

PERAN IBU RUMAH TANGGA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA

THE ROLE OF HOUSEWIVES TO IMPROVE THEIR FAMILY'S WELFARE MARIETTA

Marlina Telaumbanua

Program Pascasarjana Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, Universitas Negeri Yogyakarta,
Yogyakarta 55281, Indonesia
E-mail: mariettatel17@gmail.com

Mutiara Nugraheni

Yogyakarta 55281, Indonesia
E-mail: mutiara_nugraheni@uny.ac.id

Abstrak

Keluarga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. Peran yang lebih dominan adalah peran seorang ibu untuk mengurus rumah tangga dan membantu suami dalam menambah pendapatan keluarganya. Potensi yang paling menarik untuk dikaji adalah potensi ibu rumah tangga ketika tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga melainkan bekerja untuk membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk mendeskripsikan peran ibu rumah tangga dan faktor pengaruh ibu rumah tangga bekerja. Tulisan ini disajikan berdasarkan kajian literatur dan kajian pemikiran kritis mengenai peran ibu rumah tangga dalam keluarga dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Hasil kajian didapatkan bahwa ibu rumah tangga dapat berperan ganda untuk mengurus keluarga dan ikut serta dalam mencari nafkah. Secara umum alasan ibu rumah tangga bekerja adalah karena ingin membantu suami meningkatkan pendapatan keluarga. Sebagai tenaga kerja wanita dalam keluarga, umumnya mereka memilih bekerja di sektor informal. Hal ini dilakukan agar dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan arti bagi pembangunan dalam menjamin kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan masyarakat di Indonesia pada umumnya. Artikel ini diharapkan menjadi bahan solusi pengembangan potensi ibu rumah tangga untuk menanggulangi kemiskinan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Kata kunci: keluarga, ibu rumah tangga, potensi, faktor pengaruh, kesejahteraan keluarga.

Abstract

Family has an important role to enhance social welfare. A more dominant role is the role of a mother to take care of households and help her husband increase his income in the family. The most interesting potential to be studied is the housewives' potential when they do not only act as housewives, but also work to help improve their family's welfare. This article was written with the aim to describe the roles of housewives and the influence factors of working housewives. This paper was presented by studying literature and the study of critical thinking about housewives' role in their family to improve the family's welfare. The study results show that housewives can play double roles, namely: to take care of their family and to participate in making a living. Generally, the reason of housewives to work is to help their husband improve the family's income. As female workers in the family, they prefer working in the informal sectors. This is done to share their time to work and to take care of their family. Women's participation does not only demand equal rights, but also states the meaning of development to ensure their family's welfare and the welfare of Indonesian community. This article is expected to be a material solution for housewives' potential development to alleviate poverty and to improve their family's welfare.

Keywords: family, housewives, potential, influence factors, family welfare.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, kesadaran dan kesempatan berusaha semakin meningkat. Pada saat ini kegiatan ekonomi terus meningkat di semua negara di seluruh dunia, baik negara-negara maju, negara berkembang, maupun negara-negara miskin (Mandroschenko et al., 2018). Kebijakan instrumen ekonomi merupakan sarana prioritas dan metode pengaturan kegiatan lingkungan di tingkat lokal, regional, dan nasional (Pozdnyakov, 2018).

Kekuatan pembangunan ekonomi akan optimal apabila penduduk dapat berpartisipasi penuh dalam membangun suatu daerah melalui kemampuan setiap masyarakat termasuk kaum perempuan yang dapat berperan serta dalam menentukan arah pembangunan dalam masyarakat, karena setiap orang termasuk perempuan mampu mengembangkan potensi dirinya. Pekerja wanita yang telah berkeluarga juga merupakan aset atau sumber daya manusia yang produktif dalam pembangunan baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, maupun negara. Harkat dan martabat ibu rumah tangga mengalami peningkatan yang terus menerus, dimana adanya perubahan ibu rumah tangga yang turut membantu suami dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hakekat pembangunan nasional adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat yang mencerminkan kualitas hidup dari suatu keluarga, dimana keluarga yang memiliki kualitas hidup yang lebih baik umumnya memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik juga (Rosni, 2017).

