

HUBUNGAN ANTARA *SELF COMPASSION* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA STAF MARKAS PALANG MERAH INDONESIA PROVINSI JAWA TENGAH

Frieda N. R. Hidayati

Fakultas Psikologi Univeristas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang

frieda_nrh@yahoo.com

Abstract

Staff of Red Cross Headquarters, in carrying out their duties in accordance with the mission of the organization engaged in humanitarian, are expected to always be sensitive, responsive and fast moving. The demands of work often have to deal with the demands of the role within the family, referred to as experiencing work-family conflict. This study aimed to measure the correlation between self – compassion to work family conflict on staff of Red Cross Indonesia Headquarters of Central Java. Research subjects consisted of 196 permanent employees of Red Cross Indonesia headquarters in Central Java. Results from this study showed that the hypothesis stated, there is a negative relationship between self-compassion and work family conflict, was accepted ($r = -.438$, $p < .001$) The higher self – compassion, the lower the work family conflict.

Keywords: self- compassion, work family conflict, staff, Red Cross Indonesia, Central Java

Abstrak

Staf Markas Palang Merah dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan misi dari organisasi yang bergerak dibidang kemanusiaan diharapkan untuk selalu peka, tanggap dan bergerak cepat. Tuntutan pekerjaan sering harus berhadapan dengan tuntutan peran didalam keluarga, yang disebut sebagai mengalami *work family conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara *self compassion* dengan *work family conflict* pada staf markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. Subjek penelitian sebanyak 196 orang staf Markas Palang Merah Indonesia yang ada di Provinsi Jawa Tengah yang berstatus karyawan tetap. Hasil dari penelitian ini analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *self compassion* dan *work family conflict*, diterima ($r = -0,438$, $p < 0,001$). Semakin tinggi *self compassion*, maka semakin rendah *work family conflict*.

Kata kunci: *self compassion*, *work family conflict*, staf, Palang Merah Indonesia, Jawa Tengah

PENDAHULUAN

Setelah munculnya gelombang revolusi ketiga dimana informasi menjadi kekuatan, masuknya perempuan dalam dunia kerja tidak terbendung lagi. Perempuan memasuki berbagai bidang pekerjaan, dengan profesi dan jabatan yang semakin bervariasi. Perbedaan gender sudah tidak terlihat lagi di dunia kerja. Tuntutan pekerjaan antara laki-laki dan perempuan pun sama. Keduanya diharapkan mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif. Bagi perempuan yang belum menikah,

tuntutan pekerjaan cenderung tidak banyak menimbulkan masalah pribadi. Akan tetapi bagi perempuan yang sudah berkeluarga, maka tetap diharapkan peran mereka di di sektor domestik. Peran domestik tetap dijalankan karena kultur yang memang masih menghendaki hal tersebut.

Peran ganda perempuan di bidang domestik dan publik sekaligus juga membawa pada beban ganda dan permasalahan pribadi yang terkait kehidupan keluarga. Perempuan yang bekerja, memperoleh kenyamanan dan

kepuasan secara pribadi apabila ia dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya dan juga menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Acapkali kedua peran tersebut kurang dapat dijalankannya dengans sempurna karena satu dan lain hal. Keadaan tersebut menimbulkan kecemasan dan ketegangan dikarenakan konflik antara tuntutan rumah tangga atau keluarga dengan pekerjaan. Keadaan yang dialami itu, disebut dengan *work family conflict (WFC)*.

Work family conflict adalah konflik yang muncul dalam diri individu karena masih terbebani dengan permasalahan pekerjaan, ketika individu tersebut berada diantara keluarganya, sehingga ia tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga dengan baik (Cascio,2006). *Work family conflict (WFC)* timbul karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang menyebabkan timbulnya suatu masalah.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2005) WFC dijelaskan terpusat pada kecemasan yang dialami individu terkait dengan permasalahan pribadi dalam pekerjaan. Individu berpikir tentang permasalahan pekerjaan ketika berada di rumah. Dengan kata lain, individu membawa masalah pekerjaan ke rumah, masuk ke dalam urusan rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, adalah hal yang berat, sehingga menyebabkan individu tidak dapat melakukan fungsinya secara optimal, baik di pekerjaan sebagai karyawan dan di keluarga sebagai anggota keluarga.

