflik peran yang terjadi dalam aktivitas ibu yang bekerja sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus Beutell, yaitu konflik peran terjadi ketika pekerja perempuan harus memenuhi dua peran dalam satu waktu sekaligus³. Konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami

² “Badan Pusat Statistik,” diakses 27 Maret 2022.

³Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J.Beutell, “Sources of Conflict between Work and Family Roles,” *The Academy of Management Review* Vol. 10 (1985).

ketidakcocokan dalam beberapa hal⁴. Konflik ini dialami oleh banyak pekerja perempuan dengan berbagai macam latar belakang pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu disampaikan bahwa konflik peran ganda cenderung dialami oleh pekerja perempuan yang sudah berkeluarga. Hal tersebut dikarenakan adanya tuntutan dalam menyeimbangkan antara peran keluarga dan pekerjaan⁵. Adanya tekanan atau ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga ini dapat menimbulkan sebuah permasalahan yaitu konflik keluarga dan pekerjaan atau work-family conflict. Seringkali tekanan dalam pekerjaan berupa beban kerja yang berlebihan, target dan *deadline* pekerjaan. Adanya tekanan tersebut tentunya menjadi tantangan untuk pekerja perempuan agar selaras dengan perannya dalam keluarga⁶.

Tuntutan peran ganda yang harus ditanggung oleh seorang ibu yang bekerja yaitu peran domestik dan peran publik, yang tercipta ketika seorang ibu memilih untuk bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dilihat dari tuntutan peran domestik pekerja perempuan yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga, yang bisa diklasifikasikan sebagai: pertama, perempuan sebagai istri, kedua, perempuan sebagai ibu rumah tangga, ketiga,

⁴*ibid*

⁵T. Elfira Rahmayati, "Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir: Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir", *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, Vol.3, No. 1 (31 Januari 2020), hlm. 152–65.

⁶ Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review*, Vol. 10 (1985).

perempuan sebagai pendidik⁷. Sedangkan peran publiknya adalah sebagai pekerja, semua kewajiban pekerjaan harus dilakukan berdasarkan kontrak kerja yang sudah disepakati.

Melihat salah satu sektor pekerjaan yang mendukung adanya pemenuhan kebutuhan akan sumber tenaga listrik, yaitu pekerja pencatat meter. Para pekerja lapangan yang mayoritas laki – laki ternyata ditemukan beberapa diantaranya adalah perempuan. Pekerjaan yang dianggap memakan waktu dan tenaga yang cukup besar ini ternyata menimbulkan adanya konflik peran ganda bagi pekerja pencatat meter perempuan.

Peran pekerja pencatat meter perempuan di ruang publik berdasarkan kewajiban inti tenaga alih daya *billing management* yang tercatat pada surat pernyataan kontrak kerja dengan PT DEI (Data Energi Infomedia) yaitu pertama, pencatatan KWH meter, penataan data induk langganan, penekanan piutang pelanggan dan penyambungan pelanggan kembali dengan melakukan penagihan tagihan pelanggan dan melakukan upaya preventif dalam menekan jumlah piutang pelanggan PLN⁸. Kondisi pekerja pencatat meter perempuan di lapangan menggambarkan adanya tekanan dalam pekerjaan yaitu target dan risiko – risiko lain yang ditanggung oleh pekerja perempuan yang berpotensi menimbulkan stres

⁷ Dinnul Alfian Akbar, “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja,” Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, *An Nisa 'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, (Juni 2017).

⁸ Wawancara dengan Tri Joko Susilo, Sekretaris SPLAS, 2 Februari 2022.

kerja. Dibenarkan dalam salah satu penelitian terdahulu bahwa kedua hal tersebut sangat berakibat pada kondisi psikis pekerja bahkan menimbulkan rasa cepat lelah (secara psikis)⁹.

Bentuk tekanan dalam pekerjaan menimbulkan konflik peran yang dialami oleh pekerja pencatat meter perempuan dalam pekerjaan, seperti pekerja pencatat meter dituntut untuk melakukan penagihan piutang sampai zero atau nol tagihan. Hal tersebut membuat pekerja pencatat meter perempuan (cater) bekerja di bawah tekanan target, bahwa mereka harus menagih piutang sampai dibayarkan dengan berbagai macam risikonya. Selain itu sering bermunculan peraturan direktur yang merugikan pekerja, seperti adanya efisiensi biaya perusahaan dengan pengurangan pekerja alih daya membuat cater harus bekerja dengan beban yang lebih banyak. Cater perempuan harus bangun lebih pagi untuk terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan rumah dan memulai baca meter dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan. Hal tersebut membuat cater perempuan memiliki waktu istirahat yang terbatas. Cater perempuan juga kehilangan waktu bersosialisasinya di masyarakat¹⁰. Kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kondisi pekerja pencatat meter khususnya terhadap kesejahteraan keluarganya.

⁹Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan stres kerja, hlm. 33–48.

¹⁰Wawancara dengan JR dan DPekerja Pencatat Meter Perempuan di Solo, Desember 2021.

Konflik peran keluarga dan pekerjaan saat ini memang sulit untuk dihindari. Hal tersebut muncul karena dua kebutuhan yang sama – sama harus dipenuhi, sehingga sudah menjadi hal yang lumrah jika konflik peran pekerjaan dan keluarga terjadi pada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga. Namun hal tersebut tentunya tidak bisa dikesampingkan begitu saja, karena terjadinya konflik tersebut dapat melahirkan masalah baru atau justru memperkeruh hubungan rumah tangga sehingga dalam hal ini pekerja pencatat meter perempuan juga memiliki strategi *coping* yang digunakan untuk menghadapi *work-family conflict* yang dihadapinya. Strategi *coping* merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi sebuah situasi atau masalah yang dianggap sebagai sebuah hambatan, tantangan yang menyakitkan, serta ancaman yang merugikan¹¹. Sehingga dalam hal ini perlu dilihat apakah strategi *coping* yang digunakan oleh pekerja pencatat meter perempuan dalam menghadapi *work-family conflict* yang dialaminya.

Hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan oleh peneliti menggambarkan kondisi pekerja pencatat meter perempuan di PLN regional Solo yang masih membutuhkan perhatian lebih terkait pemenuhan hak normatifnya dari perusahaan. Hal tersebut semakin mendorong terjadinya *work-family conflict* pada cater perempuan karena adanya beban serta tekanan kerja yang tinggi dan masih belum dibedakannya kontrak kerja

¹¹ Carolyn M. Aldwin dan Tracey A. Revenson, "Does *coping* help? A reexamination of the relation between *coping* and mental health," *Journal of Personality and Social Psychology* 53, no. 2 (1987): 337–48.

antara pekerja perempuan dan pekerja laki – laki. Hak – hak cater perempuan pada beberapa kondisi masih diabaikan seperti hak akan cuti haid, melahirkan dan perlindungan – perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan. Berdasarkan pemaparan di atas dan studi pendahuluan yang sudah dilakukan, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti bagaimana konflik pekerjaan dan keluarga yang terjadi serta strategi *coping* yang diterapkan pekerja pencatat meter perempuan di Solo.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan informasi yang disampaikan dalam latar belakang dan kegelisahan peneliti dapat dirumuskan menjadi rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

- a. Bagaimana *work-family conflict* (konflik pekerjaan dan keluarga) yang terjadi pada pekerja pencatat meter perempuan di PLN regional Solo?
- b. Bagaimana strategi *coping* yang dilakukan dalam menghadapi *work-family conflict* oleh pekerja pencatat meter perempuan di PLN regional Solo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang terlampir diatas peneliti menetapkan tujuan utama dalam menulis penelitian ini yaitu menganalisis *work-family conflict* (konflik pekerjaan dan keluarga) dan strategi *coping* yang diterapkan oleh pekerja pencatat meter perempuan di PLN regional Solo.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian diharapkan bisa bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Secara Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah informasi bagi pembaca mengenai fenomena konflik peran ganda khususnya *work-family conflict* (konflik pekerjaan dan keluarga) serta strategi *coping* yang digunakan untuk mengatasinya pada mata kuliah perempuan dan *gender* dalam program studi Ilmu Kesejahteraan Sosial.
- b. Hasil data dari penelitian ini juga diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut dalam jurnal, skripsi, dan sebagainya.