Keluarga merupakan suatu unit terkecil dalam suatu masyarakat yang terdiri atas ayah, istri atau ibu, anak, dan terkadang ada anggota keluarga lain yang ikut gabung. Anggota keluarga adalah bagian terpenting dalam rumah tangga karena merupakan sumber daya manusia

yang harus dikerahkan untuk mendapatkan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Keadaan suatu rumah tangga yang serba kekurangan akan menggerakkan anggota rumah tangga bekerja untuk menambah penghasilan.

Keluarga berfungsi sebagai yang bertanggung jawab dalam menjaga, menumbuhkan, dan mengembangkan anggota keluarga dari berbagai kebutuhan seperti kebutuhan pangan, sandang, papan, dan kesehatan. Hal ini diperlukan untuk mengembangkan fisik, sosial, dan perkembangan akan pendidikan, baik pendidikan formal, informal maupun nonformal yang turut mengembangkan intelektual, sosial, mental, emosional, dan spritual. Selain aspek fisik, modal sosial memegang peranan penting dalam peningkatan kesejahteraan dan peningkatan kebijakan pembangunan (Putra et al., 2017).

Permasalahan utama ada pada kemiskinan dan rumah tidak layak huni bagi keluarga-keluarga. Keluarga mempunyai peran penting dalam hal meningkatkan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan keluarga dipengaruhi oleh faktor sosial ekonomi, jumlah anggota keluarga, pendapatan keluarga, dan posisi di masyarakat (Muflikhati et al., 2010).

Suatu keluarga dikatakan sejahtera jika keadaan keluarganya makmur, sehat, dan damai, dimana indikatornya adalah aspek fisik, pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan sosial ekonomi (Widyastuti, 2012). Keluarga berfungsi sebagai yang bertanggung jawab dalam menjaga, menumbuhkan, dan mengembangkan anggota keluarga dari berbagai kebutuhan seperti kebutuhan pangan, sandang, papan, dan kesehatan (Na'imah, 2011).

Secara umum fungsi keluarga menurut Undang-undang NO. 10 Tahun 1992 jo PP No.

21 Tahun 1994 adalah:

1. Fungsi Keagamaan

- a. Mengajarkan ajaran agama sebagai dasar dan tujuan hidup seluruh anggota keluarga dalam menjalankan norma kehidupan.
- b. Mengaplikasikan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari kepada seluruh anggota keluarga.
- c. Dalam menjalankan ajaran agama mampu melakukan contoh konkrit dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Kegiatan keagamaan yang kurang diperolehnya di sekolah atau di masyarakat dapat ditambah proses kegiatan belajar di rumah. Pondasi menuju keluarga kecil bahagia sejahtera adalah dengan cara membina rasa, sikap dan praktek kehidupan keluarga beragama.

2. Fungsi Budaya

- a. Mempertahankan dan meneruskan norma-norma, budaya masyarakat dan bangsa dengan membina tugas-tugas keluarga.
- b. Menyaring norma dan budaya asing yang tidak sesuai dengan melakukan pembinaan tugas-tugas keluarga.
- c. Mencari pemecahan masalah dari berbagai pengaruh negatif dari kemajuan era globalisasi dengan melakukan pembinaan tugas-tugas keluarga.
- d. Dalam menghadapi tantangan globalisasi setiap anggota keluarga berperilaku baik sesuai dengan norma bangsa Indonesia.
- e. Terwujudnya norma keluarga kecil bahagia sejahtera dengan menjunjung budaya masyarakat atau bangsa menjadi keluarga yang sesuai, selaras, dan seimbang.

3. Fungsi Cinta Kasih

- a. Menumbuhkembangkan potensi kasih

sayang antar anggota keluarga dengan nyata secara optimal dan terus menerus.

- b. Sesama anggota keluarga membina sikap dan tingkah laku saling menyayangi.
- c. Membina sikap dan praktik hidup keluarga dengan penuh kasih sayang

4. Fungsi Perlindungan

- a. Memenuhi rasa aman anggota keluarga baik yang timbul dari dalam maupun dari luar keluarga.
- b. Membina keamanan keluarga baik fisik maupun psikis dari berbagai bentuk tantangan dari luar.
- c. Modal menuju keluarga kecil bahagia sejahtera dengan membina stabilitas dan keamanan keluarga.

