

Analisis Adversity Quotient pada Ibu Bekerja dengan Sistem Rotasi Tiga Shift yang Mengalami Work-Family Conflict

Amalia Putri Maharani¹, Yohanes Budiarto²

^{1,2} Psikologi, Universitas Tarumanagara

e-mail: amalia.705210238@stu.untar.ac.id¹, yohanesb@fpsi.untar.ac.id²

Abstrak

Ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift* adalah ibu yang menjalani peran ganda baik dalam mengurus rumah tangga maupun bekerja ditengah tuntutan jadwal kerja yang bergantian antara pagi hari, sore hari dan malam hari. Kondisi ini akan mempengaruhi keseimbangan dan dapat memunculkan *work - family conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *adversity quotient* pada ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift* yang mengalami *work- family conflict*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara semi – terstruktur. Teknik analisis data menggunakan *interpretative phenomenological analysis*. Partisipan penelitian berjumlah lima ibu yang bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift* , berusia 25-44 tahun dan sudah memiliki anak dibawah 17 tahun, Dalam melakukan validasi terhadap informasi kelima partisipan, peneliti melakukan triangulasi pada *significant other* dari masing masing partisipan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *work – family conflict* yang terjadi pada ibu pekerja dengan tiga shift yang berprofesi sebagai perawat dan administrasi rumah sakit dominan pada *time based conflict* dan *strain based conflict* serta berdampak pada kondisi fisik dan psikis partisipan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat enam tema yang merepresentasikan *adversity quotient* pada ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga shift yang mengalami work family conflict yakni : (1) Tidak Menyerah dalam Kedua Peran; (2) Komitmen menjalani Peran Ganda,; (3) Pengendalian Diri; (4) Optimisme; (5) Dukungan Sosial; (6) Kepercayaan kepada Tuhan.

Kata Kunci : *Adversity Quotient, Work Family Conflict, Sistem Shift*

Abstract

Working mothers with a three-shift rotation system are mothers who undergo dual roles in both taking care of the household and working amidst the demands of a work schedule that alternates between morning, afternoon and evening. This condition will affect the balance and can lead to work - family conflict. This study aims to determine the description of adversity quotient in working mothers with a three-shift rotation system who experience work-family conflict. This study used a qualitative phenomenological method with data collection through questionnaires and semi-structured interviews. Data analysis techniques using interpretative phenomenological analysis. The research participants amounted to five mothers who worked with a three- shift rotation system, aged 25-44 years and already had children under 17 years, In validating the information of the five participants, the researcher triangulated the significant other of each participant. The results of this study reveal that work - family conflict that occurs in working mothers with three shifts who work as nurses and hospital administration is dominant in time based conflict and strain based conflict and has an impact on the physical and psychological conditions of participants. The results of this study also show that there are six themes that represent adversity quotient in working mothers with a three-shift rotation system who experience work family conflict, namely: (1) Not Giving Up in Both Roles; (2) Commitment to undergo Dual Roles,; (3) Self-Control; (4) Optimism; (5) Social Support; (6) Trust in God.

Keywords: *Adversity Quotient, Work Family Conflict, Shift System.*

PENDAHULUAN

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan perempuan meningkat dari 58,84 % pada 2022 menjadi 60,18% pada 2023 (Arlinta, 2024). Angka ini menunjukkan semakin banyak perempuan yang terlibat dalam dunia kerja. Seiring perkembangan zaman peningkatan ini menunjukkan semakin banyaknya wanita bekerja yang berujung pada banyak pula wanita yang menjalani peran ganda (Agustin & Diana Rahmasari, 2023). Peran ganda berarti hal yang diperankan wanita bukan hanya menjadi istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya, tetapi juga aktif berkarir di berbagai bidang (Samsidar, 2019). Menurut Anwar & Fauziah (2019) wanita yang sudah menikah dan memiliki anak biasanya sering kali dihadapkan dengan dilema tuntutan pekerjaan dan rumah tangga, yang pada akhirnya memaksa perempuan harus memilih di antara keduanya.

Tantangan di era milenial semakin mendorong wanita untuk mempertimbangkan kembali peran mereka serta kondisi perekonomian keluarga. Disatu sisi, seorang ibu yang bekerja ingin menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga namun di sisi lain, terkadang ketidakstabilan ekonomi keluarga seringkali memaksa wanita turut peran dalam mencari nafkah (Pradana, 2019). Dorongan bekerja untuk wanita yang sudah menikah sangat beragam, tidak hanya terbatas pada alasan finansial saja. Wanita juga terdorong oleh kebutuhan bersosialisasi hingga keinginan untuk menunjukkan aktualisasi diri (Rahaju et al., 2021). Wanita yang sudah menikah dan bekerja akan menghadapi dampak positif dan negatif bagi dirinya. dalam hal positif seperti meringankan tanggung jawab finansial keluarga, meningkatkan pemahaman dalam berkomunikasi di lingkungan keluarga, mendorong kemajuan masyarakat dan negara melalui partisipasi aktif perempuan yang memiliki potensi, menerapkan pola asuh yang lebih bijaksana dan tidak otoriter kepada anak-anak. Sedangkan dampak negatif ialah kurangnya perhatian terhadap anak dan suami akibat tuntutan pekerjaan, timbulnya masalah kesehatan baik fisik maupun psikologis, kurangnya kepuasan pribadi maupun rumah tangga (Aiman & Basaria, 2024). Namun keputusan menjadi seorang wanita karir ditengah peran menjadi ibu rumah tangga memang hal yang harus difikirkan dengan matang, sebab harus pandai membagi waktu dalam berkarir dan mengurus rumah tangga (Akbar, 2017), oleh karena itu karyawan wanita berperan ganda harus mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan rumah tangga yang sering kali membutuhkan energi dan waktu yang besar.

Menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir memang bukan hal yang mudah. banyak tantangan yang sering muncul, seperti kurangnya dukungan dari suami, sulitnya mengatur waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah, serta berkurangnya waktu bersama anak-anak sehingga hal ini sering membuat ibu yang berperan ganda mengalami dilema dan konflik (Fajriyati et al., 2022). Wanita yang sudah menikah dan bekerja sering kali menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dikenal sebagai konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. Menurut Gibson (dalam Hapsari, 2020) *work-family conflict* dapat terjadi ketika wanita bekerja kurang mampu dalam menghadapi berbagai tantangan ditempat kerja sehingga tanggung jawab terhadap keluarga menjadi terganggu. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict* namun, menurut hasil penelitian Apperson (dalam Atikah, 2018) tingkat *work-family conflict* pada perempuan lebih tinggi di dibandingkan dengan laki-laki sebab perempuan menganggap bahwa keluarga adalah tanggung jawab utama mereka dan perlu di berikan prioritas yang lebih di dibandingkan dengan pekerjaan (Fassa & Miftahuddin, 2019). Wanita yang menjalani peran ganda, terutama yang bekerja di sektor formal sering menghadapi *work-family conflict*, hal ini di sebabkan oleh aturan perusahaan seperti jam kerja yang kurang fleksibel dan target yang perlu di selesaikan (Greenhaus & Beutell, 1985),

Namun *work-family conflict* bisa dengan mudahnya dirasakan oleh ibu yang bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift*, Sistem kerja *shift* ini umum diterapkan pada tenaga kesehatan di sektor rumah sakit yang beroperasi 24 jam. Adanya sistem *shift* ini mengharuskan pekerja untuk bekerja secara rotasi menjadi *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam yang dapat mempengaruhi dalam rutinitas keluarga (Stevenson, M., & Duxbury, 2019) hal ini dapat memperburuk kualitas hubungan keluarga dan membahayakan kesehatan mental pekerja *shift* (Zhao et al., 2021). Menurut (Zhao et al., 2021) ibu yang bekerja dengan sistem tiga *shift* dapat mengalami peningkatan *work-family conflict*, hal ini disebabkan karena ibu pekerja *shift* harus bekerja di

malam hari atau akhir pekan yang biasanya waktu tersebut disediakan untuk kehidupan keluarga, selain itu pekerja shift mungkin sering melewatkan acara-acara rutin keluarga. Wanita pekerja shift yang sudah menikah seringkali mengalami kurangnya waktu tidur sebanyak 9 jam per minggunya karena mereka meluangkan waktunya untuk mengurus urusan rumah tangga dan waktu tersebut diambil dengan mengurangi waktu tidur mereka. Keadaan ini dapat menyebabkan kelelahan, gangguan tidur serta perubahan emosi seperti mudah merasa marah yang akhirnya dilampiaskan ke dalam keluarga sehingga menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Iskra-Golec et al., 2017). Penelitian yang dilakukan (Dugan & Barnes-Farrell, 2022) juga menjelaskan bahwa *work-family conflict* cenderung lebih menonjol pada pekerja dengan sistem tiga *shift* dibandingkan dengan sistem *shift* tetap.

Penulis juga melakukan pra survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner *work-family conflict* kepada ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift*, dari 33 responden yang mengisi mayoritas bekerja sebagai admin rumah sakit dan perawat, dalam rentan usia 25-44 tahun dan berstatus aktif bekerja dalam rotasi tiga *shift*, sudah menikah dan memiliki anak. Hasilnya kategori tinggi sebanyak 5 orang, kategori sedang sebanyak 21 orang dan kategori rendah sebanyak 6 orang sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan sebagai ibu dan pekerja. Yang semakin memperkuat bahwa ibu yang bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift* rentan mengalami *work-family conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* dapat terjadi dalam tiga jenis, yaitu *time based conflict*, konflik yang timbul ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran saja sehingga sulit untuk menyeimbangkan peran lainnya. Kedua *strain based conflict* Konflik ini muncul ketika seseorang mengalami stres atau tekanan dalam menjalankan satu peran, yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerjanya dalam peran lainnya. Ketiga *behaviour based conflict* konflik yang muncul akibat kesulitan beradaptasi dari satu peran ke peran lainnya, misalnya seorang polisi wanita harus bersikap tegas di dalam pekerjaannya, tetapi sebagai seorang ibu harus memiliki sikap yang hangat untuk mengurus anak dan suaminya. Apabila konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak dikendalikan dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap keluarga, individu maupun pekerjaan. Untuk itu diperlukan strategi sekaligus usaha dan ketangguhan dalam menghadapi *work-family conflict* yang dialami pada ibu yang pekerja dengan rotasi tiga *shift*. Kemampuan seseorang untuk bertahan dalam mengatasi masalah dan tantangan disebut dengan *adversity quotient*. Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* dapat diartikan sebagai kecerdasan atau kemampuan individu untuk tetap bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan hingga mencapai tujuan atau kesuksesan dalam permasalahan yang dihadapinya.

