

GAMBARAN STRES KERJA PADA IBU PEKERJA SELAMA PANDEMI COVID-19

Qiftiyah Darniati Putri¹, Linda Pradita², Lutfiyah Zahra³, Mustika Ema Linda Siregar⁴,
Novika Grasiawaty^{5*}

^{1,2,3,4,5} Fakultas Psikologi, Universitas YARSI, Jalan Letjen Suprpto, Jakarta, Indonesia

Correspondent Author: novika.grasiawaty@yarsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran stress kerja pada ibu pekerja selama pandemi COVID-19 dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian dilakukan menjadi dua tahap yaitu pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner HSE versi Indonesia kepada delapan belas responden yang memiliki kualifikasi sebagai ibu pekerja dan wawancara kepada empat orang ibu pekerja. Hasil data kemudian diolah secara complementary untuk menjelaskan stress kerja pada ibu pekerja. Stress kerja pada ibu pekerja dominan pada peran mereka serta aspek job content yaitu dimensi demands, control, supervisor support dan colleagues support. Hasil kuantitatif tersebut diperkuat dengan hasil wawancara. Hasil ini mengindikasikan jika peranan ibu pekerja ketika di rumah semakin tumpang tindih dan setiap peran menuntut untuk diselesaikan tugasnya. Hasil ini juga menjadi referensi terutama bagi perusahaan untuk lebih mendukung dengan memberikan support dari para atasan kepada bawahan mereka yang merupakan ibu pekerja agar stress kerja dapat diminimalisir.

Kata kunci : COVID-19; Ibu Pekerja; Stres Kerja

Pendahuluan

Wuhan menjadi perbincangan dunia karena menjadi pusat munculnya virus korona baru (SARS-CoV-2) di Desember 2019. Virus tersebut dengan cepat menyebar dan bertanggungjawab atas jutaan kematian di 114 negara di dunia. Sifatnya yang cepat menyebar ditambah dengan kematian pada kelompok rentan memaksa Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan kondisi ini sebagai pandemic global pada 11 Maret 2020 ⁽¹⁾. Di Indonesia sendiri, dilansir oleh Kompas.id ⁽²⁾ (2020) Presiden RI Indonesia mengumumkan secara resmi kasus pertama COVID-19 di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 dan untuk pertama kalinya pada tanggal 11 Maret 2020 warga negara Indonesia meninggal akibat Covid-19. Dalam tanya jawab Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Negara Republik Indonesia, WHO secara resmi telah mendeklarasikan virus corona (COVID-19) sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020 yang artinya virus corona telah

menyebar secara luas di dunia. Berdasarkan data dalam situs resmi Kementerian Kesehatan Indonesia pertanggal 29 Agustus 2020 tercatat sebanyak 169,195 kasus terkonfirmasi positif COVID-19.

Akibat banyaknya kasus yang terjadi dan munculnya kepanikan di masyarakat maka beberapa kota besar di Indonesia melakukan pembatasan sosial berskala besar dengan tujuan untuk melakukan pencegahan atau pemutusan rantai penularan virus corona. Studi-studi sebelumnya mengungkapkan penerapan penjarakan secara fisik mampu membantu menurunkan potensi penyebaran virus ⁽³⁾, Studi lain di Italia menunjukkan bagaimana pembatasan fisik ini membantu 'flatten the curve', atau sebuah upaya untuk melandaikan kurva kasus terinfeksi sehingga membantu sistem kesehatan untuk tetap dapat memaksimalkan perannya ⁽⁴⁾.

Salah satu kota di Indonesia yaitu Jakarta sebagai pusat ekonomi, dilansir dalam

bbc.com ⁽⁵⁾ bahwa DKI Jakarta akan mulai melakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) mulai 10 April 2020 selama 2 minggu. Diberlakukannya PSBB di Jakarta, banyak sektor yang tutup tak terkecuali sektor industri guna mencegah penularan virus COVID-19. Pemerintah menyarankan pada perusahaan untuk mengganti konsep bekerja menjadi dari rumah (*work from home*). Dalam sektor industri hal ini jelas sangat tidak menguntungkan bagi laba perusahaan. Menurunnya angka keuntungan yang didapatkan dalam sebuah perusahaan dapat menyebabkan terjadinya pengurangan tenaga kerja guna menstabilkan keuangan perusahaan. Tercatat sebanyak 229.789 orang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dalam sektor karyawan formal dan 30.794 orang dalam sektor karyawan informal⁽⁶⁾. Selain meningkatnya PHK, karyawan yang tetap bekerja dari rumah tentu dapat berdampak pada karyawan itu sendiri karena hal ini bukanlah hal yang biasa dialami oleh mereka sebelumnya sehingga keadaan psikologis karyawan tersebut berbeda dari sebelumnya.