5. Fungsi Reproduksi

- a. Membina setiap anggota keluarga maupun keluarga di sekitarnya sebagai wahana pendidikan reproduksi sehat.
- b. Pembentukan keluarga memberikan contoh pengalaman kaidah-kaidah dalam hal usia, pendewasaan fisik maupun mental.
- c. Mengamalkan kaidah-kaidah reproduksi sehat tentang waktu melahirkan, jumlah ideal anak yang diinginkan dalam keluarga, dan jarak antara dua anak.
- d. Menuju keluarga kecil bahagia sejahtera dengan cara mengembangkan kehidupan reproduksi sehat sebagai modal yang kondusif.

6. Fungsi Sosialisasi

- a. Menciptakan lingkungan keluarga sebagai sosialisasi bagi anak yang pertama dan utama dan tempat awal pendidikan anak.
- b. Menciptakan kehidupan keluarga sebagai tempat untuk mencari solusi atau pemecahan masalah atas apa yang dihadapinya baik berasal dari luar maupun dari dalam.

- c. Lingkungan keluarga dapat membina kedewasaan anak baik fisik maupun mental untuk dapat bersosialisasi.
7. Fungsi Pelestarian Lingkungan
- a. Menciptakan sikap, pentingnya pelestarian lingkungan keluarga sebagai tempat yang nyaman.
 - b. Menciptakan lingkungan keluarga sebagai tempat pemecahan masalah.
 - c. Lingkungan keluarga dapat membina kedewasaan anak untuk menjaga kelestarian lingkungan.

Menurut Silalahi dan Meinarno (2010), Ada delapan fungsi keluarga, yaitu:

1. Fungsi Keagamaan
2. Fungsi Sosial Budaya
3. Fungsi Cinta Kasih
4. Fungsi Perlindungan
5. Fungsi Reproduksi
6. Fungsi Sosialisasi dan Pendidikan
7. Fungsi Ekonomi
8. Fungsi Pemeliharaan Lingkungan

Rochaniningsih (2014) menyatakan secara umum telah terjadi pergeseran peran dan fungsi keluarga dalam sebagian masyarakat Indonesia, antara lain:

1. Fungsi sosial untuk mendidik anak mulai dari awal sampai pertumbuhan anak.
2. Fungsi perlindungan untuk melindungi seluruh anggota keluarga dari berbagai hal yang mengancam kelangsungan hidup keluarga.
3. Fungsi afeksi untuk memberikan rasa kasih sayang kepada tiap-tiap anggota keluarga.
4. Fungsi rekreasi sebagai tempat bertemu, bercengkrama, berbagi pekerjaan dan berbagi masalah untuk meringankan beban fisik dan psikologis.

Ketiga pendapat dari fungsi keluarga di

atas memperlihatkan perbedaan satu sama lainnya. Perbedaan utama terlihat pada fungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan rekreasi. Fungsi-fungsi ini dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang semakin maju akhir-akhir ini.

Terpenuhinya kebutuhan anak dalam keluarga dipengaruhi oleh faktor sosial ekonomi keluarga (Sebataraja et al., 2014). Kebutuhan anak yang tidak kalah penting adalah kebutuhan untuk meningkatkan kesehatannya. Kesehatan tidak selalu identik dengan berat badan yang lebih besar, dalam kasus tertentu terdapat bahwa anak-anak dari keluarga dengan pendapatan rendah memiliki kelebihan berat badan dibandingkan dengan anak-anak dari keluarga dengan pendapatan yang tinggi (Alaimo et al., 2001).

