

**STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI
*WORK LIFE BALANCE***

**(Studi Deskriptif pada Ibu Bekerja dengan Pekerjaan yang Berbeda di
Lingkungan Masyarakat Desa Keniten, Ponorogo)**

SKRIPSI



Oleh :

Desana Intan Melani Putri

303200009

Pembimbing

Fadhilah Rahmawati, S.S., M.Si

NIDN. 2013038503

**JURUSAN BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

ABSTRAK

Melani Putri, D. I. 2020. Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk Mencapai *Work Life Balance* Ditinjau dari Karakter Pekerjaan yang Dijalankan di Kabupaten Ponorogo. **Skripsi.** Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (IAIN) Ponorogo.

Pembimbing Fadhilah Rahmawati, S.S., M.Si

Kata Kunci : Regulasi Emosi, *Work Life Balance*

Di zaman sekarang banyak sekali perempuan bahkan ibu yang memilih terjun dalam peran publik dengan bekerja, dan dilakukan tanpa paksaan dari pihak manapun. Diantara motivasi yang menyebabkan terjunnya ibu dengan bekerja dipengaruhi dengan tingkat pendidikan yang tinggi, keinginan mempunyai pertemanan dan lingkungan baru. Dalam menjalankan peran sebagai ibu dan pekerja tentu akan menyebabkan lelah baik secara fisik maupun emosional. Maka dari itu ibu bekerja perlu memiliki strategi regulasi emosi agar dapat menempatkan emosinya dengan baik, serta untuk mencapai keseimbangan kehidupan keluarga dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mengetahui bagaimana strategi regulasi emosi yang dilakukan ibu bekerja untuk mencapai *work life balance* dan mengetahui bagaimana *work life balance* yang dimiliki oleh ibu bekerja dengan pekerjaan yang berbeda pada masyarakat Desa Keniten, Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ibu bekerja yang dimana mereka menjalankan dua peran sekaligus mampu untuk melakukan strategi regulasi emosi dengan baik dengan dilihat dari strategi regulasi emosi *Situation Selection* (Pemilihan Situasi), *Situation Modification* (Modifikasi Situasi), *Attentional Deployment* (Penyebaran Perhatian), *Cognitive Change* (Perubahan Kognitif), dan *Response Modulation* (Modulasi Respon).

Work life balance yang dicapai ibu bekerja berdasar strategi regulasi emosi yang dilakukan cukup baik berdasarkan indikator tercapainya *work life balance* yaitu *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Kedua hal tersebut dapat dipenuhi dan dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh ibu bekerja.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Desana Intan Melani Putri
NIM : 303200009
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam
Judul : Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk Mencapai
Work Life Balance
(Studi Deskriptif pada Ibu Bekerja dengan Pekerjaan yang
Berbeda di Lingkungan Masyarakat Desa Keniten,
Ponorogo)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian Munaqasyah

Ponorogo, 19 Februari 2024

Mengetahui

Kajur,

Menyetujui

Pembimbing,



Fadhilah Rahmawati, S.S., M.Si
NIDN. 2013038503

IAIN
PONOROGO



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH

PENGESAHAN

Nama : Desana Intan Melani Putri
NIM : 303200009
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam
Judul : Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk Mencapai *Work Life Balance* (Studi Deskriptif pada Ibu Bekerja dengan Pekerjaan yang Berbeda di Lingkungan Masyarakat Desa Keniten, Ponorogo)




Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (IAIN) Ponorogo pada:

Hari : Senin
Tanggal : 04 Maret 2024

Dan telah diterima sebagai bagian awal dari persyaratan awal untuk memperoleh gelar sarjana dalam Bimbingan Penyuluhan Islam (S.Sos) pada:

Hari : Senin
Tanggal : 11 Maret 2024

Tim penguji :

1. Ketua Penguji : Dr. Iswahyudi, M.Ag ()
2. Penguji I : Fendi Krisna Rusdiana, M.Psi ()
3. Penguji II : Fadhilah Rahmawati, M.Si ()

Ponorogo, 11 Maret 2024

Mengesahkan

Dekan,



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desana Intan Melani Putri
NIM : 303200009
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam
Judul : Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk Mencapai
Work Life Balance
(Studi Deskriptif pada Ibu Bekerja dengan Pekerjaan yang
Berbeda di Lingkungan Masyarakat Desa Kenitèn,
Ponorogo)

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya dapat dipergunakan semestinya

Ponorogo, 23 April 2024



Desana Intan Melani Putri

NIM. 303200009



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desana Intan Melani Putri
NIM : 303200009
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam
Judul : Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk Mencapai
Work Life Balance
(Studi Deskriptif pada Ibu Bekerja dengan Pekerjaan yang
Berbeda di Lingkungan Masyarakat Desa Keniten,
Ponorogo)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar strata I (S-1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ini Bukan hasil karya saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Ponorogo, 19 Februari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Desana Intan Melani Putri

NIM. 303200009

P O N O R O G O

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
COVER.....	ii
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Telaah Pustaka.....	11
F. Metode Penelitian.....	17
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	17
2. Lokasi Penelitian.....	17
3. Data dan Sumber Data.....	18
4. Teknik Pengumpulan Data.....	20
5. Teknik Pengolahan Data.....	24
6. Teknik Analisa Data.....	24
7. Pengecekan Keabsahan Data.....	26
8. Sistematika Pembahasan.....	28

BAB II KONSEP STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI <i>WORK LIFE BALANCE</i>	30
1. Ibu Bekerja	30
a. Definisi Ibu.....	30
b. Definisi Bekerja.....	31
c. Konsep Ibu Bekerja	32
d. Latar Belakang Ibu Bekerja.....	34
2. Regulasi Emosi	36
a. Definisi Regulasi Emosi	36
b. Model Strategi Regulasi Emosi	38
3. Work Life Balance.....	44
a. Definisi <i>Work Life Balance</i>	44
b. Model <i>of Work Life Balance</i>	47
BAB III STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI <i>WORK LIFE BALANCE</i>	58
A. Deskripsi Data Umum	58
1. Sejarah dan Profil Desa Keniten	58
2. Kependudukan di Desa Keniten	59
3. Data Subjek	60
4. Deskripsi Data Khusus	64
1. Deskripsi Pekerjaan Subjek.....	64
2. Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk mencapai <i>Work Life Balance</i>	74
3. <i>Work Life Balance</i> yang dimiliki oleh Ibu Bekerja.....	82
BAB IV PEMBAHASAN STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI <i>WORK LIFE BALANCE</i>	90
1. Deskripsi Pekerjaan Subjek.....	91

2. Analisis Strategi Regulasi Emosi yang Dilakukan Ibu Bekerja	96
3. Analisis <i>Work Life Balance</i> yang dimiliki oleh Ibu Bekerja.....	110
BAB V PENUTUP.....	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	23
Gambar 1.2 Teknik Analisis Data.....	26
Gambar 2.1 Model <i>Work Life Balance</i>	51



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Potensi Sumber Daya Manusia.....59

Tabel 3.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Ekonomi.....60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perempuan dan laki-laki mempunyai peranan yang berbeda dalam kehidupan keluarga. Peranan tersebut dapat terbagi menjadi peran domestik yang berkaitan dengan sifat feminim yang dimiliki oleh perempuan terkhusus seorang ibu dan peran publik yang berkaitan dengan sifat maskulin yang dimiliki oleh laki-laki terkhusus suami.¹ Peran dalam ranah domestik adalah segala pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan di lingkungan keluarga. Perempuan dalam peran domestik memiliki beberapa tugas seperti mengurus anak, mengurus suami, dan mengerjakan pekerjaan rumah mulai dari memasak, mencuci, dan pekerjaan rumah lainnya.²

Namun nyatanya banyak perempuan khususnya seorang ibu yang juga berperan dalam peran publik dengan bekerja. Peran publik merupakan peran yang didominasi dengan pekerjaan-pekerjaan yang berada di luar lingkungan rumah, baik itu di sektor formal maupun sektor informal.³ Perempuan khususnya ibu yang masuk dalam peran publik dengan bekerja

¹ Umaimah Wahid and Ferrari Lancia, "Pertukaran Peran Domestik Dan Publik Menurut Perspektif Wacana Sosial Halliday," *Mediator: Jurnal Komunikasi* 11, no. 1 (2018): 106–18, <https://doi.org/10.29313/mediator.v1i1.3180>.

² Jaka Sukma Kurniawa, "Peranan Perempuan Dalam Sektor Domestik Dan Publik Di Kelurahan Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali," *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* 5, no. 1 (2018): 1689–99, <https://www.neliti.com/id/publications/272546/peranan-perempuan-dalam-sektor-domestik-dan-publik-di-kelurahan-seminyak-kecamat>.

³ Wahid and Lancia, "Pertukaran Peran Domestik Dan Publik Menurut Perspektif Wacana Sosial Halliday."

tidak semata-mata meninggalkan peran domestik, justru menjalankan kedua peran tersebut sekaligus. Dengan demikian maka seorang perempuan khususnya ibu menjalankan berbagai peran sekaligus, yaitu sebagai ibu bagi anaknya, sebagai istri dari suaminya, dan sebagai ibu bekerja di luar rumah.⁴

Bertambahnya peran perempuan dari peran domestik hingga peran publik tidak dilakukan seorang ibu tanpa alasan. Alasan yang melatarbelakangi mereka untuk masuk dalam peran publik diantaranya yaitu karena tidak terpenuhinya kebutuhan ekonomi keluarga apabila sumber pemasukan hanya dari satu arah saja, tidak ingin terlalu bergantung kepada suami, menyalurkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh melalui perguruan tinggi dan mengaplikasikannya melalui pekerjaan, serta merasa bosan apabila hanya berdiam diri di rumah.⁵ Tingkat pendidikan yang tinggi pada perempuan juga cenderung membuat perempuan memilih untuk bekerja.

Disisi lain, terdapat kondisi ekonomi yang memaksa ibu untuk akhirnya ikut bekerja. Seiring dengan meningkatnya Upah Minimum Kabupaten (UMK) 2023, tren kenaikannya memecahkan rekor lima tahun belakangan. UMK Ponorogo naik 10%. Dari yang semula Rp 1,954 juta di tahun 2022 menjadi Rp 2,149 juta di tahun 2023. Supriyanto menyebutkan bahwa kenaikan UMK 2023 sebesar Rp 195.428 merupakan kenaikan

⁴ Wiliana Andriani, Maria Ulfah, and Riama Al Hidayah, "Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Sebagai Petani Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 12 (2023): 1091–97, <https://doi.org/10.30957/ekosiana.v4i02.32>.

⁵ Heri Junaidi, "Ibu Rumah Tangga: Streotype Perempuan Pengangguran," *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12, no. 1 (2017): 77–78.

tertinggi dalam kurun waktu lima tahun terakhir.⁶ Dalam hitungan BI, setiap kenaikan UMP sebesar 5 % maka akan berdampak terhadap inflasi 0,04%. Resiko inflasi terbesar dapat diakibatkan dari kenaikan harga impor yang meliputi harga energi dan pangan global dan besarnya depresiasi nilai tukar rupiah.⁷

Inflasi tersebut mendorong seorang ibu untuk bekerja. Kondisi ini diperkuat dari data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2021) mencatat pada tahun 2019 presentase TPAK perempuan Indonesia mencapai 51,89%, yang menunjukkan bahwa terdapat 52 dari 100 penduduk perempuan Indonesia yang bekerja.⁸

Menjalankan peran domestik dan publik sekaligus dapat berdampak negatif apabila ibu bekerja tidak dapat menjalankan kedua peran tersebut sekaligus. Penelitian Yustari dan Sari (2020) menjelaskan bahwa ibu bekerja cenderung mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan ibu yang tidak bekerja.⁹ Stres merupakan situasi yang biasa muncul dalam berbagai kondisi dan terhadap siapapun, tidak terkecuali pada ibu bekerja. Selain berasal dalam diri individu, stres juga dapat bersumber karena interaksi

⁶ Hengky Ristanto, "Pecah Rekor, UMK Ponorogo 2023 Naik 10 Persen," *Radarmadiun*, 2023, <https://radarmadiun.jawapos.com/ponorogo/801219960/pecah-rekor-umk-ponorogo-2023-naik-10-persen>.

⁷ Arrijal Rachman, "Gaji PNS & UMP Naik Di 2024, Apa Dampaknya Ke Inflasi?," *cnbcindonesia2023*, n.d., <https://www.cnbcindonesia.com/market/20231123150321-17-491472/gaji-pns-ump-naik-di-2024-apa-dampaknya-ke-inflasi>.

⁸ Rachman.

⁹ Brigita Ivana & Wieka Dyah Partasari, "WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI," *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* 12, no. 1 (2023): 1–22, <http://www.nber.org/papers/w16019>.

antar anggota keluarga dan dari lingkungan pekerjaan. Stres dapat mengganggu kestabilan emosi pada ibu bekerja dan berpengaruh pada tingkah laku negatif yang menimbulkan masalah pada hubungan interpersonal. Kemunculan stres pada ibu bekerja tersebut dapat terjadi apabila ibu bekerja tidak dapat mengatur respon emosi yang muncul dalam menjalankan kedua peran tersebut.¹⁰

Dalam menjalankan dua peran sekaligus tersebut, ibu bekerja mendapatkan tantangan baru, hal ini seakan memaksa ibu bekerja untuk dapat membagi diri dengan baik sehingga kedua pekerjaannya dapat diselesaikan dengan tuntas. Contoh tantangan yang dialami oleh ibu *work from home* adalah ibu bekerja akan lebih sering melihat *handphone* untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut membuat ibu bekerja menjadi sulit untuk membagi waktu, apakah harus fokus ke pekerjaan kantor atau pekerjaan domestik. Alhasil ibu bekerja tersebut ditantang untuk dapat menyelesaikan kedua hal sekaligus dalam waktu bersamaan. Maka dari itu, ibu bekerja dituntut untuk memiliki manajemen waktu yang baik.¹¹

Seperti halnya yang diungkapkan oleh K (48 th) salah satu partisipan yang bekerja sebagai ART (Asisten Rumah Tangga) menyebutkan bahwa hal yang melatarbelakangi K untuk bekerja dikarenakan suaminya hanya

¹⁰ Nyoman Dita Wira Diputra and Made Diah Lestari, "KOPING STRES DALAM MENJALANI PERAN GANDA PADA WANITA HINDU DI DENPASAR Nyoman Dita Wira Diputra Dan Made Diah Lestari," *Jurnal Psikologi Udayana* 2, no. 2 (2015): 206–14.

¹¹ Yara Andita Anastasya, Nur Afni Safarina, and Safuwan Safuwan, "Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Kecenderungan FoMO Selama Pandemi COVID-19 Pada Ibu Bekerja," *Jurnal Diversita* 7, no. 1 (2021): 36–42, <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4530>.

bekerja sebagai buruh harian lepas yang memiliki penghasilan tak seberapa. penghasilan suami tersebut tidak bisa mencukupi kebutuhan rumah tangga. K mengatakan bahwa dia tidak bisa hidup hanya dengan mengandalkan penghasilan dari suami tanpa ikut berbuat apapun. Oleh karena itu K merasa bahwa dia harus membantu suaminya dengan bekerja demi mencukupi kebutuhan keluarga dan pendidikan bagi anak – anaknya. K mengatakan bahwa hanya pekerjaan sebagai asisten rumah tangga yang dapat dilakukannya dikarenakan K hanya bersekolah hingga SMP saja.

Sebenarnya banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang ibu. Diantaranya yaitu profesi sebagai wanita karir, seorang karyawan, *freelancer*, pedagang, melakukan *work from home* terutama ketika terjadi covid-19, dan bahkan masih banyak lagi. Pekerjaan yang dijalankan oleh ibu bekerja yang melakukan *work from home* tidak mengalami perubahan, justru memiliki beban yang lebih.¹² Setiap pekerjaan tersebut memiliki tantangan dan tuntutan masing-masing yang dimana ibu bekerja harus mampu bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dijalankan.

Vallerand dan Guay menyatakan bahwa ibu bekerja mengalami konflik potensial antara motivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik dan motivasi untuk keterlibatan dalam kegiatan keluarga. Motivasi tersebut memiliki keterlibatan dalam konflik, keterasingan pada suatu waktu, dan kelelahan emosional. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat

¹² Brigita Ivana & Wieka Dyah Partasari, “WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI.”

mempengaruhi ketidakpuasaan ibu bekerja baik pada pekerjaan maupun kehidupan keluarganya. Salah satu tugas besar bagi pasangan yang keduanya bekerja yaitu dengan menemukan cara efektif dalam menyesuaikan kebutuhan pada keluarga.¹³

Adapun beberapa momen yang dapat memunculkan perasaan emosional pada ibu bekerja diantaranya yaitu tuntutan target tugas sebagai seorang karyawan di sebuah kantor, terkurasnya pikiran dan tenaga serta sulitnya ibu bekerja dalam menghadapi konflik peran sebagai seorang ibu dikarenakan banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah untuk bekerja dan perasaan bersalah dikarenakan waktu yang digunakan untuk mengurus anak dan keluarganya pada akhirnya terpotong karena pekerjaan. Hal tersebut dapat membuat ibu bekerja merasa tidak nyaman dalam menjalankan perannya sebagai seorang ibu sekaligus sebagai pekerja.

Ibu bekerja memiliki waktu yang lebih sedikit untuk memperhatikan dirinya sendiri, bahkan kesehatan mulai jarang diperhatikan karena banyaknya aktivitas yang dilakukan, ibu bekerja lebih sulit mengatur emosi daripada ibu rumah tangga, tidak bisa dipungkiri bahwa setelah selesai melakukan pekerjaan rasa lelah dapat membuat emosi menjadi tidak stabil, yang dapat berdampak terhadap orang terdekatnya.¹⁴

¹³ Junaidi, "Ibu Rumah Tangga: Stereotype Perempuan Pengangguran."

¹⁴ Azizah Nur Apriani, Sulis Mariyanti, and M Safitri, "Gambaran Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja," *JCA Psikologi* 2, no. 4 (2021): 58–67.

Ibu bekerja banyak yang mengalami dilema dengan peran yang mereka jalani. Mereka menginginkan untuk mengasuh anak-anak sepenuhnya, tapi disisi lain mereka tetap ingin membantu perekonomian keluarga. Kedua hal tersebut merupakan pilihan yang sulit untuk diputuskan.¹⁵ Dengan adanya berbagai permasalahan dan situasi yang dihadapi oleh ibu bekerja, yang kemudian dapat memunculkan berbagai respon emosi baik itu emosi negatif maupun emosi positif dan tergantung bagaimana ibu bekerja tersebut dapat melakukan strategi dalam meregulasi emosinya agar tidak berdampak buruk bagi dirinya maupun orang di sekitarnya.

Ibu bekerja dituntut untuk memiliki strategi regulasi emosi yang baik. Menurut Gross, regulasi emosi adalah suatu proses pengaturan emosi baik emosi negatif maupun emosi positif, yang disadari maupun tidak disadari dan yang terlihat maupun yang tersembunyi. Regulasi emosi mengacu pada bagaimana emosi dapat dibentuk dan bagaimana seseorang dapat mengekspresikan emosinya dengan baik. Regulasi emosi merupakan upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi durasi emosi baik emosi positif maupun emosi negatif. Untuk melakukan regulasi emosi, terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan seperti yang telah dikemukakan oleh Gross. Diantara strategi tersebut yaitu; *Situation Selection* (pemilihan situasi), *Situation Modification* (modifikasi situasi),

¹⁵ Amitya Betty Rosalina and Iriani Indri Hapsari, "Gambaran Oping Stress Pada Ibu Rumah Tangga Yang Tidak Bekerja," *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 3, no. 1 (2012): 18–23, <https://doi.org/10.21009/jppp.031.04>.

Attentional Deployment (penyebaran perhatian), *Cognitive Change* (perubahan kognitif), dan *Response Modulation* (modulasi respons).¹⁶

Ibu bekerja yang menjalankan peran domestik dan peran publik sekaligus harus mampu menyeimbangkan dan mensinergikan pekerjaan diantara keduanya agar dapat mencapai *work life balance* yang baik. Menurut Greenhaus, *work life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang memiliki keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam menjalankan perannya di dalam keluarga maupun pekerjaannya. Ibu bekerja yang dinyatakan telah mencapai *work life balance* adalah ibu bekerja yang telah mencapai *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).¹⁷

Ibu bekerja yang memiliki *work life balance* yang tinggi mampu menghindari konflik apabila terjadi masalah dengan peran yang dijalankannya, dapat mengatur waktu untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaannya, dan dapat bertanggung jawab terhadap keduanya. Sementara ibu bekerja yang memiliki *work life balance* yang rendah tidak dapat membagi waktu, perhatian, tenaga, dan hanya mementingkan salah satunya

¹⁶ James J Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations," *Handbook of Emotion Regulation*, 2007, 3–24, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.688.8579&rep=rep1&type=pdf>.

¹⁷ Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, and Jason D. Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life," *Journal of Vocational Behavior* 63, no. 3 (2003): 510–31, [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).

saja sehingga tidak mendapatkan hasil yang memuaskan dalam menjalani pekerjaan maupun kehidupan rumah tangganya.¹⁸

Dari berbagai alasan yang melatarbelakangi ibu bekerja masuk dalam peran publik, menjadikan ibu bekerja harus menjalankan kedua peran sekaligus yang tentu menimbulkan efek emosi yang dimana efek emosi tersebut harus dikelola dengan baik. Dengan demikian seorang ibu bekerja harus mampu melakukan pengaturan emosi berdasarkan strategi regulasi emosi yang ada untuk dapat mencapai keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Maka dari itu, penelitian ini penting untuk segera dilakukan. Dengan demikian maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI *WORK LIFE BALANCE* (Studi Deskriptif pada Ibu Bekerja dengan Pekerjaan yang Berbeda di Lingkungan Masyarakat Desa Keniten, Ponorogo)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi regulasi emosi yang dilakukan ibu bekerja di Desa Keniten?
2. Bagaimana *work life balance* yang dimiliki oleh ibu bekerja di Desa Keniten?

¹⁸ Apriani, Mariyanti, and Safitri, “Gambaran Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja.”

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi regulasi emosi yang dilakukan ibu bekerja di Desa Keniten.
2. Untuk mengetahui bagaimana *work life balance* yang dimiliki oleh ibu bekerja di Desa Keniten.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan diperoleh, maka peneliti berharap bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dapat memberikan manfaat baik dari segi kegunaan teoritik maupun kegunaan praktis. Kegunaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu;

1. Secara teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat penelitian untuk teori yang digunakan mengenai strategi regulasi emosi terhadap *work life balance* pada ibu bekerja.

2. Secara praktis

- a. Ibu bekerja

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mendorong dan memotivasi ibu bekerja untuk dapat melakukan strategi regulasi emosi agar menciptakan *work life balance* yang baik.

- b. Keluarga

Dengan adanya penelitian ini, keluarga dari ibu bekerja diharapkan untuk dapat memahami lagi kondisi yang dialami oleh

ibu bekerja dan dapat membantu ibu bekerja untuk dapat melakukan strategi regulasi emosi dengan baik.

c. Pembaca

Dengan adanya penelitian ini, pembaca dapat memahami kondisi yang dialami oleh seorang ibu yang memegang peran ganda dengan bekerja beserta tantangan-tantangan yang dihadapinya.

d. Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan acuan agar dapat mengembangkan penelitian khususnya pada penelitian mengenai strategi regulasi emosi pada ibu bekerja.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan sebuah hasil tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan ataru relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Telaah pustaka dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal penelitian, maupun sumber lainnya. Diantara penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Day Sabilla Widya Ar-ra Uufu, Gita Aulia Nurani, "*Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga Bagi Wanita Karier saat Pandemi*" tahun 2023.

Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami pengalaman wanita karier terkait dengan keseimbangan kerja keluarga kurun waktu pandemi Covid-19 antara tahun 2021-2022. Penelitian tersebut

menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dan analisis tematik. Kriteria partisipan dalam penelitian tersebut yaitu perempuan yang berusia 18-44 tahun, memiliki suami, memiliki anak usia sekolah, dan berstatus sebagai karyawan. Dari penelitian tersebut disebutkan bahwa motivasi utama partisipan bekerja adalah membantu perekonomian keluarga dan merupakan suatu aktualisasi diri.