Dalam penelitian studi eksplorasi yang dilakukan oleh Purwanto ⁽⁷⁾ terdapat dampak positif dari WFH yaitu menyebabkan adanya fleksibilitas waktu untuk menyelesaikan tugas yang mana sangat menguntungkan bagi wanita peran ganda karena adanya pengurangan target tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Wanita dapat mengerjakan tugasnya sebagai seorang ibu dalam menjaga anak di rumah kemudian mengerjakan tugas apabila tugas rumah telah selesai. Akan tetapi, pada kenyataannya, waktu fleksibel dan berada di dalam rumah dapat menjadi boomerang bagi para ibu pekerja ^(8,9). Hal ini juga ditambah dengan kenyataan bahwa selama adanya WFH bagi karyawan dewasa selama PSBB menyebabkan sektor pendidikan juga memberlakukan Study from Home (SFH) kepada seluruh jenjang pendidikan. Bagi wanita yang memiliki anak yang masih memerlukan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas sekolah harus dapat aktif untuk membantu anaknya. Orang tua

merupakan faktor penting berlangsungnya SFH. Berdasarkan hasil penelitiannya, Suwanto dan Fajri ⁽¹⁰⁾ menyarankan orang tua dapat memberikan perhatian terhadap pendidikan anak, dorongan dan bimbingan belajar serta melakukan pengawasan sehingga anak menjadi lebih rajin belajar.

Wanita yang berstatus sebagai seorang karyawan harus dapat membagi waktu dan fokusnya antara bekerja dan membimbing anak selama SFH. Wanita menjadi multitasking dalam menyelesaikan tugasnya dalam membimbing anak sekaligus menghadiri rapat online yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam penelitian Rokhani ⁽¹¹⁾ menunjukkan sebanyak 87,5% menyebabkan ketidakkfokusannya bekerja karena adanya interaksi dari anggota keluarga. Perubahan yang mendadak akibat pandemi COVID-19 menyebabkan ketidaksiapan cara bekerja bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan konsep WFH. Tidak sedikit karyawan wanita yang mengalami stres kerja pada masa pandemi khususnya pada karyawan wanita peran ganda. Berdasarkan penelitian Shockley, et. Al ⁽¹²⁾ menunjukkan hasil konflik peran ganda pada wanita yang bekerja memiliki tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria.

Meskipun adanya konflik antara peran sebagai pekerja dan orang tua, seorang ibu yang bekerja memiliki motivasi tersendiri yang tetap membuat dirinya bertahan dengan pekerjaannya. Motif yang melandasi mereka bekerja adalah (1) sudah menjadi cita-cita sejak sekolah, (2) untuk mendapatkan rasa aman, (3) untuk aktualisasi diri, (4) sebagai hasil dari sosialisasi terutama dari keluarga ⁽¹³⁾. Untuk itu, sebagai ibu bekerja yang memiliki peran ganda tentu bukan hal yang mudah dijalani mengingat ibu bekerja memiliki motivasi yang sedari dulu tertanam dalam dirinya yang perlu untuk dilakukan dan juga adanya tuntutan sebagai ibu yang mengurus anak dan suaminya sekaligus.

Ketimpangan peran yang terjadi antara mengurus anak, dan pasangan di rumah dengan menyelesaikan tugas pekerjaan dapat menyebabkan *Work Family Conflict* (WFC).

Apabila wanita tidak dapat mengatasi tuntutan peran yang ia miliki dapat menimbulkan stres kerja. Azkiyati ⁽¹⁴⁾ dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan positif dengan stres kerja wanita yang sudah menikah yang berprofesi sebagai guru. Penelitian ini diperkuat lagi oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang diteliti pada perawat sebagai caregiver di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang ⁽¹⁵⁾. Kemudian hasil penelitian lain juga mendukung bahwa adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stress kerja ⁽¹⁶⁾. Apabila stres kerja yang dialami tidak kunjung ditangani akan berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis ⁽¹⁷⁾.

Selain itu, akibat diberlakukannya Work from Home, otomatis terjadi perubahan pada lingkungan kerja para pekerja. Perubahan ini juga dapat menyebabkan stres kerja. Menurut Tjibrata, Lumanaw, & Dotulang O.H, ⁽¹⁸⁾ lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja ini secara langsung atau tidak akan mempengaruhi kinerja para pekerja. Stres

Metode

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi fenomena stress kerja pada ibu pekerja selama pandemi Covid-19. Untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran atau sering disebut mixed method dengan menggabungkan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara semi-terstruktur. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai stress kerja pada karyawan, pendekatan ini dianggap baik saat ingin mengeksplor lebih dalam mengenai permasalahan stress kerja ⁽²²⁾. Partisipan penelitian ini adalah ibu pekerja yang memiliki karakteristik: (1) wanita bekerja work from home atau work from office (2) wanita yang sudah menikah (3) wanita yang

kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ⁽¹⁹⁾. Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya ⁽²⁰⁾. Mackay et al., ⁽²¹⁾ juga menjelaskan bahwa stress kerja pada awalnya menekankan pada adanya ketidaksesuaian antara keterampilan dan kemampuan, tuntutan kerja, nilai-nilai karyawan, dan tujuan perusahaan. Terdapat 7 dimensi dalam stress kerja atau work related stress yaitu: (1) demands, (2) control, (3) support managerial, (4) support colleague, (5) relationships, (6) role, dan (7) change.