Pendapatan keluarga yang rendah dapat menyebabkan kesejahteraan keluarga menjadi berkurang, hal ini berhubungan erat dengan sistem pengasuhan anak, karena tingkat kesejahteraan yang rendah dapat menghambat penyediaan lingkungan pengasuhan anak yang lebih berkualitas (Elmanora et al., 2017). Anak-anak yang hidup di lingkungan keluarga sejahtera dan bahagia memiliki keseimbangan pertumbuhan otak kiri dan kanan, logika dan perasaan, seni dan angka-angka, sosial dan pengembangan pribadi, dan antusias bekerja menjadi kaya dan murah hati (Wijanarko, 2018).

Perubahan produktivitas tenaga kerja wanita sebagai ibu rumah tangga memiliki potensi yang strategis dalam membantu suami untuk menambah pendapatan keluarga, sehingga kebutuhan keluarga dapat terpenuhi. Potensi tersebut menjadi bermanfaat apabila sumber daya manusianya berkualitas yang dapat dilihat dari tingginya tingkat pendidikan dan keterampilan, daya nalar, dan tingkat kesehatan

jasmani dan rohani penduduk itu sendiri (Basrowi dan Juariyah, 2010).

Meski bukan fenomena baru, namun masalah wanita bekerja masih terus menjadi perdebatan sampai sekarang. Bagaimanapun, masyarakat masih berpendapat bahwa keluarga yang ideal adalah keluarga dengan suami bekerja di luar rumah dan isteri bekerja di dalam rumah. Suami berperan sebagai pencari nafkah sekaligus sebagai pemimpin yang penuh kasih, sedangkan istri menjalankan tugas sebagai pengasuh anak.

Menurut Mencarini dan Vignoli (2018), pekerja wanita tidak memiliki pengaruh negatif terhadap stabilitas serikat pekerja, kecuali jika ada batasan untuk tidak membayar pekerjaan mereka. Walaupun seorang laki-laki atau suami pada prinsipnya menginginkan isteri berada di rumah untuk mengurus anak-anak. Karena satu hal yang diragukan adalah kecenderungan istri mengambil alih tanggung jawab dan keputusan rumah tangga, jika pendapatan istri lebih tinggi dari pada suami (Treas dan Tai, 2012). Berdasarkan penelitian Izumi *et al.* (2018) ditemukan bahwa selain tingkat stress yang dialami oleh ibu rumah tangga, peran kedua orang tua dan keharmonisan pernikahan berpengaruh signifikan terhadap perilaku anak-anak.

Tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Menurut Suryono (2014), untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, perlu identifikasi tiga elemen pokok di antaranya masalah-masalah sosial yang diatur, kebutuhan yang terpenuhi, dan kesempatan dan peluang yang dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Menurut Sumiarti (2008), istri berperan sebagai mitra bagi suami untuk membantu

suami menambah penghasilan tanpa harus mengabaikan tugas sebagai seorang istri yang ikut berkiprah membantu keluarga keluar dari masalah keluarga. Selain ikut berperan menambah pendapatan keluarga, hal positif lain yang diperoleh jika ibu rumah tangga bekerja adalah tingkat *stress* yang dialami menjadi menurun dan meningkatnya keharmonisan pernikahan (Izumi, M. dan Gullon-Rivera, 2018).

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya peran ibu rumah tangga dalam membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga dan pembangunan pada umumnya. Potensi yang paling menarik untuk dikaji adalah potensi ibu rumah tangga ketika tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga di rumah melainkan bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk mendeskripsikan peran ibu rumah tangga dan faktor pengaruh ibu rumah tangga bekerja dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Artikel ini diharapkan menjadi bahan solusi pengembangan potensi ibu rumah tangga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam rangka menanggulangi kemiskinan.

PEMBAHASAN

Karakteristik Ibu Rumah Tangga

Menurut Wijanarko (2018), istilah karakter mewakili kecerdasan spiritual atau religius, yang mengandung 3 unsur pokok yaitu nilai-nilai hidup, kepribadian, dan integritas. Karakter merupakan gambaran tingkah laku yang menonjolkan nilai benar salah, baik buruk, baik secara eksplisit maupun implisit. Berdasarkan definisi di atas, karakter dapat diartikan sebagai gambaran watak, hati, tingkah laku baik didasarkan atas pengetahuan akan kebaikan, mencintai kebaikan yang diwujudkan secara eksplisit maupun implisit.