Terdapat empat dimensi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000) keempat dimensi tersebut meliputi *control*, *origin - ownership*, *reach* serta *endurance*. Ibu yang bekerja ketika memiliki aspek *control* akan mampu mengelola kesulitan yang muncul dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Selain itu, aspek *origin* dan *ownership* membantu ibu bekerja bertanggung jawab atas berbagai kesulitan yang muncul dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Sementara *reach* dan *endurance* membantu individu untuk tetap fokus pada setiap peran yang dijalankan, sehingga dapat memberikan hasil yang baik serta tetap optimis ketika dihadapkan pada konflik antara keluarga dan pekerjaan. Namun, kemampuan masing-masing ibu dalam mengatasi tantangan yang sedang dihadapi tidaklah sama, ada beberapa ibu yang melihat kesulitan sebagai tantangan dan memanfaatkannya sebagai peluang untuk mengembangkan diri, sebaliknya, ada juga yang mudah putus asa dan mudah menyerah saat menghadapi tantangan dalam hidupnya. Namun penelitian tentang *adversity quotient* pada ibu pekerja dengan sistem rotasi tiga *shift* masih terbatas, dan sebagian besar lebih berfokus pada pendekatan kuantitatif yang hanya dilakukan pada profesi tertentu, seperti perawat. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran lebih dalam bagaimana *adversity quotient* atau daya juang seorang ibu yang bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift* dalam menghadapi tantangan akibat peran ganda yang dijalankan, yakni sebagai seorang ibu sekaligus pekerja di tengah jadwal kerja yang berganti – ganti.

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dimana pemilihan sampel di dasarkan pada pertimbangan peneliti. Dengan menggunakan teknik ini tidak semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik *purposive sampling* yang bertujuan untuk mendapatkan subyek yang sesuai dengan kriteria yang sudah di sesuaikan peneliti dan menggunakan *snowball sampling*, teknik ini membantu peneliti memperoleh informan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan relasi dari informan lainnya (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif , menurut Creswell & Creswell, (2018) metode kualitatif digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena berdasarkan sudut pandang para informan serta menemukan realita yang beragam. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif fenomenologi yang dapat diartikan untuk mengeskplorasi, menggambarkan fenomena dari pengalaman nyata secara rinci, luas dan mendalam (Streubert , 2011). Dalam proses wawancara penulis menggunakan alat bantu untuk menunjang penelitian seperti (a) kuesioner *work and family conflict scale (WAFCS)* yang dikembangkan oleh Haslam et al., (2012) untuk memastikan partisipan yang akan diwawancara mengalami *work -family conflict*, (b) Pedoman wawancara yang telah disusun menggunakan teori *Adversity quotient* dari Paul G Stoltz, (c) *Informed consent* sebagai persetujuan untuk terlibat dalam penelitian ini, (d) *voice recorder* dari *handphone* sebagai alat perekam selama wawancara berlangsung ,(e) laptop sebagai alat untuk menganalisis data yang sudah diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan wawancara terhadap 5 partisipan secara luring, sebelum wawancara peneliti menyiapkan kuesioner *work- family conflict*, pedoman wawancara, *informed consent*, alat tulis dan *voice recorder*.

Tabel 1. Demografis Partisipan

Keterangan	DS	FH	CH	LA	AT
Pekerjaan	Perawat	Administrasi Rawat Inap	Perawat	Administrasi Rawat Inap	Perawat
Usia	38	34	32	31	37
Usia Anak	7 tahun	7 tahun, 4 tahun dan 1 tahun	6 tahun dan 2 tahun	4 tahun dan 3 tahun	10 tahun dan 6 tahun
Lama Bekerja	10 tahun	6 tahun	7 tahun	4 tahun	8 tahun
Alasan bekerja	Membantu ekonomi keluarga	Membantu ekonomi keluarga	Membantu ekonomi keluarga	Membantu ekonomi keluarga	Membantu ekonomi keluarga

Gambaran *Work Family Conflict* pada ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga shift

1. Waktu Shift Kerja mempengaruhi kualitas kebersamaan keluarga

Dari analisis kelima partisipan yaitu, DS, FH , LA, CH dan AT dapat diketahui bahwa DS , LA dan AT merasakan kurang waktu bersama keluarga pada malam hari, partisipan DS dan FH juga merasa waktu libur yang tidak selalu berada di akhir pekan mempengaruhi kualitas bersama anak sehingga muncul keluhan dari anak. DS dan FH juga terkadang tidak bisa menemani acara sekolah anaknya karena sistem shift yang sudah terjadwal sehingga ketika meminta cuti dadakan akan merusak jadwal shift pekerja lainnya. Partisipan LA mendapat keluhan dari anak karena bekerja pada malam hari, Partisipan FH dan CH tidak bisa mengurus anak secara penuh karena waktu shift pagi yang lebih awal, sedangkan partisipan AT merasa bersalah ketika meninggalkan anak dirumah pada malam hari dan ketika pulang dari shift pagi tidak bisa mengantar anaknya sekolah dan menyiapkan masakan untuk keluarganya pada pagi hari.