Berdasarkan pemaparan di atas, terjadinya pandemi COVID-19 yang bukan merupakan kejadian yang biasa yang menjadikan ibu pekerja harus membagi peran sebagai ibu rumah tangga dan juga seorang pekerja, akhirnya menarik perhatian peneliti untuk melihat gambaran stress kerja pada ibu pekerja selama pandemi COVID-19 secara kuantitatif dan kualitatif.

memiliki anak. Teknik sampling yang digunakan berupa purposive sampling. Kuesioner yang disebar berupa skala stress kerja yaitu terjemahan dari alat ukur UK's Health & Safety Executive (HSE) Scale oleh Cousins et al., ⁽²³⁾ terdiri dari tujuh dimensi yaitu: demands (8 aitem), control (6 aitem), support-managerial (5 aitem), support-colleague (4 aitem), relationship (4 aitem), role (5 aitem), dan change (3 aitem). Kuesioner ini terdiri dari 5 pilihan skala jawaban yaitu; 1: Tidak pernah, 2: Jarang, 3: Terkadang, 4: Sering dan 5: Selalu. Alat ukur ini telah diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh ⁽²⁴⁾ Grasiawaty & Handayani dan mendapatkan hasil reliabilitas dalam rentang baik.

Alat ukur HSE pertama kali dikembangkan oleh Health & Safety Executive (HSE) badan yang bertanggungjawab pada kesehatan dan keselamatan kerja di Inggris. Standar dalam HSE scale dibuat untuk memudahkan dalam mengidentifikasi risiko utama yang menyebabkan stres kerja, pencegahan dan tolak ukur untuk mengukur organisasi dalam mengukur kinerja pekerja dalam mengatasi penyebab stres kerja. HSE scale ini juga memiliki reliabilitas yang sangat baik berkisar 0,666 hingga 0,846 dan memiliki korelasi item pada masing – masing dimensi berkisar sekitar -0,005 hingga 0,755. Alasan peneliti menggunakan alar ukur HSE Work Related Stress ini karena alat ukur ini memiliki tujuh buah dimensi yang secara komprehensif

mengukur dimensi-dimensi stress kerja pada pekerja, yang terdiri dari job content (support-colleagues, support managerial, demands, control) serta job context (role, changes, relationship) ⁽²⁵⁾.

Sementara, data kualitatif dalam bentuk wawancara diambil dengan menggunakan beberapa aplikasi, antara lain zoom meeting room dan whatsapp call, karena pertimbangan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan untuk menghindari dari terpaparnya penyakit COVID-19. Data ini kemudian menjadi komplementer atau tambahan untuk menjelaskan lebih dalam hasil data kuantitatif Adapun daftar pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Wawancara Semi-Terstruktur

Aspek Utama	Pertanyaan Lanjutan (<i>Probing</i>)
Pengalaman Selama WFH	Dapatkah Ibu ceritakan pengalaman bekerja selama WFH? Menurut Ibu, apa saja kelebihan bekerja WFH? Apakah perusahaan tempat anda bekerja menerapkan WFO (<i>wrok from home</i>) atau WFH (<i>work from office</i>)?
Perubahan selama WFH	Perubahan apa saja yang terjadi dalam pekerjaan Ibu selama WFH? Apakah menurut anda pekerjaan yang dilakukan saat ini fleksibel? mengapa? Bagaimana pekerjaan yang anda lakukan selama masa pandemi ini?
Perasaan selama WFH	Bagaimana perasaan Ibu dalam bekerja selama WFH? Apa yang anda rasakan saat bekrja selama masa pandemi?
Sosial Support selama WFH	Ketika WFH bagaimana hubungan Ibu dengan teman? Lalu, bagaimana Ibu untuk tetap berkomunikasi dengan teman-teman? Selama diberlakukannya WFH, apakah ada bantuan yang sering Ibu dapatkan dari atasan untuk mengatasi kesulitan yang dialami? Seberapa jauh tempat lembaga atau perusahaan anda bekerja mendukung karyawannya untuk terus mengembangkan ktereampilan karyawannya?
Kesulitan dan Upaya selama WFH	Kesulitan apa yang sering dirasakan? Bagaimana usaha yang Ibu lakukan dalam menghadapi kesulitan? Bagaimana cara Ibu dalam membagi jadwal antara mengurus rumah, suami, dan anak? Apakah pernah ada satu waktu tidak dapat mengisi peran untuk bekerja dan terlambat menyelesaikan deadline tugas tersebut? Jika suatu saat anda sedang merasa kelelahan dengan pekerjaan, apakah yang anda lakukan?