Berdasarkan Pedoman Pendidikan Karakter Kemendiknas, nilai-nilai karakteristik yang dikembangkan dalam pendidikan budaya dan karakter bangsa terdiri dari 14 nilai karakter (Fathurrohman et al., 2013), di antaranya:

1. Religius yaitu sikap perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
2. Jujur yaitu perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan perkataan.
3. Toleransi yaitu sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
4. Disiplin yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
5. Kerja keras yaitu perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
6. Kreatif yaitu berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.
7. Mandiri yaitu sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
8. Demokrasi yaitu cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang menilai kesamaan hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
9. Rasa ingin tahu yaitu sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas sesuatu hal yang dipelajarinya, dilihat, dan didengar.
10. Semangat kebangsaan yaitu cara berpikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan

kelompoknya.

11. Cinta tanah air yaitu cara berpikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, politik, ekonomi, dan politik bangsa.
12. Menghargai prestasi yaitu sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat dan mengakui serta menghormati keberhasilan orang lain.
13. Bersahabat/komunikatif yaitu tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain.
14. Cinta damai, yaitu sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya.

Kedudukan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga

Kedudukan tenaga kerja wanita merupakan hal penting yang menjadi pembahasan masyarakat karena banyak hal yang mendasari persepsi mengenai hal tersebut, antara lain:

1. Sisi individu, Satu konsep penting yang diperkenalkan Maslow (2010) adalah adanya teori kebutuhan dalam diri manusia yang terbagi menjadi dua yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan tumbuh. Kebutuhan dasar (fisiologis, rasa aman, cinta, dan penghargaan) adalah kebutuhan yang penting untuk kebutuhan fisik dan psikologis, kebutuhan ini harus dipenuhi. Sekali kebutuhan ini dipenuhi, motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan ini surut. Kebutuhan tumbuh, misalnya kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, menghargai keindahan, atau menumbuhkan dan mengembangkan apresiasi atau penghargaan dari orang lain, tidak pernah dapat dipenuhi seluruhnya. Dalam kenyataannya, semakin terpenuhinya

kebutuhan manusia dalam mengetahui dan memahami dunia di sekeliling mereka, motivasi mereka dapat menjadi semakin besar dan kuat (Maslow, 2010).

2. Sisi hukum, terdiri dari 3 yaitu:

a. Bias gender/diskriminatif apabila peraturan Perundang-undangan hanya ditujukan kepada salah satu pihak saja, laki-laki atau perempuan, yang berakibat pihak lain tidak dapat melakukan kegiatan sesuai yang dikehendaki, perundang-undangan membatasi gerak perempuan/laki-laki untuk melakukan berbagai kegiatan di bidang hukum, politik, sosial, ekonomi, dan budaya. Perundang-undangan tersebut memperkokoh hubungan sosial dan mengabaikan kemampuan perempuan, perundang-undangan tersebut mencabut hak dan kebebasan perempuan untuk melakukan berbagai kegiatan di berbagai bidang kehidupan peraturan perundang-undangan yang mendiskriminasi perempuan/laki-laki, sehingga keduanya termarginalisasi dan menjadi orang nomor dua, Perundang-undangan tersebut membatasi perempuan dan laki-laki untuk dapat dipilih dan memilih serta berpartisipasi dalam kegiatan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

b. Netral gender apabila peraturan Perundang-undangan yang dibuat untuk laki-laki dan perempuan, namun dampak pelaksanaannya mengakibatkan kerugian pihak perempuan dan laki-laki, peraturan Perundang-undangan yang dibuat tanpa melihat perbedaan kebutuhan, pengalaman, permasalahan laki-laki dan perempuan, dan perundang-undangan yang dibuat menganggap bahwa selama ini perempuan sudah mendapatkan hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki.

c. Responsif gender, apabila Perundang-undangan dibuat dengan memberikan hak-hak dan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk berpartisipasi sebagai obyek dan subyek di berbagai bidang pembangunan, perempuan sangat tertinggal dalam salah satu bidang pembangunan dapat dibuat "*affirmativ – action*" (tindakan khusus sementara) untuk mengejar ketertinggalannya, dan Perempuan mengalami permasalahan gender yang serius (misalnya: KDRT, *Trafiking*) dapat dibuat undang-undang khusus untuk perempuan.