2. Secara Praktis

Dapat menjadi masukan pekerjaan sosial maupun pemerintah dalam membuat kebijakan atau peraturan terkait *work-family conflict* serta memerhatikan lagi pemenuhan hak – hak normatif para pekerja perempuan.

E. KAJIAN PUSTAKA

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Agnesya Marda Pertiwi dengan judul Konflik Peran Ganda Buruh Perempuan Pabrik Garment di desa Sudimoro, Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis, metode wawancara dan observasi pasif. Penelitian ini membahas 2 masalah utama

yaitu: pertama, bagaimana konflik peran yang terjadi dalam kehidupan buruh perempuan pabrik garment dan bagaimana kerjasama yang dilakukan antara buruh perempuan dengan keluarganya dalam menciptakan manajemen konflik peran ganda. Hasil dari penelitian ini adalah bentuk konflik peran ganda yang terjadi di PT Sarana Cipta Busana, yaitu informan tidak dapat menjalankan dua tanggung jawab secara bersamaan, Tekanan yang berlebihan dari salah satu peran menyebabkan informan kesulitan dalam menjalankan peran lainnya, dan ekspektasi perilaku informan bertolak belakang sehingga mengakibatkan sulitnya menjaga kestabilan emosi. Selain itu, manajemen konflik yang dilakukan adalah manajemen waktu yang dilaksanakan dengan mendahulukan prioritas pekerjaan dan membagi tugas rumah tangga dengan suami atau anak, manajemen keluarga yang dilakukan dengan memberi konsekuensi kepada anak apabila tidak membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, manajemen pekerjaan dengan menunda atau mengurangi waktu istirahat, manajemen diri dilakukan dengan cara memilih bekerja di PT SCB karena pertimbangan lokasi yang dekat dan jam kerja yang tidak terlalu lama, dan memelihara hubungan sosial dengan memberikan uang belanja lebih kepada ibu buruh perempuan. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis adalah terletak pada informan / subjek penelitian, kemudian pada rumusan masalah yang kedua, dalam penelitian ini menganalisis bagaimana kerjasama yang dilakukan keluarga sebagai bentuk manajemen konflik sedangkan dalam penelitian yang sedang berlangsung

ini lebih menganalisis bagaimana strategi *coping* yang dilakukan secara menyeluruh untuk menyelesaikan permasalahan *work-family conflict*. Persamaannya adalah penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah sama – sama menganalisis kondisi konflik peran ganda khususnya konflik pekerjaan dan keluarga pada perempuan yang bekerja¹².

Kedua, Skripsi yang tulis oleh Novi Suciati dengan judul Manajemen Konflik Peran Ganda Wanita yang Bekerja Sebagai Petugas Kebersihan menggunakan metode penelitian kualitatif metode fenomenologi yang bersifat deskriptif, pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini memiliki fokus permasalahan utama yaitu bagaimana manajemen konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai petugas kebersihan. Hasil penelitian ini yaitu wanita yang bekerja saat ini sudah menjadi hal yang lumrah baik untuk wanita yang berpendidikan rendah maupun tinggi, baik wanita yang berekonomi baik maupun kurang. Peran ganda terjadi karena kebutuhan ekonomi untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Cara mengatasi konflik peran ganda dalam hal ini adalah dengan bantuan dan dukungan dari anggota keluarga lainnya, kondisi – kondisi yang berpotensi mengakibatkan terjadi konflik peran ganda teratasi dengan dukungan keluarga. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis adalah dalam rumusan masalah penelitian, dalam

¹²Agnessilyani Marda Pertiwi, “Konflik Peran Ganda Buruh Perempuan Pabrik Garment di Desa Sudimoro Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali”, Skripsi (UNS (Universitas Sebelas Maret), 2018).

penelitian ini memiliki fokus penelitian *work-family conflict* pada *setting* petugas kebersihan perempuan, sedangkan dalam penelitian yang sedang dilakukan penulis lebih menganalisis bagaimana *work-family conflict* yang terjadi dan bagaimana strategi *coping* yang dilakukan dalam *setting* pekerja pencatat meter perempuan. Persamaannya adalah penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah sama – sama membahas konflik peran ganda khususnya konflik pekerjaan dan keluarga pada perempuan yang bekerja.¹³

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh Pricilia Ifanda Putri dengan judul Konflik Peran pada Perempuan Ngemping di Kecamatan Limpung, Kabupaten Batang, Jawa Tengah menggunakan metode kualitatif deskriptif dan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini memiliki fokus permasalahan tentang konflik peran pada perempuan ngemping dan bagaimana cara mengatasi konflik peran tersebut. Hasil penelitian ini adalah aspek konflik peran yang dialami oleh para perempuan ngemping meliputi aspek pengasuhan anak, tekanan pekerjaan rumah tangga, tekanan pekerjaan ngemping, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas antara keluarga dan pekerjaan. Cara yang dilakukan untuk mengatasi konflik peran tersebut adalah dengan manajemen waktu dan penyesuaian diri terhadap berbagai peran yang dibebankan, serta dorongan sosial dari

¹³ Novi Suciati, “*Manajemen Konflik Peran Ganda Wanita Yang Bekerja Sebagai Petugas Kebersihan*”, Skripsi (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

anggota keluarga maupun anggota masyarakat. Berkat kolektivitas masyarakat Limpung konflik peran tersebut tidak lagi dianggap sebagai masalah yang berarti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada subjek penelitiannya, yaitu para perempuan ngemping. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah sama – sama menganalisis kondisi konflik peran ganda khususnya konflik pekerjaan dan keluarga pada perempuan yang bekerja dan salah satu fokus pembahasan juga menganalisis bagaimana cara mengatasi konflik peran yang terjadi pada perempuan ngemping.¹⁴

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Feramitha Tiffani Mokodompit dengan judul *Work Life Balance* dalam Menjalani Peran Ganda (Studi Kasus Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta) menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah apa konflik keluarga dan konflik pekerjaan yang terjadi pada perawat dan bagaimana cara mengatasi konflik tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah pertama, konflik kerja dan keluarga sebagai perawat berupa tekanan dalam keluarga seperti tidak memiliki pembantu rumah tangga, memiliki suami yang bekerja serta tekanan memenuhi kebutuhan anak sedangkan tekanan dalam pekerjaan seperti jumlah pasien banyak, keterbatasan tenaga perawat,

¹⁴ Pricilia Ifanda Putri, “*Konflik Peran pada Perempuan Ngemping di Kecamatan Limpung, Kabupaten Batang, Jawa Tengah*”, Skripsi (Yogyakarta : Universitas negeri Yogyakarta, 2017)

jam kerja lembur, on call saat libur. Kedua, beberapa cara yang bisa dilakukan seperti kerjasama, melakukan komunikasi dan merangkap tugas. Ketiga, terdapat beberapa cara untuk mengatasi konflik pekerjaan dalam keluarga yaitu istirahat, komunikasi dan kerjasama serta manajemen waktu, dari sisi organisasi yaitu dengan memberikan kebijakan ramah keluarga (*Family Friendly Policy*). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis adalah pada subjek penelitiannya. Persamannya adalah sama – sama membahas konflik peran ganda yang terjadi serta bagaimana cara mengatasinya.¹⁵