Hasil

Adapun hasil penelitian ini adalah:

a. Karakteristik Responden

Kuesioner disebar dari tanggal 17 Agustus 2020 - 25 Agustus 2020 melalui link google form yang disebar di media sosial. Sampel untuk data kuantitatif terdiri dari 18 partisipan sementara sampel kualitatif terdiri dari 4 partisipan. Pengolahan data kuantitatif dilakukan menggunakan Microsoft Excel 2013 dan JASP version 0.13.1 dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menjelaskan tiap dimensi stress kerja berdasarkan alat ukur HSE.

Health & Safety Executive (HSE) memuat 7 (tujuh) standar manajemen yang dikaitkan dengan penurunan produktivitas rendah, kesehatan yang buruk, peningkatan sakit, dan peningkatan kecelakaan kerja (23). Adapun ketujuh standar tersebut adalah (1) Demands mengenai masalah yang terjadi pada individu seperti beban kerja, pola kerja, dan lingkungan pekerjaan, (2) Control mengenai berapa banyak yang dikatakan individu tersebut dalam cara mereka melakukan

pekerjaannya, (3) Support managerial berkaitan dengan sejauh mana atasan memberikan dukungan terhadap individu terkait dengan pekerjaannya, (4) Support colleague berkaitan dengan sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terhadap individu terkait dengan pekerjaannya, (5) Relationships mengenai hubungan yang terjalin didalam organisasi, baik antar rekan kerja maupun dengan atasan, (6) Role mengenai pemahaman individu terkait peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan bahwa individu tersebut tidak memiliki peran yang bertentangan, dan (7) Change mengenai 4 bagaimana organisasi mengelola dan mengkomunikasikan perubahan (besar atau kecil) yang terjadi.

Kategorisasi yang digunakan untuk penggambaran HSE mengikuti rekomendasi dari Azwar⁽²⁶⁾ dengan membagi menjadi tiga kategori: Rendah, Sedang dan Tinggi. Nilai rendah jika rata-rata < 58,33, nilai sedang jika $58,33 < x < 116,67$ dan tinggi 119,67

Tabel 2. Analisis Deskripsi HSE Scale

No	Dimensi	Jumlah	Rata - Rata	Kategori
1.	<i>Role</i>	415	83	Sedang
2.	<i>Support-Managerial</i>	350	70	Sedang
3.	<i>Demands</i>	377	47,125	Rendah
4.	<i>Controls</i>	226	37,66	Rendah
5.	<i>Relationships</i>	142	35,5	Rendah
6.	<i>Support-Colleagues</i>	129	32,25	Rendah
7.	<i>Changes</i>	88	29,33	Rendah
Mean (Rata-Rata)			47,83	

Berdasarkan tabel 1, analisis deskripsi ditemukan bahwa dimensi role dan support-managerial berada pada kategori sedang yaitu role (Mean=83) dan support-managerial (Mean=70). Sedangkan, dimensi demands (Mean=47,125), controls (37,66), relationships, support-colleagues (32,25), dan changes (29,33) yang mana termasuk dalam

kategori rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat dua dimensi yang cukup mempengaruhi stress pada ibu bekerja yaitu bagaimana mereka memandang peran kerja mereka serta bagaimana dukungan dari pihak manajerial / perusahaan. Dalam dimensi work stress (HSE) setiap dimensi memiliki karakteristik yang berbeda yaitu dimensi role,

support-managerial, support-colleague, dan change apabila skor semakin besar maka akan semakin positif bagi stres kerja. Sedangkan,

untuk dimensi demands dan control apabila skor semakin besar maka akan semakin negatif bagi stress kerja.

Hasil Wawancara

Wawancara semi-terstruktur telah dilakukan kepada empat orang partisipan yang menjalani Work from Home selama pandemi COVID-19. Adapun karakteristik partisipan dapat dilihat di Tabel 2.

a. Karakteristik partisipan

Tabel 3. Karakteristik Partisipan

Inisial	Pekerjaan	Jumlah Anak	Domisili
ET	Guru SD	3	Jakarta
IM	Manager	2	Jakarta
XX	Bekerja di salah satu Universitas Swasta.	2	Jakarta
YX	Memiliki usaha mandiri	2	Jakarta

b. Dimensi Role

Hasil kuesioner sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi role memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini mengindikasikan jika para perempuan pekerja ini kebingungan akan peran mereka. Jika dilihat berdasarkan penuturan langsung dari hasil wawancara, peran ganda terlihat pada aktivitas sehari-hari partisipan penelitian. Kegiatan selain bekerja yang dilakukan adalah mengurus rumah, suami dan anak.