“kalau dapet shift malam tu kan waktunya panjang sampe rumah juga jam 09 .00 pagi ya, itu waktu ketemu anak sama suami berkurang kan, anak udah berangkat sekolah suami udah berangkat kerja. jadi ya ketemunya sore aja, trus malam saya berangkat kerja lagi ” (DS, 10/10/24, 87-90).

“Timing buat familynya kurang, kalau sabtu minggu kan aku biasanya juga kerja, jadi pas anak sama suami dirumah yang harusnya bisa *quality time* penuh aku malah kerja. (DS, 10/10/24, 115-117).

“mama nggak boleh kerja, disini aja. Mama kenapa si kerja terus? Malam malam ko kerja?’ itu biasanya kalo dines malam itu yang bikin agak sesek ya mba” (LA, 12/10/24, 287-289).

“ketika pulang dari shift malam, saya suka merasa bersalah ketika anak ngajakin main tapi saya malah ketiduran pas lagi nemenin, makanya anak kadang suka bilang “ mamah ma kalau aku ajakin main malah tidur” (CH, 14/10/25, 60-64).

2. Tuntutan Keluarga mempengaruhi Pekerjaan

Partisipan pernah merasakan tanggung jawab pekerjaan terganggu karena adanya tuntutan yang muncul dari kehidupan rumah tangga seperti DS pernah mengalami telat bekerja pada shift malam karena harus menunggu keluarganya pulang kerumah untuk menemani anaknya, FH dan LA pernah tidak fokus dan kurang teliti ketika harus meninggalkan anak dalam keadaan sakit karena harus bekerja pada malam hari, sedangkan Partisipan CH dan AT pernah telat bekerja karena harus terburu buru mengurus urusan rumah tangga pada pagi hari.

“ kalau lagi kerja malam trus anak sakit, itu pernah saya ga fokus jadi pernah lagi nemenin dokter visit salah ngasih informasi hasil lab pasien lain, sama pernah juga salah ngasih tanggal surat kontrol “ (FH, 12/10/24,320-323).

“ Ya kadang, pernah sih sering juga untuk telat waktu tuh pasti ada karena masak dulu , urusin anak dulu “ (CH, 14/10/24, 62-63).

3. Kondisi lelah bekerja mempengaruhi Interaksi dengan Keluarga

Setelah pulang dari shift malam partisipan merasakan kurang tidur, badan pegal pegal, mata terasa pedas ditambah kelima partisipan masih harus mengurus urusan rumah tangga, sehingga membuat keempat partisipan DS, FH, CH dan AT mudah merasa emosi dan lebih sensitif pada keluarga dirumah. Namun berbeda dengan partisipan LA yang berusaha untuk mengontrol rasa lelah dan emosi pada saat dirumah dan lebih memilih untuk dipendam .

“ Apalagi kalau pulang dari dinas malam tu badan rasanya panas, mata pedih karena kurang tidur juga mba, aku jadi gampang nada tinggi sama suami jadi kadang aku gabisa control emosi karena aa capek kerja hal kecil bisa jadi ribut.” (CH, 14/10/24, 100-104).

“ ya kita lagi sama sama capek jadi ya lebih sensitif aja, kadang pas kita lagi capek kerja ya, mudah aja tersinggung sama perkataan suami, padahal suami juga ga maksud buat nyinggung. Kita kan sensitif jadi ya kadang mudah marah .” (AT, 16/10/24,133-137).

“ kalau sudah sampe rumah si, aku berusaha baik baik aja si mba gasampe yang dibawa emosi. Karena anak segitu pola pikirnya belum itu ya mba aa jadi saya berusaha untuk tidak ngomong kasar atau marahin jadi ya harus sabar sabar diri aja mba” (LA, 14/10/24, 278-281).

Gambaran *Adversity Quotient* pada ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga shift yang Mengalami *Work- Family Conflict*

1. Tidak Menyerah menjalani Kedua Peran

Kelima partisipan walaupun merasakan keluhan fisik seperti kurang tidur, pusing, badan pegal pegal setelah shift malam, namun kelima partisipan tetap berusaha untuk memenuhi urusan rumah tangga terlebih dahulu walaupun harus mengorbankan waktu istirahat.

“ misalnya hari ini harusnya aku udah bisa istirahat nih, tapi aku belum tidur nih, karena habis masuk shift malam, paginya harus ngurusin rumah tangga, ngasih makan anakku dari situ aja istirahat udah kurang , belum lagi ngajarin anakku sampe jam 8 malam . udah waktunya tidur jadi ilang ngantuknya.” (DS, 10/10/24, 238- 242).

“Kalau abis dinas malam tu terasa banget capeknya di badan kayak aaaa kurang tidur, badan pegel pegel tapi saya berusaha pulang sampe rumah ga langsung tidur nyuapin anak dulu mba

biasanya , sama main sebentar. walaupun ada mbanya anak anak maunya sama saya, Paling tidur tu siang sampe jam dua an karena kan sorenya nganterin anak ngaji. “ (LA, 14/10/24, 128- 132).