Kelima, Penelitian yang membahas mengenai Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja yang ditulis oleh Dinnul Alfian Akbar menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah apa yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami karyawan wanita. Hasil penelitian ini yaitu beberapa hal yang menyebabkan konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita adalah kurang atau tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak adanya waktu untuk bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, masalah keluarga, dan keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani karyawan wanita. Hal yang dirasa dapat mengurangi konflik peran ganda tersebut agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan beasiswa bagi anak dari karyawan wanita yang berprestasi,

¹⁵ Feramitha Tiffani Mokodompit, “*Work Life Balance Dalam Menjalani Peran Ganda (Studi Kasus Perawat Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)*,” Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2019).

memberlakukan sistem *shift*, sehingga tersedia waktu untuk keluarga dan bermasyarakat, libur di hari nasional sehingga memiliki waktu dengan keluarga dan mengurangi stres. Banyak hal yang menyebabkan karyawan stres seperti beban kerja yang berlebihan, iklim politik yang tidak aman dalam pekerjaan, beberapa perubahan, masalah keuangan atau masalah keluarga, perubahan di tempat tinggal dan sebagainya, namun kondisi tersebut dapat dikurangi dengan perusahaan mengadakan rekreasi atau wisata karyawan dengan melibatkan anggota keluarga setiap 3 bulan sekali, sehingga rasa penat kerja berkurang. Kemudian bias juga dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan membangun hubungan yang kuat antar karyawan seperti dengan mengadakan *outbound*, penataan ruang kerja yang tidak bersekat - sekat. Selain itu bias juga dengan pengadaan bimbingan konseling secara gratis untuk karyawan wanita dengan menggunakan ahli psikologi dan diharapkan manajer / pimpinan lebih terbuka mendengarkan keluhan karyawan wanita. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah subjek penelitiannya, kemudian menganalisis apa yang menyebabkan terjadi konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami karyawan wanita sedangkan dalam penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis adalah menganalisis konflik peran ganda dan strategi *coping* yang dilakukan oleh pekerja pencatat meter perempuan. Persamaannya adalah sama – sama

menganalisis konflik peran ganda yang terjadi pada pekerja perempuan dengan *setting* pekerjaan yang berbeda¹⁶.

F. KERANGKA TEORI

1. Teori Gender

a. Definisi gender

Berdasarkan ilmu sosial, istilah *gender* menjadi pembeda antara laki – laki dan perempuan yang tidak hanya berdasarkan kenyataan biologis, namun juga atas dasar peran dan fungsi yang diberikan oleh masyarakat yang sering disebut dengan jenis kelamin sosial¹⁷. Kajian gender melahirkan 3 teori utama yaitu teori *nature*, teori *nurture* dan equilibrium, yang diklasifikasikan sebagai berikut:

Kenyataan akan perbedaan biologis laki – laki dan perempuan melahirkan dua teori yaitu teori *nature* dan *nurture*. Teori *nature* beranggapan bahwa perbedaan peran antara laki – laki dan perempuan adalah sebuah kodrat. Perbedaan anatomi biologis antara laki – laki dan perempuan menjadi faktor utama adanya penentuan peran sosial kedua jenis kelamin ini. Laki – laki sebagai pemeran utama karena dianggap lebih kuat, lebih potensial, dan lebih produktif. Organ reproduksi perempuan dianggap membatasi ruang gerak perempuan, seperti hamil, melahirkan, dan menyusui, sedangkan laki – laki tidak memiliki fungsi reproduksi tersebut.

¹⁶ Dinnul Alfian Akbar, “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja,” *An Nisa’a*, vol 12: 1, (12 Oktober 2017), hlm. 33–48.

¹⁷ Alifiulahtin Utaminingsih, *GENDER dan WANITA KARIR* (Malang: UB Press, 2017).

Perbedaan tersebut menimbulkan pemisahan fungsi dan tanggungjawab antara laki – laki dan perempuan. Laki – laki berperan pada sektor publik, dan perempuan mengambil peran pada sektor domestik¹⁸.

Sedangkan disisi lain teori *nurture* menganggap perbedaan relasi gender antara laki – laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis, melainkan karena konstruksi masyarakat. Dengan kata lain, peran sosial yang selama ini dianggap baku dan dipahami sebagai sebuah doktrin keagamaan, sebenarnya bukanlah kehendak Tuhan dan bukan juga produk determinasi biologis melainkan hasil konstruksi sosial. Sehingga, nilai – nilai bias gender yang ada di masyarakat yang dianggap disebabkan oleh faktor biologis, sesungguhnya adalah karena konstruksi budaya¹⁹.

Di samping kedua teori tersebut muncul teori yang bersifat kompromistis atau ditujukan untuk menjembatani pemahaman para penganutnya, yaitu teori keseimbangan atau *equilibrium*. Teori equilibrium atau teori keseimbangan menekankan pada konsep harmonis dan kerjasama dalam hubungan atau relasi gender antara laki – laki dan perempuan. Keduanya harus saling melengkapi atau memahami kekurangan serta kelebihan dengan harapan dapat mengembangkan potensi masing – masing²⁰. Hubungan antara kedua elemen tersebut bukan saling bertentangan, tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu

¹⁸Riant Nugroho, *GENDER DAN STRATEGI PANGARUS UTAMAANNYA DI INDONESIA*, 1 ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm 22.

¹⁹ *ibid*, hlm 23.

²⁰*ibid*.

dan lainnya. R.H Tawney menyebutkan bahwa keberagaman peran yang disebabkan oleh faktor biologis, etnis, aspirasi, minat, pilihan, atau budaya pada hakikatnya merupakan sebuah realita kehidupan manusia. Hubungan laki – laki dan perempuan bukan merupakan konflik dikotomis, atau struktural fungsional melainkan sebuah kebutuhan Bersama agar tercipta sebuah keharmonisan²¹.

Perbedaan gender sebenarnya bukan suatu masalah selama tidak menimbulkan ketidakadilan gender. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana kaum laki – laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Manifestasi ketidaksetaraan dalam kehidupan masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Marginalisasi

Merupakan suatu proses peminggiran berdasarkan jenis kelamin yang mengakibatkan kemiskinan. Hal tersebut disebabkan adanya marginalisasi yang didukung oleh kebijakan pemerintah, keyakinan, tafsir agama, keyakinan tradisi dan asumsi pengetahuan yang memojokkan suatu kaum, baik laki – laki dan perempuan.

2. Subordinasi

Merupakan anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh laki – laki atau perempuan lebih rendah dari yang lain.

²¹ Ade Kartini dan Asep Maulana, “REDEFINISI GENDER DAN SEKS,” *An-Nisa’*: *Journal of Gender Studies* 12, no. 2 (15 Oktober 2019): 217–39.

3. Stereotip Klaim negatif terhadap kelompok terhadap kelompok atau jenis kelamin tertentu. Seperti anggapan mencari nafkah adalah tugas laki – laki dan karakter perempuan yang lemah.

4. Violence (kekerasan)

Serangan terhadap fisik atau mental seseorang, *gender violence* berupa pelecehan, kekerasan (fisik atau nonfisik), pemerkosaan, pemukulan, penyiksaan, pelacuran, pornografi dsb.