“Seperti yang biasa saya lakukan saja. Setelah sholat subuh, saya biasanya langsung beresin rumah baru setelah itu menyiapkan makanan untuk anak-anak sama bapak. Kalau tidak sempat, biasanya hanya bapak yang dibuahkan sarapan yang lain bisa masak sendiri.” – ET

c. Dimensi Demands

Pada awal-awal bekerja dari rumah (WFH), seluruh responden merasakan stres terhadap perubahan kondisi kerja yang dialami. Rintangan yang dihadapi ketika bekerja dari rumah lebih banyak dibandingkan dengan bekerja dari kantor. Hal ini membuat partisipan untuk beradaptasi. Stres yang terjadi ketika banyaknya peran pada partisipan peneliti sehingga sulit untuk menyelesaikan tugas rumah maupun pekerjaan.

“Rintangannya banyak banget ya selama WFH. Saya juga sempat stress sekitar... 2 bulan pertama bekerja di rumah karena sangat sulit untuk menyelesaikan tugas saya di kantor sama urus anak juga. Belum lagi harus controlling ke rekan dan bawahan. Cukup capek banget sih! Saya baru bisa menyelesaikan tugas saat malam kalau anak udah tidur. Kadang jadi suka mengantuk waktu pagi.”- IM

Dilihat dari hasil kuesioner dimensi demands masuk pada kategori rendah namun cukup memberikan pengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh ibu pekerja. Sejalan dengan hasil kuesioner, dari hasil wawancara juga terlihat bahwa banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi oleh ibu pekerja baik dari pekerjaannya sendiri maupun tuntutan sebagai ibu rumah tangga. Tentu tuntutan tersebut menjadi lebih banyak setelah adanya pandemi COVID-19 yang menyebabkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan tuntutan dari rumah seperti mengurus anak, mendampingi anak sekolah, dan pekerjaan kantor.

“Kalau ditanya bagaimana mengurus, biasanya saya coba kerjakan yang bisa saya dahulukan. Kaya anak-anak kan sudah susah ya untuk ditinggal, apalagi kalau pagi harus dampingi mereka. Kalau untuk suami, ga ada yang berubah sih. Masih seperti biasa aja

yang penting bagi dia juga anak-anak aman.”- IM

d. *Dimensi Control*

Selanjutnya jika lihat pada dimensi control juga memberikan pengaruh terhadap stres pada ibu bekerja. Ibu yang bekerja harus mematuhi aturan tempat kerja sembari mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang juga dapat menimbulkan stres. Partisipan X yang telah diwawancara juga menyebutkan salah satu penyebab stres yang terkadang timbul saat ia bekerja berupa kebingungan menentukan waktu istirahat, kesulitan menentukan apa yang akan dikerjakan dan kebingungan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu ketika kedua pekerjaan rumah tangga dan tugas di tempat kerja terjadi secara bersamaan. Sehingga hal tersebut membuat wanita tetap harus melakukan peran gandanya dengan baik dengan mengontrol semua pekerjaannya. Sedangkan pada partisipan X terkadang mempunyai rasa khawatir saat ia bekerja pada masa pandemi COVID-19. Menurut X ketika stres melanda ia merasa khawatir tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mengakibatkan dipecat atau diberhentikan karena menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja. Namun perihal urusan rumah tangga terhadap anaknya X tidak terlalu merasa terlalu terbebani dikarenakan anaknya dapat diandalkan. Sesekali X mengawasi anaknya belajar namun disamping itu X tidak perlu tenaga ekstra untuk menuntun ketika mereka belajar.

e. *Dukungan Support Managerial*

Dimensi support-managerial juga berpengaruh terhadap stres yang dialami oleh ibu pekerja. Perusahaan dimana tempat partisipan peneliti bekerja menjelaskan bahwa atasannya cukup memhamai kondisi yang saat ini terjadi seperti memberikan izin untuk rapat sambil membantu anak-anaknya SFH serta memberikan kelonggaran pada saat pekerjaan belum selesai melebihi deadline sebelumnya.

“Kalau rapat pagi hari, saya biasa akan izin tidak mengaktifkan kamera karena sembari menemani anak SFH. Jelaskan situasinya biasanya atasan saya cukup

memahi karyawannya. Jadi kalau rapat, semua harus datang. Kalau tugas, pernah beberapa kali lewat dari deadline yang seharusnya tapi balik lagi, izin. Kalau tidak terlalu lama, diizinkan. Asalkan tugas selesai.”- IM

Berdasarkan hasil wawancara pada partisipan lainnya yang berinisial Y mengatakan bahwa ada rasa kekhawatiran saat mereka melakukan pekerjaan selama masa pandemi, rasa khawatir tidak berjalan dengan baik pekerjaan yang ia lakukan. Ketika wanita yang bekerja mengurus pekerjaan rumah tangga dan tugas ditempat kerja, dapat menyebabkan peran ganda yang sama beratnya dengan beban kerja yang berlebihan. Dilihat dari dimensi relationship cukup berpengaruh terhadap stress kerja yang dialami oleh ibu bekerja. Hubungan yang terjalin ketika bekerja dari kantor tentu juga berbeda pada saat WFH. Biasanya partisipan ketika merasa pusing dibantu oleh anaknya yang sudah besar.