“ dulu sebelum nikah pulang dinas bisa langsung tidur sampe sore , sekarang kan gak bisa kalo kita pulang jam 08.00 pagi dari shift malam ,selagi aku masih bisa masak ya aku akan masak dulu untuk makan siang anak-anak kadang kepala juga pusing banget tapi saya masih usaha untuk jemput anak saya yang nomor dua karena itu kan pulanginya jam set 10.30 lalu setelah itu kita bisa tidur siang bareng. Ya Cuma kadang fisik suka ngerasa drop banget” (FH, 12/10/24,117-124).

2. Komitmen menjalani Dua Peran

Keadaan kelima partisipan yang aktif bekerja dengan sistem rotasi tiga *shift*, mau tidak mau harus menitipkan anaknya kepada keluarga inti dan asisten rumah tangga. Sehingga mereka tidak bisa mendampingi anak secara penuh karena tuntutan pekerjaan. Namun kelima partisipan tetap berupaya untuk mengganti waktu yang terlewat dengan menghabiskan momen bersama keluarga diwaktu luang dan tetap mendampingi tumbuh kembang anak walaupun lelah dan memiliki waktu yang terbatas.

“ kalau aku misalkan dinas pagi,karena mungkin aku kalau dinas pagi, aku bangun jam empat pagi ya. Jam empat pagi tuh, aku semaksimal mungkin aku nyediain makan buat mereka yang ada di rumah. Karena kalau aku nggak nyediain makan buat anakku, aku kepikiran banget nih, siapa yang mau ngasih anakku makan. Beli bisa, beli bisa. tapi kan ga menjamin misalnya. Itu bersih loh gitu.ltu yang sebenarnya bagiku khawatir banget ya gitu. mau gamau aku harus bangun mau lebih pagi.” (DS,10/10/24,291-298).

“ Kan pasti kesulitan aku kalau dinas pagi gabisa masak kan, ya aku harus prepare malemnya kaya oh kita besok mau masak apa ya, kita prepare malemnya jadi pagi udah cemplung cemplung aja . tinggal di masak sat set . sama kalau aku dinas malam kan pulanginya gabisa masakin paginya atau anterin anak sekolah ya kita siapin dari malem kaya seragam sekolahnya peralatan sekolahnya,” (CH,14/10/24,183- 189).

“ kalau *shift* pagi memang lebih *struggle* ya mba, saya harus masak bekal untuk suami sama anak kedua, trus saya berangkat duluan ya. paling sore baru ketemu sebenarnya saya capek banget ya namanya perawat ya mba”. (AT,16/10/24, 166-169).

3. Pengendalian Diri

Partisipan pernah merasakan tidak bisa membatasi dampak dari tekanan pekerjaan apalagi ketika merasa kurang tidur setelah shift malam namun masih harus mengurus urusan rumah tangga ditambah dengan perilaku anak maupun suami yang sesekali menjekelkan sehingga menimbulkan emosi ketika berinteraksi pada anak dan suami dirumah, tetapi kelima partisipan mencoba memperbaiki dampak tersebut supaya tidak semakin memperburuk kondisi rumah tangga dengan cara mencoba menenangkan diri dan melakukan hal yang positif dan menyenangkan.

“kebetulan aku suka yoga ya mba jadi kalau ngerasa udah penat banget ya aku sempetin yoga pas libur atau sebelum masuk *shift* siang .Itu lumayan banget sih buat healing soalnya kan ketemu temen temen baru juga hahaha” (DS,10/10/24, 250-252).

“kita butuh temen sih, kadang aku izin dulu sama suami kayak aku mau jalan jalan sebentar sama temen ya walaupun cuma makan, ketawa ketiwi lepas, jadinya penat dikerjaan udah lepas sampe rumah ya jadi tenang aja. selama masih punya teman teman yang gacor ma happy happy aja, trus gua emang sebulan dua kali tu suka pijet disalon biasanya pas abis pulang *shift* pagi itu di siangnya kalau anak anak pada tidur atau pas libur gitu jadi ya membantu banget si (FH, 12/10/24,267-273).

“ trus juga kalau misalnya aku masuk pagi sama ayahnya masuk pagi ya kita sorenya bikin perencanaan jalan jalan berdua nonton” (CH, 14/10/24, 212-213).

4. Optimisme

Walaupun Partisipan pernah ingin berhenti bekerja karena merasa kurang tidur serta kewalahan akibat tanggung jawab kedua peran dan merasa sedih ketika harus bekerja pada malam hari dalam keadaan anak sakit namun kelima partisipan pantang menyerah karena memiliki harapan besar dalam memberikan pendidikan yang terbaik pada anak anaknya, serta

membantu perekonomian suami sehingga kelima partisipan mengembangkan sikap optimis untuk bertahan menjalani kedua peran dalam memenuhi harapan tersebut.

“ Ya anak itu kaya doping buat aku, gua gak mau anak anak gua kenapa -kenapa ya, jadi gua harus kuatin diri gua semaksimal mungkin.” (DS,10/10/24, 394-395).