5. Beban kerja berlebih

Beban kerja yang berlebih merupakan bentuk manifestasi ketidaksetaraan gender dalam keluarga. Mayoritas masyarakat Indonesia beranggapan perempuan sudah terkonstruksi bahwa tugas utamanya adalah mengelola rumah tangga, sedangkan laki – laki berperan di ranah publik. Sehingga ketika perempuan berkarir menjadi beban ganda²². Pola keluarga yang belum saling menyadari bahwa berumah tangga merupakan kewajiban bersama, membuat perempuan sering mendapatkan masalah dalam melaksanakan dua perannya sekaligus. Ketika perempuan memilih untuk bekerja, perempuan tetap memiliki peran dominan atau utamanya seperti mengasuh anak, memenuhi kebutuhan anggota keluarga, serta melaksanakan berbagai pekerjaan rumah tangga. Berbeda dengan laki – laki yang dianggap dominan pada sektor publik, sehingga terbebas dari berbagai pekerjaan rumah tangga.

²²Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm 12.

2. Tinjauan Work-family conflict

a. Definisi *Work-family conflict*

Peranan menurut Soerjono Soekanto adalah: “Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan”. Peranan mungkin terdiri dari tiga (3) hal, sebagai berikut:

- 1) Peranan meliputi norma – norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat,
- 2) Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi,
- 3) Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat²³.

Peran ganda wanita dapat diartikan sebagai kepemilikan dua peran atau lebih yang dijalankan wanita dalam waktu yang bersamaan. Dalam konteks ini peran ganda yang dimaksud adalah peran wanita sebagai istri, ibu dan karir atau bekerja di luar rumah. Karir dapat diartikan sebagai cita - cita, ambisi, dan tujuan hidup seseorang dalam jangka panjang di dalam menekuni suatu bidang. Sedangkan, pekerjaan adalah kegiatan untuk mengganti waktu, kemampuan, dan tenaga kerja seseorang dengan uang. Walaupun pada kenyataannya hampir setiap wanita memiliki peran ganda yang sama baik itu menjadi seorang ibu

²³ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).

yang bekerja ataupun berkarir namun hal pembeda dari satu dengan yang lain adalah tujuan atau motivasinya²⁴.

Pada dasarnya peran ganda perempuan mempunyai arti dua atau lebih peran atau fungsi yang harus dikerjakan oleh seorang perempuan dalam tempo atau waktu yang bersamaan. peran-peran ini pada umumnya berkaitan dengan peran perempuan dalam ranah domestik, sebagai ibu rumah tangga, serta peran perempuan dalam ranah publik yang biasanya berupa peran wanita dalam wilayah pekerjaan (tenaga kerja)²⁵. Dengan konsep peran ganda seperti ini, perempuan tidak lagi berkutat di sektor domestik, tetapi juga dapat merambah sektor publik²⁶.

Pelaksanaan peran ganda tentunya sangat berpotensi lahirnya sebuah masalah atau konflik apabila terjadi ketidakseimbangan dalam pemenuhannya. Konflik diklasifikasikan dengan banyak jenis dan bentuk, salah satunya konflik bisa muncul karena adanya sebuah tekanan dari dua peran yang dikerjakan dalam waktu yang bersamaan, sehingga sangat memungkinkan terjadinya konflik peran dalam sebuah kehidupan individu atau komunitas.

Konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga diartikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam

²⁴ Philia Anindita Ginting, "Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padjajaran", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, vol. 1: 3 (2018).

²⁵ Mansour Fakhri dkk., *Analisis Gender dalam Memahami Persoalan Perempuan*, 4 (Bandung: Yayasan AKATIGA - Pusat Analisis Sosial, 1996).

²⁶ Syaifuddin Zuhdi, "Membincang Peran Ganda Perempuan Dalam Masyarakat Industri", *Jurnal Jurisprudence*, vol. 8: 2 (2 Februari 2019), hlm. 81–86.

pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan²⁷.

Work-family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain²⁸.

b. Dimensi Work-family conflict

²⁷ Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *The Academy of Management Review* Vol. 10 (1985) Hlm 76-88.

²⁸ *ibid*

Menurut Greenhaus dan Beutell, ada tiga dimensi konflik peran ganda jika ditinjau dari bentuknya yaitu²⁹:

1) *Time-based conflict*.

Time based Conflict yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Konflik yang terjadi akibat jam kerja yang relatif panjang, waktu yang tidak fleksibel, dan adanya lembur kerja berpotensi mengakibatkan individu tersebut kurang bisa menjalankan tuntutan keluarga dengan maksimal yang dapat mengakibatkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga³⁰.

2) *Strain-based conflict*.

Strain based conflict merupakan konflik yang disebabkan karena adanya ketegangan yang terjadi ketika stres yang muncul dalam satu peran yang kemudian dapat mengganggu peran lainnya³¹. Dalam hal ini ketegangan yang muncul adalah adanya ketegangan yang muncul dari pekerjaan dan mempengaruhi pemenuhan peran domestiknya atau peran keluarganya.

Strain based conflict terjadi ketika ketegangan dalam satu peran melanggar dan menghambat peran lainnya. Misalnya, seorang pekerja yang khawatir tentang

²⁹ *ibid*

³⁰ Byron K, "Ameta Analytic Review Of Work-Family Conflict and Its Antecedent," *Journal on Vocational Behaviour*, 2005, 169–89.

³¹ ann, "Strain-Based Conflict, Definition(s) Of," *Work and Family Researchers Network* (blog), diakses 4 Agustus 2022, <https://wfrn.org/glossary/strain-based-conflict-definitions-of/>.

penyakit anak akan mengalami kesulitan berkonsentrasi saat bekerja. Demikian juga, seorang pekerja yang bekerja berjam-jam untuk memenuhi target waktu mungkin pemarah dan terlalu lelah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya³².

3) *Behavior-based conflict*.

Behavior based conflict yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran lainnya. lebih terangnya disampaikan oleh Carlon, bahwa *behavior based conflict* ini merupakan tuntutan berbasis perilaku yang terjadi ketika pola perilaku dari sebuah peran tidak selaras dengan perilaku yang diharapkan oleh peran lainnya. Misalnya: seorang manajer dituntut untuk bersikap agresif dan obyektif, nmaun di sisi lain ia juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang dituntut bersikap lemah lembut dan hangat pada keluarganya, sehingga dapat memberikan kenyamanan pada anggota keluarga. Apabila seseorang tidak bisa menyesuaikan tuntutan akan perannya akan terjadi konflik antar peran dalam berperilaku di lingkungan kerja yang terbawa pada keluarga³³.

3. Tinjauan Strategi *Coping*

Adanya konflik peran yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan sebuah dampak. Setiap individu tentunya memiliki bentuk respon yang berbeda dalam menghadapi sebuah konflik. Hal tersebut bisa

³² April Martin, "Work/family Conflict as a Predictor of Employee Work Engagement of Extension" (2013), hlm 40.

³³ April Martin, Work/family Conflict as a Predictor of Employee Work Engagement of Extension, Thesis (University of Tennessee, 2013).

berbentuk reaksi emosional, stress, bahkan jika tidak ditemukan solusinya maka sangat berpotensi menimbulkan stres atau depresi. Sehingga diperlukan strategi *coping* yang tepat.

a. Definisi Strategi *Coping*

Coping merupakan tindakan yang dilakukan untuk menghilangkan atau mengurangi stres yang terjadi³⁴. Ketika sebuah konflik atau masalah terjadi respon setiap individu tentunya berbeda, ketika sampai menimbulkan stress atau depresi maka perlunya sebuah penyelesaian atau *coping*. *Coping* secara harfiah artinya pengatasan atau penanggulangan. *Coping* berasal dari “*to cope with*” yang artinya mengatasi atau menanggulangi. *Coping* juga tindakan mengendalikan, meminimalkan, atau berusaha mentolerir ancaman yang dapat menimbulkan stress³⁵. *Coping* juga dapat diartikan oleh Robert, Baron dan Byrne sebagai respon individu dalam menyelesaikan masalah, respon tersebut berdasarkan dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan untuk mengatur, mentolerir, sampai meminimalisir efek negatif dari situasi yang dihadapi³⁶. Menurut pendapat lain *coping* juga didefinisikan sebagai respon terhadap ketegangan hidup yang memiliki fungsi untuk mencegah, menghindari, atau mengendalikan gangguan dalam emosi³⁷.