Tapi yaaa mau seperti apa? Harus tetap dijalankan. Biasanya anak ada yang membantu kalau saya sudah mulai pusing. Rintangannya jelas jadi sulit untuk menjelaskan kepada anak SD kelas 1. Biasanya saya memastikan orang tua mereka ada dulu baru memulai pelajaran.”- ET. Support-Colleagues juga cukup berpengaruh terhadap stress kerja pada ibu yang sedang bekerja. WFH bukan hal yang mudah untuk dilalui banyak rintangan yang dihadapi seperti lebih sulit mengajar kepada anak SD yang dialami oleh profesi guru atau pekerjaan lain terhadap rintangan yang dihadapi. Dukungan dari teman kerja merupakan hal yang mempengaruhi stress yang dialami.

Support yang diberikan dapat berupa diberikannya kelonggaran atau memahami keadaan teman kerja yang memiliki peran ganda. Ketika tidak adanya dukungan yang didapatkan ketika beban kerja yang tinggi menimbulkan kekhawatiran pada partisipan peneliti. Seperti hasil wawancara dengan X yang mengatakan bahwa ketika stres melanda ia merasa khawatir tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat

mengakibatkan dipecat atau diberhentikan karena menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja

f. Dimensi Change

Dimensi terakhir adalah change yang cukup berpengaruh terhadap stres kerja pada ibu bekerja. Perubahan pola kerja menjadikan perusahaan untuk merubah pola kerja yang ada. Berdasarkan hasil wawancara pola kerja yang memiliki waktu yang tidak kondusif dengan adanya peran serta beban kerja membuat adanya perubahan seperti

Pembahasan

Kedua hasil saling mendukung bahwa adanya stress kerja pada para ibu pekerja selama pandemic COVID-19. Hasil ini menegaskan temuan-temuan sebelumnya mengenai stress kerja pada ibu pekerja selama pandemic, di mana mereka memiliki tingkat stress yang tinggi sebagai pekerja dan ibu (27,28).

a. Dimensi Role

Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa semua dimensi HSE Scale berpengaruh terhadap stres pada ibu bekerja selama pandemi COVID-19. Berdasarkan urutan, dimensi role berada di urutan nomor 1 dengan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dimensi role pada ibu peran ganda paling tinggi mempengaruhi stres kerja yang dialami. Role mengindikasikan bagaimana seorang pekerja memahami peran mereka dalam pekerjaan (29). Artinya, semakin tinggi keseimbangan peran yang dialami maka semakin tinggi pula kemungkinan stres yang dialami oleh ibu pekerja. Hal ini pun sesuai dengan hasil wawancara pada semua partisipan yang mengalami konflik peran dikarenakan anaknya masih butuh perhatian besar. Sementara pada partisipan dengan anak yang lebih besar, peran sebagai ibu dapat untuk sementara dikesampingkan. Selama pandemi, para ibu pekerja ini mengalami tumpang tindih peran mereka sebagai ibu, istri dan pekerja (30). Bagi perempuan bekerja, tugas sebagai ibu saat di rumah bertambah karena anak-anak

mengumpulkan pekerjaan tidak tepat waktu atau rapat sambil mengasuh anak. Berdasarkan penjelasan IM diketahui bahwa perubahan yang terjadi tersebut dikomunikasikan dengan baik kepada atasannya.

“Jelaskan situasinya biasanya atasan saya cukup memahami karyawannya. Jadi kalau rapat, semua harus datang. Kalau tugas, pernah beberapa kali lewat dari deadline yang seharusnya tapi balik lagi, izin. Kalau tidak terlalu lama, diizinkan. Asalkan tugas selesai.” – IM

mereka juga tidak sekolah karena bersekolah di rumah. Keadaan ini memaksa para ibu membagi peran mereka dan tiap peran memiliki tuntutan berbeda (31) yang pada akhirnya dapat menambah stressor mereka.