“ Tapi balik lagi saya bertahan kerja sampai sekarang karena banyak harapan yang ingin saya capai untuk kebahagiaan anak anak , gue gabisa apa apa tanpa uang dan gua mau fasilitas Pendidikan yang terbaik untuk anak anak gua.” (FH, 12/10/24,207-210).

5. Dukungan Sosial

Partisipan mendapatkan dukungan dari keluarga dirumah ataupun orang orang yang mereka percayai seperti asisten rumah tangga untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam hal merawat anak dan urusan rumah tangga terutama ketika anak harus ditinggal saat bekerja, Sehingga dapat memudahkan dalam menjalani dua peran.

“Jadi, suamiku biasanya juga bantu beresin rumah kalau lagi libur kerja.”(DS,10/10/24, 101-102).

“terus kalau merawat anak kalau pas ditinggal kerja itu dititipkan mertua, nanti diambil lagi setelah salah satu dari kita pulang kerja.” (AT, 16/10/24,49-51).

“Makanya saya sekarang ga sendiri, ada yang ngemong satu ART sama kadang ibu mertua saya juga bantu untuk awasin anak anak.”(LA,14/10/24,72- 73).

6. Kepercayaan Terhadap Tuhan

Ketika sedang dihadapkan masalah dari kedua peran partisipan selalu menyerahkan masalah yang sedang dihadapi kepada tuhan dan yakin tuhan akan memberikan jalan dan kemudahan.

“ mungkin kalau aku ngalamin tekanan aku harus mikir gimana cara ngatasinnya, sesuatu apa yang bisa aku lakukan dan aku selalu mikir masalah aku pasti bisa terlewati ya walaupun aku harus nangis ya nangis aja tapi jadi ikhlas dan yakin sama tuhan bisa lewatin masalahnya”(DS, 10/10/24, 390-391).

“ ya aku selalu ngadu ke allah si mba, aaa habis sholat tu aku sering nangis kalau ada masalah dari rumah tangga atau tekanan dari kerjaan mba. jadi lega aja mba . saya yakin aja pasti allah bantu.” (CH, 14,10,24/237-239).

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima partisipan DS, FH, CH, LA dan AT, mereka mengalami *work -family conflict*, sebab belum bisa dalam menyeimbangkan antara menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja tiga shift khususnya ketika pada shift malam dan shift pagi. (Greenhaus & Beutell, 1985) menjelaskan bahwa munculnya konflik peran karena adanya tekanan pada salah satu peran yang saling mempengaruhi satu sama lain, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan. konflik peran ganda yang dialami partisipan pada penelitian ini sejalan dengan dua dimensi *work- family conflict* milik Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *time based conflict* atau konflik yang muncul karena tekanan waktu dalam satu peran mempengaruhi peran yang lain. Tekanan waktu yang dialami DS , LA dan AT ialah merasakan kurang waktu bersama keluarga pada malam hari, partisipan DS dan FH juga merasa waktu libur yang tidak selalu berada di akhir pekan mempengaruhi kualitas bersama anak sehingga muncul keluhan dari anak. DS dan FH juga terkadang tidak bisa menemani acara sekolah anaknya karena sistem shift yang sudah terjadwal sehingga ketika meminta cuti dadakan akan merusak jadwal shift pekerja lainnya. Partisipan LA mendapat keluhan dari anak karena bekerja pada malam hari, Partisipan FH dan CH tidak bisa mengurus anak secara penuh karena waktu shift pagi yang lebih awal, sedangkan partisipan AT merasa bersalah ketika meninggalkan anak dirumah pada malam hari dan ketika pulang dari shift pagi tidak bisa mengantarkan anaknya sekolah dan menyiapkan masakan untuk keluarganya pada pagi hari.

Tekanan waktu dalam menjalani kedua peran juga berdampak pada kemampuan untuk fokus saat bekerja, bahkan menyebabkan datang terlambat ke tempat kerja, hal ini seperti yang dialami oleh partisipan DS, yang pernah terlambat masuk shift malam karena harus menunggu suaminya pulang kerja sebab harus bergantian menjaga anak pada malam hari, Partisipan FH dan LA pernah mengalami kurang fokus saat bekerja ketika meninggalkan anak dirumah saat sedang

sakit pada malam hari sedangkan partisipan AT dan CH pernah datang terlambat untuk shift pagi karena harus mengurus urusan rumah tangga. Kemudian konflik yang di alami keempat partisipan selaras dengan dimensi *strain based conflict* atau konflik yang muncul ketika seseorang mengalami stres atau tekanan dalam menjalankan satu peran, yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerjanya dalam peran lainnya. Pada keempat partisipan yang bekerja dengan tiga shift, harus bekerja pada malam hari yang menyebabkan keadaan fisik kurang tidur ditambah lagi setelah shift malam masih harus mengurus urusan rumah sehingga kurang dalam istirahat yang cukup serta di tambah menghadapi kondisi rumah yang berantakan hingga perilaku keluarga yang sesekali menjengkelkan sehingga membuat keempat partisipan mudah merasa emosi dan lebih sensitive terhadap keluarga.