Respon emosi yang muncul pada ibu bekerja yang menjalankan *work from home* adalah perasaan mudah marah dan fluktuatif, sulit mengontrol emosi karena semuanya harus dilakukan dalam satu waktu, pekerjaan membuatnya mudah merasa emosi, namun tidak dapat dilampiaskan begitu saja. Sehingga konflik yang dialami oleh ibu bekerja yang memegang peran ganda yaitu mudah merasa lelah, dan kesulitan mengatur urusan rumah dan kantor, partisipan sering merasa lelah dengan tugas kantor dan rumah, sehingga membutuhkan jeda untuk menyelesaikan dua hal tersebut agar dapat terselesaikan dengan baik.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ibu yang bekerja dari rumah merasakan lebih sering mengalami konflik peran daripada perempuan yang bekerja di luar rumah. Selama masa pandemi, wanita karier memiliki tiga faktor internal yang berkaitan dengan

keseimbangan kerja keluarga, yaitu motivasi, emosi, dan konflik internal.¹⁹

2. Zahrotin Nisail Islamiyah dan Riza Noviana Khoirunnisa, “*Gambaran Regulasi Emosi Pada Ibu Bekerja dengan Anak Disleksia*”, tahun 2021.

Penelitian tersebut bertujuan untuk meneliti mengenai proses dan faktor regulasi emosi pada ibu yang memiliki anak dengan gangguan kesehatan mental disleksia. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dalam penelitian tersebut terdapat kriteria untuk menjadi partisipan, diantaranya yaitu wanita yang telah menikah dan memiliki anak dengan kondisi disleksia baik dalam kondisi ringan hingga yang masih sekolah, serta memiliki kesibukan selain mengurus rumah tangga.

Fase regulasi emosi yang dilakukan oleh para partisipan tersebut memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh faktor usia dan waktu, *attachment* ibu dengan anak. Strategi regulasi yang dilakukan dalam penelitian tersebut yaitu dengan menentukan situasi seperti apa yang akan diterima individu dalam mengeluarkan emosi, mengalihkan situasi tertentu agar tidak menimbulkan situasi yang negatif, merubah persepsi partisipan pada situasi tertentu yang dapat

¹⁹ D.S.W.A Uufu and G.A. Nurani, “Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga Bagi Wanita Karier Saat Pandemi,” *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen* 16, no. 2 (2023): 147–58, <https://doi.org/10.24156/jikk.2023.16.2.147>.

berpengaruh pada emosi, dan melakukan pengaturan respon perilaku ekspresi pada emosi yang muncul.²⁰

Relevansi penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada strategi regulasi emosi yang digunakan, yaitu berdasarkan teori regulasi emosi milik Gross.

3. Aliffia Syahirah & Wiwin Hendriani, “*Strategi Work Life Balance pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Usia Prasekolah*” tahun 2023.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui strategi *work life balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia prasekolah. penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus intrinsik. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa ibu bekerja memiliki penerapan strategi *work life balance* yang bervariasi menyesuaikan dari kapasitas diri ibu, jenis pekerjaan yang dijalani, serta kondisi anak dan keluarga. Penelitian tersebut menggunakan teori *work life balance* milik Clark. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada karakteristik subjek yang digunakan.²¹

²⁰ Riza Noviana Khoirunnisa Zahratin Nisail Islamiyah, “GAMBARAN REGULASI EMOSI PADA IBU DENGAN ANAK DISLEKSIA Zahrotin Nisail Islamiyah Riza Noviana Khoirunnisa Abstrak,” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* vol 6 (200 (2021): 34–49.

²¹ Aliffia Syahirah; Wiwin Hendriani, “Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental Strategi Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Usia Prasekolah,” *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental* X (2023), <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.

4. Ika Wahyu Pratiwi, “ *Work Life Balanced pada Wanita Karir yang telah Berkeluarga*” tahun 2021.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui *work life balanced* pada wanita karir yang telah berkeluarga. Penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki *work life balanced* yang baik dalam menyeimbangkan diri pada peran yang sedang dijalannya. Penelitian tersebut menggunakan teori Greenhaus untuk aspek *work life balance* dan teori Fisher untuk strategi membangun *work life balance*. Dalam membangun *work life balanced* yang baik, terdapat lima strategi yang digunakan, diantaranya yaitu *Simplifying, Outsourcing, Bundling, Techflexing, dan Alternating*.²²

5. Dina Mariana, dkk “*Gambaran Regulasi Emosi pada Ibu Single Parent*” tahun 2022.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam mengenai proses regulasi emosi pada ibu *single parent* dan faktor apa saja yang mempengaruhi dibutuhkannya regulasi emosi berdasarkan kejadian pemicu emosi. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Kriteria partisipan dalam penelitian tersebut yaitu 7 ibu *single parent* dengan rentang usia 20-40. Dari hasil penelitian tersebut, bahwa tujuh responden ibu *single*

²² Ika Wahyu Pratiwi, “Work Life Balanced Pada Wanita Karier Yang Telah Berkeluarga,” *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm* 10, no. 1 (2020): 72–89.

parent tersebut memiliki gambaran regulasi seperti merasa terkekang oleh mantan suami dengan tidak boleh bepergian, menerima kekerasan, hingga merasa tidak diberikan kepercayaan.

Dari gambaran regulasi emosi tersebut, terdapat dampak yang dirasakan oleh ibu *single parent* diantaranya yaitu merasa putus asa, melampiaskan terhadap anak, merasa sendirian, muncul emosi yang cenderung negatif, dan menjadi lebih tenang hidup tanpa suami. Kemudian, cara-cara yang dilakukan oleh ibu *single parent* dalam mengelola emosinya yaitu dengan cara melampiaskan dengan berteriak di kamar, meluapkan emosi dengan menangis, melakukan ibadah, menyanyi, mendengarkan lagu, belajar ikhlas, menghabiskan waktu bersama anak, hingga bercerita pada orang terdekatnya. Metode yang banyak dilakukan oleh responden dalam mengelola emosi adalah pendekatan spiritual atau keagamaan.²³

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada proses dan gambaran mengenai regulasi emosi berdasarkan teori Gross.

²³ Dina Mariana, Elsa Melani Tambunan, and Salsabillah Salim, "Gambaran Regulasi Emosi Pada Ibu Single Parent The Emotion Regulation in Single Parent Mother" 3, no. 3 (2022): 194–203.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Creswell (2009) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah proses untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial serta masalah kemanusiaan. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mencapai pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana seseorang merasakan proses dalam kehidupannya, memberikan makna, serta menginterpretasikan pengalamannya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif deskriptif merupakan sebuah bentuk penelitian yang mendeskripsikan gejala peristiwa atau kejadian yang saat itu sedang terjadi. Disini peneliti mendeskripsikan strategi regulasi emosi yang dilakukan oleh ibu bekerja untuk dapat mencapai *work life balance*.²⁴

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana sebuah penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian digunakan sebagai tempat untuk

²⁴ Prof. Dr. Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif," in *Alfabeta*, ed. Sofia Yustiyani Suryandari, 3rd ed. (Bandung: Alfabeta, 2018), 391–92.

memperoleh informasi atau data terkait fokus penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Lokasi atau tempat yang akan digunakan peneliti untuk memperoleh data penelitian mengenai strategi regulasi emosi ibu bekerja untuk mencapai *work life balance* terletak di Desa Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.

3. Data dan Sumber Data

1. Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Data yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian ini diantaranya yaitu data mengenai strategi regulasi emosi pada ibu bekerja dan data mengenai *work life balance* yang dicapai oleh ibu bekerja.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek darimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada peneliti.

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu beberapa ibu rumah tangga yang memegang peran ganda dengan bekerja. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data

mengenai tuntutan kerja, *job desk*, peraturan dalam pekerjaan apa saja yang dijalankan oleh ibu bekerja dan situasi seperti apa yang akhirnya dapat memunculkan efek emosi pada ibu bekerja sehingga ibu bekerja perlu untuk melakukan pengaturan emosi untuk tercapainya keseimbangan dalam peran yang dijalankan.

Dalam penelitian kualitatif terdapat istilah “*social situation*” yang berarti situasi sosial yang dimana terdiri dari tiga hal yaitu; tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Situasi sosial tersebut dapat dinyatakan sebagai sebuah objek yang ingin diketahui apa yang terjadi di dalamnya. Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan populasi karena penelitian kualitatif berawal dari kasus tertentu yang ada pada situasi tertentu dan hasilnya tidak bisa di berlakukan pada populasi.²⁵

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu dimana dalam penelitian ini didasarkan atas adanya ciri-ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini tidak dipilih secara acak, tetapi dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Diantara kriteria yang ditetapkan oleh peneliti yaitu ibu bekerja dengan pendidikan tinggi, ibu bekerja yang

²⁵ Sugiyono.

masih memiliki anak usia 0-7 tahun, dan ibu bekerja yang tidak menggunakan jasa ART.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam sebuah penelitian. Karena tujuan utama dari sebuah penelitian adalah untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data adalah proses yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan tema penelitian yang akan dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara dan observasi. Dalam penelitian kualitatif sering dilakukan penggabungan antara wawancara mendalam dan observasi partisipatif.²⁶

Menurut Estenberg (2002) wawancara merupakan pertemuan antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk bertukar informasi melalui proses tanya jawab. Wawancara dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui informasi yang lebih mendalam dari subjek penelitian. Estenberg (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa macam wawancara, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti telah mengetahui pasti

²⁶ Sugiyono.

mengenai apa saja informasi yang akan diperoleh. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dulu telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan ditanyakan kepada narasumber atau subjek penelitian.

2. Wawancara semistruktur

Wawancara semistruktur merupakan jenis wawancara yang telah masuk dalam kategori *in-depth interview* yang dalam pelaksanaannya lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Wawancara semistruktur bertujuan untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka.

3. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan jenis wawancara yang dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah terstruktur, namun pedoman wawancara yang digunakan cukup dengan garis besar permasalahan yang ditanyakan.²⁷

Dalam teknik ini, wawancara dilakukan peneliti terhadap beberapa ibu bekerja yang mengalami peran beban ganda, dengan karakter pekerjaan yang berbeda pada setiap informan. Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan

²⁷ Sugiyono.

menggunakan wawancara semi terstruktur karena peneliti ingin mengetahui lebih mendalam tentang subjek yang diteliti. Dalam wawancara semi struktur ini peneliti juga meminta subjek atau narasumber untuk memberikan pendapat serta bercerita.

Pengumpulan data selanjutnya dilakukan melalui observasi. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sanafiah Faisal (1990) mengelompokkan observasi menjadi tiga, diantaranya yaitu :

1. Observasi partisipatif

Observasi partisipatif merupakan pengamatan yang mengharuskan peneliti untuk terlibat dengan kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh subjek penelitian. Peneliti melakukan pengamatan sekaligus ikut melakukan kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian, serta merasakan apa saja yang dirasakan oleh subjek. Dengan menggunakan observasi partisipatif ini, informasi yang diperoleh peneliti akan lebih lengkap dan mendalam.

2. Observasi terus terang atau tersamar

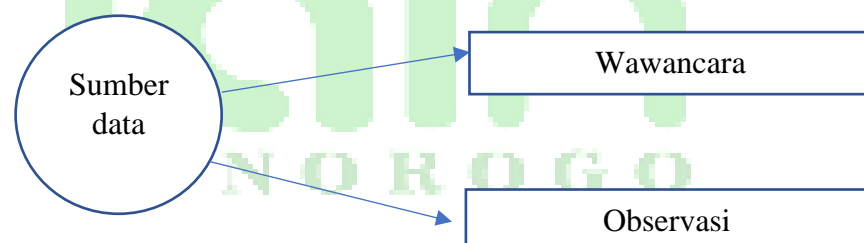
Dalam observasi terus terang atau tersamar ini, peneliti menyatakan dengan terus terang terhadap subjek penelitian bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Jadi subjek

penelitian mengetahui sejak awal bahwa peneliti sedang melakukan aktivitas mengamati. Kemudian dapat menjadi tersamar untuk menghindari apabila data tersebut merupakan data yang bersifat rahasia.

3. Observasi tidak terstruktur

Observasi tidak terstruktur dilakukan apabila fokus penelitian belum diketahui secara jelas. Observasi tidak terstruktur ini merupakan observasi yang sebelumnya tidak dipersiapkan secara sistematis mengenai apa saja yang akan diobservasi. Dalam observasi ini peneliti melakukan observasi bebas dan mencatat apa saja yang dirasa menarik dan dibutuhkan dalam penelitian yang dilakukan.

Proses observasi dalam penelitian ini dilakukan peneliti sejalan dengan dilakukannya proses wawancara. Dalam teknik ini, observasi dilakukan peneliti dengan mengamati perilaku subjek ibu bekerja dalam proses regulasi emosi di samping kedua peran yang dijalankan..²⁸



Gambar 1.1 Teknik Pengumpulan Data

²⁸ Sugiyono.

5. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam sebuah penelitian kualitatif dimulai dengan mengumpulkan semua data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya dilakukan pengkajian dari hubungan berbagai data yang didapatkan sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan. Setelah semua data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkumpul kemudian dapat dikaji secara lebih detail dan lengkap hingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

Selanjutnya dilakukan proses edit data sehingga data yang telah dikumpulkan sebelumnya dapat diolah dan disempurnakan melalui narasi. Kemudian data tersebut dilakukan dengan koding, yaitu data dikelompokkan sesuai dengan kategori dari data masing-masing. Data juga dapat ditampilkan dalam bentuk narasi yang berisi mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Fakta yang diperoleh berdasarkan data yang telah dinarasikan sebelumnya, selanjutnya akan diolah untuk menjelaskan makna dari pemaparan data tersebut.²⁹

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi secara

²⁹ Ahmad and Muslimah, "Memahami Teknik Pengolahan Dan Analisis Data Kualitatif," *Proceedings* 1, no. 1 (2021): 173–86.

sistematis dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan pada unit – unit, melakukan sintesa, menyusun pada pola, memilih data yang penting dan harus dipelajari, dan membuat kesimpulan agar mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang dilakukan peneliti menurut teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman terdiri dari empat tahap, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan data (*Data Collection*)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan melalui proses observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan teknik wawancara dan observasi.

2. Reduksi data (*Data Reduction*)

Dalam penelitian kualitatif reduksi data dilakukan dengan cara merangkum dan memilih data-data pokok sehingga penelitian lebih memfokuskan pada hal-hal penting yang sesuai dengan tema penelitian yang akan dilakukan.

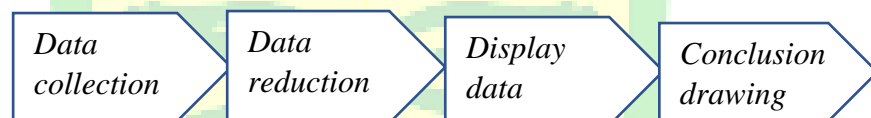
3. Penyajian data (*Display Data*)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dengan menguraikan secara singkat, maupun dengan bagan dan sejenisnya. Penyajian data dapat memudahkan untuk

memahami kejadian yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya.

4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Dalam penelitian kualitatif penarikan kesimpulan merupakan temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat berubah apabila tidak ditemukan bukti pendukung yang kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, apabila kesimpulan telah didukung oleh bukti yang valid maka kesimpulan yang telah dipaparkan merupakan kesimpulan yang kredibel.³⁰



Gambar 1.2 Teknik Analisis Data

7. Pengecekan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam sebuah penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan uji reliabilitas. Susan Stainback: 1988 mengatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada uji reliabilitas, sedangkan penelitian kualitatif lebih menekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kualitatif, data dapat dikatakan valid apabila tidak ada

³⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif."

perbedaan antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, untuk menguji keabsahan data yang telah diperoleh, peneliti menggunakan uji kredibilitas data dengan teknik triangulasi. Beberapa teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan diantaranya yaitu:

1. Triangulasi Sumber Data

Yaitu uji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber. Triangulasi sumber data dilakukan dengan memperoleh data utama melalui data primer yaitu data yang diperoleh dari beberapa ibu bekerja, dan data pendukung yang diperoleh dari data sekunder yaitu data mengenai tuntutan kerja, *job desk*, dan dalam pekerjaan ibu bekerja.

2. Triangulasi Teknik

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi.

3. Triangulasi Waktu

Yaitu uji kredibilitas yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang sebelumnya telah diperoleh melalui proses wawancara dan observasi pada waktu dan situasi yang berbeda.³¹

8. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian merupakan penjelasan secara singkat dari keseluruhan isi penelitian mulai dari bab satu hingga bab lima. Sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang berisi mengenai gambaran terkait pola pemikiran peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

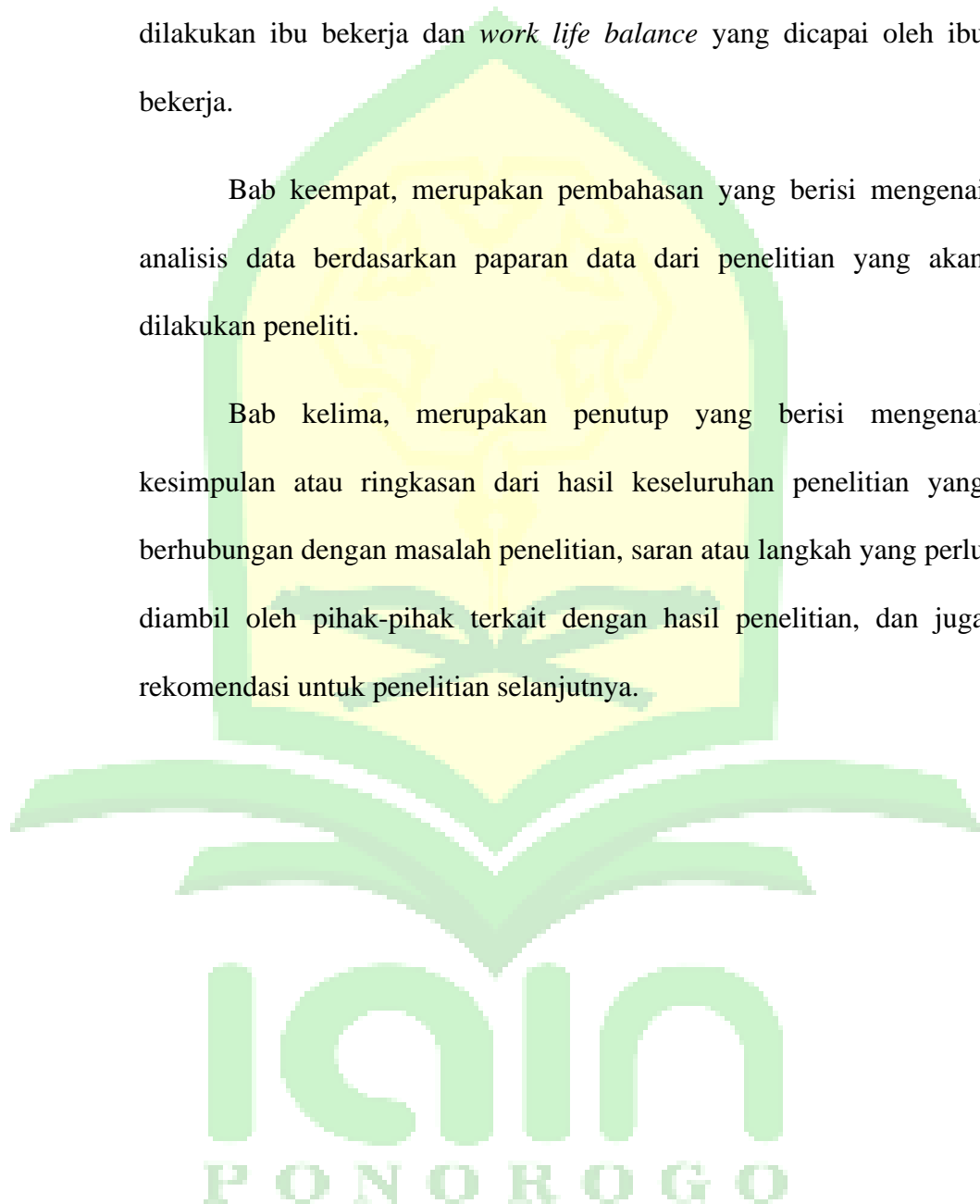
Bab kedua, merupakan kajian teori yang berisi uraian mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti serta teori yang digunakan sebagai landasan teori pada penelitian yang akan dilakukan peneliti.

³¹ Sugiyono.

Bab ketiga, merupakan paparan data yang berisi mengenai pemaparan data yang diperoleh dari subjek berdasarkan rumusan masalah. Data yang dipaparkan yaitu terkait strategi regulasi emosi yang dilakukan ibu bekerja dan *work life balance* yang dicapai oleh ibu bekerja.

Bab keempat, merupakan pembahasan yang berisi mengenai analisis data berdasarkan paparan data dari penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab kelima, merupakan penutup yang berisi mengenai kesimpulan atau ringkasan dari hasil keseluruhan penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian, saran atau langkah yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian, dan juga rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

KONSEP STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI *WORK LIFE BALANCE*

Kajian teori berisi mengenai teori-teori yang digunakan dalam sebuah penelitian agar mempunyai dasar yang kokoh. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan oleh peneliti berkaitan dengan regulasi emosi ibu bekerja untuk mencapai *work life balance*.

1. Ibu Bekerja

a. Definisi Ibu

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ibu adalah seorang wanuta yang telah melahirkan anak. Seorang ibu memiliki banyak peran, baik sebagai istri, sebagai seseorang yang mengandung dan melahirkan, dan sebagai ibu dari anaknya. Seorang ibu menjadi madrasah pertama bagi anak-anaknya. Ibu adalah guru yang paling utama, dan kemuliaannya terasa sampai ke penjuru negeri. Ibu disebutkan dalam Al-Qur'an sebanyak 29 kali. Ibu merupakan sosok yang paling berharga diantara manusia karena disebutkan bahwa terdapat surga di bawah telapak kakinya yang merupakan pintu surga bagi anaknya.³²

³² Zulhamdani and Mahfudz Masduki, "IBU DALAM AL-QUR'AN: Sebuah Kajian Tematik Zulhamdani," *Esensia* 16, no. 1 (2015): 1–15.

Dari Skripsi yang ditulis Berliana Alda Vega tahun 2022 (Santoso, 2009) mengatakan bahwa ibu adalah seseorang yang mempunyai banyak peran. Diantaranya peran sebagai istri, sebagai ibu dari anak-anaknya, dan sebagai seseorang yang melahirkan dan merawat anak-anaknya. Ibu juga menjadi benteng bagi keluarganya yang dapat menguatkan setiap anggota keluarganya.³³

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ibu adalah seorang perempuan yang sudah mengandung, melahirkan, menyusui, dan membesarkan anak-anaknya dengan penuh kasih sayang dan tanggung jawab. Penyebutan untuk ibu sendiri terdiri dari banyak nama, diantaranya mamah, umi, bunda, emak, mimi, dan masih banyak lagi. Walaupun ibu mempunyai banyak sebutan yang beragam, tapi ibu tetaplah ibu.

b. Definisi Bekerja

Bekerja memiliki makna yang luas, banyak dan ada di setiap kehidupan. Makna bekerja ditinjau dari perorangan adalah gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup baik secara jasmani maupun rohani. Bekerja ditinjau dari kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memberi kepuasan dalam kebutuhan masyarakat. Bekerja

³³ Berliana Alda Vega, "NILAI-NILAI USWAH DAN QUDWAH KISAH IBU DALAM AL-QUR'AN PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR," 2022.

ditinjau dari segi spiritual merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁴

c. Konsep Ibu Bekerja

Dari penelitian yang dilakukan Desak Putu Eka Nilakusmawati dan Made Susilawati tahun 2021 (Pandia 1997) mengatakan ibu bekerja adalah wanita yang bekerja di luar atau di rumah dan memperoleh penghasilan dari pekerjaan yang dijalankan. Terdapat beberapa alasan yang menjadikan wanita ikut bekerja, diantaranya yaitu menambah penghasilan, menghindarkan diri dari rasa bosan, mengisi waktu luang, memperoleh status, dan sebagai sarana untuk mengembangkan diri.

