

## Daftar Isi

Sambutan Ketua Umum Komunitas Penulis Ilmiah Nusantara — ix

### KESEHATAN MENTAL..... 1

1. Mampukah Kita Hidup Berdampingan dengan *Covid-19*? — 3  
— *Elizabeth Ari Setyarini*
2. Strategi Pengasuhan di Masa Pandemi — 11  
— *Ellen Theresia*
3. Merawat Kesehatan Mental di Tengah Pandemi *Covid* — 21  
— *Efnie Indrianie*
4. *Memento Mori*: Pandemi dan Mortalitas — 29  
— *Ely Satiyasih Rosali*
5. Menjaga *Happiness* dalam Keluarga Saat Pandemi: Jadikan Keluargamu Surgamu — 35  
— *Fifie Nurofia*
6. Memelihara Kesehatan Mental Karyawan di Masa Pandemi *Covid-19* — 43  
— *Gianti Gunawan*
7. Menurunkan *Work-Family Conflict* dan Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Selama Bekerja dari Rumah — 55  
— *C. M. Indah Soca R. Kuntari*
8. Melalui Pandemi dengan *Growth Mindset* — 61  
— *Ira Adelina*
9. Menebarkan Cinta dan Didikan bagi Generasi Z pada Masa Pandemi — 67  
— *Jane Savitri*
10. Hari Ini untuk Berjuang, Hari Esok untuk Menang — 77  
— *Ridawati Sulaeman*
11. Merawat Luka, Melepaskan Duka, dan Meraih Asa: Menebarkan Kebaikan pada Masa Pandemi — 85  
— *Heliany Kiswantomo*
12. Memeluk Bumi: Membangun Kesejahteraan Emosional dengan Media Semak-Semak — 93  
— *Ria Wardani & Lita Lyvia Saleh*

# **Menurunkan *Work-family Conflict* dan Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Selama Bekerja dari Rumah**

**C.M. Indah Soca R. Kuntari**  
Universitas Kristen Maranatha  
Pos-el: socark@gmail.com



## **A. Pendahuluan**

Untuk mengurangi risiko penularan Covid-19 dilakukan pembatasan aktivitas di luar rumah, melalui aktivitas bekerja dari rumah. Karyawan yang bekerja dari rumah tetap melakukan berbagai aktivitas kerja seperti yang dilakukan di kantor, dengan menggunakan berbagai media/*platform* digital. Bekerja dari rumah membuat sekat pembagian ranah kerja dan keluarga menjadi hilang.

Meleburnya sekat antara pekerjaan dan keluarga berpotensi memunculkan *work-family conflict* (WFC). Menjadi karyawan, orang tua, dan pasangan secara bersamaan dapat menimbulkan konflik peran antara menyelesaikan tugas pekerjaan, melakukan tugas keluarga dan rumah tangga. Apalagi pembatasan kegiatan di luar rumah, juga berlaku pada bidang pendidikan dengan diberlakukan belajar dari rumah. Orang tua harus aktif membimbing anak-anak yang masih membutuhkannya. Kondisi ini menuntut

keterampilan mengelola waktu dan aktivitas, serta berbagi fokus perhatian, agar urusan pekerjaan dan keluarga selesai dengan baik.

WFC adalah konflik antar peran, dimana tuntutan peran yang satu dengan peran yang lain saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). WFC dapat menimbulkan dampak negatif terhadap karyawan, salah satunya adalah penurunan kesejahteraan psikologis (Ford dkk., 2007). Kesejahteraan psikologis merujuk pada keadaan dimana individu dapat menerima dirinya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan hubungan sosial yang positif, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff & Keyes, 1995). Dengan demikian sangat penting untuk menurunkan WFC dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan selama bekerja dari rumah.

## **B. Pembahasan**

Bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19 dirasakan cukup menantang bagi karyawan. Karyawan diharapkan mampu mengelola berbagai peran dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan dan mampu mengalokasikan sumber daya yang dimiliki guna memenuhi harapan atau tuntutan peran tersebut. Teori *boundary* menyatakan bahwa individu dapat membuat dan menjaga fisik, temporal dan batas-batas psikologis, guna menyederhanakan fungsi mereka dalam wilayah pekerjaan dan keluarga (Allen dkk., 2014). Pembatasan dalam berbagai wilayah kehidupan dapat meminimalisir gangguan dari pekerjaan kepada keluarga, maupun sebaliknya. Berdasarkan teori *boundary*, bekerja dari rumah membuat karyawan mengalami kesulitan untuk

membuat sekat fisik, temporal, dan psikologis antara pekerjaan dan keluarga.

WFC dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga atau dari keluarga ke pekerjaan. Selain arah, WFC memiliki tiga bentuk yaitu konflik berdasarkan waktu, terjadi karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam pekerjaan menyita waktu untuk melakukan aktivitas bersama keluarga atau sebaliknya. Kedua adalah konflik karena ketegangan, ketegangan psikologis yang ditimbulkan dari pekerjaan menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan dari keluarga atau sebaliknya. Yang ketiga adalah konflik perilaku, yaitu adanya ketidakcocokan dalam perilaku yang ditampilkan karyawan dengan harapan dari keluarga, atau sebaliknya (Carlson dkk., 2000).