3. Sisi Sosial Masyarakat. Meski bukan fenomena baru, namun masalah perempuan bekerja masih terus menjadi perdebatan sampai sekarang. Bagaimanapun, masyarakat masih memandang keluarga yang ideal adalah suami bekerja di luar rumah dan isteri di rumah dengan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah. Anggapan negatif (*stereotype*) yang kuat di masyarakat masih menganggap idealnya suami berperan sebagai yang pencari nafkah, dan pemimpin yang penuh kasih; sedangkan istri menjalankan fungsi pengasuhan anak. Hanya saja, seiring dengan perkembangan zaman, tentu saja peran-peran tersebut tidak semestinya dibakukan, terlebih kondisi ekonomi yang membuat kita tidak bisa menutup mata bahwa kadang-kadang istri pun dituntut untuk harus mampu juga berperan sebagai pencari nafkah.

4. Sisi agama-budaya. Pandangan wanita bekerja dari sisi ini didasarkan atas ajaran bahwa seorang suami adalah pemimpin dalam rumah tangga, sehingga istri harus patuh pada suaminya. Wanita memiliki kedudukan istimewa sebagai seorang istri dan ibu yang penuh kasih dalam mendidik anak di keluarganya.

Peran Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga

Pekerja wanita yang sudah berkeluarga merupakan aset atau sumber daya manusia yang produktif dalam pembangunan baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, maupun negara.

1. Peran di keluarga. Peran pekerja wanita yang berkeluarga adalah membantu ekonomi rumah tangga, sehingga sumber pemasukan keluarga tidak hanya satu, melainkan dua. Dan hal ini kualitas hidup menjadi lebih baik bagi keluarga seperti pemenuhan gizi, peningkatan pendidikan, tempat tinggal, sandang, liburan, hiburan, dan fasilitas kesehatan. Peran pekerja wanita yang berkeluarga penting untuk menumbuhkan generasi yang berkualitas.
2. Peran di masyarakat. Ada ibu-ibu yang bekerja karena ingin jadi berkat bagi orang lain, misalnya dengan melakukan pekerjaan sosial yang nirlaba atau *non profit* dengan kata lain tidak cari keuntungan untuk dirinya sendiri. Ia bekerja hanya untuk orang lain, baik melalui pendapatan yang ia hasilkan, maupun melalui keterampilan/pengetahuan yang ia berikan kepada orang lain. Contoh konkretnya adalah mengajari ibu-ibu di lingkungan tempat tinggalnya melalui pelatihan keterampilan memasak, menjahit, dan sebagainya (Salaa, 2015).
3. Peran di negara. Secara garis besar peranan wanita dalam pembangunan adalah berperspektif gender. Hal ini sangat penting dipahami oleh seluruh lapisan masyarakat, agar mereka tidak melihat pria dan wanita dari kaca mata biologis atau peran kodrati saja. Masyarakat juga harus melihat pria dan wanita sebagai warga negara dan sumber daya insani yang sama-sama mempunyai hak, kewajiban, kedudukan, dan kesempatan dalam proses pembangunan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, maupun berbangsa dan bernegara. Peranan wanita dalam pembangunan yang berwawasan gender dimaksudkan untuk

mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009, terhadap perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga Pasal 1 ayat 11 mendefinisikan kesejahteraan keluarga adalah: “kondisi keluarga yang memiliki keuletan dan ketangguhan serta mengandung kemampuan fisik dan materil guna hidup mandiri dan mengembangkan diri dan keluarganya untuk hidup harmonis dalam meningkatkan kesejahteraan kebahagiaan lahir dan batin”.