Terdapat dua alasan pokok yang melatarbelakangi keterlibatan seorang ibu dalam dunia kerja. *Pertama*, adalah sebuah keharusan karena kondisi ekonomi rumah tangga yang rendah, dan dengan bekerja membuat pendapatan dalam rumah tangga menjadi meningkat sehingga

³⁴ KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

bekerja menjadi hal yang penting. *Kedua*, memilih untuk bekerja, hal tersebut dilakukan sebagai orientasi untuk mencari tambahan untuk ekonomi keluarga dan sebagai bentuk aktualisasi diri, afiliasi diri dan wadah untuk bersosialisasi.³⁵

Proporsi ibu bekerja yang masuk dalam angkatan kerja, baik yang sedang bekerja atau secara aktif mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah telah meningkat pada abad ke-20. Ibu bekerja yang masuk pada angkatan kerja berada dalam jumlah yang semakin meningkat. Tingginya tingkat tersebut dikaitkan dengan meningkatnya pendidikan yang dimiliki perempuan, meningkatnya permintaan akan layanan yang diberikkan melalui pekerjaan tradisional lama, perubahan pola hidup keluarga, serta perubahan norma-norma sosial dalam masyarakat. Sejak tahun 1960 an, partisipasi angkatan kerja perempuan yang telah menikah meningkat secara drastis. Pernikahan juga dikaitkan sebagai faktor yang menentukan status angkatan kerja pada perempuan.

Banyak sekali faktor yang melatarbelakangi meningkatnya partisipasi ibu bekerja masuk sebagai angkatan kerja. Diantaranya yaitu pencapaian pendidikan yang lebih tinggi dikaitkan sebagai faktor partisipasi perempuan untuk ikut bekerja. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh perempuan, maka semakin besar kemungkinan perempuan masuk dalam angkatan kerja. Faktor lain yang yang

³⁵ Desak Putu Eka Nilakusmawati and Made Susilawati, "Studi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Di Kota Denpasar," *Piramida VIII*, no. 1 (2012): 26–31.

menyebabkan perempuan masuk dalam angkatan kerja yaitu meningkatnya permintaan akan pekerja di bidang jasa, administrasi, dan bidang pekerjaan yang cenderung didominasi oleh perempuan. Selain itu, perubahan demografi juga dikaitkan dengan meningkatnya perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja.³⁶

d. Latar Belakang Ibu Bekerja

Seorang ibu yang berpartisipasi dalam peran publik dengan bekerja tentu memiliki alasan tersendiri. Diantaranya yaitu:

1. Faktor Ekonomi

Kebutuhan ekonomi keluarga yang tidak dapat dicukupi oleh suami secara tidak langsung menuntut seorang istri atau ibu turut bekerja untuk mendapat penghasilan demi membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Disisi lain, seorang ibu yang memiliki banyak kebutuhan akan merasa tertarik untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya dengan mudah. Seorang ibu merasa mampu dan perlu memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bergantung sepenuhnya kepada suami.

Banyak istri atau seorang ibu yang akhirnya bekerja di sektor informal karena keharusan untuk bekerja demi mengatasi kesulitan ekonomi dalam keluarganya. Faktor ekonomi yang

³⁶ Carreon, S., Cassedy, A., Borman, K., & Dubeck, P.J. (Eds.). (1996). *Women and Work: A Handbook (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315058108>

dimaksudkan tersebut diantaranya untuk meningkatkan kualitas hidup, membayar hutang, mengurangi ketergantungan terhadap suami, dan meningkatkan status sosial.

2. Faktor Sosial

Kebutuhan seorang perempuan untuk bekerja sama dengan laki-laki, diantaranya yaitu merupakan kebutuhan psikologis, rasa aman, dan sosial. Keinginan seorang ibu untuk dapat ikut serta dalam lingkungan. Seorang perempuan ingin memiliki status sosial yang tinggi, dan salah satu pencapaiannya dapat dilakukan dengan bekerja. Seorang ibu atau perempuan yang aktif dalam kehidupannya merasa kurang apabila ia tidak melakukan karir dan mempunyai pekerjaan tertentu. Dengan dimilikinya status sosial yang tinggi membuat seorang perempuan lebih merasa dihargai dalam lingkungannya.

3. Faktor Budaya

Terdapat budaya di sebagian daerah yang menuntut perempuan untuk ikut bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Dengan alasan budaya itulah yang membuat perempuan melakukan pekerjaannya secara terpaksa. Budaya tersebut membuat perempuan secara terpaksa harus menjalankan

dua peran sekaligus dengan menjadi ibu rumah tangga dan ibu bekerja.³⁷

Di Indonesia sendiri masih kental dengan budaya patriarki yang dimana kedudukan laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal tersebut menggambarkan bahwa laki-laki mengendalikan kekuasaan atas perempuan, yang akhirnya membuat perempuan berkeinginan untuk ikut serta dalam peran publik untuk bekerja demi menyetarakan gender antara laki-laki dan perempuan agar tidak terjadi ketidakadilan gender.³⁸

2. Regulasi Emosi

a. Definisi Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah suatu proses pengenalan, pemeliharaan dan pengaturan emosi baik positif maupun negatif, yang disadari maupun tidak disadari, dan yang dapat dilihat atau tersembunyi (Gross 2007). Regulasi emosi mengacu pada pembentukan emosi yang dimiliki oleh seseorang dan bagaimana seseorang tersebut mengalami dan

³⁷ Afrid's Tamara Wiladatika, "WOMEN WORKER AND THE PROBLEM OF GENDER Afrid's Tamara Wiladatika Universitas Brawijaya," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2016).

³⁸ Israpil Israpil, "Budaya Patriarki Dan Kekerasan Terhadap Perempuan (Sejarah Dan Perkembangannya)," *Pusaka* 5, no. 2 (2017): 141–50, <https://doi.org/10.31969/pusaka.v5i2.176>.

mengekspresikan emosi. Maka regulasi emosi sangat berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat mengatur emosi tersebut.³⁹

Regulasi emosi memiliki tiga fitur inti. Fitur inti pertama yaitu aktivasi tujuan untuk memodifikasi proses pembangkitan dari emosi. Fitur inti kedua yaitu berkenaan dengan keterlibatan proses yang bertanggung jawab untuk mengubah emosi baik secara eksplisit maupun implisit. Kemudian fitur inti ketiga dari regulasi emosi yaitu dampaknya pada dinamika emosi. Regulasi emosi dapat mengubah seberapa jauh komponen respon emosi dapat menyatu pada saat emosi terungkap. Ketika fitur inti dari regulasi emosi tersebut dikenal sebagai tujuan regulasi emosi, strategi regulasi emosi, dan hasil regulasi emosi.⁴⁰

Tujuan regulasi emosi sendiri dapat mencakup upaya untuk mengurangi atau meningkatkan durasi dari emosi positif maupun negatif. Penurunan emosi negatif menjadi tujuan dari regulasi emosi yang paling umum dalam kehidupan sehari-hari dan diikuti dengan peningkatan emosi positif.⁴¹ Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap orang bisa melakukan banyak hal yang berbeda untuk dapat mencapainya. Seseorang dapat melakukan satu atau bahkan lebih strategi regulasi emosi yang ada untuk dapat mencapai regulasi emosi yang diinginkan. Inti dari semua strategi regulasi emosi yang ada adalah

³⁹ James J Gross, "Conceptual and Empirical Foundations," *Handbook of Regulation Emotion Second Edition*, 2014, 3–20.

⁴⁰ Gross.

⁴¹ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

intuisi bahwa berbagai strategi regulasi emosi tersebut mungkin memiliki konsekuensi yang berbeda, baik secara langsung maupun dalam jangka panjang.⁴²

b. Model Strategi Regulasi Emosi

Kerangka model proses regulasi emosi menurut Gross menyoroti lima poin dimana seseorang dapat melakukan pengaturan terhadap emosi yang dialami. Kelima poin proses pengaturan emosi yang dijelaskan Gross diantaranya yaitu:

1. *Situation Selection* (Pemilihan Situasi)

Regulasi emosi melibatkan pengambilan tindakan yang membuat seseorang mengetahui mengenai berakhir pada situasi yang diharapkan. Pemilihan situasi membutuhkan pemahaman seseorang tentang kemungkinan fitur dari situasi jarak jauh, dan respon emosi yang diharapkan terhadap fitur ini. Yang dapat menjadi penghalang untuk pemilihan situasi yang efektif adalah menimbang dengan tepat keuntungan jangka pendek dan jangka panjang dari regulasi emosi.⁴³ Contohnya orang yang pemalu kemungkinan merasa jauh lebih baik dalam jangka pendek jika dia menyukai situasi sosial.

⁴² Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

⁴³ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

Pemilihan situasi memerlukan pemahaman tentang ciri-ciri yang mungkin dapat terjadi pada situasi terpencil dan respon emosional yang diharapkan terhadap ciri-ciri tersebut. Dengan pemilihan situasi untuk mengelola emosi seseorang membutuhkan jenis penilaian prediktif yang sama yang terlibat untuk mengelola perasaan sendiri. Dengan kata lain kita harus memperkirakan konsekuensi emosional orang lain. Strategi regulasi emosi yang paling berwawasan ke depan adalah pemilihan situasi.⁴⁴

Pemilihan situasi dapat melibatkan tindakan yang kemungkinan berakhir pada situasi yang akan menimbulkan emosi yang kita inginkan. Contohnya dengan menghindari rekan kerja yang menyinggung diri kita, menonton film setelah melewati hari yang memunculkan emosi negatif, atau sekedar mencari teman yang bisa kita ajak menangis. Seseorang biasa melakukan intervensi dengan cara ini untuk mengelola perasaan dengan tidak berada pada situasi yang kemungkinan dapat memunculkan stres atau bergabung dengan kegiatan yang cenderung memuaskan emosional.⁴⁵

⁴⁴ Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

⁴⁵ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

2. *Situation Modification* (Modifikasi Situasi)

Situasi yang berpotensi menimbulkan emosi tidak pasti mengarah pada respon emosional. Modifikasi situasi dilakukan melalui usaha-usaha yang digunakan untuk mengubah dampak emosionalnya dalam bentuk pengaturan emosi yang ampuh. Modifikasi situasi diciptakan oleh kehadiran pasangan yang mendukung maupun intervensi dari pasangan tersebut. Upaya yang digunakan untuk modifikasi emosi secara efektif dapat memunculkan emosi baru.⁴⁶

Modifikasi situasi dapat mencakup petunjuk verbal untuk dapat membantu memecahkan masalah atau untuk memastikan keabsahan respon emosi. Ketidakjelasan istilah situasi disini, terkadang sulit untuk menarik batas antara pemilihan situasi dengan modifikasi situasi. Hal tersebut dikarenakan upaya yang dapat dilakukan untuk mengubah suatu situasi dapat memunculkan situasi baru yang efektif. Situasi dapat bersifat eksternal maupun internal. Namun yang dimaksudkan dalam modifikasi situasi adalah situasi yang berkaitan dengan modifikasi lingkungan eksternal. Dan situasi yang berkaitan dengan lingkungan internal akan dibahas pada perubahan kognitif.

⁴⁶ Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

Ekspresi emosional mempunyai konsekuensi sosial yang penting dan dapat mengubah interaksi yang sedang terjadi. Misalnya ketika melihat pasangan yang tiba-tiba merasa sedih, hal tersebut dapat mengubah arah interaksi kemarahan dan kita akan berhenti sejenak untuk mengungkapkan kekhawatiran atau menawarkan dukungan.⁴⁷

3. *Attentional Deployment (Penyebaran Perhatian)*

Pemilihan situasi dan modifikasi situasi dapat membantu individu dalam membentuk situasi. Namun, kita juga dapat mengatur emosi tanpa mengubah lingkungan. Penyebaran perhatian dapat dilihat dari bagaimana individu mengarahkan perhatian mereka dalam situasi tertentu agar dapat mempengaruhi emosi mereka. Penyebaran perhatian merupakan salah satu proses pengaturan emosi pertama yang muncul dalam perkembangan manusia, terutama apabila seseorang tidak mungkin untuk mengubah atau memodifikasi situasi. Penyebaran perhatian dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, diantaranya yaitu penarikan perhatian secara fisik, pengalihan perhatian secara internal, dan menanggapi perhatian orang lain.⁴⁸

⁴⁷ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

⁴⁸ Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

Penyebaran perhatian dianggap sebagai versi internal dari pemilihan situasi. Gangguan juga memungkinkan melibatkan perubahan fokus internal. Misalnya ketika seseorang memunculkan pikiran atau ingatan yang tidak konsisten dengan keadaan emosi yang tidak diinginkan. Ketika kita mengarahkan perhatian secara berulang-ulang pada perasaan kita beserta konsekuensinya, hal tersebut dikenal dengan istilah perenungan. Penyebaran perhatian dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk penarikan perhatian secara fisik, misalnya menutup mata atau telinga; pengalihan perhatian secara internal, misalnya melalui gangguan atau konsentrasi; dan menanggapi pengalihan perhatian diri sendiri oleh orang lain,

4. *Cognitive Change* (Perubahan Kognitif)

Perubahan kognitif mengarah pada perubahan cara seseorang dalam menilai situasi saat ini untuk dapat mengubah signifikansi emosionalnya, baik dengan cara mengubah cara berfikir mengenai situasi atau mengenai kemampuan seseorang untuk mengelola tuntutan yang ditimbulkan. Contoh dari perubahan kognitif adalah penilaian ulang. Perubahan kognitif ini melibatkan perubahan makna situasi dengan cara mengubah dampak emosionalnya.⁴⁹

⁴⁹ Gross.

Perubahan kognitif mengacu pada perubahan seseorang menilai cara berfikir tentang situasi tersebut atau tentang kapasitas seseorang untuk mengelola tuntutan yang ditimbulkan. Salah satu penerapan umum perubahan kognitif dalam domain sosial adalah perbandingan sosial ke bawah yang melibatkan seseorang membandingkan situasi seseorang dengan situasi orang yang kurang beruntung, sehingga dapat mengubah cara pandang seseorang dan mengurangi emosi negatif.⁵⁰

5. *Response Modulation* (Modulasi Respon)

Modulasi respons merupakan proses akhir dari pembangkitan emosi. Modulasi respons mengarah pada pengaruh respon fisiologis, pengalaman, dan perilaku secara langsung. Seseorang yang telah mampu mengatur emosi maka mereka akan menemukan cara mengekspresikannya secara adaptif dibandingkan maladaptif. Bentuk lain dari modulasi respon melibatkan pengaturan perilaku ekspresif emosi.

Seseorang mungkin ingin mengatur perilaku ekspresif karena berbagai alasan, mulai dari penilaian bahwa lebih baik menyembunyikan perasaan kita yang sebenarnya dari orang lain. Misalnya dengan menyembunyikan rasa takut ketika menghadapi pelaku intimidasi. Dalam sebuah penelitian

⁵⁰ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

ditunjukkan bahwa dengan memulai perilaku ekspresif emosi dapat sedikit meningkatkan perasaan emosi. Seseorang tampaknya lebih mampu mengatur emosi ketika mereka dapat menemukan cara untuk mengekspresikan emosi mereka secara adaptif daripada dengan cara maladaptif.⁵¹

3. *Work Life Balance*

a. *Definisi Work Life Balance*

Istilah *work life balance* sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari. *Work life balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan peran antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi atau keluarganya. Tidak ada kata terlambat untuk mencapai *work life balance* yang baik. *Work life balance* dipandang sebagai tidak adanya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga juga dapat dilihat dari tingkat keterlibatan dalam berbagai peran.⁵²

Greenhaus mendefinisikan *work life balance* sebagai penilaian dari keseluruhan mengenai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan keluarga dapat konsisten dengan nilai kehidupan dalam waktu tertentu. Seseorang dapat menilai

⁵¹ Gross.

⁵² Jeffrey H Greenhaus and Tammy D. Allen, "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature.," *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, no. August (2011): 165–83, <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>.

efektivitas mereka dalam setiap peran berdasarkan standar kinerja internal, mengukur jumlah kepuasan yang didapatkan dalam setiap peran, dan menentukan sejauh mana efektivitas dan kepuasan mereka konsisten dengan nilai yang diberikan pada setiap peran yang dijalankan.⁵³

Terdapat empat kelompok prioritas peran dalam kehidupan seseorang, diantaranya yaitu orang-orang yang berfokus pada pekerjaan, orang-orang yang berfokus pada keluarga, orang-orang yang berfokus pada pekerjaan dan keluarga, dan orang-orang yang berfokus pada diri sendiri atau masyarakat. Seseorang yang berfokus pada pekerjaan akan menghabiskan waktu yang lebih sedikit untuk keluarga mereka sehingga orang-orang yang berfokus pada pekerjaan kurang terlibat secara psikologis dalam kehidupan keluarga dibandingkan seseorang yang memfokuskan peran dalam keluarga. Di sisi lain, orang-orang yang berfokus pada keluarga akan kurang terlibat dalam pekerjaan baik dalam keterlibatan perilaku maupun keterlibatan psikologis.⁵⁴

Orang-orang yang berfokus pada pekerjaan dan keluarganya dan memberikan penekanan yang sama diantara kedua peran dan memperoleh kesadaran diri dari pengalaman dan pencapaiannya pada kedua peran tersebut. Seseorang yang berfokus pada pekerjaan dan

⁵³ Greenhaus and Allen.

⁵⁴ Greenhaus and Allen.

keluarga akan merasa seimbang ketika mereka merasakan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarganya.⁵⁵

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu keadaan dimana seorang individu memiliki kepuasan dan keterlibatan yang seimbang dalam peran yang dijalankan. Dalam hal ini, *work life balance* pada ibu bekerja berarti keseimbangan dan kepuasan dari keterlibatan ibu bekerja dalam menjalankan perannya sebagai pekerja dan seorang ibu. Ketika *work life balance* tidak tercapai maka akan menimbulkan *work family conflict*. *Work family conflict* adalah konflik antar peran yang terjadi dalam konteks *work life balance*. *Work family conflict* terjadi ketika peran ibu sebagai pekerja menghambat kelancaran perannya sebagai seorang ibu atau sebaliknya.

Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga perlu diusahakan oleh ibu bekerja, terutama bagi ibu bekerja yang masih mempunyai anak dengan rentang usia dini dimana diusia tersebut anak masih membutuhkan perawatan intensif untuk bisa berkembang dengan baik. *Work life balance* sendiri merupakan sesuatu yang bersifat subjektif karena melibatkan emosi yang dirasakan oleh ibu bekerja.⁵⁶

⁵⁵ Greenhaus and Allen.

⁵⁶ Brigita Ivana & Wieka Dyah Partasari, "WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI."

b. Model of Work Life Balance

Greenhaus menyatakan bahwa perasaan seimbang dalam peran pekerjaan dan keluarga dihasilkan oleh interaksi efektivitas dan kepuasan dalam bidang pekerjaan dan keluarga dengan nilai-nilai kehidupan. *Work family conflict* (WFC) dan pengayaan memainkan peran penting dalam model *work life balance* karena keduanya dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam peran yang dijalankan, sehingga memiliki efek tidak langsung pada perasaan *work life balance*. Karakteristik disposisional berhubungan dengan *work family conflict* dan pengayaan.⁵⁷

Karakteristik peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat mempunyai dampak tidak langsung pada keseimbangan melalui *work family conflict* dan pengayaan. Tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan telah dihubungkan dengan gangguan kerja dengan keluarga, sementara tuntutan yang berkaitan dengan keluarga telah dihubungkan dengan campur tangan keluarga dalam pekerjaan. Sumber daya yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga, masing-masing dihubungkan dengan pengayaan kerja keluarga.

Partisipasi yang dilakukan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang besar dapat mengurangi adanya *work family conflict*,

⁵⁷ Jeffrey H. Greenhaus and Saroj Parasuraman, "Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions," *Handbook of Gender & Work Handbook of Gender & Work*, no. January 1999 (2012): 391–412, <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>.

meningkatkan pengayaan, meningkatkan efektivitas dan kepuasan, dan pada akhirnya akan menghasilkan perasaan seimbang dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga.⁵⁸

Keterlibatan dan karakteristik peran ibu dalam pekerjaan dapat mempengaruhi terjadinya gangguan pekerjaan dengan keluarga yang kemudian menimbulkan efektivitas kepuasan dalam keluarga dan menciptakan *work life balance*. Kemudian keterlibatan dan karakteristik peran ibu dalam keluarga dapat mempengaruhi adanya campur tangan keluarga dalam suatu pekerjaan yang kemudian menimbulkan efektivitas kepuasan dalam pekerjaan dan menciptakan *work life balance* pada ibu bekerja.

Karakteristik peran dalam pekerjaan tersebut dapat mencakup karakteristik tugas yang dijalankan, pemicu stres kerja, dukungan sosial yang diterima dari atasan atau rekan kerja, kompensasi, tingkat pekerjaan, praktik sosialisasi, dan peluang untuk pengembangan karir. Sementara, pengalaman kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, atau perspektif yang dapat dikembangkan di tempat kerja, persepsi kendali atas lingkungan kerja, status dan kontak terkait pekerjaan, serta harga diri yang diperoleh dari pekerjaan.⁵⁹

⁵⁸ Greenhaus and Allen, "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature."

⁵⁹ Greenhaus and Allen.

Karakteristik peran dalam keluarga meliputi status perkawinan, pekerjaan dan pendapatan pasangan; keberadaan, jumlah, dan usia anak; tanggung jawab untuk merawat orang yang lebih tua, dan dukungan sosial yang diterima dari pasangan atau anggota keluarga lainnya. Sementara pengalaman peran dalam keluarga dapat mencakup pengetahuan, keterampilan, atau perspektif yang dikembangkan dalam keluarga; status dan kontak keluarga, dan tingkat kemahiran yang dicapai dalam domain keluarga.⁶⁰

Pengalaman dalam suatu peran dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas peran dalam kehidupan seseorang. Ketika berdampak positif, pengalaman peran bertindak sebagai sumber daya yang dapat memberi peluang bagi integrasi pekerjaan dan keluarga. Ketika berdampak negatif, maka akan memunculkan konflik dalam hubungan pekerjaan dan keluarga.⁶¹

Dampak pekerjaan dari ibu bekerja terhadap anak atau keluarganya bergantung pada kualitas pengalaman kerja ibu tersebut dan kesesuaian status pekerjaan dengan komitmen yang dilakukan terhadap pekerjaannya. Salah satu imbalan yang diberikan dengan adanya ibu bekerja adalah bertambahnya pendapatan. Ibu bekerja yang

⁶⁰ Greenhaus and Allen.