Dimensi yang mengindikasikan stressor tinggi pada pekerja perempuan mayoritas berada pada job context, meskipun pengecualian untuk role yang berada pada urutan pertama. Berdasarkan hasil wawancara maupun kuesioner dapat terlihat bahwa dimensi support-managerial, role, demands, controls, relationships, support-colleagues, dan changes sama-sama memiliki pengaruh terhadap stress kerja yang dialami oleh ibu bekerja di masa pandemi COVID-19. Demands mengindikasikan sejauh mana perempuan tersebut merasa pekerjaan mereka memberikan tekanan. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara para ibu pekerja yang merasa ‘kehabisan waktu’ dan ‘dikejar waktu’ untuk menyelesaikan tugas mereka. Salah satu tekanan yang jamak dirasakan perempuan bekerja saat di rumah adalah bagaimana mereka merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab mereka (8). Sebagai seorang ibu, sense of motherhood tetap dimiliki oleh mereka dan anak-anak kerap menjadi prioritas utama. Tetapi, dalam dunia kerja bukan hanya laki-laki perempuan juga memiliki tanggung jawab yang sama dan dituntut untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaannya (32). Pertentangan antar peran ini

yang kemudian menjadi sumber stress, terutama di masa pandemi saat peran pekerja dan peran ibu di rumah menjadi tidak lagi jelas⁽⁹⁾.

Hasil ini juga mengindikasikan bagaimana peranan atasan dalam menanggulangi potential stressor pada ibu pekerja. Support managerial menjadi salah satu potensi stressor yang jika dimaksimalkan dapat menurunkan stress bagi para ibu pekerja. Hal ini tergambar pada hasil kuantitatif dan kualitatif, di mana para ibu pekerja yang diwawancarai mengakui pemakluman dari atasan atas kondisi tidak ideal ini lebih membuat mereka merasa 'lega'. Pentingnya dukungan dari atasan dalam menurunkan stress pada ibu pekerja juga ditemukan pada penelitian sebelumnya mengenai tantangan para ibu pekerja di era pandemi⁽³¹⁾.

Kelebihan penelitian ini adalah peneliti mengukur stres yang dialami oleh ibu bekerja pada saat terjadinya pandemi COVID-19, sehingga gambaran stres kerja yang muncul secara langsung maupun tidak langsung memberikan efek pada stres kerja yang dialami. Tuntutan untuk tetap bekerja di masa pandemi seperti ini tentu bukan hal yang mudah dilalui oleh pekerja terutama pada pekerja yang memiliki peran ganda. Hasil

Kesimpulan

Berdasarkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dapat disimpulkan bahwa jika bagi ibu pekerja, baik yang mengalami WFH maupun WFO, seluruh dimensi HSE Scale yaitu support-managerial, role, demands, controls, relationships, support-colleagues, dan changes terdampak selama pandemi. Hasil ini didukung oleh kuesioner dan wawancara pada ibu pekerja. Pada kuesioner, hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa role dan support-managerial berada pada rentang sedang. Sedangkan, dimensi demands, controls, relationships, support-colleagues dan changes berada pada rentang rendah. Hasil penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi para perusahaan yang mempekerjakan perempuan yang memiliki peran lain dalam keluarganya agar lebih memahami hal-hal yang menjadi potensi penyebab stress mereka

Meskipun penelitian ini berupaya menggunakan dua sudut pandang dalam menjelaskan fenomena potensial stressor pada ibu pekerja, ada beberapa hal yang dapat menjadi catatan dalam proses generalisasi hasil penelitian ini. Kekurangan penelitian ini adalah hanya berfokus pada gambaran stres kerja yang dialami oleh ibu bekerja di masa pandemi tapi tidak melihat lebih jauh seberapa besar pengaruh atau dampak yang diberikan pada variable lain seperti produktivitas kerja atau well-being pada ibu pekerja. Untuk itu, penelitian selanjutnya perlu untuk melihat pengaruh stres kerja yang dialami terhadap variable lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengkaji faktor yang dapat mereduksi atau mengurangi stres yang dialami oleh ibu bekerja seperti faktor dukungan keluarga, work-life balance, atau variabel lainnya yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi terutama bagi perusahaan untuk lebih mendukung dengan memberikan support dari para atasan kepada bawahan mereka yang merupakan ibu pekerja agar stress kerja dapat diminimalisir. Penelitian ini dapat memberikan gambaran stress kerja bagi ibu pekerja selama pandemic COVID-19 berlangsung sehingga dapat menemukan cara untuk mereduksi stress yang dialami. Penelitian ini dapat juga menjadi referensi untuk anggota keluarga seperti suami atau keluarga dekat lain untuk memberikan dukungan kepada ibu pekerja selama terjadinya pandemi COVID-19.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian selanjutnya yang meneliti tema yang sama disarankan untuk

memperluas serta memperbanyak sampel penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti dampak stress kerja yang dialami oleh ibu pekerja selama terjadinya COVID-19 seperti dampak terhadap produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja,

kecemasan dan lain-lain. Lebih jauh lagi, penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mereduksi stress kerja pada ibu pekerja seperti faktor dukungan keluarga, work-life balance, atau variabel lainnya.