WFC pada dasarnya dapat dialami oleh karyawan laki-laki maupun perempuan, namun kehidupan perempuan yang masih dipengaruhi oleh nilai-nilai masyarakat tradisional, menunjukkan permasalahan yang cenderung lebih kuat. Organisasi

modern, tidak menggunakan nilai mengenai peran tradisional laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki yang harus mencukupi kebutuhan keluarga dan perempuan yang mengasuh anak dan mengurus rumah. Keadaan tersebut semakin meningkatkan kemungkinan perempuan mengalami WFC. Sementara, White dan Rogers (2000) mengungkapkan bahwa pasangan suami isteri yang keduanya bekerja, lebih sering mengalami WFC dibandingkan dengan pasangan suami isteri yang hanya salah satunya saja yang bekerja.

Bellavia dan Frone (2005) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi WFC yaitu, keadaan dalam diri individu (yang meliputi ciri demografis dan kepribadian), peran keluarga (yang meliputi interaksi antara anggota keluarga, waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga, kehadiran anak dan dukungan sosial dari keluarga terhadap individu), peran pekerjaan (yang meliputi waktu kerja, konflik peran kerja, karakteristik pekerjaan dan dukungan dari atasan).

Faktor kepribadian individu, menarik untuk menjadi perhatian karena bagaimanapun juga individulah yang menghadapi situasi dan diri individu tersebutlah yang bisa dikendalikan sendiri oleh yang bersangkutan. Situasi pekerjaan, situasi dalam keluarga, seringkali lebih banyak berada diluar diri individu. Salah satu karakteristik kepribadian yang menarik perhatian peneliti adalah *self compassion*.

Interaksi dengan individu lain membawa konsekuensi permasalahan, dalam hal ini *self compassion* akan membantu individu untuk tidak cenderung melawan ketidaknyamanan emosional (Germer, 2009). Amstrong (2013) mendefinisikan *self compassion* sebagai karakteristik kepribadian dimana individu menempatkan

diri pada posisi individu lain. Dalam posisi tersebut, individu merasakan pengalaman individu lain seolah-olah adalah pengalaman dirinya sendiri.

Sebelum ahli dan tokoh yang pada tahun-tahun terakhir ini membicarakan mengenai WFC, maka jauh sebelumnya, Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan mengenai WFC sebagai keadaan yang dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lain. WFC terjadi ketika individu harus melaksanakan multiperan yaitu sebagai karyawan, sebagai pasangan (suami atau isteri) dan sebagai orang tua.

Sebagaimana juga yang dikemukakan oleh Spector (2006) bahwa WFC adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga mengalami konflik. WFC juga diartikan sebagai salah satu tipe konflik interperan, karena WFC muncul ketika peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih satu sama lain. Bagi sejumlah orang, tidaklah mudah untuk menyeimbangkan antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan tuntutan peran dalam keluarga (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005). Selanjutnya Cascio (2006) juga mengungkapkan bahwa WFC adalah konflik yang muncul dalam diri individu karena masih terbebani oleh permasalahan pekerjaan, ketika individu berada diantara keluarganya. Dengan demikian individu tidak dapat menjalankan fungsinya secara optimal, baik di pekerjaan maupun di keluarga.

Setiap individu mempunyai penilaian sendiri mengenai pengalaman yang dirasakan sebagai ketidakseimbangan dalam diri mereka. Individu tersebut juga menilai mengenai bagaimana mengatasi antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa WFC adalah proses penilaian yang dilakukan individu dalam memandang bahwa terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) telah mengidentifikasi aspek dari WFC, yaitu:

- 1) *Time based conflict*, dialami ketika tekanan waktu membuat tuntutan dari satu peran menghambat peran yang lain
- 2) *Strain based conflict*, terjadi saat tekanan dari salah satu peran membuat individu sulit untuk terlibat dalam peran lain.
- 3) *Behavior based conflict* terjadi ketika pola perilaku yang merupakan tuntutan pekerjaan berlawanan dengan tuntutan keluarga.