⁶¹ Greenhaus and Allen.

mendapat dukungan ekstensif dari atasan maupun rekan kerja akan mengalami lebih sedikit konflik antara pekerjaan dan keluarga.⁶²

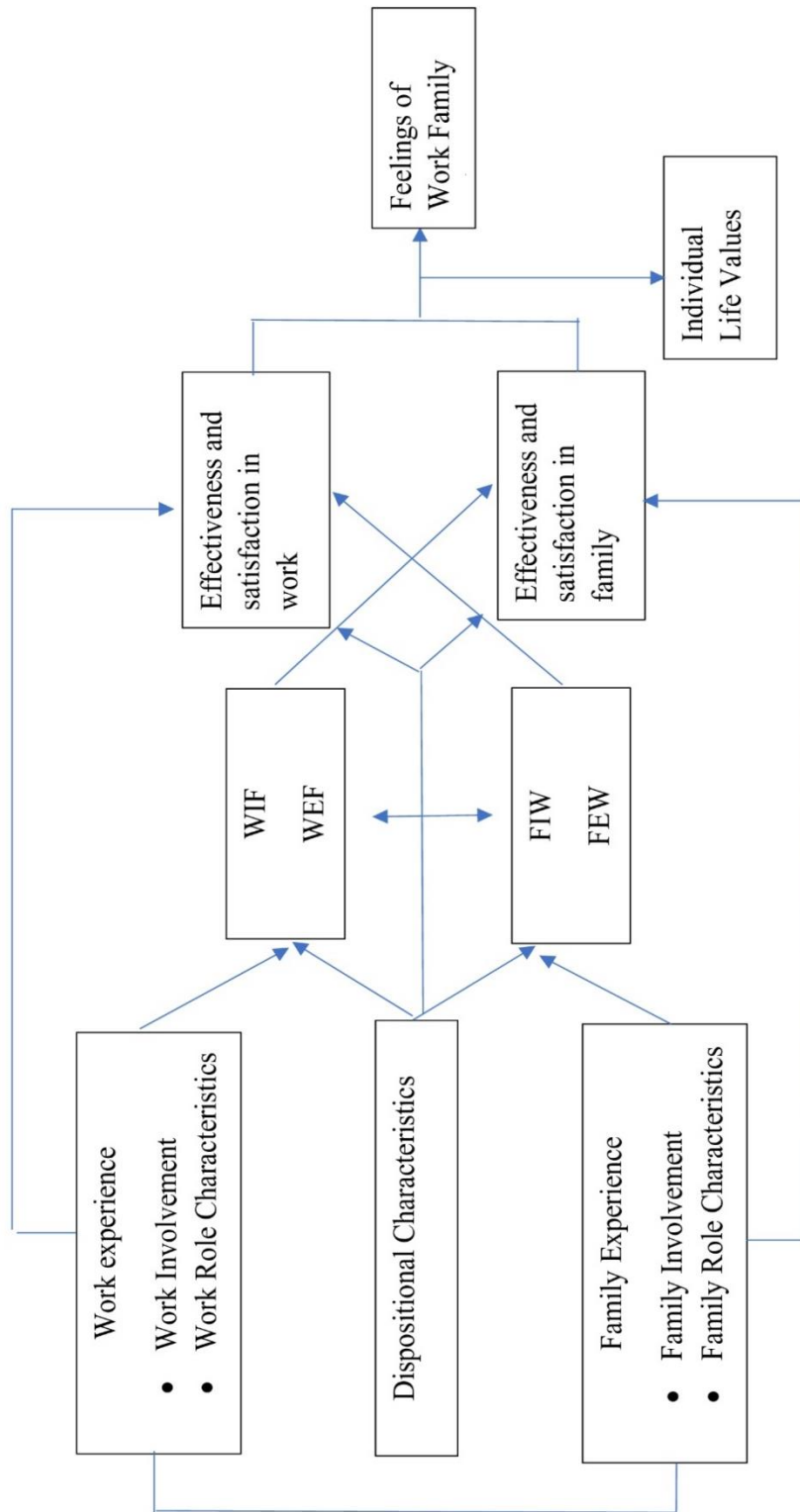
Jadi, pengalaman kerja dapat mempengaruhi keterlibatan, perilaku, sikap, dan hasil dalam domain keluarga. Pengalaman kerja yang positif, fleksibilitas jam kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja dapat memperkaya kehidupan keluarga dan mendorong integrasi antara pekerjaan dan keluarga. Apabila terdapat hal yang dapat memicu stres yang berlebih di lingkungan kerja, dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang tentunya akan berdampak terhadap kehidupan keluarga.⁶³

Dukungan dari keluarga juga mempunyai dampak positif terhadap sikap kerja seorang ibu bekerja. Ibu bekerja yang menerima dukungan emosional yang tinggi dari suami atau anggota keluarga lainnya memiliki lebih banyak peluang untuk mendapatkan tugas pembinaan dan pengembangan, berpartisipasi lebih luas dalam aktivitas jaringan, dan merasa lebih diterima oleh rekan kerja, serta memiliki otonomi lebih dalam pekerjaan dibandingkan dengan ibu bekerja yang menerima sedikit dukungan emosional.⁶⁴ Hal tersebut dapat dilihat pada model *work life balance* milik Greenhaus dibawah ini:

⁶² Greenhaus and Allen.

⁶³ Greenhaus and Allen.

⁶⁴ Greenhaus and Parasuraman, "Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions."



Gambar 2.1 : Model *Work Life Balance*

Keterangan Gambar : Model Work Family Balance. WIF= Work Interference with Family, WEF= Work Enrichment of Family, FIW= Family Interference with Work; FEW= Family Enrichment of Work

Dalam penelitiannya, Greenhaus menyatakan bahwa keterlibatan peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat dibagi menjadi elemen waktu dan keterlibatan psikologis. Keterlibatan yang intens pada satu peran dapat menghambat partisipasi penuh pada peran lainnya. Tingkat keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi kepuasan dan kinerja dalam peran di keluarga, dan keterlibatan yang intens pada keluarga mendorong seseorang untuk merestrukturisasi pekerjaan guna memenuhi kebutuhan keluarga.

Terdapat tiga dimensi penting dari keanggotaan kedua peran, diantaranya yaitu pengalaman yang ditemui dalam suatu peran, tingkat keterlibatan yang ditanamkan dalam suatu peran, dan reaksi sikap terhadap partisipasi dalam suatu peran. Pengalaman, keterlibatan, dan sikap dalam peran tersebut memiliki kapasitas untuk dapat berpengaruh terhadap peluang, kompetensi, keterlibatan, dan sikap dalam peran yang lainnya, sehingga dapat mempengaruhi hasil dalam peran tersebut.⁶⁵

Greenhaus menyebutkan ada tiga komponen dari *work life balance*, yaitu;

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Yaitu keseimbangan yang sama antara waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga. Dalam hal ini berarti ibu bekerja dapat membagi waktu yang sama

⁶⁵ Greenhaus and Parasuraman.

untuk menjalankan perannya sebagai pekerja dan seorang ibu. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh ibu bekerja dapat menentukan jumlah waktu yang dialokasikan ibu bekerja pada pekerjaan dan keluarganya. Oleh karena itu, ibu bekerja tidak akan merasa terbebani oleh pekerjaan yang mengurangi waktunya untuk bersama keluarga. Sementara itu ibu bekerja tetap dapat melakukan tanggung jawabnya dengan pekerjaan tanpa tuntutan keluarga yang menyita waktunya.⁶⁶

Dampak dari keseimbangan didasarkan atas asumsi keseimbangan positif. Apabila waktu yang digunakan untuk terlibat dalam pekerjaan dan keluarga sama besar maka dapat mengurangi konflik dan stres antara pekerjaan dan keluarga sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang. Seseorang yang menghabiskan sejumlah besar waktunya untuk melaksanakan pekerjaan dan mengurus keluarganya serta dapat mendistribusikan waktu yang besar tersebut serada adil dan rata maka akan menunjukkan keseimbangan waktu yang positif.

Sebaliknya, seseorang yang menghabiskan sedikit waktunya untuk melaksanakan pekerjaan dan mengurus keluarganya serta mendistribusikan waktu yang terbatas tersebut

⁶⁶ Greenhaus and Allen, "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature."

untuk kedua peran, maka seseorang tersebut memiliki keseimbangan waktu negatif.⁶⁷

Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh ibu bekerja ini dapat dilihat dari banyaknya waktu yang dihabiskan ibu bekerja di tempat kerja dengan jumlah waktu yang dihabiskan ibu bekerja di rumah dan aktivitas keluarganya. Waktu yang dihabiskan ibu bekerja untuk bekerja dapat diketahui dari jumlah jam kerja ibu bekerja setiap hari atau setiap minggu. Sementara waktu yang dihabiskan ibu bekerja di rumah dan bersama keluarga diketahui dari jumlah jam ibu ketika sedang berada di rumah dan bersama keluarganya.

Keterlibatan waktu dapat mengacu pada jumlah waktu yang dicurahkan untuk aktivitas peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Indikator keterlibatan waktu meliputi jam kerja, waktu yang dihabiskan untuk mengasuh anak, dan waktu yang dicurahkan untuk mengurus rumah.⁶⁸

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran pekerjaan dan peran keluarga. Dalam hal ini ibu bekerja dapat terlibat secara fisik maupun emosional dalam menjalankan

⁶⁷ Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

⁶⁸ Greenhaus and Allen, "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature."

pekerjaan dan peran di keluarganya. Seseorang yang menginvestasikan sejumlah besar keterlibatan psikologis dalam kedua peran dan mendistribusikan keterlibatan substansial mereka secara merata dalam peran pekerjaan dan mengurus keluarga dapat menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki keseimbangan keterlibatan yang positif. Sementara seseorang yang mendistribusikan keterlibatan psikologis yang terbatas maka dapat menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki keterlibatan keseimbangan yang negatif.⁶⁹

Keseimbangan dan kualitas hidup yang sangat kuat terlihat pada seseorang yang sangat terlibat dalam kedua peran baik peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Individu yang menjalankan keterlibatan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga akan mengalami lebih sedikit konflik dan stres diantara peran pekerjaan dan keluarga dan sebaliknya. Seseorang yang dapat terlibat dalam kedua peran sekaligus secara seimbang dapat menentukan keseimbangan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga.

Keterlibatan psikologis mengacu pada tingkat keterlibatan ego yang melekat pada peran dalam pekerjaan dan keluarga atau arti penting peran tersebut dalam kehidupan. Hal

⁶⁹ Greenhaus and Allen.

tersebut dapat meliputi keterlibatan kerja, keterlibatan karir, arti penting peran pekerjaan, komitmen pekerjaan, dan keterlibatan keluarga.⁷⁰

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Yaitu tingkat kepuasan di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Dalam hal ini, ibu bekerja memiliki kepuasan dalam menjalankan perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu. Kepuasan pada ibu bekerja muncul apabila ibu bekerja menganggap apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan maupun keluarganya. Keseimbangan kepuasan dan kepuasan hidup seseorang kemungkinan bergantung pada tingkat kepuasan yang dimiliki seseorang dalam peran pekerjaan dan keluarga.⁷¹

Apabila dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga seseorang tidak dilakukan secara seimbang maka dapat menimbulkan konflik antar peran. Keseimbangan kepuasan hidup pada seseorang lebih kuat terjadi pada individu yang sangat puas dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan positif menyiratkan tingkat kepuasan yang sama tinggi terhadap peran pekerjaan dan

⁷⁰ Greenhaus and Allen.

⁷¹ Greenhaus and Allen.

keluarga, sementara keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah terhadap peran pekerjaan dan keluarga.

Kepuasan dalam peran mengacu pada reaksi afektif terhadap keanggotaan peran dan pengalaman didalamnya. Kepuasan dalam pekerjaan meliputi kepuasan kerja, kepuasan karir, kualitas hidup pekerjaan, ketegangan kerja, dan tekanan kerja yang menggambarkan sikap kerja spesifik. Sementara kepuasan dalam keluarga meliputi kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, kepuasan pengasuhan anak, kualitas hidup keluarga, ketegangan keluarga, dan kesusahan keluarga⁷²

Sikap atau suasana hati yang muncul dalam satu peran menghasilkan pengaruh yang serupa pada peran lainnya. Dalam hal ini, sikap dan suasana hati bahagia yang muncul pada ibu bekerja dalam kehidupan keluarga, maka sikap dan suasana hati bahagia tersebut juga akan muncul pada ibu bekerja ketika sedang menjalankan pekerjaan, dan sebaliknya. Limpahan sikap atau suasana hati pada suatu peran dapat berdampak positif maupun negatif dalam peran lainnya.

⁷² Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

BAB III

STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI *WORK LIFE BALANCE*

A. Deskripsi Data Umum

1. Sejarah dan Profil Desa Keniten

Keniten adalah sebuah kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Desa Keniten mempunyai wilayah seluas 275,27 Ha. Desa Keniten merupakan salah satu dari 14 desa yang penamaannya berasal dari nama tokoh. Para tokoh yang namanya dijadikan sebagai nama sebuah desa dahulunya merupakan para punggawa Batara Katong dalam menyiarkan dakwah Islam di Ponorogo, termasuk Keniten yang merupakan pasukan Batara Katong yang ahli dalam siasat. Sebagai upaya memperluas wilayah, jaringan dan membangun kekuatan sebuah Kadipaten baru, Batara Katong dibantu oleh para pengut yang dengan setia berjuang. Sebagai bentuk imbalan serta mengenang jasa dan tempat, maka diabadikanlah nama tokoh tersebut menjadi nama desa.⁷³

Desa Keniten sebelah utara berbatasan dengan Desa Gupolo, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Banyudono, sebelah Barat

⁷³ Alip Sugianto, *Sejarah Desa Di Ponorogo Era Raden Batara Katong: Perspektif Etnolinguistik*, 1st ed. (Ponorogo, 2021).

berbatasan dengan Desa Beduri, dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Cekok.

2. Kependudukan di Desa Keniten

Penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih atau berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap. Jadi penduduk merupakan seseorang yang berada pada wilayah tertentu sebagai tempat untuk melanjutkan hidup.⁷⁴

Sumber daya manusia atau penduduk di Desa Keniten berdasarkan data desa terdiri dari;

Tabel 3.1
Potensi Sumber Daya Manusia

Jumlah laki-laki	4335 orang
Jumlah perempuan	4340 orang
Jumlah total	8695 orang
Jumlah kepala keluarga	3098 KK
Kepadatan penduduk	3.158 per KM

Dari keseluruhan penduduk yang ada di Desa Keniten tersebut terdapat penduduk yang masuk dalam penduduk angkatan kerja maupun

⁷⁴ “Sosial Dan Kependudukan,” Badan Pusat Statistik Ponorogo, n.d., <https://ponorogokab.bps.go.id/indicator/40/78/1/persentase-sumbangan-pendapatan-perempuan.html>.

penduduk bukan angkatan kerja yang dibedakan menurut usia, dimana penduduk angkatan kerja yaitu penduduk dengan rentang usia 18-56 tahun.

Tabel 3.2
Jumlah Penduduk Berdasarkan Ekonomi

Jumlah angkatan kerja (usia 18-56 tahun)	6443 orang
Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang masih sekolah dan tidak bekerja)	1887 orang
Jumlah penduduk usia 18-56 tahun (yang menjadi ibu rumah tangga)	755 orang
Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang bekerja penuh	2470 orang
Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang bekerja tidak tentu	1572 orang
Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang cacat dan tidak bekerja	50 orang
Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang cacat dan bekerja	0 orang

3. Data Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah 3 orang ibu bekerja dengan usia sekitar 29-36 tahun yang memiliki anak dengan rentang usia 0-7 tahun atau belum masuk usia sekolah dan memiliki pekerjaan yang berbeda. Adapun alasan mengapa sumber data yang digunakan hanya ibu bekerja yang memiliki rentang usia 0-7 tahun dikarenakan kondisi emosi yang dimiliki oleh ibu bekerja muda yang masih memiliki anak

dengan usia tersebut tentu berbeda dengan ibu bekerja yang telah memiliki anak usia sekolah. Ibu bekerja yang masih memiliki anak dengan rentang usia 0-7 tahun tentu memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan pekerjaan dan mengurus rumah atau keluarganya.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan subjek dengan karakter pekerjaan yang berbeda, dimana setiap pekerjaan tersebut memiliki karakter dan tantangan yang berbeda pula. Pendidikan terakhir yang ditempuh ketiga subjek berbeda-beda, ada yang Perguruan Tinggi Strata 1 dan Diploma 3. Untuk nama subjek dalam penelitian ini ditulis menggunakan nama inisial. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga kerahasiaan identitas subjek yang berkenaan dengan kode etik penelitian.

a. Subjek 1

Nama subjek : D

Umur : 36 Tahun

Pekerjaan : Guru Honorer sekaligus operator sekolah

Ibu D (36 Tahun) merupakan seorang ibu bekerja yang bekerja sebagai guru honorer di salah satu Sekolah Dasar di Ponorogo. Ibu D memiliki dua anak, dengan anak pertama berusia 4 tahun dan anak kedua berusia 1 tahun. Ibu D memiliki sifat yang ramah, namun jarang terlihat bersosialisasi dengan tetangga dan lebih memilih menghabiskan waktunya untuk bekerja dan

keluarganya. Ibu D bukan ibu bekerja dengan gaya hidup yang mewah, ibu D dikenal sebagai pribadi yang sederhana.

Ibu D bekerja sebagai guru honorer sejak sebelum menikah, tepatnya ketika baru lulus kuliah Ibu D sudah bekerja sebagai guru. Ibu D dan suaminya sama-sama seorang pekerja. Ibu D bekerja setiap hari Senin-Sabtu dari pukul 07.00 sampai 14.00 WIB. Disamping sebagai guru honorer, Ibu D juga diberi tugas untuk menjadi operator sekolah. Alasan Ibu D bekerja karena Ibu D ingin menyalurkan bakat dan ilmu yang didapatkan dari menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Dengan artian Ibu D menjalankan pekerjaannya sebagai guru ini berdasarkan keinginannya sendiri, dan bukan berdasar keterpaksaan. Ketika Ibu D dan suaminya pergi bekerja, kedua anaknya ditiptkan untuk diasuh oleh kakek, nenek, dan tantenya.

b. Subjek 2

Nama subjek : R

Umur : 31 Tahun

Pekerjaan : Pegawai Pengadilan Agama Ponorogo

Ibu R (31 Tahun) merupakan seorang ibu bekerja yang bekerja sebagai pegawai di Pengadilan Agama Ponorogo. Ibu R memiliki dua anak, dengan anak pertama berusia 7 tahun yang sudah bersekolah SD kelas 1 dan anak kedua berusia 4 tahun dan masih

Playgroup. Ibu R memiliki sifat yang ramah pada orang yang sudah dekat dengannya dan bersifat cuek pada orang yang tidak dikenal. Sebagai orang yang tinggal di kompleks perumahan, dan berbagai kesibukannya Ibu R juga jarang bersosialisasi dengan tetangga, kecuali ketika ada acara di lingkungannya. Ibu R bukan ibu bekerja dengan gaya hidup yang mewah dan dikenal sebagai pribadi yang sederhana.

Ibu R bekerja di Pengadilan Agama Ponorogo sejak sebelum menikah dan ketika menikah mendapat izin dari suami untuk tetap bekerja, maka Ibu R bekerja hingga saat ini. Ibu R bertugas dalam hal surat menyurat dan juga sebagai penerima tamu umum. Ibu R bekerja setiap hari Senin-Jum'at dari pukul 07.30-16.00 WIB. Alasan Ibu R bekerja karena ingin menyalurkan ilmu sesuai dengan bidang yang dikuasainya dan merupakan keinginan sendiri tanpa keterpaksaan. Ibu R dan suaminya sama-sama seorang pekerja. Ketika Ibu R dan suaminya pergi bekerja, Ibu R mengantar anaknya terlebih dahulu berangkat sekolah kemudian pergi bekerja, kemudian di jam sekolah anaknya Ibu R izin untuk menjemput anaknya dan menitipkannya di rumah neneknya.

c. Subjek 3

Nama subjek : E

Umur : 29 Tahun

Pekerjaan : Staff di Kantor Notaris

Ibu E (29 Tahun) merupakan seorang ibu bekerja yang bekerja sebagai staff di kantor notaris. Ibu E memiliki satu anak yang masih berusia 2 tahun. Ibu R memiliki sifat ramah namun jarang bersosialisasi dengan tetangga dikarenakan pekerjaannya yang dari pagi hingga sore. Ibu E bukan ibu bekerja dengan gaya hidup mewah, Ibu E dikenal sebagai pribadi yang sederhana.

Ibu E bekerja sebagai staff notaris sejak sebelum menikah dan setelah menikah Ibu E mendapat izin dari suaminya untuk tetap bekerja, maka Ibu E tetap melanjutkan bekerja hingga saat ini. Ibu E bekerja setiap hari Senin–Jum’at pukul 08.00-16.00 dan hari Sabtu pukul 08.30-13.00 WIB. Alasan Ibu E bekerja awalnya untuk mencari pengalaman kerja dan untuk membantu orang tua dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari, dan setelah menikah ingin membantu suami dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ibu E dan suaminya sama-sama seorang pekerja. Ketika Ibu E dan suaminya bekerja, Ibu E menitipkan anaknya kepada saudaranya.

4. Deskripsi Data Khusus

1. Deskripsi Pekerjaan Subjek

a. Deskripsi Pekerjaan Ibu D

Ibu D bekerja sebagai guru di SDN 1 Japan, Ponorogo.

SDN 1 Japan merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang terletak di Jalan Glagah Wangi No. 02, Desa Japan, Kecamatan

Babadan, Kabupaten Ponorogo. SDN 1 Japan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Ibu D bekerja setiap hari dengan jam kerja sebagai berikut:

- Senin – Kamis : 07.00 – 14.00 WIB
- Jum'at – Sabtu : 07.00 – 11.00 WIB
- Hari Minggu libur.
- Di rumah harus *stand by* (tugas sebagai operator).

Ibu D berstatus sebagai guru honorer dan merangkap sebagai operator sekolah di SDN 1 Japan. Walaupun sebagai guru honorer, namun baru-baru ini ibu D baru saja lolos seleksi CPNS. Ibu D merupakan guru wali kelas 3, dan guru mata pelajaran matematika. Sebagai guru kelas, Ibu D bertanggung jawab penuh kepada siswa kelasnya. Tugas pokok atau beban kerja guru, wali kelas berdasarkan Permendikbud nomor 15 tahun 2018 diantaranya sebagai berikut⁷⁵:

Tugas pokok guru mencakup kegiatan pokok, seperti:

- a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan yang meliputi: pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran/ pembimbingan program kebutuhan

⁷⁵ Dapodik, "Catat, Tugas Pokok/Beban Kerja Guru, Wali Kelas Berdasarkan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018," Dapodik, 2020, <https://www.dapodik.co.id/2020/02/catat-tugas-pokokbeban-kerja-guru-wali.html>.

khusus pada satuan pendidikan; pengkajian program tahunan dan semester; pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan.

- b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan (pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)/ Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB))
- c. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan (merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan)
- d. Membimbing dan melatih peserta didik (kegiatan kurikuler atau kegiatan ekstrakurikuler)
- e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru, yang meliputi tugas tambahan sebagai wali kelas dan guru piket.

Rincian tugas sebagai wali kelas diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengelola kelas yang menjadi tanggungjawabnya;
2. Berinteraksi dengan orang tua/wali peserta didik;

3. Menyelenggarakan administrasi kelas;
4. Menyusun dan melaporkan kemajuan belajar peserta didik;
5. Membuat catatan khusus tentang peserta didik;
6. Mencatat mutasi peserta didik;
7. Mengisi dan membagi buku laporan penilaian hasil belajar;
8. Melaksanakan tugas lainnya yang berkaitan dengan kewalikelasan;
9. Menyusun laporan tugas sebagai wali kelas kepada kepala sekolah.⁷⁶

Tugas dan Fungsi Operator Sekolah diantaranya yaitu:

1. Membuat jadwal pendataan (formulis data PTK dan siswa);
2. Menginstall aplikasi dapodik;
3. Mengentry data yang telah diisi oleh PTK dan siswa sesuai dengan isian formulir data, berdasarkan petunjuk dari buku manual dapodik;
4. Mengirim data valid;
5. Mencetak/*print out* profil sekolah sebagai laporan pengerjaan;

⁷⁶ Dapodik.