Referensi

- [1] Ducharme J. World Health Organization Declares COVID-19 a “Pandemic.” Here’s What That Means. Times. 2020.
- [2] Kompas.id. Rangkaian Peristiwa Pertama Covid-19. 2020.
- [3] Sears J, Villas-Boas JM, Villas-Boas S, Villas-Boas V. Are we #staying home to flatten the curve? James. CUDARE Working Paper. 2020.
- [4] Rotondi AV, Andriano L, Dowd JB, Mills MC, End P, Ox O, et al. Early evidence that social distancing and public health interventions flatten the COVID-19 curve in Italy. 2020;
- [5] bbc.com. PSBB Jakarta mulai 10 April selama dua minggu, namun pakar menyebut hasil efektif satu bulan untuk tekan Covid-19. 2020.
- [6] Syahrial. Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. J Ners Univ Pahlawan. 2020;4(23):21–9.
- [7] Purwanto A. Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. J Educ Psychol Couns. 2020;2(1):92–100.
- [8] Rose J. Never enough hours in the day: Employed mothers’ perceptions of time pressure. Aust J Soc Issues. 2017;52(2):116–30.
- [9] Alon T, Doepke M, Olmstead-Rumsey J, Tertilt M. This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession. National Bureau of Economic Research. 2020.
- [10] Suwanto S, Fajri H. Persepsi Orang Tua Terhadap Proses Bimbingan Belajar Anak Di Rumah. SAP (Susunan Artik Pendidikan). 2018;3(1).
- [11] Tri Suci Rokhani C, Negeri Dengkek SaS. Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. EduPsyCouns J Educ Psychol Couns [Internet]. 2020;2(1):424–37. Available from: <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/500>
- [12] Shockley KM, Shen W, DeNunzio MM, Arvan ML, Knudsen EA. Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. J Appl Psychol. 2017;102(12):1601–35.
- [13] Nurhayati E, Soeparno K, Martani W. Motif Bekerja dan Pengelolaan Pendapatan pada Perempuan Menikah yang Bekerja di Dalam Rumah Tangga Dual Earner: Studi Awal pada Perempuan Berprofesi sebagai Dosen. Psikogenesis. 2019;7(2):185–200.
- [14] Azkiyati N. Hubungan konflik peran ganda dan manajemen waktu dengan stress kerja pada wanita menikah yang berprofesi sebagai guru. Psikoborneo. 2018;6(1):9–16.
- [15] Kalendesang M, Bidjuni H, Malara R. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. J Keperawatan UNSRAT. 2017;5(1):108714.
- [16] Mansour S, Tremblay DG. Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways.” Int J Hum Resour

- Manag. 2016;29(16):2399–430.
- [17] Akinola M, Kapadia C, Lu JG, Mason MF. Incorporating Physiology into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity in Organizations. *Acad Manag Perspect*. 2019;33(2):163–84.
- [18] Tjibrata FR, Lumanaw B, Dotulang O.H L. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *J EMBA*. 2017;5 No.2(Juni):1570–80.
- [19] dewi, bagia J. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma J Manaj*. 2018;4(2):154–61.
- [20] Vanchapo AR. *Beban kerja dan stres kerja*. 1st ed. Arsalan N, editor. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media; 2020. 37 p.
- [21] Mackay CJ, Cousins R, Kelly PJ, Lee S, McCaig RH. “Management Standards” and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work Stress*. 2004;18(2):91–112.
- [22] Ravalier JM, McVicar A, Boichat C. Work stress in NHS employees: A mixed-methods study. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(18):1–14.
- [23] Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. “Management Standards” and work-related stress in the UK: Practical development. *Work Stress*. 2004;18(2):113–36.
- [24] Grasiawaty N. The role of work stress on individual work performance: Study in civil servants. *J Manaj dan Pemasar Jasa*. 2020;13(1):111.
- [25] Guidi S, Bagnara S, Fichera GP. The HSE indicator tool, psychological distress and work ability. *Occup Med (Chic Ill)*. 2012;62(3):203–9.
- [26] Azwar S. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2012.
- [27] Minello A, Martucci S, Manzo LKC. The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *Eur Soc* [Internet]. 2020;0(0):1–13. Available from: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690>
- [28] Power K. The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustain Sci Pract Policy* [Internet]. 2020;16(1):67–73. Available from: <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- [29] Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occup Med (Chic Ill)*. 2009;59(8):574–9.
- [30] Kniffin KM, Narayanan J, Anseel F, Antonakis J, Ashford SP, Bakker AB, et al. COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *Am Psychol*. 2020;(August).
- [31] Burk BN, Pechenik Mausolf A, Oakleaf L. Pandemic Motherhood and the Academy: A Critical Examination of the Leisure-Work Dichotomy. *Leis Sci* [Internet]. 2020;0(0):1–7. Available from: <https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1774006>
- [32] Aqmarina MN, Rinda RT, Subakti J. Evaluasi kinerja karyawan wanita melalui konflik peran ganda dan gender. 2020;6(3):108–14.