³⁴Marie L. Caltabiano, ed., *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions; an Australian Perspective*, 1. publ (Milton: Wiley, 2002).

³⁵Petty Gina dan Putri Nurdina, *Pengantar Psikologi* (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), hlm 220.

³⁶Robert A, Baron, dan Donn Byrne, *Social psychology / Robert A. Baron, Donn Byrne* (Boston: Allyn and Bacon, 1997).

³⁷Richard S. Lazarus dan Susan Folkman, *Stress, Appraisal, and Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984).

Berdasarkan pengertian diatas maka ketika seseorang mengalami sebuah masalah dan ingin melakukan *coping*, dapat dilakukan dengan beberapa cara atau strategi. Strategi *coping* adalah suatu tahapan individu berusaha untuk menyelesaikan dan menguasai situasi stres yang meminimalkan akibat masalah yang sedang dihadapinya, dengan cara menciptakan sebuah perubahan kognitif maupun perilaku dengan tujuan memperoleh rasa aman pada dirinya³⁸.

b. Aspek Strategi *Coping*

Strategi *coping* diklasifikasikan menjadi dua bentuk oleh Lazarus dan Folkman, sebagai berikut:

1) *Problem-focused coping*

Merupakan sebuah tindakan menghilangkan stres dengan cara mengatur atau mengubah masalah yang dihadapi beserta lingkungan yang mengakibatkan timbulnya tekanan atau stres. Dalam strategi ini mengikutsertakan adanya penggunaan strategi yang realistis dan dapat menciptakan perbedaan nyata dalam situasi yang berat. Model ini diarahkan untuk mengubah diri dengan mengikutsertakan evaluasi kognitif ulang, atau dengan cara individu mengubah cara berfikirnya berdasarkan situasi yang terjadi dan dilakukan dengan realistis. Individu diharapkan bisa merubah perilaku, keyakinan, atau harapan mengenai peristiwa dan mengurangi reaksi tekanan. Individu cenderung menggunakan *problem-focused coping* untuk menghadapi

³⁸Zainun Mu'tadin, Kemandirian sebagai kebutuhan psikologis pada remaja, *E. Jurnal Psikologi*, jilid 5, 2002.

masalah yang dianggap dapat dikontrol. *Problem-focused coping* terdiri dari 3 bentuk strategi *coping*, sebagai berikut:

a) *Confrontative coping* / konfrontasi

Berpegang teguh pada pendirian dan mempertahankan keinginan kemudian berusaha untuk mengubah situasi yang dianggap menekan dengan cara yang agresif, tingkat kemarahan tinggi, dan berani mengambil resiko.

b) *Seeking social support* / mencari dukungan sosial

Berusaha mendapatkan kenyamanan emosional dan berusaha untuk mendapatkan bantuan dari orang lain.

c) *Planful problem solving* / merencanakan pemecahan masalah

Usaha untuk memikirkan, merencanakan, dan mengubah keadaan untuk menyelesaikan masalah.

2) *Emotion-focused coping*

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengatasi stres dengan jalan mengatur respon emosional dengan tujuan untuk menyesuaikan diri dengan akibat yang akan muncul karena kondisi dan situasi yang dianggap penuh dengan tekanan. Hal tersebut bertujuan untuk menghilangkan ketegangan, melupakan kecemasan, menghapus kekhawatiran atau untuk melupakan kemarahan³⁹.

³⁹ Siti Maryam, "Strategi Coping: Teori dan Sumberdayanya," *Jurnal Konseling Andi Matappa, Universitas Malikussaleh*, Agustus 2017.

Individu cenderung menggunakan *emotion-focused coping* dalam menghadapi masalah yang sulit untuk dikontrol⁴⁰. *Emosional-focused coping*, terdiri dari 5 bentuk strategi:

a) *Self control*/ kontrol diri

Usaha untuk mengkondisikan dan menahan emosi dalam dirinya.

b) *Distancing* / menciptakan jarak

Usaha untuk tidak terlibat dalam masalah, seperti mrnghindar dari masalah, seperti pura – pura tidak terjadi apa – apa.

c) *Positive reappraisal* / penilaian kembali secara positif

Usaha untuk menciptakan makna – makna positif yang bertujuan untuk mengupgrade diri, salah satunya melibatkan diri dalam hal – hal yang religius.

d) *Accepting responsibility* / menerima tanggungjawab

Menekankan pada tanggungjawab yaitu dengan menumbuhkan kesadaran akan peran dalam masalah yang sedang dihadapi dan berusaha menempatkan segala sesuatu sebagaimana mestinya.

e) *Escape / avoidance* / lari atau penghindaran

Menjauh atau menghindar dari masalah yang sedang dihadapi⁴¹.

G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan sebuah tujuan dan kegunaan tertentu. Sehingga dalam hal ini dapat

⁴⁰*ibid.*

⁴¹ Taylor dan Shelley E, *HEALTH PSYCHOLOGY* (New York: McGraw-Hill Education, 1984).

digaris bawahi empat kata kunci yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Penelitian atau cara ilmiah juga didasarkan pada ciri – ciri pengetahuan yaitu empiris, rasional, dan sistematis. Setiap penelitian dilakukan berdasarkan tujuan dan kegunaannya seperti penemuan, pembuktian, dan pengembangan⁴².

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, sehingga disajikan dalam bentuk narasi dan didukung dengan penulisan dalam bentuk tabel dan gambar. Berdasarkan beberapa pendapat ahli penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai pengumpulan data pada sebuah latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Dalam penelitian kualitatif data berupa deskriptif atau narasi untuk menggambarkan suatu objek, fenomena, atau setting sosial. Penulisan datanya dihimpun dalam bentuk kata atau gambar. Dalam penulisan laporan penelitian kualitatif berisi kutipan – kutipan data (fakta) yang diungkap di lapangan untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan dalam laporan⁴³.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 19 (Bandung: ALFABETA, 2013).

⁴³ Albi Anggito Setiawan Johan, *Metodologi penelitian kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Paguyuban Pekerja Listrik di wilayah Solo, Jawa Tengah.

3. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek darimana data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data Primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari narasumber tanpa melalui perantara.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan melalui perantara (diperoleh dan dicatat) oleh pihak lain. Seperti data keanggotaan pekerja perempuan dalam Serikat Pekerja Listrik Area Solo Raya (SPLAS) untuk memantau keaktifan dan perkembangan pekerja perempuan dalam serikat.

4. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan orang atau hal atau benda yang menjadi tempat dalam memperoleh data untuk kebutuhan variabel sebuah penelitian dan dipermasalahkan⁴⁴.

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm 115.