6. Koreksi jika ada kesalahan (perbaiki data sesuai jadwal yang tertera)⁷⁷

Ritme pekerjaan ibu D dapat dilihat dengan merangkap pekerjaan menjadi operator sekolah mau tidak mau tentu mengharuskan Ibu D untuk membawa pekerjaan ke rumah yang dimana hal tersebut tentu mengganggu waktu Ibu D bersama keluarganya. Ibu D juga mengatakan bahwa waktunya di sekolah Ibu D mengajar seperti biasa, kemudian di rumah bertugas menjadi operator sekolah. Dengan itu maka Ibu D harus *stand by* jika sewaktu-waktu diminta untuk mengerjakan sesuatu. Hal tersebut sesuai dengan penuturan Ibu D berikut:

“Ya sebagai operator sekolah tidak menentu ya, **tapi pasti tetap menerima ketika sudah dirumah. Ya jelas terganggu** ya kan manusiawi ya kalau kita liat orang lain, enaknya udah berkumpul sama keluarga, atau misal jam tidur pasti terganggu. **Tapi karena tuntutan pekerjaan itu tadi jadi mau tidak mau harus diselesaikan.**”⁷⁸ (D/W/A/01)

Berdasarkan hasil observasi juga dapat diketahui bahwa cara Ibu D mengatur komunikasi dengan suaminya agar dapat menjalankan pekerjaan tanpa merasa terbebani adalah dengan membagi tugas domestik bersama suaminya. Berdasarkan pengamatan diketahui bahwa pagi hari dapat dikatakan sebagai suasana yang menegangkan bagi ibu bekerja, karena di samping

⁷⁷“Tugas Operator Dapodik,” Pendidikan.infoASN, 2023, <https://pendidikan.infoasn.id/tugas-operator-dapodik-sekolah/>.

⁷⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/A/01

harus bersiap untuk bekerja, Ibu D juga harus memastikan keperluan anaknya terpenuhi.

Dapat dilihat ketika pagi hari, ketika Ibu D sedang menyuapi anaknya sebelum berangkat bekerja, suami Ibu D sedang menjemur baju di depan rumah. Dikarenakan berangkat kerja Ibu D lebih awal daripada suaminya, ketika Ibu D akan berangkat bekerja, suaminya bertugas mengajak anaknya untuk sekedar berkeliling menggunakan motor. Kemudian ketika suami Ibu D berangkat bekerja, pengasuhan anak ditiptkan pada orang tua Ibu D, karena kebetulan rumah Ibu D dan orangtuanya berdampingan.⁷⁹(D/O/24-01-2024)

b. Deskripsi Pekerjaan Ibu R

Ibu R bekerja sebagai pegawai di Pengadilan Agama Kelas 1A Ponorogo. Pengadilan Agama Kelas 1A Ponorogo beralamat di jalan Ir. H Juanda No. 25 Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Pengadilan Agama merupakan salah satu lingkungan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung bersama badan peradilan lainnya di lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara, dan Peradilan militer. Ibu R bekerja setiap hari dengan jam kerja sebagai berikut:

⁷⁹ Hasil Observasi :D/O/24-01-2024

- Senin – Jum’at : 07.30 – 16.00 WIB
- Sabtu dan Minggu libur.

Ibu R menjabat sebagai Tenaga Pegawai Pemerintah Non Pegawai (PPNPN) atau Pramubakti yang bertugas sebagai:

- Bagian surat menyurat
- Penerima tamu umum (resepsionis)/ bidang pelayanan

Ibu R bertugas di *front office* (ruang penerima) yang merupakan tempat pertama dalam pertemuan untuk melayani tamu. Sebagai bidang pelayanan Ibu R bertugas menerima tamu maupun klien yang ada di Pengadilan Agama kelas 1A Ponorogo. Sebagai penerima tamu, Ibu R harus *standy by* jika ada tamu yang datang maupun bertanya melalui telepon, yang kemudian bertugas mengantarkan tamu ke pihak yang dituju.

Ibu R mengungkapkan bahwa tidak ada tantangan tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Namun harus bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Seperti yang dituturkan berikut ini:

“Seumpama di kasih pekerjaan, kalau dari saya pribadi ya **tanggung jawab**. Misal harus selesai jam 10 nggih jam 10 harus selesai gitu. Kalau misalkan pekerjaan itu harus selesai hari itu juga, gak boleh besok nggih harus di selesaikan hari itu juga, bisa gak bisa. Soalnya kalau gak gitu nanti jadi numpuk.”⁸⁰(R/W/A/01)

⁸⁰ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/A/01

Ritme pekerjaan Ibu R terlihat teratur karena Ibu R tidak pernah membawa pekerjaan ke rumah, yang itu berarti bahwa pekerjaan Ibu R tidak mengganggu waktu Ibu R ketika bersama keluarga.

“Oh enggak mbak. Sebisa mungkin saya menyelesaikan pekerjaan kantor di kantor, **jadi pulang nggak bawa pekerjaan.**”⁸¹(R/W/A/02)

Ibu R juga mengatakan bahwa lingkungan kerjanya adalah lingkungan kerja yang agamis. Ibu R mempunyai kelonggaran dalam menjalankan pekerjaannya, seperti diberikan izin ketika menjemput anak-anaknya pulang sekolah, asalkan posisi pekerjaannya ada yang menggantikan ketika itu. Seperti yang diturkannya berikut ini:

“**Nggak papa, dan ada juga beberapa teman yang memang sama-sama njemput**, dan mengerti mereka. Apalagi yang punya anak bayi, kan harus *pumping* sehari bisa 3-4 kali itu ya paham gitu. **Asalkan kalau mau keluar ada yang menggantikan dulu**, yang penting posisinya nggak kosong. Dan itu dari kantor masih dibolehkan.”⁸²(R/W/A/03)

Berdasarkan observasi diketahui bahwa ritme keseharian Ibu R ketika pagi hari yaitu Ibu R sudah memastikan mengantar anak-anaknya pergi ke sekolah sebelum Ibu R berangkat bekerja. Terlihat juga Ibu R kadang berbagi tugas dengan suaminya, misalnya terlihat ketika Ibu R mengantar sekolah

⁸¹ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/A/02

⁸² Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/A/03

anaknya yang pertama, kemudian suami Ibu R mengantar sekolah anaknya yang kedua. Kemudian sekitar pukul 17.00 terlihat Ibu R dan suaminya pulang pulang beriringan dengan Ibu R membonceng anaknya yang pertama, dan suaminya membonceng anaknya yang kedua.⁸³(R/O/22-01-2024)

c. Deskripsi Pekerjaan Ibu E

Ibu E bekerja sebagai staff di kantor notaris & PPAT Sonny Bella Prakawan, S.H.,M.Kn yang beralamat di jalan Basuki Rahmad No. 28, Pesantren, Surodikraman, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Ibu R bekerja setiap hari Senin-Sabtu dengan jam kerja sebagai berikut:

- Senin - Jum'at : 08.00 - 16.00 WIB
- Sabtu : 08.30 – 13.00 WIB
- Hari minggu atau tanggal merah libur.

Di kantor notaris terdapat dua bidang bagian, yaitu bagian PPAT dan bagian notaris. Sementara Ibu R berada di bagian notaris. Staff notaris adalah seseorang yang membantu terkait administratif dalam pembuatan akta. Tugas staff administrasi ahli kenotarian di kantor notaris diantaranya yaitu membuat akta, merapikan berkas, dan berkomunikasi dengan klien. Diantara tugas Ibu R sebagai staff notaris yaitu:

⁸³ Hasil observasi: R/O/22-01-2024

- Pembuatan akta notariil
- Mengurusi pembuatan badan hukum dari mulai pembuatan akta sampai akhir penerbitan legal badan hukum.

Dalam pekerjaannya sebagai staff di kantor notaris, menurut Ibu R tidak terdapat tuntutan yang pasti dalam pekerjaannya. Seperti yang ditudurkannya berikut ini:

“Kalau **tuntutan gak ada** mbak. Cuma kalau memang pekerjaan itu diharuskan selesai saat itu juga, ya semaksimal mungkin sih harus selesai. Itu pun juga gak maksa mbak. Kalau memang benar-benar gak urgent banget.”⁸⁴ (E/W/A/01)

Ritme pekerjaan Ibu E terlihat teratur karena Ibu E tidak membawa beban pekerjaannya ke rumah. Yang itu artinya pekerjaan Ibu E tidak mengganggu waktu Ibu E ketika bersama keluarganya.

“Nggak mbak, **kalau pekerjaan belum selesai ya dikerjakan di hari berikutnya mbak**. Tapi kalau memang urgent biasanya kita lembur.”⁸⁵(E/W/A/02)

⁸⁴ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/A/01

⁸⁵ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/A/02

2. Strategi Regulasi Emosi Ibu Bekerja untuk mencapai *Work Life*

Balance

Pengaturan emosi atau dikenal sebagai regulasi emosi dapat berperan dalam mengurangi emosi negatif yang dialami oleh ibu bekerja berdasarkan dengan strategi regulasi emosi yang ada. Ketiga informan juga menyadari bahwa regulasi emosi perlu untuk dilakukan.

“Sangat penting. Soalnya apa, nek kita tidak bisa mengontrol emosi kadang kan misalkan masalah di rumah dibawa ke sekolah nah itu kan nggak pas. Kan mesti terbawa emosi, kan di rumah *wes kudu nesu ae*, nah otomatis di sekolahan kesenggol dikit gitu wes harus bisa mengontrol emosi.”⁸⁶(D/W/B/01)

“Perlu banget, dan harus banyak belajar. Ini pun saya juga belajar gimana mengelola emosi yang pas, menempatkan harus happy, harus sedih, harus menangis kapan, nah itu harus. Perlu banget, dan ilmu-ilmu emosional itu luas banget.”⁸⁷(R/W/B/01)

“Sangat perlu mbak.”⁸⁸(E/W/B/01)

Setidaknya terdapat lima strategi regulasi emosi yang dapat dilakukan oleh ibu bekerja untuk mengurangi emosi negatif yang ada dalam dirinya.

⁸⁶ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/B/01

⁸⁷ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/B/01

⁸⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/B/01

1.) *Situation Selection* (Pemilihan Situasi)

Ibu bekerja dapat memilih situasi yang diinginkannya untuk menentukan emosi yang akan muncul dalam dirinya. Pemilihan situasi berkaitan dengan tindakan yang dilakukan ibu bekerja untuk mendekati atau menjauhi orang lain atau situasi yang tidak diinginkan menjadi situasi yang diharapkan. Dari ketiga informan dapat diketahui bahwa cara ibu bekerja untuk dapat menghindari dari situasi yang tidak diinginkan menjadi situasi yang menyenangkan adalah dengan cara pergi keluar. Seperti yang dituturkan oleh Ibu D berikut:

“Iya pernah. Misalnya ya **keluar**. Wes pokoknya yang menyenangkan gitu. Misal **belanja, dialihkan ke hal-hal yang menyenangkan**. *Lek aku pokok ben lali lah.*”⁸⁹
(D/W/C/01)

Hal yang sama juga diungkapkan Ibu R untuk dapat menghindari situasi yang tidak menyenangkan:

“Pernah sih. Ayo nduk **jalan-jalan kemana, muter-muter kemana**, nah itu pernah. Kan gitu nggak jadi marah to, *golek howo di luar.*” (R/W/C/01)

Ibu E juga mengungkapkan tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan situasi yang diinginkan:

“Pernah mbak. **Cari hiburan mungkin** atau **keluar** biar *fresh* main sama anak.”⁹⁰(E/W/C/01)

⁸⁹ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/C/01

⁹⁰ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/C/02

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menghindarkan diri dari situasi yang tidak menyenangkan menjadi situasi yang menyenangkan, ketiga informan memiliki cara yang hampir sama, yaitu dengan cara pergi keluar agar tidak menimbulkan emosi negatif.

2.) *Situation Modification* (Modifikasi Situasi)

Modifikasi situasi dilakukan dengan usaha-usaha untuk mengubah situasi secara langsung sehingga dapat mengubah dampak emosional yang mungkin saja bisa terjadi. Ibu bekerja dapat melakukan usaha untuk dapat mengubah situasi yang tidak menyenangkan sehingga dapat mengubah dampak emosionalnya, maupun dengan tidak melakukan usaha apapun. seperti yang dituturkan oleh Ibu D berikut:

“Pernah, sebisa mungkin harusnya misal posisi jengkel ya membohongi perasaan lah, berusaha wes ilang-ilang gitu. Ada usaha gitu, tapi kan kadang sulit. Kalau aku sifatnya kalau wes pegel gitu ya wes susah. Kadang-kadang aku. Biasanya nek aku ki mengikuti, dadi misal nesu ya di entekne nesune sampek entek sek, jadi jarang lek mau mengubah nesu gek maleh gak nesu dalam waktu seketika itu sulit. Nek buatku sulit.”⁹¹(D/W/D/01)

Berbeda dengan Ibu D yang cenderung sulit untuk mengubah situasi agar mendapatkan dampak emosional yang didapatkan dan lebih memilih untuk meluapkan emosinya

⁹¹ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/D/01

hingga habis. Ibu R justru melakukan cara untuk dapat mengubah situasi agar dapat memunculkan aura positif yang ada dalam dirinya. Seperti yang dituturkan Ibu R berikut:

“Iya **pernah**, dengan cara ya mengelola emosi itu tadi. Dari diri kita sendiri **dikelola lah biar happy gimana, habis itu kan otomatis aura positif keluar to**, baru ini kaya suami dan anak-anak di ajak bercanda lah.”⁹²(R/W/D/01)

Sama halnya dengan yang dituturkan oleh Ibu E berikut:

“**Pernah** mbak. Gimana ya mbak, **menyibukkan diri** mungkin agar lupa sama yang namanya emosi tadi. Sampai sekarang masih, kadang-kadang mbak.”⁹³(E/W/D/01)

3.) *Attentional Deployment* (Penyebaran Perhatian)

Penyebaran perhatian dilakukan ibu bekerja untuk mengarahkan perhatian mereka pada situasi tertentu agar dapat memunculkan emosi sesuai yang diinginkannya. Bentuk umum dari penyebaran perhatian adalah distraksi dan konsentrasi.

Seperti yang dituturkan oleh Ibu D berikut:

“**Diem** nek aku. Misalnya mimik wajah kui kelihatan nek aku gak suka ngno yowes kelihatan. **Biasanya nek wes mangkel ngono yo diam, jika dihadapkan dengan orangnya ya.** *Yowes meneng.* Jadi yang berhadapan itu tau kalau saya posisinya lagi marah. Dianya ya berusaha membujuk *ben amrih pie* merubah moodnya yang diem itu tadi *maleh mau ngomong.* **Kalau aku itu marahnya**

⁹² Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/D/01

⁹³ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/D/01

ke yang tertuju, jadi orang lain gak kena, sama yang lain yowes biasa.”⁹⁴(D/W/E/01)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

“*Eee pie ya, pokok e berfikir lupakan itu. Melupakan e gitu, seumpama ada masalah sama sampean, nah terus yaudah lah apaan sih, cuek aja lah. Respon orang lain gak berani deketin. Jadi mungkin ada beberapa yang nggak berani deketin, ada juga beberapa yang ceplas-ceplos “nyapo to za” gitu, “ngapain sih”. Ada yang pelan-pelan deketin terus tanya kenapa gitu, ya akhirnya aku cerita.*”⁹⁵(R/W/E/01)

Di sisi lain Ibu E menuturkan sebagai berikut:

“Mencoba untuk **menahan** mbak. Mereka ya **menghibur** biasanya cari jalan keluar bareng-bareng.”⁹⁶(E/W/E/01)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa ibu bekerja akan mengarahkan perhatian mereka dengan cara diam dan menahan perasaan untuk dapat mengalihkan perhatian mereka pada situasi yang kemungkinan dapat memunculkan emosi mereka.

4.) *Cognitive Changes* (Perubahan Kognitif)

Perubahan kognitif yaitu cara ibu bekerja dalam menilai situasi yang sedang terjadi untuk mengubah emosi yang dialaminya, baik berdasarkan cara fikir maupun kemampuannya.

⁹⁴ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/E/01

⁹⁵ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/E/01

⁹⁶ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/E/01

Informasi yang diperoleh dari ketiga informan menunjukkan bahwa ketiga informan dapat menyikapi masalah yang dialaminya dengan baik berdasarkan cara berfikir mereka mengenai atau situasi yang terjadi. Hal tersebut sesuai dengan yang dituturkan oleh Ibu D berikut:

*“Nek masalah nek aku, yo mau tidak mau yo **tidak bisa dihindari**. Jadi yowes **harus dijalani**.”*⁹⁷(D/W/F/01)

*“**Mengingat-ingat hal yang seneng** lah, maksudnya tidak terlalu memusatkan pikiran di hal yang buat jengkel, ya mikir yang seneng-seneng opo, scroll tiktok, kan itu bisa.”*⁹⁸(D/W/F/02)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

*“**Pembelajaran**. Dek kae wes ngene, saiki lek ketemu ngene iki neh kudune ngene, gitu. Biasanya seperti itu. Ya mungkin namanya manusia kadang down gitu.”*⁹⁹(R/W/F/01)

*“Inget kalau seumpama orang negatif itu seumpama ke kita jelek ya uwes, **jangan sampe kita membuat orang lain seperti itu**.”*¹⁰⁰(R/W/F/02)

Di sisi lain Ibu E menuturkan sebagai berikut:

*“Saya **renungkan** mbak. Masalah ini berat apa kecil. Sekiranya kecil ya sudah abaikan saja perlahan. Tapi jika besar ya cari cara gimana bisa keluar dari masalah besar ini.”*¹⁰¹(E/W/F/01)

⁹⁷ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/F/01

⁹⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/F/02

⁹⁹ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/F/01

¹⁰⁰ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/F/02

¹⁰¹ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/F/01

“Iya mbak, **sebisa mungkin berfikir positif** meskipun kadang pikiran negatif itu muncul tapi beriring waktu hilang sendiri.”¹⁰²(E/W/F/02)

5.) *Response Modulation* (Modulasi Respon)

Modulasi respon mengarah pada pengaruh respon fisiologis dan perilaku ibu bekerja secara langsung. Ketika ibu bekerja telah berhasil mengatur emosi mereka, maka mereka akan menemukan cara untuk mengekspresikan emosinya secara adaptif. Berdasarkan informasi dari ketiga informan diketahui bahwa ketiga informan lebih memilih untuk menyembunyikan emosi negatifnya dengan cara diam ketika bertemu dengan orang lain hingga orang yang berada di sekitarnya peka akan perilakunya yang berbeda. hal tersebut sesuai dengan dituturkan oleh Ibu D berikut:

“**Nangis biasane.** Itu ungkapan emosi yang paling cepet i yo wes nangis.”¹⁰³(D/W/G/01)

“Kalau aku lebih **cenderung memendam** sih. Tapi kalau aku ekspresi wajah kelihatan sih, tidak suka itu kelihatan. **Tidak mengungkapkan tapi terlihat dari sikap.**”¹⁰⁴(D/W/G/02)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

“**Menangis.** Udah contoh bangun tidur tiba-tiba huft nangis, gitu.”¹⁰⁵(R/W/G/01)

¹⁰² Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/F/02

¹⁰³ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/G/01

¹⁰⁴ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/G/02

¹⁰⁵ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/G/01

“Tak pendem dewe sih, iya. Mungkin apa kadang ya tak pendem sendiri, kadang ya tak ceritakan gitu. Nek di ceritakan mungkin sambil cuci piring gitu kan ngomong-ngomong sendiri, nah itu. **Kadang kalau diungkapkan itu takut sakit hati.** Mungkin dipendem, nanti pas sholat nangis sepuas-puas e. Lha kalau cerita ke orang, iya kalo orangnya itu pas seneng kalau enggak.”¹⁰⁶(R/W/G/02)

Di sisi lain Ibu E menuturkan sebagai berikut:

“Cari teman yang bisa diajak curhat atau mungkin menangis.”¹⁰⁷(E/W/G/01)

“Menyembunyikan mbak. Karena menurutku jika kita mengungkapkan emosi tersebut kepada orang yang mungkin membuat kita emosi pasti kita akan dapat masalah setelahnya. **Makanya mending saya pendem saja emosi ini daripada menimbulkan hal-hal yang gak diinginkan untuk kemudian hari.** Kalau mengungkapkan sih lebih sering sharing ya sama orang yang mungkin tau masalah kita dan mau mendengarkan emosi kita.”¹⁰⁸(E/W/G/02)

Dari data yang dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ibu bekerja mempunyai kesadaran akan pentingnya melakukan pengaturan emosi. Dari data diatas juga diketahui bahwa ibu bekerja juga berusaha untuk dapat menempatkan emosinya sesuai dengan situasi sehingga dapat memunculkan emosi sesuai yang diinginkannya berdasarkan lima strategi regulasi emosi yang ada.

¹⁰⁶ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/G/02

¹⁰⁷ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/G/01

¹⁰⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/G/02

3. *Work Life Balance* yang dimiliki oleh Ibu Bekerja

Work life balance adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki keseimbangan diantara kehidupan pekerjaan dan keluarga. *Work life balance* yang dimiliki oleh ibu bekerja dapat terjadi apabila ibu bekerja tersebut memiliki keseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang baik, sehingga terhindar dari adanya *work family conflict*. *Work life balance* penting untuk dimiliki setiap orang dalam menjalani kehidupan pekerjaan dan keluarga, terutama bagi seorang ibu bekerja. Ketiga informan juga menyadari bahwa memiliki *work life balance* sangatlah penting dan memiliki manfaat tersendiri. Seperti yang dituturkan oleh Ibu D berikut:

“Penting. Soalnya kan **sama-sama kebutuhan** ya. Wanita bekerja kan kewajiban ya. Memang istri, tapi posisinya istri yo ndak kewajiban tapi karena sudah mempunyai profesi dan itu memilih, harus dijalani kan itu tanggung jawab. **Harus seimbang bisa nggak bisa pie carane.**”¹⁰⁹(D/W/H/01)

“Ya itu tadi, ya pie ya. Ya kan untuk masalah materi lancar, untuk masalah keluarga walaupun tidak sepenuhnya memantau lo ya, tetep bisa bersama sama anak, memantau. **Ya harmonis iya,** opo neh ya selain harmonis. Kalau **di tempat kerja kita jadi gak terbebani. Interaksi dengan teman kerja semakin baik,** soalnya gak ada beban.”¹¹⁰(D/W/H/02)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

“Ya penting, penting banget”¹¹¹(R/W/H/01)

¹⁰⁹ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/H/01

¹¹⁰ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/H/02

¹¹¹ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/H/01

“Manfaatnya ya di **keluarga harmonis**, yang pertama. Nyaman, kalau seumpama di kantor ya **nyaman dalam bekerja**, ya mungkin ada tekanan, tapi kalau enjoy menjalaninya ya enak. **Di rumah harmonis, di kantor pun ya enak.**”¹¹²(R/W/H/02)

Sama halnya dengan kedua informan di atas, Ibu E juga menuturkan sebagai berikut:

“**Penting mbak... soalnya apa, jika salah satu itu nanti berat sebelah pasti akan menimbulkan masalah.** Contohnya saja jika saya lebih mementingkan pekerjaan daripada sama keluarga pasti akan ada masalah yang muncul... jadi sebisa mungkin harus adil.”¹¹³(E/W/H/01)

“Alhamdulillah gak pernah ada masalah, kita juga bisa kerja dengan santai. **Saat-saat bersama keluarga pun juga bisa terasa lebih hangat.**”¹¹⁴(E/W/H/02)

Terdapat tiga komponen yang menyatakan bahwa ibu bekerja memiliki keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga, diantaranya yaitu:

1.) Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Walaupun waktu yang digunakan ibu bekerja dalam menjalankan pekerjaan dan mengurus keluarga tidaklah sama, namun keseimbangan waktu dapat dilihat ketika ibu bekerja mampu membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarganya dengan baik. Seperti penuturan Ibu D berikut:

¹¹² Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/H/02

¹¹³ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/H/01

¹¹⁴ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/H/02

“Ya jelas tidak ya, kan masuk sekolah itu dari jam 07.00 pagi sampai 14.00, selebihnya ya waktu untuk dirumah.”¹¹⁵ (D/W/I/01)

“Kalau membagi waktu, ya sebisa mungkin saya lakukan. Kan kalau ada file sekolah itu harus dikerjakan hari ini selesai, itu biasanya saya mengerjakan ketika anak sudah tidur. **Ya walaupun itu tidak sebanding ya.** Soalnya kan waktu aktif anak itu di pagi dan siang hari. Kadang saya pulang dari sekolah anak tidur siang, terus sore bisa sebentar, malam juga waktunya untuk tidur.”¹¹⁶(D/W/I/02)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

“8 jam, kalau di rumah berapa, 16 jam. Itu sng 9 jam buat tidur. 16 jam-9 jam, 7 jam buat melek, 7 jam khusus buat keluarga. Ya **kalau disyukuri enjoy aja sih,** yang penting kan bisa mengurus anak tetep. Bisa njemput, bisa ngurus i yang lain lah, *balance* menurutku.”¹¹⁷ (R/W/I/01)

“Kalau sejauh ini saya merasa bisa ya mbak, sama rata. Kalau malam ya bisa sebisa mungkin capeknya badan itu bisa buat anak-anak di rumah. Nemenin anak belajar itu masih bisa. Jadi pekerjaan di kantor ya selesai, di rumah selesai. Alhamdulillah selama ini bisa beres.”¹¹⁸(R/W/I/02)

Di sisi lain Ibu E menuturkan sebagai berikut:

“Ndak mbak.. banyak di rumah sih mbak sebenarnya. Cuman ya itu kepotong istirahat malam jadinya ya kayak singkat soale kan kalau kerja full 8 jam di tempat kerja gak kepotong istirahat.”¹¹⁹(E/W/I/01)

¹¹⁵ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/I/01

¹¹⁶ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/I/02

¹¹⁷ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/I/01

¹¹⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/I/02

¹¹⁹ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/I/01

“Semaksimal mungkin harus bisa membagi mbak.”¹²⁰(E/W/I/02)

2.) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan pada ibu bekerja dapat dilihat ketika ibu bekerja memiliki keterlibatan yang baik dan sama dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Ketika ibu bekerja mempunyai keterlibatan yang sama di antara kedua peran tersebut dapat dikatakan bahwa ibu bekerja tersebut memiliki keseimbangan keterlibatan.