Bellavia dan Frone (2005) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi WFC, yaitu :

- 1) Karakteristik individu, meliputi ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan sebagainya) dan kepribadian (misalnya ketabahan atau *adversity*).
- 2) Peran keluarga, meliputi alokasi waktu yang digunakan untuk urusan pekerjaan selama diantara keluarga, tekanan keluarga, hubungan dengan anggota keluarga, dan dukungan sosial keluarga.
- 3) Peran Pekerjaan, meliputi alokasi waktu kerja, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja dan karakteristik tempat kerja.

Salah satu faktor karakteristik individu adalah *self compassion*. Armstrong (2013) mendefinisikan *compassion* sebagai suatu karakteristik kepribadian dimana individu

menempatkan diri pada posisi individu lain. Dalam posisi tersebut, individu merasakan pengalaman individu lain seolah-olah adalah pengalaman dirinya sendiri. Pengertian tersebut membawa konsekuensi individu memandang pengalaman individu lain dalam konteks kemurahan hati, sehingga tersentuh oleh penderitaan individu lain dan muncul keinginan untuk meringankannya. Kemampuan merasakan perasaan individu lain dan kemurahan hati tersebut berkembang dari penerimaan terhadap diri sendiri, secara emosional dan kognitif atas pengalaman diri dan kesadaran untuk tidak menghindar atas pengalaman yang tidak menyenangkan (Germer, 2009, hal. 33). Penerimaan diri tersebut yang kemudian memunculkan istilah *self-compassion*.

Neff (2009) menyebutkan bahwa *self-compassion* melibatkan kebutuhan untuk mengelola kesehatan diri dan *well-being*, serta mendorong inisiatif untuk membuat perubahan dalam kehidupan. Individu dengan *self-compassion* tidak mudah menyalahkan diri bila menghadapi kegagalan, memperbaiki kesalahan, mengubah perilaku yang kurang produktif dan menghadapi tantangan baru. Individu dengan *self-compassion* termotivasi untuk melakukan sesuatu, atas dorongan yang bersifat intrinsik, bukan hanya karena berharap penerimaan lingkungan.

Neff & Vonk (2009), berdasarkan penelitiannya juga menyebutkan bahwa *self-compassion* sebagai salah satu aspek kematangan kepribadian, berhubungan dengan usia, dan lebih penting lagi penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *self-compassion* berhubungan dengan kecerdasan emosi dan kearifan. Pemahaman atas diri sendiri, selanjutnya akan mempermudah kehidupan sebagai individu yang dalam lingkungan sosialnya harus berinteraksi dengan individu lain. Interaksi dengan individu lain, membawa konsekuensi permasalahan dan dalam hal

ini *self-compassion* akan membantu individu untuk tidak cenderung melawan ketidaknyamanan emosional (Germer, 2009). Menurut Gilbert dan Irons (dalam Leary & Hoyle, 2009), *Self-compassion* dapat membantu mengaktifkan sistem penenangan diri, mengurangi perasaan takut dan kesendirian.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-compassion* adalah disposisi kepribadian yang berupa kemampuan penerimaan diri yang menimbulkan ketenangan, empati, kepekaan, kehangatan dan kesabaran individu dalam menghadapi permasalahan dan individu lain.

Ketenangan dan kesabaran dalam berpikir dan bertindak yang merupakan manifestasi dari *self-compassion*, menurut Neff (dalam Barnard dan Curry, 2011) termasuk dalam karakteristik *self-kindness*. Individu dengan *self-kindness* dapat menghadapi permasalahan atau situasi menekan dengan menghindari penyalahan diri sendiri, atau perasaan rendah. *Self-kindness* merupakan afirmasi bahwa individu akan menerima kebahagiaan dengan memberikan kenyamanan pada individu lain. *Self-kindness* inilah yang mendorong individu untuk bertindak positif dan memberikan manfaat bagi individu lain.

Self-compassion membuat individu mampu untuk menempatkan diri sebagai manusia, sebagaimana individu lain pada umumnya. Sebagai manusia, individu memperlihatkan keadaan yang tidak sempurna dan dimungkinkan untuk melakukan kesalahan. Keadaan ini disebut oleh Neff (dalam Barnard & Curry, 2011) sebagai *common-humanity*. Dalam pandangan *common-humanity*, maka individu akan menghadapi masalah secara objektif. Individu akan membangun konsep bahwa dirinya sebagaimana individu lain dapat melakukan kesalahan dan semuanya dapat dihadapi dalam ukuran yang bersifat umum.