Selanjutnya enam tema yang berperan dalam proses pembentukan *adversity quotient* pada ibu bekerja dengan sistem rotasi tiga shift yang mengalami *work-family* memiliki keterkaitan dengan empat dimensi *adversity quotient* dari (Stoltz, 2005) yaitu (1) *control* yang berarti bagaimana seseorang dalam mengendalikan situasi yang sulit secara positif. (2) *Origin and Ownership* bertanggung jawab terhadap situasi yang sulit. (3) *Reach* bagaimana seseorang untuk mengontrol permasalahan terhadap kehidupannya, (4) *Endurance* menggambarkan kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi tekanan dan tantangan jangka panjang.

Enam tema yang ditemukan pada penelitian yaitu, tema tidak menyerah menjalani kedua peran tema ini menggambarkan kelima partisipan yang seharusnya beristirahat setelah pulang dari shift malam namun mereka tetap mengurus urusan rumah tangga meskipun tubuh membutuhkan istirahat karena merasa kurang tidur akibat bekerja semalam penuh. tema ini selaras dengan dimensi *endurance* (Stoltz, 2005) menjelaskan bahwa individu yang memiliki skor *endurance* tinggi mampu bertahan menghadapi tantangan dalam jangka panjang serta ketika di hadapi masalah selalu mengambil langkah dan menentukan strategi. tema komitmen menjalani peran ganda menggambarkan kelima partisipan mengendalikan waktu untuk memenuhi kebutuhan kedua peran di tengah tantangan jadwal shift dengan kebutuhan keluarga. Tema ini selaras dengan dimensi *control* dan *origin-ownership* milik Stoltz.

Tema pengendalian diri selaras dengan dimensi *reach* pada *adversity quotient* yang diartikan kendali seseorang untuk mengontrol permasalahan terhadap kehidupannya. Walaupun kelima partisipan pernah tidak bisa membatasi dampak dari tekanan pekerjaan kedalam rumah tangga namun mereka mencoba untuk mengendalikan diri serta melakukan hal yang positif dan menyenangkan agar tidak mudah terbawa emosi ketika berinteraksi dengan keluarga. stoltz (2005) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi mampu membatasi masalah yang sedang dihadapi agar tidak menjangkau bidang lain dalam pekerjaan dan kehidupan. tema optimisme selaras dengan dimensi *endurance*, Stoltz (2005) menyatakan bahwa individu dengan daya tahan (*endurance*) yang baik adalah individu yang memiliki harapan dan optimisme untuk mengatasi tantangan yang sedang dihadapi. walaupun lima partisipan pernah ingin berhenti bekerja karena merasa kurang tidur serta kewalahan akibat tanggung jawab kedua peran dan merasa sedih ketika harus bekerja pada malam hari dalam keadaan anak sakit namun kelima partisipan pantang menyerah karena memiliki harapan besar dalam memberikan pendidikan yang terbaik pada anak anaknya, serta membantu perekonomian suami sehingga kelima partisipan mengembangkan sikap optimis untuk bertahan menjalani kedua peran dalam memenuhi harapan tersebut.

Kemudian ditemukan dua tema yang menjadi faktor eksternal dalam mempengaruhi *adversity quotient* pada ibu pekerja tiga shift yaitu dukungan sosial, Stoltz (2005) menyatakan lingkungan merupakan salah satu faktor eksternal pada *adversity quotient* sebab lingkungan akan mempengaruhi cara individu beradaptasi dan memberikan respons terhadap tantangan- tantangan yang di hadapi. (Grijalvo et al., 2023) juga menyatakan dukungan sosial membantu seseorang dalam menghadapi masalah , merasa dihargai serta menemukan solusi terhadap masalah. Serta tema keyakinan kepada tuhan, hal ini di dukung penelitian yang dilakukan Hafilah et al., (2020) bahwa semakin tinggi religius seseorang akan semakin tinggi juga *adversity quotientnya*. (Stoltz, 2005) membedakan tinggi rendahnya *adversity quotient* menjadi tiga kategori, pertama tipe *quitters* yaitu seseorang yang selalu ingin menyerah dan tidak ingin menghadapi masalah, tipe *campers* yaitu seseorang yang mudah puas terhadap hal yang telah dianggap baik dan cenderung

membiarkan peluang yang lebih dalam kehidupannya, tipe climbers yaitu seseorang yang memiliki motivasi dan selalu menyambut baik kesempatan untuk bergerak maju serta memahami bahwa kesulitan adalah bagian yang tidak dapat dihindari. Berdasarkan ketiga kategori yang dijelaskan oleh Stoltz maka kelima partisipan dalam penelitian ini termasuk dalam tipe *climbers* karena keenam tema temuan merepresentasikan karakteristik dari tipe *climbers* yang dijelaskan oleh Stoltz.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa ibu pekerja dengan sistem rotasi tiga shift, yang berprofesi sebagai perawat dan administrasi rumah sakit, mengalami *work-family conflict*. Konflik ini timbul akibat adanya tekanan waktu dari kedua peran yang mereka jalani seperti berkurangnya kualitas waktu bersama keluarga karena waktu libur yang tidak selalu jatuh pada akhir pekan, ketidakmampuan untuk menemani keluarga beristirahat ketika bekerja pada shift malam, serta lamanya durasi shift malam yang mengurangi waktu yang dapat dihabiskan bersama keluarga di rumah. Selain itu, adanya jadwal sistem shift juga menyulitkan mereka untuk mendampingi anak dalam acara sekolah, karena pengambilan cuti secara mendadak akan memengaruhi jadwal shift pekerja lainnya. Konflik yang timbul karena tekanan waktu dari kedua peran juga memberikan dampak kurang fokus dalam bekerja dan keterlambatan datang ke tempat kerja.