Seperti yang dituturkan oleh Ibu D berikut:

“Jelas iya, kan saya juga merangkap jadi operator sekolah, jadi **harus stand by juga kalo dirumah**. Ya gimana udah jadi tanggung jawab saya juga, jadi tetap dikerjakan.”¹²¹(D/W/J/01)

“**Keterlibatanku di sekolah itu masuk di angka 7**. Soalnya aku ndobel sama operator itu.”¹²²(D/W/J/02)

“**8**. kan kalau misal di tinggal sekolah ya, itu yang membantu ngasuh kakek neneknya, tapi untuk nyuci, terus nyuapin, mandiin itu semua saya sendiri.”¹²³(D/W/J/03)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

“**Hmm.. tergantung pekerjaanya, terus tanya suami dulu**. Mesti izin kan, nggak mungkin enggak. Kalau pekerjaannya bisa digantikan orang lain, misalnya cowo atau yang rumahnya dekat

¹²⁰ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/I/02

¹²¹ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/J/01

¹²² Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/J/02

¹²³ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/J/03

kantor ya itu nggak harus kesana kan ya nggak papa gitu.”¹²⁴(R/W/J/01)

“**Di kantor? 9.** Ya Allah mbak capek aku, pengen pijet.”¹²⁵(R/W/J/02)

“**Di rumah, 9 juga sih.** Sama sih, apa ya.”¹²⁶(R/W/J/03)

Di sisi lain, Ibu E juga menuturkan sebagai berikut:

“**Jika memang tidak bisa diwakilkan mau gak mau ya harus menjalankannya mbak.**”¹²⁷(E/W/J/01)

“**Pekerjaan 8 mungkin.**”¹²⁸(E/W/J/02)

“**Keluarga 10 mbak.**”¹²⁹(E/W/J/03)

Selain keterlibatan secara fisik, terdapat pula keterlibatan secara emosional. Keterlibatan secara emosional ini dapat dilakukan oleh ibu bekerja terhadap anak, suami, dan keluarganya agar mendapatkan hubungan yang lebih dekat bukan hanya secara fisik namun juga secara emosional. Seperti yang dituturkan Ibu D berikut:

“Kan suami juga membantu saya menyelesaikan pekerjaan itu, biasanya kan saya ngerjakan kalo anak udah tidur. Jadi pas ngerjain dibantu sama suami itu juga bisa **jadi momen untuk berduaan sama suami**, bercanda bareng gitu.”¹³⁰ (D/W/T/01)

“Suami setiap pagi juga **menyiapkan motor saya untuk berangkat ke sekolah**, motor udah disiapkan,

¹²⁴ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/J/01

¹²⁵ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/J/02

¹²⁶ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/J/03

¹²⁷ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/J/01

¹²⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/J/02

¹²⁹ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/J/03

¹³⁰ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/T/01

wes ditata, dipanasin aku tinggal berangkat.”¹³¹(D/W/T/02)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut;

“Kalo aku ya pas malem itu mbak. Kan bisane kumpul bareng itu cuma pagi sama malem. Tapi kalo pagi kan riweh mau berangkat kerja, anak mau sekolah. Jadi **kalo malem itu wes pasti kumpul, sekedar makan malem bersama, opo sama-sama nemenin anak belajar.**”¹³²(R/W/T/01)

Di sisi lain, Ibu E menuturkan sebagai berikut:

“Momen bersama suami ya ketika anak udah tidur, kan anak masih kecil, jadi tidurnya cepet. Kalau anak udah tidur paling ya **ngobrol sama suami, sharing tentang pekerjaan, suami nanya gimana pekerjaanku,** kadang juga paling nonton tv bareng suami.”¹³³(E/W/T/01)

3.) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan pada ibu bekerja terjadi ketika ibu bekerja merasakan kepuasan yang sama dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari ketiga informan diketahui bahwa ketiga informan masih belum merasakan keseimbangan kepuasan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga.

¹³¹ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/T/02

¹³² Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/T/01

¹³³ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/T/01

Seperti yang dituturkan Ibu D berikut:

“Kalau bicara puas tidak puas ya, selama ini saya nyaman dengan pekerjaan, **di buat nyaman lah intinya**, karena kan bekerja ini sudah jadi keputusan saya. Masih banyak kurangnya.”¹³⁴(D/W/K/01)

“Belum juga, belum sempurna sebagai ibu. Masih banyak kurangnya. Ya gimana ya, **kadang ada perasaan menyesal karena tidak bisa memantau full perkembangan anak**, tapi ya mau gimana lagi, setiap pekerjaan kan pasti ada resikonya masing-masing.”¹³⁵(D/W/K/02)

Sementara Ibu R menuturkan sebagai berikut:

“**Cukup** lah, nggak puas banget, cukup.”¹³⁶(R/W/K/01)

“Ehm **masih kurang** sih menurutku, masih kurang.”¹³⁷ (R/W/K/02)

Di sisi lain Ibu E menuturkan sebagai berikut:

“Belum mbak. Karena saya merasa **masih banyak kekurangan**.”¹³⁸(E/W/K/01)

“**Belum** mbak... soalnya ya itu tadi harus rela meninggalkan keluarga terutama anak.”¹³⁹ (E/W/K/02)

Dari data yang dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ibu bekerja juga mempunyai kesadaran

¹³⁴ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/K/01

¹³⁵ Lihat transkrip wawancara nomor: D/W/K/02

¹³⁶ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/K/01

¹³⁷ Lihat transkrip wawancara nomor: R/W/K/02

¹³⁸ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/K/01

¹³⁹ Lihat transkrip wawancara nomor: E/W/K/02

akan pentingnya memiliki *work life balance* yang baik dalam menjalankan perannya, baik sebagai pekerja maupun seorang ibu. Ibu bekerja juga meyakini bahwa memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga mempunyai banyak manfaat seperti menjadikan keluarga lebih harmonis, dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dari data yang dipaparkan juga diketahui bahwa ibu bekerja memiliki *work life balance* diatas rata-rata meskipun belum merasa seimbang secara keseluruhan.



BAB IV

PEMBAHASAN STRATEGI REGULASI EMOSI IBU BEKERJA UNTUK MENCAPAI *WORK LIFE BALANCE*

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan observasi pada informan atau ibu bekerja maka peneliti menganalisis terkait dengan strategi regulasi emosi ibu bekerja untuk mencapai *work life balance* ditinjau dari karakter pekerjaan yang dijalankan. Data hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peran publik yang dijalankan oleh sebagian perempuan, terutama seorang ibu dilakukan bukan tanpa alasan. Seorang ibu yang memutuskan untuk terjun ke peran publik dengan bekerja mempunyai motivasi dan alasan yang melatarbelakangi. Dengan bekerjanya seorang istri juga dapat membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga.

Peran seorang ibu yang awalnya hanya dalam ranah domestik kini melebar dengan diambilnya peran publik. Saat berada di rumah, ibu adalah seseorang dengan segala peran dan kewajiban yang harus dijalankan, seperti mengurus rumah, mengurus suami, dan mengurus anak, serta kehidupan pribadinya di ruang keluarga. Namun di tempat kerja ibu adalah seorang pekerja dengan segala tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimilikinya yang harus patuh pada setiap aturan yang berlaku di tempatnya bekerja. Kedua peran tersebut membuat tugas seorang ibu bertambah dan harus dijalankan secara bersamaan. Walaupun bertambahnya peran yang dijalankan, namun ketiga informan ibu bekerja mengakui

bahwa mereka menjalankan peran sebagai ibu bekerja atas keinginan mereka pribadi tanpa paksaan dari pihak manapun.

1. Deskripsi Pekerjaan Subjek

Terdapat banyak pekerjaan yang dapat dijalankan oleh seorang ibu. Bahkan di zaman sekarang jumlah lapangan pekerjaan untuk perempuan terutama seorang ibu tidak kalah banyaknya dengan lapangan pekerjaan untuk laki-laki. Seperti halnya pada ketiga informan ibu bekerja yang menjalankan pekerjaan berbeda-beda mulai dari sebagai guru, PPNPN di Pengadilan Agama Ponorogo, dan sebagai staff di salah satu kantor notaris di Ponorogo. Berbeda jenis pekerjaan yang dijalankan setiap informan ibu bekerja, maka berbeda pula karakteristik dan tantangan yang dihadapi dalam setiap pekerjaannya.

a. Deskripsi Pekerjaan Ibu D

Ibu D merupakan salah satu informan ibu bekerja yang menyatakan bahwa motivasi terjunnya dalam peran publik dengan bekerja adalah untuk menyalurkan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan di perguruan tinggi. Dalam hal ini berarti perempuan dengan tingkat pendidikan yang tinggi lebih cenderung memilih untuk bekerja atau berkarir sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya sekaligus sebagai bentuk dari aktualisasi diri. Berdasarkan pernyataan tersebut Ibu D tidak mau ilmu yang telah

didapatkannya di perguruan tinggi hilang secara sia-sia. Maka dari itu Ibu D berkeinginan untuk menyalurkan ilmu yang dimilikinya.

Hal tersebut juga di dukung bahwa pekerjaan sebagai guru lebih di dominasi oleh perempuan daripada laki-laki. Seperti halnya di Kabupaten Ponorogo jumlah guru perempuan kurang lebih berjumlah 6.089 guru, sedangkan jumlah guru laki-laki kurang lebih berjumlah 2.999 guru, yang berarti profesi sebagai guru di Kabupaten Ponorogo lebih di dominasi oleh perempuan daripada laki-laki.¹⁴⁰

Ibu D menjelaskan bahwa bekerja di dunia pendidikan cenderung memiliki waktu yang lebih fleksibel, tidak ada peraturan yang begitu mengikat seperti bekerja di kantor swasta. Namun daripada itu, seperti yang telah diketahui bahwa pekerjaan sebagai seorang guru pasti akan membawa beban pekerjaannya ke rumah, di tambah lagi Ibu D yang merangkap sebagai operator sekolah, itu berarti Ibu D menjalankan dua peran dalam pekerjaannya. Ibu D juga mengakui bahwa hal tersebut pasti mengganggu waktu Ibu D bersama keluarganya. Bagaimana tidak, selain waktunya yang digunakan untuk mengajar ketika di sekolah, Ibu D juga harus mengorbankan waktunya di rumah untuk menjalankan tugasnya sebagai operator sekolah. Hal

¹⁴⁰ “Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi,” kemdikbud, accessed January 8, 2024, <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/051100>.

tersebut sudah pasti akan mengurangi waktu Ibu D untuk bersama keluarganya, terlebih bersama anaknya.

Namun daripada itu semua, hal yang menarik adalah tentang bagaimana Ibu D dapat menjalankan kedua peran tersebut tanpa merasa terbebani. Berdasarkan hasil observasi, yang menjadi kunci keberhasilan Ibu D dalam menjalankan kedua peran tersebut adalah dengan adanya dukungan dari suami berupa kerjasama dalam menjalankan peran domestik yang ada. Seperti suaminya yang membantu mengurus anak, membantu pekerjaan rumah seperti menyapu, menjemur pakaian, dan lain sebagainya.

Dengan suami yang mau bekerja sama untuk mengerjakan pekerjaan domestik, maka pekerjaan akan menjadi ringan dan cepat selesai. Berpartisipasinya suami dalam menjalankan peran domestik yang ada membuat hubungan yang ada menjadi lebih hangat serta meningkatnya rasa saling memahami satu sama lain. Dengan ikut andilnya suami dalam menjalankan pekerjaan domestik di samping keduanya yang juga merupakan seorang pekerja menunjukkan bahwa suami tidak egois dengan menyerahkan semua pekerjaan domestik kepada istrinya.

b. Deskripsi Pekerjaan Ibu R

Berbeda dengan Ibu D yang memiliki motivasi bekerja untuk menyalurkan ilmu pengetahuan, ada juga Ibu R yang memiliki motivasi

bekerja untuk mencari lingkungan dan pertemanan baru. Ibu R berpendapat bahwa menghabiskan waktu hanya dengan mengurus keluarga saja akan membuat Ibu R jauh lebih mudah merasakan stres. Dengan bekerja, Ibu R tidak hanya terpaku dalam menjalankan pekerjaan domestik saja. Dengan bekerja Ibu R akan mendapatkan suasana baru baik itu dengan lingkungan kerjanya maupun bertemu dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dirasa lebih baik daripada Ibu R harus berdiam diri di rumah saja.

Sebagai pegawai PPNPN yang bekerja di kantor swasta, Ibu R juga mengungkapkan bahwa tidak ada tuntutan yang begitu berat atas pekerjaannya. Dimana diketahui bahwa Ibu R masih bisa mendapatkan kelonggaran untuk keluar dari kantor di jam kerja walaupun tetap dengan izin yang pasti dan memastikan bahwa posisi pekerjaannya tidak kosong. Dalam hal ini Ibu R harus saling berkomunikasi dengan rekan kerjanya untuk saling menggantikan posisi ketika berniat izin meninggalkan kantor.

Ibu R juga tidak pernah membawa pekerjaannya ke rumah, yang itu artinya pekerjaan Ibu R tidak mengganggu waktu Ibu R bersama keluarganya. Dengan begitu, waktu Ibu R selama di rumah, semuanya untuk bersama dan berkumpul dengan keluarganya. Ibu R mengatakan lebih baik pulang telat daripada harus membawa beban pekerjaan ke rumah. Namun hal ini juga tidak dapat dibandingkan dengan Ibu D yang mau tidak mau tentu membawa pekerjaannya ke rumah. Karena pada

dasarnya setiap pekerjaan memiliki karakter pekerjaannya masing-masing. Dari pekerjaan Ibu R dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang agamis akan jauh lebih memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi para pekerjanya.

c. Deskripsi Pekerjaan Ibu E

Ibu E yang awal bekerjanya karena ingin mencari pengalaman, dan membantu orang tua, tetap menjalankan pekerjaannya ketika sudah menikah dengan tujuan membantu suaminya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Hal tersebut diperkuat karena tingginya tingkat inflasi yang ada berakibat pada kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat pula. Namun, diambilnya peran publik oleh Ibu E bukan merupakan suatu keterpaksaan dan paksaan dari pihak manapun. Hal tersebut murni keinginan dari Ibu E sendiri.

Sebagai staff di kantor notaris Ibu E bekerja setiap hari selain hari minggu dan tanggal merah. Sama halnya dengan Ibu R, Ibu E tidak membawa beban pekerjaan kantornya ke rumah. Jadi waktu Ibu E bersama keluarganya tidak akan terganggu karena pekerjaan Ibu E. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu E bahwa dalam pekerjaannya tidak ada tuntutan yang begitu mengikat. Walau begitu Ibu E tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab atas apa yang menjadi tugasnya.

Keberlangsungan Ibu E dalam menjalankan kedua peran tersebut juga tidak luput dari dukungan suami dan keluarganya.

Dukungan suami dalam hal membantu pekerjaan domestik, sangat membantu Ibu E sehingga merasa tidak terbebani atas peran-peran yang dijalankannya. Seperti yang diungkapkan Ibu E, ketika Ibu E sudah memutuskan untuk bekerja, maka Ibu E harus siap menanggung semua resiko yang kemungkinan muncul, seperti berkurangnya waktu bersama anak dan keluarganya, serta kehilangan momen pada tumbuh kembang anaknya.

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di zaman sekarang ini telah banyak lapangan pekerjaan yang membutuhkan perempuan masuk di dalamnya, termasuk para ibu-ibu. Setiap pekerjaan tersebut memiliki karakteristik dan tantangannya tersendiri. Bahkan setiap pekerjaan memiliki bebannya masing-masing tergantung jenis pekerjaan yang dijalankan. Hal-hal yang dapat menjadi tantangan maupun beban dalam pekerjaan dapat berupa jam kerja di tempat kerja, banyaknya *job desk* yang dikerjakan, dan peraturan yang dimiliki oleh tempat kerja. Hal tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap kenyamanan kepuasan yang akan dirasakan oleh ibu bekerja.

2. Analisis Strategi Regulasi Emosi yang Dilakukan Ibu Bekerja

Regulasi emosi merupakan proses pengenalan, pemeliharaan, dan pengaturan emosi baik itu emosi positif maupun negatif, baik yang disadari maupun tidak disadari, dan yang terlihat maupun tidak terlihat (Gross, 2007). Dalam hal ini tujuan regulasi emosi lebih cenderung digunakan untuk

dapat mengurangi emosi negatif yang dirasakan oleh ibu bekerja. Dengan upaya yang dilakukan untuk dapat mengurangi emosi negatif yang dirasakan oleh ibu bekerja, secara tidak langsung juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya emosi positif yang dirasakan oleh ibu bekerja. Dengan kata lain, upaya yang dilakukan untuk mengurangi emosi negatif maka dapat memunculkan emosi positif pada ibu bekerja.¹⁴¹

Regulasi emosi dapat memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung dalam situasi yang sama. Ketiga informan juga menyadari akan pentingnya proses pengaturan emosi. Ibu D mengatakan bahwa regulasi emosi penting dilakukan agar kita dapat menempatkan emosi kita dengan baik agar tidak menyebabkan dampak buruk pada diri. Supaya emosi yang kita rasakan tidak sampai melebar kemana-mana dan tidak berdampak kepada orang lain. Sama halnya dengan Ibu R yang mengatakan bahwa regulasi emosi penting untuk dipelajari dan di aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari agar kita dapat menempatkan emosi kita pada situasi yang seperti apa mestinya.

Menurut Gross setidaknya terdapat lima strategi regulasi emosi yang dapat dilakukan, diantaranya yaitu *Situation Selection* (Pemilihan Situasi), yaitu tipe regulasi emosi yang melibatkan pengambilan tindakan yang memperbesar atau memperkecil kemungkinan bahwa seseorang akan sampai pada situasi yang diinginkan dan memunculkan emosi yang

¹⁴¹ Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

diharapkan; *Situation Modification* (Modifikasi Situasi), yaitu situasi-situasi yang dapat berpotensi membangkitkan emosi diupayakan untuk dimodifikasi secara langsung untuk mengubah dampak emosional yang akan terjadi; *Attentional Deployment* (Penyebaran Perhatian), yaitu proses regulasi emosi yang pertama muncul, dan digunakan sejak bayi hingga dewasa. Terutama ketika tidak memungkinkan untuk memilih dan memodifikasi situasi; *Cognitive Change* (Perubahan Kognitif), yaitu pengaturan emosi yang mengacu pada cara kita mengubah dan dalam menilai situasi untuk dapat mengubah signifikansi emosionalnya; dan *Response Modulation* (Modulasi Respon), yaitu pengaturan emosi yang mengacu pada pengaruh respon fisiologis, pengalaman, atau perilaku seseorang.¹⁴²

Terlepas dari apapun tujuan regulasi emosi yang ingin dicapai oleh ibu bekerja, mereka dapat melakukan banyak hal yang berbeda untuk mencapainya. Ibu bekerja dapat melakukan satu atau bahkan lebih strategi regulasi emosi yang ada untuk dapat digunakan untuk mengelola emosi yang dirasakan.¹⁴³

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa ternyata ketiga informan mempunyai strategi regulasi emosi yang hampir sama, kesamaan strategi regulasi emosi yang dimiliki ketiga informan tersebut kemungkinan dapat terjadi karena kesamaan

¹⁴² Gross.

¹⁴³ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

bahwa ketiga informan tersebut sama-sama merupakan ibu bekerja yang masih mempunyai anak pada rentang usia 0-7 tahun. Selain itu kesamaan strategi regulasi emosi yang dimiliki oleh ketiga informan dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan yang hampir sama pula. Walaupun ketiga informan memiliki strategi regulasi emosi yang hampir sama, *work life balance* yang dicapai oleh ketiga informan tersebut bisa jadi berbeda. Strategi regulasi emosi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1.) *Situation Selection* (Pemilihan Situasi)

Pemilihan situasi dapat melibatkan tindakan yang dapat membuat seseorang dapat memilih situasi yang diharapkan untuk dapat menciptakan emosi yang diinginkan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketiga informan lebih memilih untuk menghindar dari situasi yang tidak menyenangkan agar dapat memunculkan emosi yang diinginkannya.

Pemilihan situasi terbukti cukup efektif untuk dapat mengatur emosi, terutama bagi seseorang yang tidak mempunyai strategi alternatif untuk mengatur emosinya. Regulasi emosi melalui pemilihan situasi berkaitan dengan situasi yang kita pilih. Seseorang akan lebih memilih situasi yang menguntungkan yang akan berdampak pada munculnya situasi yang lebih positif. Pemilihan situasi juga dilakukan melalui tindakan seseorang dalam mengambil keputusan mengenai emosi yang ada dalam dirinya. Dengan artian,

pemilihan tindakan yang kita lakukan merupakan pengaturan pada proses emosional kita.¹⁴⁴

Yang dapat menjadi penghalang atas pemilihan situasi yang efektif adalah menimbang dengan tepat mengenai keuntungan jangka panjang dan jangka pendek dari regulasi emosi.¹⁴⁵ Pemilihan situasi yang dilakukan oleh Ibu D adalah dengan cara pergi keluar. Ibu D berharap dengan pergi keluar akan menimbulkan situasi yang menyenangkan yang secara langsung dapat meredakan atau mengurangi emosi negatif yang sedang dirasakan. Dari cara pemilihan situasi yang dilakukan Ibu D diatas maka Ibu D melakukan pemilihan situasi dengan keuntungan jangka pendek.

Berdasarkan hasil analisis strategi regulasi emosi, Ibu D lebih memilih situasi yang menyenangkan dengan menghindari situasi yang dapat memunculkan emosinya. Pergi keluar maupun berbelanja termasuk tindakan yang menyenangkan menurut Ibu D. Dengan begitu Ibu D akan melupakan situasi yang dapat memunculkan emosi dalam dirinya.

Kesamaan pemilihan situasi terlihat pada Ibu R yang lebih memilih untuk pergi keluar bersama anaknya untuk menghindari

¹⁴⁴ Simon Thuillard and Elise S. Dan-Glauser, "Situation Selection for the Regulation of Emotion Responses: Non-Meaningful Choice Options Retain Partial Physiological Regulatory Impact," *International Journal of Psychophysiology* 162 (2021): 130–44, <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2021.02.009>.

¹⁴⁵ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

situasi yang dapat memunculkan emosinya. Dalam hal ini Ibu R juga melibatkan anaknya untuk dapat memilih situasi yang menyenangkan agar terhindar dari situasi yang tidak diinginkannya.