Penelitian ini melibatkan subjek yang berhubungan langsung dengan pekerja pencatat meter perempuan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh informasi dengan beberapa orang yang memiliki peran dalam aktivitas pekerja pencatat meter perempuan. Dalam menentukan subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik yang digunakan apabila sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya⁴⁵. Kriteria yang dikhususkan untuk narasumber dari penelitian ini adalah pekerja pencatat meter perempuan di Solo yang sudah menikah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai konflik peran ganda dan kondisi kesejahteraan pekerja pencatat meter perempuan di Solo, sehingga peneliti mengkonsentrasikan pada pihak – pihak yang memiliki kedudukan atau pengetahuan tentang aktivitas pekerja pencatat meter perempuan di Solo. Beberapa diantaranya sebagai berikut:

No	Subjek Penelitian	Tujuan	Jumlah
1.	Pekerja pencatat meter perempuan di Solo	a. untuk memperoleh informasi terkait peran pekerja pencatat perempuan baik di rumah maupun dalam pekerjaan. b. Untuk mengetahui bagaimana konflik peran yang terjadi dan mengetahui	4

⁴⁵ Husaini usman Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, 3 ed. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).

		bagaimana strategi <i>coping</i> yang dilakukan pekerja pencatat meter perempuan dalam menghadapi masalah tersebut.	
2.	Ketua Serikat Pekerja Listrik Area Solo Raya (SPLAS)	untuk mendapatkan sudut pandang serikat terhadap pekerja pencatat meter perempuan dan permasalahan yang terjadi di lapangan.	1
3.	Sekretaris Serikat Pekerja Listrik Area Solo Raya (SPLAS)	untuk mendapatkan data dan pencatatan terkait pekerja pencatat meter perempuan dan hubungan kerja pencatat meter perempuan dengan perusahaan secara resmi.	1
4.	Salah satu koordinator lapangan pekerja listrik di Area Solo Raya	untuk mendapatkan informasi mengenai hak dan kewajiban pekerja pencatat meter perempuan dalam pekerjaan, dan kontribusi yang diberikan perusahaan terhadap pekerja pencatat meter perempuan.	1
5.	Pekerja pencatat meter laki – laki	untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana beban kerja seorang	1

		pencatat meter di lapangan dan sudut pandang pekerja pencatat meter laki – laki terkait pekerjaan tersebut jika dilakukan oleh perempuan.	
6.	Salah satu anggota keluarga pekerja pencatat meter perempuan	Untuk mendapatkan informasi lanjutan terkait pernyataan cater perempuan khususnya mengenai strategi <i>coping</i> yang diterapkan dalam menghadapi konflik peran ganda.	4

b. Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah keseluruhan permasalahan yang dibicarakan dalam penelitian, sebagai bentuk pasif yang dibicarakan secara aktif oleh subjek penelitian⁴⁶. Objek dari penelitian ini adalah *work-family conflict* dan strategi *coping* yang dilakukan oleh pekerja pencatat meter perempuan di Solo.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Data yang diobservasi dapat berupa gambaran tentang sikap, kelakuan, perilaku, tindakan, dan keseluruhan interaksi antar manusia. Observasi juga berarti peneliti berada

⁴⁶ Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*, Cetakan 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

bersama partisipan, sehingga membantu peneliti memperoleh banyak informasi⁴⁷. Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi tidak terstruktur, sehingga fokus penelitian dapat berkembang selama observasi berlangsung.

Proses observasi dalam penelitian ini didasarkan pada 3 dimensi *work-family conflict*. Observasi dilakukan bersamaan dengan proses wawancara dengan pekerja pencatat meter perempuan, kemudian dilanjutkan dengan melakukan observasi langsung pada kegiatan salah satu pekerja pencatat meter perempuan di lapangan. Observasi dilakukan bersamaan dengan proses wawancara dengan pekerja pencatat meter perempuan, kemudian dilanjutkan dengan melakukan observasi langsung pada kegiatan salah satu pekerja pencatat meter perempuan di lapangan. Observasi yang telah dilakukan saat itu adalah dengan mengikuti kegiatan cater saat berada di lapangan, kegiatan ini dimulai pukul delapan pagi dengan perjalanan dari Solo kota menuju wilayah Jumapolo Sukoharjo. Kemudian penyusun dan cater mengunjungi rumah – rumah pelanggan untuk melakukan item pekerjaan PERDIL, hal yang ditemukan adalah cater dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan mengunjungi rumah pelanggan dengan kondisi medan yang tidak bisa ditebak. Dalam satu hari saja mereka melakukan mobilitas yang cukup jauh dengan waktu yang terbilang cepat. Salah satu yang menjadi kendala pada saat di lapangan adalah ketika mengunjungi rumah dengan KWH meter yang berada

⁴⁷ J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan keunggulannya* (Jakarta: GRASINDO, 2010).

di dalam rumah. Di hari itu cater perempuan juga mengantar surat – surat pemberitahuan kenaikan tarif pada beberapa pelanggan yang jaraknya cukup jauh dan kami menempuhnya dengan sepeda motor. Kemudian sekitar pukul 2 siang cater kembali ke kantor yang berada di Sukoharjo Kota dengan jarak tempuh sekitar 45 menit perjalanan. Cater perempuan menemui koordinator lapangan, dan memberikan laporan pekerjaannya hari itu, kemudian pulang untuk melanjutkan pekerjaan di rumah.

b. Wawancara

Wawancara (*Interview*) merupakan cara – cara memperoleh data dengan berhadapan langsung, bercakap – cakap, baik antara individu dengan individu maupun individu dengan kelompok, dan sebagai mekanisme komunikasi pada umumnya wawancara dilakukan setelah observasi⁴⁸.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, karena untuk memperoleh informasi yang luas dan mendalam dalam melihat dan menyesuaikan dengan kondisi dari fenomena yang diteliti.

Wawancara dilakukan secara langsung dengan subjek dari penelitian ini, dengan metode tidak terstruktur.

c. Dokumentasi

Seluruh tahapan pengumpulan data dalam penelitian akan lebih sempurna jika disertai dengan dokumentasi. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip

⁴⁸ Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*, hlm. 222.

foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya⁴⁹. Selain dokumen tertulis, dalam penelitian ini juga dibutuhkan dokumen berupa foto hasil dari kegiatan yang berlangsung dengan tujuan untuk menambah kekuatan dari dokumen lain.

Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis data yang dimiliki oleh kesekretariatan serikat pekerja listrik area Solo Raya, serta data yang diberikan oleh koordinator lapangan. Selain itu, dokumentasi kegiatan penelitian juga dilakukan untuk menguatkan validitas data.

6. Metode Analisis Data

Analisis adalah aktivitas mendengarkan suara – suara orang lain, dalam hubungan ini meliputi keseluruhan data, baik yang diperoleh melalui sumber primer maupun sekunder, yang kemudian digabungkan dengan pemahaman dan penjelasan peneliti, sebagai proses interpretasi, sehingga menghasilkan makna – makna yang baru⁵⁰.

Analisis data dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Ketiga alur yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari

⁴⁹ Mudjia Rahardjo, “Metode pengumpulan data penelitian kualitatif,” Teaching Resources, 2011, <http://repository.uin-malang.ac.id/1123/>.

⁵⁰ Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*, hlm. 303.

catatan – catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus sampai penulisan laporan akhir penelitian⁵¹.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah dalam bentuk teks naratif. Kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah di pahami⁵².

c. Penarikan Kesimpulan

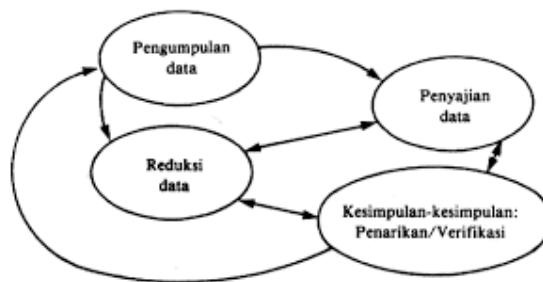
Tahap terakhir dalam analisis data adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti benda – benda, pola – pola, penjelasan, konfigurasi – konfigurasi yang mungkin, alur sebab – akibat, dan proposisi. Kesimpulan akhir tergantung pada besarnya kumpulan – kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan oleh peneliti. Setelah penarikan kesimpulan dilakukan maka perlu dilakukan sebuah verifikasi atau pembuktian kembali⁵³.

Dari 3 komponen Analisis Data dengan model Interaktif dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 100.

⁵² *Ibid.*, hlm. 101.

⁵³ *Ibid*

Gambar 2⁵⁴.