Perasaan adanya kesamaan dengan individu lain, mendorong individu untuk mengembangkan empati. Empati tersebut sebagaimana pengertian Rogers, tokoh psikologi humanistik (dalam Ali dan Asrori, 2009) adalah kemampuan individu untuk memahami individu lain dengan menggunakan kerangka berpikir, sudut pandang, dan perasaan individu lain tersebut. Lee (dalam Taufik, 2012) menyatakan bahwa empati yang berkembang pada diri individu akan menimbulkan dorongan untuk bertindak altruis, menolong individu lain karena adanya perasaan tanggungjawab.

Kemampuan untuk menggunakan kerangka berpikir dan sudut pandang orang lain, juga terkait dengan kemampuan individu untuk keluar dari diri sendiri. Ketika individu mampu keluar dari dirinya, maka individu tersebut akan mampu mengambil perspektif individu lain serta memandang diri dan pengalamannya sendiri secara lebih objektif. Kesadaran atas pengalaman yang dihadapi secara jelas, dan seimbang disebut sebagai *mindfulness*, yang merupakan bagian dari lokus kendali internal (*internal locus of control*) pada kepribadian individu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan aspek yang membangun *self-compassion* yaitu *self-kindness*, *common humanity* dan *mindfulness*.

Interaksi dengan individu lain, membawa konsekuensi permasalahan. Individu memerlukan suatu kemampuan untuk menyeimbangkan berbagai tuntutan yang timbul sebagai akibat interaksinya dengan orang lain tersebut. Kemampuan yang dibangun atas dasar kepribadiannya yang dalam hal ini disebut sebagai *self-compassion* akan membantu individu untuk tidak cenderung melawan ketidaknyamanan emosional (Germer, 2009). Pemahaman atas diri sendiri, selanjutnya akan mempermudah kehidupan

sebagai individu yang dalam lingkungan sosialnya harus berinteraksi dengan individu lain. Karakteristik kepribadian *self compassion* tersebut, akan sangat membantu individu manakala individu berhadapan dengan permasalahan di lingkungan pekerjaan dan lebih khusus lagi pada saat individu berhadapan dengan tuntutan pekerjaan sekaligus keluarga. Situasi tersebut yang kemudian disebut sebagai *work family conflict* (WFC). Sebagaimana juga yang dikemukakan oleh Spector (2006) bahwa WFC adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga mengalami konflik. WFC juga diartikan sebagai salah satu tipe konflik interperan, karena WFC muncul ketika peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih satu sama lain.

Bagi sejumlah orang, tidaklah mudah untuk menyeimbangkan antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan tuntutan peran dalam keluarga (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005). Setiap individu mempunyai penilaian sendiri mengenai pengalaman yang dirasakan sebagai ketidakseimbangan dalam diri mereka. Individu tersebut juga menilai mengenai bagaimana mengatasi antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2005). *Self-compassion* membuat individu mampu untuk menempatkan diri sebagai manusia, sebagaimana individu lain pada umumnya. Sebagai manusia, individu memperlihatkan keadaan yang tidak sempurna dan dimungkinkan untuk melakukan kesalahan.

METODE

Populasi yang diteliti adalah staf markas Palang Merah Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 384 orang, subjek penelitian sejumlah 196 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian

ini adalah *cluster-random sampling*. Dari sejumlah 35 Palang Merah Indonesia Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Jawa Tengah, diambil sejumlah Kabupaten /Kota, sehingga jumlah subjek cukup untuk mewakili populasi .