Sama halnya dengan Ibu D dan Ibu R, Ibu E pun juga melakukan hal yang sama dalam memilih situasi. Ibu E lebih memilih mencari hiburan seperti pergi keluar untuk main bersama anak agar membuat dirinya lebih fresh dan terhindar dari situasi yang tidak diinginkan yang dapat memunculkan emosi dalam dirinya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketiga informan mampu menghindari situasi yang dapat menimbulkan emosi dalam dirinya dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan seperti pergi keluar, berbelanja, dan main bersama anak.

2.) *Situation Modification* (Modifikasi Situasi)

Modifikasi situasi mengacu pada cara seseorang dalam mengubah situasi secara langsung untuk dapat mengubah dampak emosional yang dirasakannya. Modifikasi situasi berkaitan dengan memodifikasi lingkungan fisik eksternal. Modifikasi situasi dapat dilakukan dengan melalui upaya yang dilakukan oleh ibu bekerja untuk dapat mengubah dampak emosionalnya dalam bentuk pengaturan emosi yang ampuh. Modifikasi situasi berkaitan

pengalihan perhatian ketika dihadapkan pada situasi yang memicu emosionalnya.¹⁴⁶

Namun, tidak semua orang dapat melakukan usaha untuk dapat mengalihkan perhatiannya dari situasi yang dapat memunculkan emosinya. Seperti informan Ibu D yang jarang mengubah dampak emosional yang dirasakan. Ibu D merasa kesulitan jika harus membohongi perasaannya dengan melakukan usaha yang dapat mengubah dampak emosional dalam dirinya. Ibu D lebih memilih untuk menghabiskan dahulu perasaan emosionalnya sampai akhirnya Ibu D merasa bahwa perasaan emosionalnya telah reda. Ibu D lebih memilih meluapkan emosinya hingga habis, karena itu membuat Ibu D lebih cenderung merasa nyaman daripada harus mengubah dampak emosionalnya.

Modifikasi situasi dapat mencakup petunjuk verbal untuk dapat membantu ibu bekerja dalam memecahkan masalah atau untuk memastikan keabsahan respon emosi. Lain halnya dengan Ibu D yang merasa sulit jika harus melakukan usaha untuk mengubah dampak emosional yang dirasakan, Ibu R justru melakukan upaya untuk dapat mengubah situasi yang tidak menyenangkan agar dapat memunculkan aura positif yang ada dalam dirinya.

¹⁴⁶ Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

Ibu R juga perlahan mempelajari bagaimana cara untuk mengelola emosi yang sedang dirasakannya. Ibu R akan melakukan berbagai cara untuk mengubah dampak emosional yang dirasakannya agar perasaannya berubah menjadi happy. Upaya yang dapat dilakukan Ibu R untuk dapat mengubah dampak emosional yang dirasakannya yaitu dengan melakukan suatu kegiatan yang dapat membuat hatinya menjadi senang dan tenang.

Sementara itu, upaya yang dilakukan oleh Ibu E untuk dapat mengubah dampak emosional yang ada dalam dirinya adalah dengan menyibukkan dirinya sebisa mungkin agar dapat melupakan emosi yang sedang dirasakannya. Ketika kita menyibukkan diri dengan melakukan berbagai kegiatan yang kita sukai maka kita akan lupa pada hal-hal yang dapat memicu munculnya emosi dalam diri kita. Menyibukkan diri termasuk salah satu ekspresi emosional yang dapat meresmikan proses sosial yang secara progresif dapat memodifikasi situasi yang awalnya menimbulkan emosi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak semua informan ibu bekerja dapat melakukan upaya untuk dapat mengubah dampak emosional dalam dirinya. Terdapat pula informan yang lebih memilih untuk menghabiskan respon emosional yang dirasakannya sehingga perasaan emosional tersebut mereda dengan sendirinya.

3.) *Attentional Deployment* (Penyebaran Perhatian)

Pemilihan situasi dan modifikasi situasi dapat membantu individu untuk mengatur emosi dengan cara membentuk situasi baru. Namun daripada itu, kita juga dapat mengatur emosi tanpa harus mengubah lingkungan. Hal tersebut dapat dilakukan ibu bekerja dengan menyebarkan perhatian mereka dalam situasi tertentu agar dapat mempengaruhi emosi mereka. Penyebaran perhatian dapat dilakukan ketika ibu bekerja tidak memungkinkan untuk memilih maupun memodifikasi situasi yang ada. Penyebaran perhatian dilakukan oleh ibu bekerja agar tidak terfokus dengan masalah atau situasi yang dapat memunculkan emosinya.¹⁴⁷

Seperti halnya yang dialami oleh Ibu D yang lebih memilih untuk diam dan tidak menanggapi, apalagi ketika dihadapkan dengan situasi atau seseorang yang menjadi pemicu atas munculnya emosi yang dirasakannya. Namun dalam diamnya tersebut, orang lain akan dengan mudah mengetahui perasaan Ibu D melalui ekspresi wajahnya.

Penyebaran perhatian juga dapat dilakukan dengan menanggapi pengalihan perhatian diri sendiri oleh orang lain.¹⁴⁸ Karena orang lain dengan mudahnya mengetahui ketika Ibu D dalam posisi marah, respon orang-orang disekitarnya yaitu berusaha

¹⁴⁷ Gross.

¹⁴⁸ Gross, "Emotion Regulation: Conceptual Foundations."

membujuk agar dapat merubah mood Ibu D yang awalnya diam menjadi mau berbicara.

Kemudian informan Ibu R melakukan penyebaran perhatian dengan cara sebisa mungkin berfikir untuk dapat melupakan emosi yang dirasakannya. Ketika ada masalah dengan seseorang, Ibu R akan berfikir untuk melupakan masalah tersebut, dan lebih memilih untuk terlihat cuek.

Penyebaran perhatian yang dilakukan dengan menanggapi pengalihan perhatian diri sendiri oleh orang lain kepada Ibu R misalnya, ketika orang disekelilingnya menyadari emosi yang dirasakan oleh Ibu R, beberapa orang diketitarnya akan menjauh dan tidak berani untuk mendekat. Namun ada pula yang justru menghampiri dan menanyakan keadaan Ibu R, yang akhirnya membuat Ibu R menceritakan apa yang dirasakannya.

Lain halnya dengan Ibu D yang memilih untuk diam dan Ibu R yang memilih untuk melupakan, Ibu R lebih memilih untuk menahan emosi yang dirasakannya. Ibu R mengalihkan perhatiannya pada situasi yang kemungkinan dapat memunculkan emosi positif dalam dirinya dan membentuk situasi yang menyenangkan dengan cara keluar bersama teman-temannya.

4.) *Cognitive Change* (Perubahan Kognitif)

Perubahan kognitif mengarah pada perubahan cara seseorang dalam menilai situasi saat ini untuk dapat mengubah signifikansi emosionalnya, baik dengan cara mengubah cara berfikir mengenai situasi atau mengenai kemampuan seseorang untuk mengelola tuntutan yang ditimbulkan.¹⁴⁹

Hal ini sesuai dengan informan Ibu D yang menilai suatu masalah sebagai hal yang harus dijalani dan dihadapi, tidak bisa untuk dihindari. Hal tersebut terjadi karena pada setiap manusia akan selalu dihadapkan pada suatu masalah maupun situasi yang dapat memicu munculnya emosi. Dengan begitu maka kita tidak bisa menghindari dari masalah yang datang kepada kita dan sebisa mungkin kita harus segera untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut. Kemampuan yang dilakukan Ibu D untuk menangani tuntutan tersebut adalah dengan cara mengingat hal-hal yang dapat membuatnya menjadi senang. Dengan begitu signifikansi emosional Ibu D akan berubah.

Kemudian cara Ibu R berfikir mengenai suatu permasalahan adalah sebagai sebuah pembelajaran. Ibu R berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan berkaca pada masalah yang sebelumnya pernah dihadapinya, walaupun ada kalanya manusia

¹⁴⁹ Gross, "Conceptual and Empirical Foundations."

merasa *down* karena masalah yang menghampirinya. Kemudian kemampuan yang dilakukan Ibu R untuk menangani tuntutan tersebut adalah dengan cara menarik dan mengela napas panjang dan juga memperbanyak membaca istighfar. Ibu R berfikir untuk tidak berbuat negatif kepada orang lain, Ibu R berprinsip, ketika kita tidak mau diperlakukan seperti itu oleh orang lain, maka jangan sampai kita juga berlaku demikian.

Sementara cara Ibu E berfikir atas situasi atau masalah yang dihadapinya adalah dengan cara merenungkan. Menganalisis apakah permasalahan tersebut berat atau ringan. Apabila permasalahan tersebut ringan, maka Ibu E akan mengabaikan permasalahan itu secara perlahan. Namun apabila permasalahan itu besar, maka Ibu E akan mencari cara bagaimana agar bisa keluar dengan masalah tersebut.

Kemampuan yang dilakukan Ibu E untuk menangani tantangan tersebut adalah dengan cara sebisa mungkin untuk berfikir positif. Walaupun kadang fikiran negatif itu pasti ada, namun ketika kita memusatkan diri kita untuk berpikir positif maka seiring berjalannya waktu fikiran negatif tersebut akan hilang dengan sendirinya.

5.) *Response Modulation* (Modulasi Respons)

Modulasi respon merupakan tahap akhir dari proses pembagkitan emosi. Seseorang yang telah mampu mengatur emosi maka mereka akan menemukan cara mengekspresikan emosi mereka secara adaptif dibandingkan maladaptif. Bentuk lain dari modulasi respon adalah perilaku ekspresi emosi. Alasan seseorang mengatur perilaku ekspresif diantaranya yaitu penilaian bahwasannya lebih baik menyembunyikan perasaan kita yang sebenarnya dari orang lain.¹⁵⁰

Hal ini sesuai dengan informan Ibu D yang lebih cenderung memendam perasaan yang dirasakannya. Ibu D lebih memilih untuk tidak mengungkapkan apa yang sebenarnya dirasakan kepada orang lain. Namun mungkin orang lain akan mengetahui bagaimana perasaan yang dialami Ibu D melalui ekspresi wajahnya. Ibu D meyakini bahwa modulasi respon yang sering dialaminya yaitu dengan menangis.

Sama halnya dengan yang dilakukan oleh Ibu R. Ibu R lebih memilih untuk memendam sendiri perasaannya daripada harus mengungkapkan kepada orang lain. Kadang kala Ibu R meluapkan apa yang dirasakannya sembari menjalankan pekerjaan domestik. Seperti berbicara dengan dirinya sendiri ketika sedang mencuci

¹⁵⁰ Gross.

piring. Ibu R merasa apabila dia mengungkapkan perasaannya kepada orang lain, itu akan membuat orang lain sakit hati.

Oleh karena itu Ibu R lebih memilih untuk memendam sendiri. Kemudian modulasi respon yang sering dialami oleh Ibu R adalah dengan menangis. Hal yang diungkapkan Ibu R bahwa Ibu R pernah menangis dalam keadaan bangun tidur. Selain itu Ibu R lebih memilih menangis ketika sedang sholat. Ibu R lebih memilih mengadukan perasaannya dengan cara mendekat kepada Sang Pencipta.

Sejalan dengan yang dialami oleh Ibu D dan Ibu R, Ibu E lebih memilih untuk menyembunyikan perasaannya. Ibu E merasa apabila dia mengungkapkan emosinya kepada orang lain, maka dia akan mendapat masalah setelahnya. Dalam artian mengungkapkan emosi yang dirasakannya membuat Ibu D tidak akan keluar dalam situasi tersebut. Maka dari itu Ibu E lebih memilih memendam emosinya daripada menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan nantinya.

Tetapi ada kalanya Ibu E mengungkapkan perasaannya kepada orang yang dirasa mampu untuk sekedar menenangkan, mendengarkan, maupun membantunya dalam menyelesaikan permasalahan yang memunculkan emosinya tersebut. Modulasi

respon yang sama juga dialami oleh Ibu E, yaitu dengan menangis atau mencari teman yang bisa diajak untuk curhat.

3. Analisis *Work Life Balance* yang dimiliki oleh Ibu Bekerja

Work life balance adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan peran antara pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadinya.¹⁵¹ *Work life balance* penting dimiliki oleh setiap orang termasuk ibu bekerja agar terhindar dari adanya *work life conflict*. Ketiga informan menyadari akan pentingnya memiliki *work life balance* yang baik, karena dengan memiliki *work life balance* yang baik mereka akan mendapatkan berbagai manfaat.

Seperti yang disampaikan oleh Ibu D bahwa antara pekerjaan dengan keluarga, keduanya sama-sama menjadi kebutuhan. Ketika seorang perempuan telah memutuskan untuk bekerja maka dia harus senantiasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sementara terdapat pula kewajiban ibu bekerja sebagai istri dan ibu di rumah. Jadi Ibu D merasa bahwa dia harus bisa seimbang dalam menjalankan kedua perannya tersebut, bagaimana pun caranya.

Sementara manfaat yang bisa dirasakan ketika mempunyai keseimbangan dalam kedua peran tersebut adalah, tercukupinya semua kebutuhan keluarga, keluarga menjadi harmonis walaupun tidak bisa

¹⁵¹ Greenhaus and Parasuraman, "Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions."

memantau perkembangan anak sebelumnya karena waktu yang terpotong untuk pekerjaan, kemudian Ibu D merasa ketika dia memiliki *work life balance* yang baik, maka dia juga tidak akan merasa terbebani karena pekerjaan yang dijalankan, serta interaksi dengan rekan kerja akan semakin baik.

Hal yang hampir sama terjadi pada Ibu R yang merasa memiliki *work life balance* yang baik itu sangat penting. Karena dengan memiliki *work life balance* yang baik, maka keluarganya akan menjadi harmonis, dan Ibu R akan merasa nyaman dalam bekerja. Keluarga tentu menjadi prioritas utama bagi semua orang, terutama bagi seorang ibu. Maka ketika kualitas keluarga cukup dikatakan harmonis, maka kita akan merasa nyaman dalam menjalankan kegiatan lainnya.

Sama halnya dengan Ibu E yang merasa memiliki *work life balance* yang baik itu juga hal yang penting. Karena ketika kedua peran tersebut berat sebelah, pasti akan menimbulkan masalah dalam peran lainnya. Hal ini dapat dilihat ketika seorang ibu bekerja mengalami masalah dengan keluarganya, maka tidak menutup kemungkinan ibu bekerja akan membawa beban masalahnya tersebut ke tempat kerja, yang kemudian justru akan mengganggu pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Ketika ibu bekerja memiliki *work life balance* yang baik maka ibu bekerja tidak akan merasakan masalah dalam kedua peran tersebut. Ibu bekerja bisa fokus dalam bekerja, dan waktu bersama keluarga pun akan menjadi lebih hangat.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga informan ibu bekerja sudah memahami apa itu *work life balance*, selain itu ketiga informan ibu bekerja juga menyadari akan pentingnya memiliki *work life balance* yang baik, agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, dan kualitas keluarganya pun kemudian akan meingkat.

Keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga pada diri ibu bekerja dapat dilihat dari efektivitas dan kepuasan ibu bekerja dalam menjalankan kedua peran tersebut, serta bagaimana ibu bekerja dapat konsisten dengan nilai kehidupan dalam waktu tertentu. Terdapat empat kelompok prioritas peran dalam kehidupan seseorang. Diantaranya yaitu; seseorang yang berfokus pada pekerjaan, seseorang yang berfokus pada keluarga, seseorang yang berfokus pada keluarga dan pekerjaan, dan seseorang yang berfokus pada diri sendiri dan masyarakat.¹⁵²

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa ketiga informan ibu bekerja masuk dalam kelompok prioritas peran sebagai seseorang yang berfokus pada keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut dapat diketahui ketika ketiga informan ibu bekerja tersebut mengatakan bahwa prioritas utama mereka adalah keluarga mereka, namun keputusan untuk bekerja juga menjadi keinginan mereka dan bukan merupakan paksaan dari pihak manapun, dan ketiga ibu bekerja tersebut merasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Karena hasil bekerja yang didapatkan

¹⁵² Greenhaus and Parasuraman.

ketiga ibu bekerja tersebut tentu juga akan diberikan untuk keluarga, terutama anaknya. Dengan berfokus pada pekerjaan dan keluarga, maka ketiga informan ibu bekerja tersebut memberikan penekanan yang sama antara kedua peran dan memperoleh kesadaran diri dari pengalaman dan pencapaiannya dalam kedua peran tersebut.

Perasaan seimbang dalam pekerjaan dan keluarga dihasilkan oleh interaksi efektivitas dan kepuasan dalam bidang pekerjaan dan keluarga dengan nilai-nilai kehidupan. Keterlibatan yang dilakukan ibu bekerja dalam pekerjaan dan keluarga yang besar dapat mengurangi adanya *work family conflict*, meningkatkan pengayaan, meningkatkan efektivitas dan kepuasan, yang akhirnya akan menghasilkan perasaan seimbang dalam menjalankan pekerjaan dan keluarga.¹⁵³

Karakteristik dan keterlibatan ibu bekerja dalam pekerjaan dapat mempengaruhi terjadinya gangguan pekerjaan dengan keluarga yang kemudian dapat menimbulkan efektivitas kepuasan dalam keluarga dan menciptakan *work life balance*. Dalam hal ini Ibu D yang merangkap peran sebagai guru dan operator sekolah pasti membawa pekerjaannya ke rumah. Dengan membawa tuntutan pekerjaan ke rumah, maka tentu akan mengganggu aktivitas Ibu D di rumah, entah itu mengganggu pekerjaan rumah maupun mengganggu waktunya bersama keluarga, yang pada

¹⁵³ Greenhaus and Parasuraman.

akhirnya Ibu D kurang merasakan kepuasan untuk keluarganya karena beban pekerjaan tersebut.

Berbeda dengan Ibu D yang mau tidak mau pasti membawa pekerjaannya ke rumah, Ibu R dan Ibu E sebisa mungkin bahkan hampir tidak pernah membawa pekerjaannya ke rumah. Apabila ada pekerjaan yang terpaksa belum selesai, kedua informan tersebut lebih memilih untuk lembur ataupun mengerjakan pekerjaan esok harinya. Jadi peran Ibu R dan Ibu E di rumah tidak terganggu karena beban pekerjaan. Pada hal tersebut tentu kepuasan dalam keluarga bagi Ibu R dan Ibu E lebih tinggi dibandingkan Ibu D yang membawa pekerjaan ke rumah.

Sementara itu karakteristik dan keterlibatan ibu dalam keluarga dapat mempengaruhi adanya campur tangan keluarga dalam pekerjaan yang kemudian dapat menimbulkan efektivitas dan kepuasan dalam pekerjaan. Dalam hal ini terdapat kesamaan pada ketiga informan. Dukungan dan motivasi yang diberikan oleh suami dan keluarga membuat ketiga informan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan suami dalam membantu peran domestik ketiga informan ibu bekerja, maupun dukungan secara emosional dengan sekedar mendengarkan keluh kesah ketiga ibu bekerja, dan memberikan solusi jika dibutuhkan. Dukungan yang diberikan oleh suami maupun keluarga dapat mengurangi terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga bagi ibu bekerja.

Pengalaman kerja yang positif, fleksibilitas jam kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja dapat memperkaya kehidupan keluarga dan mendorong integrasi antara pekerjaan dan keluarga.¹⁵⁴ Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketiga informan ibu bekerja mempunyai fleksibilitas terhadap jam kerja. Seperti yang terjadi pada Ibu D dan Ibu R yang mendapatkan kelonggaran apabila izin tidak masuk untuk bekerja karena ada acara keluarga maupun ketika anak sakit. Fleksibilitas jam kerja juga dimiliki oleh Ibu R. terlihat Ibu R memiliki kelonggaran untuk dapat izin meninggalkan kantor saat jam kerja untuk menjemput sekolah anaknya, dengan syarat Ibu R harus mencari teman untuk menggantikan posisinya selama Ibu R keluar.

Dukungan sosial di tempat kerja oleh ketiga informan ibu bekerja dapat berupa dukungan verbal seperti yang dialami oleh Ibu D ketika anaknya sakit, dukungan dari atasan atau rekan kerja berupa semangat sampai menjenguk anak Ibu D sudah dapat dikatakan sebagai dukungan yang diterima oleh Ibu D dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu yang dukungan yang dirasakan oleh Ibu R yang mendapatkan semangat dari atasan maupun rekan kerjanya ketika Ibu R mendapatkan pekerjaan yang banyak, dan sesekali membantu.

¹⁵⁴ Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

Greenhaus menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen yang membuat seseorang dapat dikatakan telah mencapai *work life balance*, diantaranya yaitu¹⁵⁵:

1.) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Yang dimaksud disini yaitu dengan memberikan waktu untuk pekerjaan dan keluarga dengan seimbang. Ibu bekerja yang mempunyai keseimbangan waktu pasti bisa membagi waktu yang sama untuk kedua peran tersebut. Keseimbangan waktu ibu bekerja dapat berupa menentukan jumlah waktu yang dialokasikan ibu bekerja pada pekerjaan dan keluarganya.¹⁵⁶

Jika dilihat berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tentu waktu yang dihabiskan ibu bekerja untuk pekerjaan dan keluarganya berbeda. Seperti halnya waktu Ibu D untuk bekerja kurang lebih 7 jam selain beban pekerjaan yang dikerjakannya di rumah. Sementara Ibu R dan Ibu E menghabiskan kurang lebih 8-9 jam untuk bekerja, dengan tidak membawa beban pekerjaannya ke rumah. Keseimbangan waktu yang diperoleh ibu bekerja yang membawa pekerjaan ke rumah dengan ibu bekerja yang tidak pekerjaan ke rumah bisa jadi berbeda.

¹⁵⁵ Greenhaus and Allen, "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature."

¹⁵⁶ Greenhaus, Collins, and Shaw, "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life."

Walaupun dalam sehari waktu yang dihabiskan ibu bekerja di rumah lebih banyak daripada waktu untuk bekerja, namun tidak semua waktu yang dihabiskan di rumah adalah waktu produktif. Contohnya adalah ibu bekerja juga membutuhkan waktu kurang lebih 7-8 jam di rumah untuk istirahat di malam hari. Itu artinya waktu produktif ibu bekerja telah habis di tempat kerja, dan waktu untuk berkumpul dan bersama anak dan suaminya juga berkurang.

Namun di sisi lain, ketiga informan ibu bekerja juga sebisa mungkin akan membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan waktu. Seperti halnya Ibu D yang seketika waktu harus mengerjakan file sekolah, maka Ibu D mengerjakannya ketika anak sudah tidur. Dalam artian Ibu D merelakan jam tidurnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal yang menarik yaitu ketika suami Ibu D yang dengan baiknya membantu Ibu D dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal tersebut berarti bahwa dukungan yang diberikan oleh suami sangat membantu ibu bekerja dalam mencapai *work life balance* yang baik.

Sementara yang dirasakan oleh Ibu R, walaupun waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan keluarganya tidak sebanding, tetapi apabila kita dapat bersyukur, maka segala sesuatunya akan terasa *enjoy*. Yang terpenting bagi Ibu R adalah Ibu R masih bisa untuk mengurus anaknya, mendapat izin untuk bisa menjemput anaknya, dan mengurus pekerjaan lainnya. Ibu R merasa bahwa capek

badannya karena bekerja bisa digunakan untuk menenami anaknya belajar.

Jadi kesimpulan dari pembahasan tersebut adalah bahwa sebenarnya ketiga informan ibu bekerja tersebut belum memiliki keseimbangan waktu yang baik walaupun ketiga informan ibu bekerja tersebut masih bisa mengerjakan peran dalam pekerjaan dan keluarga dalam setiap harinya. Namun, ketiga ibu bekerja tersebut juga sebisa mungkin berusaha untuk mendapatkan *work life balance* yang baik.