7. Teknik Keabsahan Data

Proses pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data. Triangulasi data adalah pengecekan data dengan cara pengecekan atau pemeriksaan ulang. Sederhananya istilah triangulasi sama dengan cek dan ricek.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Triangulasi Sumber. Triangulasi sumber merupakan triangulasi yang mengharuskan peneliti mencari lebih dari satu sumber untuk memahami data atau informasi. Pada praktiknya penelitian ini tidak hanya menggunakan data primer saja namun juga dengan data sekunder, dan melibatkan beberapa narasumber pendukung selain narasumber utama, seperti sebagai berikut:

- a. Membandingkan data hasil wawancara dengan narasumber utama yaitu pekerja pencatat meter perempuan dengan narasumber pendukung seperti ketua Serikat Pekerja Listrik Area Solo Raya (SPLAS), salah satu koordinator lapangan pekerja pencatat meter, Sekertaris SPLAS, dan salah satu pekerja pencatat meter laki – laki.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 102.

- b. Membandingkan hasil wawancara dengan melakukan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan kerja pekerja pencatat meter perempuan.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan merupakan uraian tentang susunan dalam penelitian ini, tujuannya adalah memudahkan peneliti dalam proses penyusunan skripsi serta menghindari pengulangan kata yang tidak diperlukan sehingga lebih sistematis. Berikut rumusan sistematika pembahasan dalam penelitian ini:

BAB I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta kerangka teori yang membahas tentang peran ganda, konflik peran ganda dan Kesejahteraan, kemudian metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian subjek dan objek penelitian, Teknik pengumpulan data, metode analisis data dan keabsahan data. Pentingnya menyertakan isi dari pendahuluan dalam penelitian adalah memudahkan pembaca dalam memahami proses penelitian tersebut, sehingga maksud dan tujuan penelitian tersampaikan dengan baik.

BAB II merupakan gambaran umum yang memuat kondisi umum terkait pekerja pencatat meter di PLN regional Solo. Pada bagian ini akan diuraikan tentang subjek dan objek dari penelitian ini. Pembaca ditunjukkan mulai dari sejarah pergerakan dan perkembangan pekerja PLN di Solo, Lokasi persebaran pekerja dan lokasi kantor pada masing – masing daerah operasional dan klasifikasi pekerjaan setiap pekerja pencatat meter.

BAB III merupakan bagian utama dalam sebuah penelitian. Seluruh pemaparan yang dipaparkan dalam bab pertama akan terlihat hasilnya melalui serangkaian proses penelitian dengan metode yang sudah ditentukan sebelumnya. Isi dari bab ini merupakan pemaparan hasil temuan penelitian yang dianalisis berdasarkan teori gender, teori *work-family conflict* dan teori kesejahteraan terhadap *work-family conflict* dan kondisi kesejahteraan pekerja pencatat meter perempuan di Solo dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

BAB IV merupakan penutup dari sebuah pemaparan penelitian yang terdiri dari kesimpulan, saran, daftar pustaka dan Lampiran hasil penelitian. Puncak dari sebuah penelitian adalah mendapatkan sebuah hasil dari adanya teori dan fakta di lapangan. Sebuah penelitian juga tidak sepenuhnya sempurna dan hasil yang didapat masih terdapat kekurangan, sehingga saran sangat dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pada bab – bab sebelumnya peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah mengenai *work-family conflict* yang terjadi strategi *coping* yang diterapkan oleh pada pekerja pencatat meter perempuan di PLN Regional Solo, dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan:

1. *Work-family conflict* yang terjadi pada pekerja pencatat meter perempuan di PLN Regional Solo terjadi karena adanya ketidakseimbangan dalam pemenuhan peran antara pekerjaan dan rumah tangga, yang dapat diklasifikasikan dalam dimensi *work-family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Ketiganya ditemukan dalam kehidupan sehari – hari pekerja pencatat meter perempuan, sebagai berikut:

- a. *Time-based conflict*

Time-based conflict yang terjadi dalam kehidupan sehari – hari pekerja pencatat meter perempuan yaitu pertama, belum terpenuhinya kebutuhan rumah tangga dengan baik karena banyaknya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan target pekerjaan yang dirasa cukup berat. Kedua. Pekerja pencatat meter perempuan merasa bahwa kurang memiliki waktu untuk merawat

dan mendampingi anak – anaknya karena banyaknya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. *Strain-based conflict*

Strain-based conflict yang terjadi dalam kehidupan sehari – hari pekerja pencatat meter perempuan yaitu pertama, karena adanya tekanan waktu yang terbatas, dalam pemenuhannya pekerja pencatat meter perempuan cenderung menyelesaikan pekerjaan disbanding tuntutan rumah tangga, sehingga menghambat pemenuhannya. Kedua, pekerja pencatat meter perempuan mendapatkan dua tekanan sekaligus yaitu memiliki pekerjaan dengan target yang harus dicapai salah satunya dalam proses penagihan namun dilapangan seringkali mengalami kesulitan dan mendapatkan perlawanan dari pelanggan, tidak jarang pekerja pencatat meter perempuan memberikan talangan dengan uang pribadinya sehingga menghambat pemenuhan kebutuhan rumah tangganya juga. Ketiga, pekerja pencatat meter perempuan selalu merasa kebingungan ketika anak atau anggota keluarga sakit namun tuntutan pekerjaan benar – benar tidak bisa ditingalkan. Keempat, pekerja pencatat meter cenderung memiliki waktu istirahat yang terbatas karena adanya tekanan yang besar dari dua peran sekaligus.

c. *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict yang terjadi dalam kehidupan sehari – hari pekerja pencatat meter perempuan yaitu pertama, pekerja perempuan mendapatkan tuntutan karakter yang tegas dan berani dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan hal tersebut berbanding terbalik dengan tuntutan karakter di rumah tangga sebagai seorang ibu. Kedua, belum adanya kebijakan atau perlakuan khusus dari perusahaan untuk pekerja pencatat meter perempuan sehingga harus mengikuti pekerjaan sesuai pekerja laki -laki termasuk tidak adanya cuti melahirkan, cuti haid, dan hak – hak pekerja perempuan yang lain.

Sehingga dari masalah tersebut strategi coping yang diterapkan adalah kategori *problem-focused coping* yaitu pertama, mencari dukungan sosial dari suami, anggota keluarga, rekan kerja dan serikat pekerja listrik. Baik dukungan berupa bantuan partisipasi dalam menjalankan peran ganda maupun dukungan moral. Kedua, merencanakan penyelesaian masalah dengan baik, pekerja pencatat meter perempuan selalu berusaha mencari penyelesaian dari sebuah masalah.

Jika dalam kategori *emosional-focused coping*, pekerja pencatat meter perempuan cenderung melakukan kontrol diri dan *Positive reappraisal* / penilaian kembali secara positif dengan cara melibatkan

ibadah dan agama dalam menghadapi masalah pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan.

B. SARAN

Setelah melakukan penelitian dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya peneliti akan memberikan saran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Saran ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk berbagai pihak yang terkait untuk menunjang kondisi yang lebih baik bagi pekerja pencatat meter perempuan.