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat skala psikologi yaitu Skala WFC berjumlah 30 aitem disusun dengan berdasarkan aspek *Time based conflict*, *Strain based conflict*, *Behavior based conflict* dan Skala *Self Compassion* berjumlah 36 aitem disusun berdasarkan aspek *self-kindness*, *common humanity* dan *mindfulness*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *self compassion* dengan *work family conflict*. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 196 orang yang terdiri dari 54 perempuan dan 142 Laki-laki. Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil $r_{xy} = -0,438$ dengan $p < 0,001$. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara *self compassion* dengan *work family conflict*. Artinya, semakin tinggi *self compassion* maka semakin rendah *work family conflict*. Sebaliknya, semakin rendah *self compassion*, maka semakin tinggi *work family conflict*.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self compassion* dengan *work family conflict* dapat diterima. Hal tersebut menggambarkan bahwa *self compassion* mempengaruhi tingkat *work family conflict*. Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R^2 pada variabel

dukungan sosial adalah sebesar 0,192. *Self compassion* memberikan sumbangan efektif sebesar 19,2% terhadap *work family conflict*, sedangkan 80,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain *self compassion* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Self compassion diperlukan bagi setiap individu oleh karena *Self-compassion* membuat individu mampu untuk menempatkan diri sebagai manusia, sebagaimana individu lain pada umumnya. Sebagai manusia, individu memperlihatkan keadaan yang tidak sempurna dan dimungkinkan untuk melakukan kesalahan. Ketika individu menghadapi kenyataan bahwa dirinya tidak mungkin untuk melakukan tugas di kantor dan keluarga secara seimbang, maka individu akan menyadari pengalaman tersebut sebagai suatu yang wajar. Kalaupun ada perasaan kurang nyaman maka hal tersebut akan mampu diterimanya sebagai hal yang memang seharusnya demikian. Namun individu yang memiliki *self compassion* tidak akan mencela atas kekurangan yang terjadi pada dirinya. Individu akan menerima kekurangan tersebut. Konflik internal yang terjadi karena ketidakmampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dirasakan sebagai sesuatu yang mengancam.

Apabila merujuk pada data korelasi antar variabel berada pada taraf yang cukup (-0,438), dan SC memberikan sumbangan 19,2% terhadap WFC. Dari hasil dapat disimpulkan manakala individu menghadapi kenyataan bahwa anggota keluarga, khususnya adalah pasangan tidak mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka individu yang memiliki *self compassion* yang tinggi akan mampu memaafkan, berempati dan menerima keadaan tersebut dengan baik. Individu akan mempersepsikan bahwa ketidakseimbangan yang terjadi karena

pasangan tidak mampu menjalankan tuntutan peran di pekerjaan maupun keluarga sekaligus, bukan merupakan masalah yang serius.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self compassion* dengan *work family conflict* dapat diterima. Artinya, semakin tinggi *self compassion* maka semakin rendah *work family conflict*. Sebaliknya, semakin rendah *self compassion*, maka semakin tinggi *work family conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali & Asrori. (2009). *Psikologi remaja pengembangan peserta didik*. Edisi. 6. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Allen, A.B. & Leary, M.R. (2010). Self compassion, stress and coping. *Journal of compilation*. 4(2).107-118
- Amstrong, K. (2013). *Compassion : 12 langkah menuju hidup berbelas kasih*. Mizan: Bandung
- Barnard, I.K & Curry, J.F. (2011). Self compassion: Conceptualizations, correlation and intervention. *Review of General Psychology*. 15(4):289-303
- Bellavia, G.M. & Frone,M.R. (2005). *Work family conflict. Handbook of work stress*. Sage Publications: California
- Cascio,F.W.(2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. Irwin Mc Graw-Hill: USA
- Germer, C.K. (2009). *The Mindfull path to self compassion : Freeing yourself from destructive thoughts and emotions*. The Guilford Press: London
- Greenhaus, J.H and Beutell,N.J. (1985). Source of conflict between work and family role. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Ivancevich, J.M., Konopaske,R., & Matteson,M. (2005). *Organizational behavior and management*. Mc Graw-Hill: New York
- Leary, M.R. & Hoyle,R.H. (2009). *Handbook of individual differences in social behavior*. The Guilford Press: London
- Neff, K.D & Vonk,R. (2009). Self compassion versus global self esteem. two different ways of relating tp oneself. *Journal of Personality* 77-128
- Spector, P.E. (2006). *Handbook of psychology : Research and practice*. John Willey and Sons,Inc: New York
- Taufik. (2012). *Empati pendekatan psikologi sosial*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- White, L. & Rogers, S.J. (2000). Economic circumstances and family outcomes: A review of the 1990's. *Journal of Marriage and The Family Vol 62(4), 1035-1051*