Bekerja dari rumah dapat memunculkan hal positif sekaligus negatif. Sisi positifnya adalah waktu kerja yang lebih fleksibel, dapat menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan keluarga, serta dapat mengatur jadwal kerja. Sedangkan sisi negatifnya adalah kesulitan berkoordinasi dengan rekan kerja, waktu kerja menjadi tidak terbatas, memunculkan keterbatasan interaksi sosial, tidak tersedianya suasana yang mendukung untuk bekerja di rumah, serta fasilitas dan sarana kerja yang kurang memadai (Mungkasa, 2020).

Dalam konteks WFC, waktu kerja yang panjang, bekerja hingga malam hari, atau bekerja pada waktu libur dapat menambah beban kerja dan memunculkan konflik. Apalagi jika suasana rumah kurang mendukung sehingga kurang fokus dalam menjalankan aktivitas kerja. Kesulitan untuk fokus dapat membuat pekerjaan tidak

selesai tepat waktu dengan kualitas dibawah standar perusahaan. Dari sisi keluarga, adanya tuntutan kebutuhan anak yang perlu dibimbing dalam belajar, pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan dapat menambah beban psikologis.

Dengan demikian, menurunkan derajat WFC merupakan hal penting guna meningkatkan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi psikologis individu yang berfungsi dengan baik dan positif sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap kejadian/situasi yang dialaminya. Evaluasi ini meliputi aktivitas sehari-hari, situasi kerja dari rumah, tuntutan atau beban kerja di pekerjaan dan keluarga. Hasil evaluasi ini dapat mengarahkan pada perasaan positif atau negatif. Lopez dan Synder (2003) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis meliputi ketertarikan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan dalam hidup, dan hubungan seseorang pada objek atau orang lain.

Ryff dan Keyes (1995) menguraikan enam dimensi kesejahteraan psikologis yaitu (1) penerimaan diri, yaitu kondisi dimana seseorang dapat menerima kelebihan dan kekurangan diri; (2) hubungan positif dengan orang lain; (3) otonomi, yaitu kemampuan seseorang menjadi pribadi yang mandiri; (4) penguasaan lingkungan, yaitu adanya perasaan mampu dan penguasaan dalam mengatur lingkungan; (5) tujuan hidup, merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan dirinya dan memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam hidup; (6) pertumbuhan pribadi, yaitu kemampuan seseorang dalam mencapai kualitas-kualitas dan mengembangkan potensi secara berkesinambungan.



Kesejahteraan psikologis dapat diraih karyawan yang bekerja dari rumah melalui dua tahap. Tahap pertama adalah menurunkan WFC dengan cara (a) berlatih mengelola waktu, membuat daftar tugas dari pekerjaan dan keluarga yang perlu diselesaikan setiap hari; (b) menyusun prioritas dari tiap tugas yang hendak dikerjakan; (c) melibatkan keluarga untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan rumah tangga; (d) melakukan aktivitas yang menyenangkan bersama keluarga; (e) aktif mengkomunikasikan perasaan dan harapan kepada keluarga terkait dengan perilaku yang diharapkan dari masing-masing pihak. Tahap kedua adalah meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui (a) menerima kelebihan dan keterbatasan diri yang terjadi selama bekerja dari rumah; (b) membangun hubungan positif dengan rekan kerja melalui daring, membuka komunikasi informal yang membahas mengenai perasaan dan harapan, serta mencari tahu lebih banyak mengenai kondisi rekan kerja selama bekerja di rumah; (c) mengembangkan kreativitas dan melakukan hal-hal baru; (d) menetapkan tujuan yang realistis dalam bekerja dan mengelola keluarga.

### **C. Penutup**

Bekerja dari rumah merupakan gaya hidup baru yang mungkin akan dipertahankan perusahaan meski pandemi telah usai. Hal ini terkait dengan digitalisasi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dimana saja menggunakan teknologi informasi dan berbagai media komunikasi secara daring. Dengan demikian menurunkan WFC dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja dari rumah, perlu

diperhatikan oleh setiap perusahaan guna menjaga produktivitas kerja.



## Daftar Rujukan

- Allen, T. D., Cho, E. and Meier, L.L. (2014), "Work-family boundary dynamics", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1 No. 1, pp. 99-121.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior* 56(2):249-276 DOI: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Ford, M. T., Heinen, B. A., and Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *J. Appl. Psychol.* 92, 57-80. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manag. Rev.* 10, 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352
- Lopez, & Snyder, C.R. 2003. *Positive Psychological Assessment a Handbook of Models & measures*. Washington. DC : APA
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol 4 No 2.
- Ryff, C.D. & Keyes, C.L. (1995). The structure of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.