1. Perlunya penguatan pekerja perempuan dari segi dukungan sosial yang dimiliki, karena dalam menghadapi *work-family conflict* akan terasa lebih ringan ketika dukungan sosial yang diberikan semakin kuat.
2. Adanya evaluasi bagi pekerja pencatat meter perempuan dalam melaksanakan dua peran tersebut, sehingga akan menjadi pertimbangan untuk lebih baik kedepannya.
3. Adanya perhatian dari perusahaan untuk memenuhi hak – hak pekerja perempuan dan tidak menyamakan pekerja perempuan baik secara tertulis dalam kontrak maupun aktualisasinya di lapangan, karena hal tersebut termasuk sebuah pelanggaran pemenuhan hak seorang pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Fakih, Mansur. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Faqih, Mansour, Hesti R. Wijaya, Hetifan Sjafudian, Ratna Saptari dan Artien Utrect, dan RImbo Gunawan. *Analisis Gender dalam Memahami Persoalan Perempuan*. 4. Bandung: Yayasan AKATIGA - Pusat Analisis Sosial, 1996.
- Gina, Petty, dan Putri Nurdina. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Kutha Ratna, Nyoman. *Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Mu'tadin, Zainun. "Kemandirian sebagai kebutuhan psikologis pada remaja." *E. Psikologi* 5 (2002).
- Prof.Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. 19. Bandung: ALFABETA, cv, 2013.
- Purnomo Setiadi Akbar, M.Pd, Prof. Dr. Husaini usman, M.Pd.,M.T. *Metodologi Penelitian Sosial*. 3 ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

- Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan keunggulannya*. Jakarta: GRASINDO, 2010.
- Robert A, Baron, dan Donn Byrne. *Social psychology / Robert A. Baron, Donn Byrne*. Boston: Allyn and Bacon, 1997.
- S. Lazarus, Richard, dan Susan Folkman. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, 1984.
- Setiawan, Albi Anggito, Johan. *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Taylor, dan Shelley E. *HEALTH PSYCHOLOGY*. 10. New York: McGraw-Hill Education, t.t.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *GENDER dan WANITA KARIR*. Malang: UB Press, 2017.
- Rahardjo, Mudjia. "Metode pengumpulan data penelitian kualitatif." Teaching Resources, 2011. <http://repository.uin-malang.ac.id/1123/>.
- SUMBER JURNAL**
- Akbar, Dinnul Alfian. "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja." *An Nisa'a* 12, no. 1 (12 Oktober 2017): 33–48.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>.
- Aldwin, Carolyn M., dan Tracey A. Revenson. "Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health." *Journal of Personality and Social Psychology* 53, no. 2 (1987): 337–48.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.2.337>.

- Balmforth, Kelly and Gardner, dan Dianne. "Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organization." *New Zealand Journal of Phsycology* 2 (Juli 2006): 69–76.
- Byron, K. "Ameta Analytic Review Of Work-Family Conflict and Its Antecedent." *Jounal on Vocational Behaviour*, 2005, 169–89.
- Caltabiano, Marie L., ed. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions; an Australian Perspective*. 1. publ. Milton: Wiley, 2002.
- Dany Mustafa, "PROSES ADVOKASI SOSIAL SERIKAT PEKERJA LISTRIK AREA SOLORAYA DALAM PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA OUTSOURCING PT PLN." Skripsi, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, 2020. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42352/>.
- Feramitha Tiffani Mokodompit, 15311509. "WORK LIFE BALANCE DALAM MENJALANI PERAN GANDA (Studi Kasus Perawat Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)," 28 Mei 2019. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/15316>.
- Ginting, Philia Anindita. "Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padajajaran." *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2018): 220–33. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20498>.
- H. Greenhaus, Jeffrey, dan Nicholas J.Beutell. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* Vol. 10 (1985).

https://www.academia.edu/19488802/Sources_of_Conflict_between_Work_and_Family_Roles.

Hasanah, Suci Fadhla, dan Ni'matuzahroh. "WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanegara Jakarta 1* (Oktober 2017): hlm 381-398.

Konflik Peran pada Perempuan Ngemping di Kecamatan Limpung, Kabupaten Batang, Jawa Tengah | Perpustakaan FIS. Diakses 21 Januari 2022.
[//library.fis.uny.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D7161%26keywords%3Dperan+ganda](http://library.fis.uny.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D7161%26keywords%3Dperan+ganda).

Novi Suciati, NIM 11710067. "MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA WANITA YANG BEKERJA SEBAGAI PETUGAS KEBERSIHAN." Skripsi, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, 2018.
<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/32583/>.

Pertiwi, Agnessilyani Marda. "Konflik Peran Ganda Buruh Perempuan Pabrik Garment di Desa Sudimoro Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali." UNS (Sebelas Maret University), 2018.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/61889/Konflik-Peran-Ganda-Buruh-Perempuan-Pabrik-Garment-di-Desa-Sudimoro-Kecamatan-Teras-Kabupaten-Boyolali>.

Rahmayati, T. Elfira. "KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIER : KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIER." *Juripol (Jurnal*

Institusi Politeknik Ganesha Medan) 3, no. 1 (31 Januari 2020): 152–65.

<https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>.

Ummu hanny, dan almasitoh. “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial, Psikoislamika.” *Jurnal Psikologi Islam (IPI)* 8 (2011): 10–19.

Yudhistira, Ronny. “Peran Customer Relations Humas PT PLN Area Surakarta Dalam Menanggapi Keluhan Pelanggan Melalui Siaran Di Radio.” UNS (Sebelas Maret University), 2013.

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/31337/Peran-Customer-Relations->

[Humas-PT-PLN-Area-Surakarta-Dalam-Menanggapi-Keluhan-Pelanggan-Melalui-Siaran-Di-Radio](https://digilib.uns.ac.id/dokumen/31337/Peran-Customer-Relations-Humas-PT-PLN-Area-Surakarta-Dalam-Menanggapi-Keluhan-Pelanggan-Melalui-Siaran-Di-Radio).

Zuhdi, Syaifuddin. “MEMBINCANG PERAN GANDA PEREMPUAN DALAM MASYARAKAT INDUSTRI.” *Jurnal Jurisprudence* 8, no. 2 (2 Februari 2019): 81–86. <https://doi.org/10.23917/jurisprudence.v8i2.7327>.

SUMBER UNDANG - UNDANG

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28D Ayat 2

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 tentang perlindungan selama cuti hamil dan melahirkan

SUMBER CATATAN

Data jumlah dan persebaran pekerja perempuan di PLN Regional Solo

Kontrak kerja Manajemen Billing di PLN Regional Solo

SUMBER INTERNET

“Badan Pusat Statistik.” Diakses 8 Maret 2022.

<https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

“Badan Pusat Statistik.” Diakses 9 Maret 2022.

<https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

“Dasar-Dasar Hukum Perburuhan - Zainal Asikin, dkk - Rajagrafindo Persada.”

Diakses 10 Juni 2022. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/dasar-dasar-hukum-perburuhan/>.

PT PLN (Persero). “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.” Diakses 10 Juni 2022. <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.

PT PLN (Persero). “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.” Diakses 10 Juni 2022. <https://web.pln.co.id/>.

PT PLN (Persero). “Company Profile PLN,” t.t. <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan AK, Pekerja Pencatat Meter Perempuan, 16 Mei dan 17 Juli 2022.

Wawancara dengan B, Ibu dari salah satu pekerja pencatat meter perempuan (AK), 9 Juli 2022

Wawancara dengan D, Pekerja pencatat meter perempuan, 7 Mei dan 18 Juli 2022.

Wawancara dengan LK, Pekerja Pencatat Meter Perempuan 16 Mei dan 18 Juli 2022.

Wawancara dengan JR, Pekerja pencatat meter perempuan, 7 Mei dan 18 Juli 2022.

Wawancara dengan M, Pekerja Pencatat Meter Laki - laki, 20 Mei 2022.

Wawancara dengan Purwanto, Ketua SPLAS, Mei 2022.

Wawancara dengan Sugiyanto, Koordinator lapangan area Sukoharjo, 17 Mei
2022.

Wawancara dengan Tri Joko Susilo, Sekertaris SPLAS, 2 Februari dan 16 Mei
2022.

Wawancara dengan W, Ayah dari pekerja pencatat meter perempuan D, 18 Juli
2022.