Selain itu konflik antara pekerjaan dan keluarga yang timbul juga disebabkan ketika partisipan mengalami tekanan dalam menjalankan satu peran, kemudian berdampak negatif terhadap kinerja dalam peran lainnya. Hal ini dirasakan pada keempat partisipan ketika menjalani setelah shift malam dalam keadaan lelah karena semalamam belum tidur, kemudian berharap saat pulang ke rumah bisa langsung beristirahat, namun keempat partisipan sadar terhadap perannya sebagai ibu rumah tangga, sehingga dijalankan walaupun kondisi tidak memungkinkan untuk menjalani hal tersebut. Oleh karena itu tidak jarang keempat partisipan menjadi mudah emosi dan lebih *sensitive* ketika berinteraksi terhadap keluarga dirumah karena timbulnya perasaan stress.

Kemudian enam tema yang ditemukan dalam menggambarkan *adversity quotient* pada kelima partisipan saling berkaitan dengan empat dimensi *adversity quotient* dari Stoltz yaitu control, origin and ownership, reach dan endurance. tema tidak menyerah menjalani kedua peran selaras dengan dimensi *endurance*, tema komitmen menjalani peran ganda selaras dengan dimensi control dan *origin-ownership*, tema pengendalian diri selaras dengan dimensi reach dan tema optimisme selaras dengan dimensi endurance. Selain itu tema dukungan sosial dan tema keyakinan kepada tuhan juga berperan penting dalam membangun *adversity quotient*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M., & Diana Rahmasari. (2023). Burnout pada ibu peran ganda. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 917–936.
- Aiman, R. M. P., & Basaria, D. (2024). Studi fenomologi: Kesejahteraan psikologis pada wanita bekerja yang mempunyai anak usia 0-6 tahun. *Jurnal Islamika Granada*, 4(2), 36–43. <https://doi.org/10.51849/ig.v4i2.166>
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'*.
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai polisi Di Polrestabes Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 105–110. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23582>
- Arlinta, D. (2024). *Perempuan di antara dilema bekerja kantoran atau menjadi ibu rumah tangga*. Kompas.Id.
- Atikah, K. (2018). Hubungan work family conflict (wfc) dengan komitmen organisasi pada karyawati yang sudah menikah di pt. majujaya pohon pinang. *Psikologi*, Medan: Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9873>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed methods procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Dugan, A. G., & Barnes-Farrell, J. L. (2022). Working mothers' second shift, personal resources, and self-care. *Community, Work and Family*, 23(1), 62–79. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1449732>
- Fajriyati, Y. N., Lestari, S., & Hertinjung, W. S. (2022). Pengalaman ibu bekerja yang memiliki anak

- balita dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10, 59–78. <https://doi.org/10.24854/jpu477>
- Fassa, A. A., & Miftahuddin, M. (2019). Pengaruh work-family conflict, selfefficacy dan faktor demografik terhadap burnout. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v20i1.9188>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grijalvo, M. O., Kalalo, T., Heng, P. H., Dewi, F. I. R., Angus, A., & Pesik, T. (2023). Social support, self-acceptance, and adversity quotient among residents of selected drug treatment and rehabilitation center. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 1(1), 1221–1233. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v1i1.25797>
- Hapsari, I. (2020). Psikologis pekerja yang Menjalani work from home selama pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 37–45.
- Iskra-Golec, I., Smith, L., Wilczek-Ruzyczka, E., Siemiginowska, P., & Watroba, J. (2017). Shift schedule, work-family relationships, marital communication, job satisfaction and health among transport service shift workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(1), 121–131. <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.00670>
- Pradana, L. R. (2019). Analisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan stress kerja pegawai wanita sebagai pemediasi pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember. In *Digital Repository Universitas Jember*.
- Rahaju, M. E. E., Mulyati, T., & Sumarlan. (2021). Motivasi wanita bekerja dan pengaruhnya terhadap kontribusi pendapatan keluarga. *Jurnal Ekomaks*, 1(2), 80.
- Samsidar. (2019). Peran ganda wanita dalam rumah tangga. *An Nisa'*, Vol. 12,(2), 655–663.
- Stevenson, M., & Duxbury, L. (2019). Overloaded and stressed: A case study of women working in the health care sector. *Journal of Occupational Health Psychology*,.
- Stoltz, P. G. (2000). *Mengubah hambatan menjadi peluang (diterjemahkan oleh T Hermaya)*.
- Stoltz, P. G. (2005). *Adversity quotient mengubah hambatan menjadi peluang*. Grasindo.
- Streubert Helen, C. R. D. (2011). *Qualitative research in nursing: advancing the humanistic imperative*. Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia, ©2011.
- Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2021). Parents' shift work in connection with work–family conflict and mental health: Examining the pathways for mothers and fathers. *Journal of Family Issues*, 42(2), 445–473. <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>