2.) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga. Keterlibatan dapat dilihat dari keterlibatan ibu bekerja baik secara fisik maupun emosional dalam menjalankan peran pekerjaan dan peran di keluarganya. Ibu bekerja yang menginvestasikan sejumlah besar keterlibatan substansial mereka secara merata untuk menjalankan pekerjaan dan mengurus keluarga dapat menunjukkan bahwa ibu bekerja tersebut memiliki keseimbangan keterlibatan yang positif. Sementara ibu bekerja yang menginvestasikan keterlibatan yang terbatas maka dapat menunjukkan bahwa ibu bekerja tersebut memiliki keseimbangan keterlibatan yang negatif.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Greenhaus, Collins, and Shaw.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ketiga informan ibu bekerja tersebut memiliki keseimbangan keterlibatan yang hampir sama. Keterlibatan ketiga informan ibu bekerja terhadap pekerjaan dapat terlihat dari seberapa banyak partisipasi ibu bekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan. sementara keterlibatan ketiga informan ibu bekerja dapat terlihat dari seberapa banyak partisipasi ibu bekerja dalam mengurus keluarganya.

Dalam hal ini, keterlibatan Ibu D dalam pekerjaan cukup dikatakan sangat baik, dimana Ibu D yang pekerjaan awalnya adalah sebagai guru, dan mau untuk diberi tugas tambahan menjadi operator sekolah. Padahal sebenarnya tugas menjadi seorang operator sekolah adalah bukan tugas seorang guru. Dengan keterlibatan berperan menjadi guru ditambah menjadi operator sekolah Ibu D harus mengorbankan waktu bersama keluarganya. Menurut Ibu D keterlibatannya dalam pekerjaan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dijalankan.

Sementara keterlibatan Ibu D dalam keluarga termasuk sebagai seorang ibu juga sangat tinggi. Namun Ibu D mengakui bahwa untuk pengasuhan anaknya selama ditinggal bekerja memang dibantu oleh orang tuanya, sementara pekerjaan rumah tetap Ibu D dan suaminya yang mengerjakannya. Ibu D bisa meninggalkan pekerjaannya dengan izin terlebih dahulu semisal anak sakit maupun ada keperluan keluarga karena dunia pekerjaannya yang fleksibel.

Namun, Ibu D tidak bisa meninggalkan pekerjaan rumah dan melemparkan pekerjaan rumah kepada orang lain, karena itu adalah tanggung jawab Ibu D sebagai istri dan ibu bagi anaknya.

Sama halnya dengan Ibu D yang memiliki keterlibatan yang cukup baik dalam pekerjaan, Ibu R juga memiliki partisipasi yang besar dalam pekerjaannya. Hal yang berbeda ketika Ibu D harus stand by dengan pekerjaannya karena memang pekerjaan itu dikerjakan di rumah. Sementara Ibu R mempertimbangkan beberapa hal, seperti meminta izin kepada suaminya, dan mencoba untuk mengkonfirmasi apakah ada orang lain yang kemungkinan bisa lebih bisa mengerjakan pekerjaan tersebut selain dirinya.

Sementara keterlibatan Ibu R dalam keluarga juga cukup baik. sama halnya dengan Ibu D, Ibu R juga membutuhkan bantuan dalam pengasuhan anaknya. Disini Ibu R menitipkan anaknya di rumah orang tuanya setelah menjemput sekolah dan akan menjemputnya kembali ketika pulang bekerja. Untuk pekerjaan rumah, Ibu R juga berbagi tugas dengan suaminya. Dan Ibu R juga merasa bahwa tidak bisa ada seseorang yang bisa menggantikan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu.

Hal sama pula dialami oleh Ibu E. Ketika mendapatkan pekerjaan di luar jam kerja Ibu E akan memastikan terlebih dahulu, jika memang pekerjaan tidak bisa diwakilkan maka Ibu E akan

menjalankannya. Sementara keterlibatan Ibu E di rumah tidak bisa diwakilkan kepada siapapun. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa Ibu E sebenarnya lebih condong dalam keterlibatan dalam keluarga.

Selain keterlibatan secara fisik, terdapat pula keterlibatan secara emosional. Keterlibatan secara emosional pada ibu bekerja bisa didapatkan ketika ibu bekerja menghabiskan waktu bersama anak, suami, dan keluarganya yang membuat hubungan antara ibu bekerja dengan anak, suami, dan keluarganya menjadi semakin hangat dan semakin dekat.

Dalam hal ini keterlibatan emosional yang dilakukan oleh Ibu D bersama suaminya yaitu ketika suami Ibu D membantu Ibu D dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai operator sekolah, otomatis itu menjadi waktu untuk memupuk kebersamaan antara Ibu D dengan suaminya, selain itu suami Ibu D juga menyiapkan kendaraan Ibu D setiap pagi, itu artinya keterlibatan emosional antara Ibu D dengan suaminya cukup baik.

Sementara keterlibatan emosional antara Ibu R dengan suaminya yaitu ketika malam hari. Malam hari merupakan momen yang ditunggu Ibu R setiap harinya, karena di malam hari Ibu R bisa berkumpul dengan anak dan suaminya, seperti ketika makan malam bersama, dan menemani anak belajar.

Selain itu yang terlihat pada Ibu E mengenai keterlibatan emosional bersama suaminya dapat didapatkan ketika malam hari dimana anak Ibu E sudah tidur, Ibu E melakukan sharing dengan suaminya mengenai pekerjaan, disini suami Ibu E juga menanyakan tentang pekerjaan Ibu E, yang berarti suami Ibu E peduli dengan pekerjaan Ibu E. Keterlibatan secara emosional Ibu E juga terlihat saat Ibu E dan suaminya menonton televisi bersama. Hal itu bisa menambah kedekatan Ibu E dengan suaminya.

Keseimbangan dan kualitas hidup yang sangat kuat terlihat pada ibu bekerja yang sangat terlibat dalam kedua peran baik dalam pekerjaan maupun keluarganya. Ibu bekerja yang menjalankan keterlibatan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang baik akan mengalami lebih sedikit konflik dan stress, begitu pula sebaliknya.

3.) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Yaitu tingkat kepuasan seseorang dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarganya.¹⁵⁸ Keseimbangan kepuasan bagi ibu bekerja dapat dilihat dari seberapa besar dan banyak kepuasan ibu bekerja dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan sebagai istri maupun ibu. Dari penelitian yang telah dilakukan, ketiga informan ibu bekerja merasa bahwa mereka masih belum merasa puas dalam

¹⁵⁸ Greenhaus, Collins, and Shaw.

menjalankan kedua peran tersebut. Mereka merasa bahwa mereka masih mempunyai banyak kekurangan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Ketiga informan ibu bekerja merasa bahwa mereka masih kurang dalam menjalankan pekerjaannya terutama perannya dalam keluarga.

Kepuasan ketiga informan ibu bekerja bisa saja muncul apabila ketiga informan ibu bekerja tersebut menganggap apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarganya. Seperti halnya yang dirasakan oleh ketiga informan ibu bekerja tersebut, mereka belum merasakan kepuasan dalam kedua peran tersebut, namun mereka merasa cukup dalam menjalankan kedua peran tersebut. Di samping ibu bekerja menjalankan pekerjaannya, ibu bekerja juga tetap menyelesaikan pekerjaan rumah dan mengurus anaknya.

Keseimbangan yang positif akan menyiratkan kepuasan yang sama tinggi dalam menjalankan kedua peran tersebut, begitupun sebaliknya. Ketika ibu bekerja tidak bisa menjalankan kedua perannya secara seimbang maka akan menimbulkan konflik antar peran. Setelah dilakukan penelitian, dapat diketahui bahwa ternyata ketiga informan ibu bekerja tersebut minim mengalami konflik antar peran walaupun kadang juga memunculkan emosi dalam diri ibu bekerja.

Sikap atau suasana hati yang dialami ibu bekerja dalam satu peran akan menghasilkan pengaruh yang serupa dalam peran yang lainnya. Sikap dan suasana hati yang positif pada ibu bekerja dalam menjalankan pekerjaan akan menimbulkan pengaruh yang positif pula dalam ibu bekerja ketika menjalankan pekerjaan di rumah. Karena sejatinya bagaimana kita dalam menjalankan salah satu peran tersebut akan berpengaruh terhadap peran yang lainnya.

Sebenarnya, kepuasan ketiga informan ibu bekerja tersebut dalam pekerjaan dapat dilihat dari ketiga ibu bekerja tersebut yang tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, ketiga informan dapat menjalankan pekerjaannya dengan *enjoy* dan baik. ketika informan ibu bekerja tersebut juga memiliki hubungan dan mendapat *support* yang baik dari atasan serta rekan kerjanya yang membuat ketiga informan ibu bekerja tersebut bisa puas terhadap pekerjaannya.

Sementara dalam keluarga, kepuasan ibu bekerja dapat dilihat dari ketiga informan ibu bekerja tersebut yang merasa bahwa mereka bisa tetap menjalankan pekerjaan rumah dan mengurus anaknya disamping waktunya yang terpotong karena pekerjaan. Selain itu kepuasan tersebut dapat dilihat ketika ketiga ibu bekerja tersebut merasa bahwa setiap kebutuhan anaknya dapat terpenuhi dengan mereka yang juga bekerja, maksudnya adalah penghasilan dalam keluarga mereka bisa dikatakan cukup untuk memenuhi

kebutuhan serta keinginan anaknya, dan merasa bahwa anaknya tidak akan merasa kekurangan.

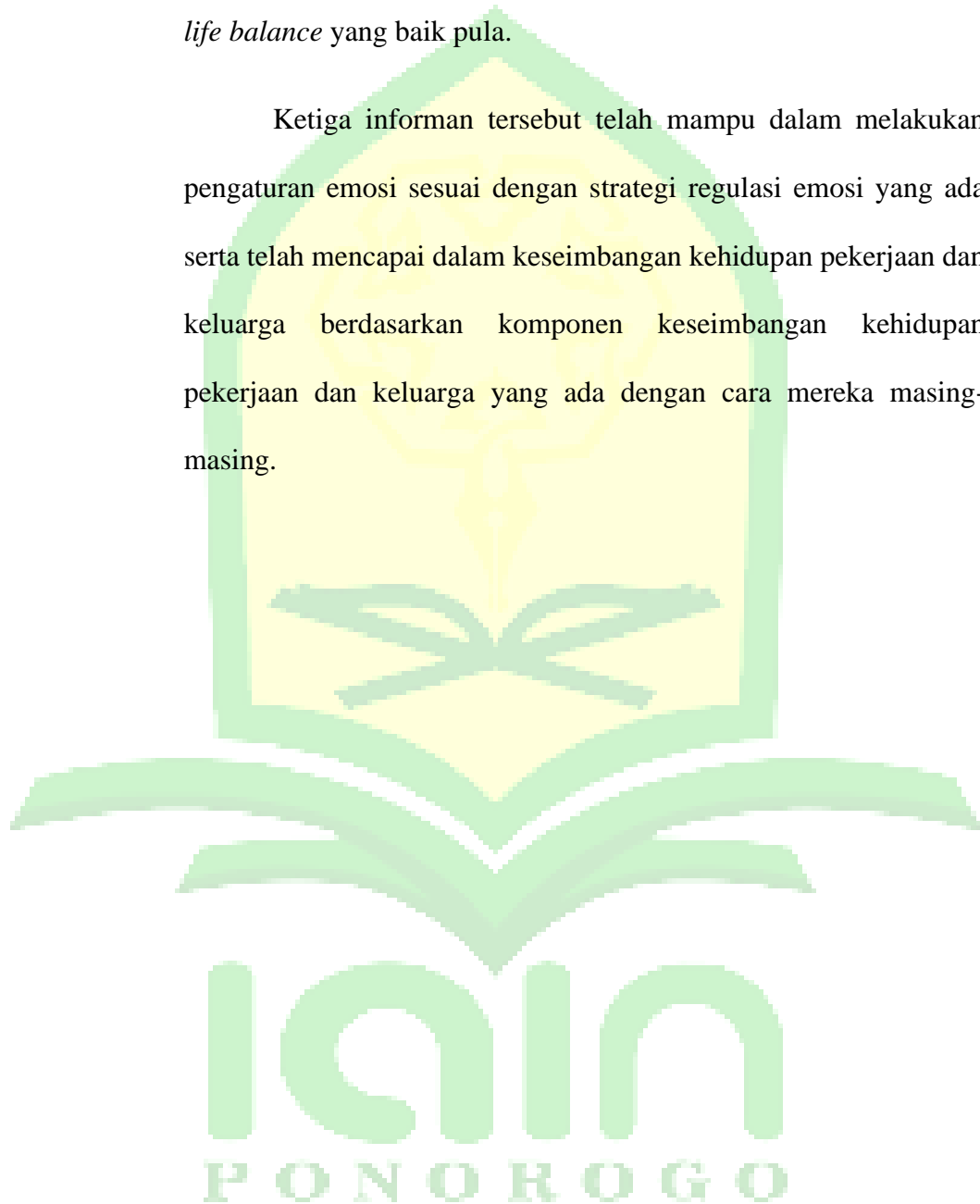
Kepuasan lain juga dapat dilihat ketika ibu bekerja masih memiliki cukup waktu untuk dihabiskan bersama suaminya, entah itu dengan pergi keluar berdua, atau sekedar hanya berbincang saja. Di situ ibu bekerja maupun suaminya merasa bahwa mereka sama-sama saling dipahami dan disayangi di samping keduanya juga sama-sama bekerja. Oleh karenanya hubungan ibu bekerja dengan suaminya akan semakin hangat dan semakin harmonis, yang menyebabkan ibu bekerja merasakan kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Dalam hal ini ketiga informan ibu bekerja merasakan kepuasan dengan caranya masing-masing.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa sebenarnya ketiga informan ibu bekerja tersebut cukup memiliki keseimbangan peran yang bagus walaupun memang dengan bekerja, itu akan menyebabkan perbedaan dalam segi banyaknya waktu yang digunakan, keterlibatan dalam menjalankan kedua peran, dan kepuasan yang dirasakan dari kedua peran tersebut.

Dari penelitian yang telah dilakukan juga terlihat bahwa ketiga informan ibu bekerja tersebut nyaman dalam menjalankan kedua peran tersebut, meskipun kadang merasakan ketidaknyamanan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Jadi

dengan perbedaan pekerjaan yang dijalankan oleh ibu bekerja, ketiga ibu bekerja tersebut sudah mampu untuk melakukan strategi regulasi emosi yang baik yang nantinya akan memunculkan *work life balance* yang baik pula.

Ketiga informan tersebut telah mampu dalam melakukan pengaturan emosi sesuai dengan strategi regulasi emosi yang ada serta telah mencapai dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga berdasarkan komponen keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga yang ada dengan cara mereka masing-masing.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi kepada ketiga informan ibu bekerja tentang strategi regulasi emosi ibu bekerja untuk mencapai *work life balance* pada Ibu Bekerja Desa Keniten dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Ketiga informan ibu bekerja tersebut menyadari akan pentingnya mengelola emosi agar dapat menempatkan emosinya dengan baik. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa ternyata ketiga informan ibu bekerja tersebut hampir memiliki strategi regulasi emosi yang sama berdasarkan strategi regulasi emosi milik Gross yaitu; *Situation Selection* (Pemilihan Situasi), *Situation Modification* (Modifikasi Situasi), *Attentional Deployment* (Penyebaran Perhatian), *Cognitive Change* (Perubahan Kognitif), dan *Response Modulation* (Modulasi Respon). Dari penelitian yang telah dilakukan juga diketahui bahwa ternyata ketiga informan ibu bekerja tersebut memiliki strategi regulasi emosi yang cukup baik.

2. *Work life balance* yang dicapai oleh ketiga informan ibu bekerja tersebut dapat dikatakan cukup baik. Dalam penelitian ini indikator tercapainya *work life balance* pada ibu bekerja dapat dilihat dari tiga hal berdasarkan Greenhaus yaitu; *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). *Work life balance* yang cukup baik dari ketiga informan ibu bekerja tersebut dapat dilihat dari karakter pekerjaan ibu bekerja tersebut yang membuat ibu bekerja tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, sehingga membuat ibu bekerja dapat melakukan strategi regulasi emosi dengan baik, yang akhirnya dapat mencapai *work life balance* yang baik pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan, antara lain:

1. Bagi Ibu Bekerja

Bagi ibu bekerja diharapkan dapat terus mempertahankan strategi regulasi emosi yang telah dimiliki bahkan diharapkan ibu bekerja untuk lebih meningkatkan strategi regulasi emosi yang dimiliki agar dapat mengatur emosi

dengan lebih baik lagi sehingga mempermudah ibu bekerja untuk mencapai keseimbangan dalam peran yang dijalankan.

2. Bagi Suami atau Keluarga Ibu Bekerja

Bagi suami dan keluarga ibu bekerja diharapkan untuk terus memberikan dukungan baik dukungan secara verbal maupun tindakan agar dapat membuat ibu bekerja merasa nyaman dalam menjalankan kedua peran tersebut. Ketika ibu bekerja nyaman dalam menjalankan kedua peran tersebut tentu ibu bekerja dapat mengatur emosinya dengan baik serta dapat mencapai *work life balance* dengan mudah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk:

- a. Menambahkan jumlah informan agar data yang diperoleh semakin luas.
- b. Menggali data secara lebih dalam lagi supaya data yang diperoleh semakin kaya dan mendalam.

ICMI
PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, and Muslimah. "Memahami Teknik Pengolahan Dan Analisis Data Kualitatif." *Proceedings* 1, no. 1 (2021): 173–86.
- Anastasya, Yara Andita, Nur Afni Safarina, and Safuwan Safuwan. "Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Kecenderungan FoMO Selama Pandemi COVID-19 Pada Ibu Bekerja." *Jurnal Diversita* 7, no. 1 (2021): 36–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4530>.
- Andriani, Wiliana, Maria Ulfah, and Riama Al Hidayah. "Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Sebagai Petani Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 12 (2023): 1091–97. <https://doi.org/10.30957/ekosiana.v4i02.32>.
- Apriani, Azizah Nur, Sulis Mariyanti, and M Safitri. "Gambaran Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja." *JCA Psikologi* 2, no. 4 (2021): 58–67.
- Brigita Ivana & Wieka Dyah Partasari. "WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI." *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* 12, no. 1 (2023): 1–22. <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- Dapodik. "Catat, Tugas Pokok/Beban Kerja Guru, Wali Kelas Berdasarkan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018." Dapodik, 2020. <https://www.dapodik.co.id/2020/02/catat-tugas-pokokbeban-kerja-guru-wali.html>.
- "Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi." kemdikbud. Accessed January 8, 2024. <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/051100>.
- Diputra, Nyoman Dita Wira, and Made Diah Lestari. "KOPING STRES DALAM MENJALANI PERAN GANDA PADA WANITA HINDU DI DENPASAR Nyoman Dita Wira Diputra Dan Made Diah Lestari." *Jurnal Psikologi Udayana* 2, no. 2 (2015): 206–14.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, and Jason D. Shaw. "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior* 63, no. 3 (2003): 510–31. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Greenhaus, Jeffrey H., and Saroj Parasuraman. "Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions." *Handbook of Gender & Work Handbook of Gender & Work*, no. January 1999 (2012): 391–412. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>.
- Greenhaus, Jeffrey H, and Tammy D. Allen. "Work-Family Balance: A Review and

Extension of the Literature.” *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, no. August (2011): 165–83. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>.

Gross, James J. “Conceptual and Empirical Foundations.” *Handbook of Regulation Emotion Second Edition*, 2014, 3–20.

———. “Emotion Regulation: Conceptual Foundations.” *Handbook of Emotion Regulation*, 2007, 3–24. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.688.8579&rep=rep1&type=pdf>.

Hendriani, Aliffia Syahirah; Wiwin. “Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental Strategi Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Usia Prasekolah.” *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental X* (2023). <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.

Israpil, Israpil. “Budaya Patriarki Dan Kekerasan Terhadap Perempuan (Sejarah Dan Perkembangannya).” *Pusaka* 5, no. 2 (2017): 141–50. <https://doi.org/10.31969/pusaka.v5i2.176>.

Junaidi, Heri. “Ibu Rumah Tangga: Stereotype Perempuan Pengangguran.” *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12, no. 1 (2017): 77–78.

KEMENPERIN. “Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003.” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

Kurniawa, Jaka Sukma. “Peranan Perempuan Dalam Sektor Domestik Dan Publik Di Kelurahan Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali.” *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* 5, no. 1 (2018): 1689–99. <https://www.neliti.com/id/publications/272546/peranan-perempuan-dalam-sektor-domestik-dan-publik-di-kelurahan-seminyak-kecamatan>.

Mariana, Dina, Elsa Melani Tambunan, and Salsabillah Salim. “Gambaran Regulasi Emosi Pada Ibu Single Parent The Emotion Regulation in Single Parent Mother” 3, no. 3 (2022): 194–203.

Nilakusmawati, Desak Putu Eka, and Made Susilawati. “Studi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Di Kota Denpasar.” *Piramida* VIII, no. 1 (2012): 26–31.

Pratiwi, Ika Wahyu. “Work Life Balanced Pada Wanita Karier Yang Telah Berkeluarga.” *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm* 10, no. 1 (2020): 72–89.

Rachman, Arrijal. “Gaji PNS & UMP Naik Di 2024, Apa Dampaknya Ke Inflasi?” *cnbcindonesia2023*, n.d. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20231123150321-17-491472/gaji-pns-ump-naik-di-2024-apa-dampaknya-ke-inflasi>.

- Ristanto, Hengky. "Pecah Rekor, UMK Ponorogo 2023 Naik 10 Persen." *Radarmadiun*, 2023. <https://radarmadiun.jawapos.com/ponorogo/801219960/pecah-rekor-umk-ponorogo-2023-naik-10-persen>.
- Rosalina, Amitya Betty, and Iriani Indri Hapsari. "Gambaran Oping Stress Pada Ibu Rumah Tangga Yang Tidak Bekerja." *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 3, no. 1 (2012): 18–23. <https://doi.org/10.21009/jppp.031.04>.
- "Sosial Dan Kependudukan." Badan Pusat Statistik Ponorogo, n.d. <https://ponorogokab.bps.go.id/indicator/40/78/1/persentase-sumbangan-pendapatan-perempuan.html>.
- Sugianto, Alip. *Sejarah Desa Di Ponorogo Era Raden Batara Katong: Perspektif Etnolinguistik*. 1st ed. Ponorogo, 2021.
- Sugiyono, Prof. Dr. "Metode Penelitian Kualitatif." In *Alfabeta*, edited by Sofia Yustiyani Suryandari, 3rd ed., 391–92. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Thuillard, Simon, and Elise S. Dan-Glauser. "Situation Selection for the Regulation of Emotion Responses: Non-Meaningful Choice Options Retain Partial Physiological Regulatory Impact." *International Journal of Psychophysiology* 162 (2021): 130–44. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2021.02.009>.
- "Tugas Operator Dapodik." Pendidikan.infoASN, 2023. <https://pendidikan.infoasn.id/tugas-operator-dapodik-sekolah/>.
- Uufu, D.S.W.A, and G.A. Nurani. "Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga Bagi Wanita Karier Saat Pandemi." *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen* 16, no. 2 (2023): 147–58. <https://doi.org/10.24156/jikk.2023.16.2.147>.
- Vega, Berliana Alda. "NILAI-NILAI USWAH DAN QUDWAH KISAH IBU DALAM AL-QUR'AN PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR," 2022.
- Wahid, Umaimah, and Ferrari Lancia. "Pertukaran Peran Domestik Dan Publik Menurut Perspektif Wacana Sosial Halliday." *Mediator: Jurnal Komunikasi* 11, no. 1 (2018): 106–18. <https://doi.org/10.29313/mediator.v11i1.3180>.
- Wiladatika, Afrid's Tamara. "WOMEN WORKER AND THE PROBLEM OF GENDER Afrid's Tamara Wiladatika Universitas Brawijaya." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2016).
- Zahratin Nisail Islamiyah, Riza Noviana Khoirunnisa. "GAMBARAN REGULASI EMOSI PADA IBU DENGAN ANAK DISLEKSIA Zahrotin Nisail Islamiyah Riza Noviana Khoirunnisa Abstrak." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* vol 6 (200 (2021): 34–49.
- Zulhamdani, and Mahfudz Masduki. "IBU DALAM AL-QUR'AN: Sebuah Kajian Tematik Zulhamdani." *Esensia* 16, no. 1 (2015): 1–15.



IAIN
P O N O R O G O