Indikator keluarga sejahtera, berdasarkan survei indikator kinerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM):

1. Keluarga prasejahtera yaitu keluarga yang tidak memenuhi salah satu dari 5 (lima) indikator Keluarga Sejahtera I (KS I) atau indikator “kebutuhan dasar keluarga” (*basic needs*).
2. Keluarga sejahtera 1 (KS 1),
 - a. Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut masing-masing.
 - b. Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih.
 - c. Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk dipakai di rumah, bekerja/sekolah, dan bepergian.
 - d. Bagian yang terluas dari lantai bukan berupa tanah.
 - e. Bila anak sakit dan atau PUS ingin ber-KB mereka dibawa ke sarana/petugas kesehatan serta diberi obat/cara KB modem.
3. Keluarga sejahtera adalah keluarga yang dapat memenuhi semua indikator KS 1, dan indikator berikut ini:

- a. Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja atau sekolah dan berpergian.
- b. Seluruh anggota keluarga makan daging atau ikan atau telur minimal seminggu sekali.
- c. Keluarga tinggal di rumah dengan luas tanah > 8 m² untuk setiap anggota keluarga.
- d. Seluruh anggota keluarga yang berumur 16-18 tahun masih sekolah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ibu Rumah Tangga Bekerja

Menurut Yufita (2013), ada dua faktor yang mempengaruhi orang untuk bekerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Internal, yaitu Faktor yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar atau dengan kata lain individu tersebut tidak dipengaruhi oleh aspek-aspek lain (Heryanto dan Soekiman, 2009). Tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Faktor internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus menerus. Faktor internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan faktor internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan di atas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya (Christin dan Mukzam, 2017). Aspek-Aspek internal yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:
 - a. Kebutuhan Fisiologi. Menurut Maslow

(2010), kebutuhan fisiologi termasuk di dalamnya kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Faktor yang timbul dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi hasil pekerjaan bersifat kondisi jasmani (fisiologi). Apabila seorang tidak mengetahui tanda-tanda yang timbul dari dalam dirinya, maka akan timbul kesulitan pada saat melakukan aktivitas bekerja. Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan selalu peduli dengan rasa bau, temperatur, ataupun tekstur makanan. Faktor fisiologi adalah suatu kondisi yang berhubungan dengan jasmani seseorang, misalnya tentang fungsi organ-organ, dan susunan-susunan tubuh yang dapat mempengaruhi kegiatan seseorang di bedakan menjadi dua macam yaitu tonus (kondisi) badan

- (kelelahan, tidur, asupan makanan yang bergizi dan berolahraga).
- b. Keinginan untuk Berkembang. Menurut Nahusona et al. (2004), motivasi yang dimiliki oleh seseorang terdiri dari tiga, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*), karena ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*), dan kekuatan dari dalam (*inner motivation*). Motivasi karena takut jika tidak, maka sesuatu yang buruk akan terjadi, misalnya orang patuh pada atasan karena takut dipecat, orang membeli polis asuransi karena takut jika terjadi apa-apa dengannya, anak istrinya akan menderita. Motivasi ingin mencapai sesuatu jauh lebih baik dari motivasi karena takut, karena seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*) didasarkan oleh misi atau tujuan hidupnya untuk menemukan misi hidupnya bekerja berdasarkan nilai (*values*) yang diyakininya, misalnya rasa kasih pada sesama atau ingin memiliki makna dalam menjalani hidupnya. Orang yang memiliki motivasi seperti ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan.
 - c. Rasa Bangga. Menurut Farida (2011), motivasi wanita merasa bangga saat bekerja adalah untuk menambah pendapatan keluarga, kebutuhan keluarga tidak hanya bergantung pada suami, menghindari rasa bosan, perkawinan yang gagal, memanfaatkan minat dan keahlian, mendapatkan status, dan untuk mengembangkan diri. Hal ini berarti bahwa individu saat bekerja tidak hanya ingin mendapatkan materi, melainkan juga sebagai bentuk panggilan hati. Hal ini akan memberikan rasa bahagia dalam bekerja.
 - d. Pengakuan Diri. Salah satu teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan akan harga diri (*self-esteem*) berada pada tingkat keempatsatu tingkat di bawah aktualisasi diri, tingkat tertinggi. Kebutuhan akan harga diri (*self-esteem*) mencerminkan keinginan untuk dihargai setinggi-tingginya oleh orang lain. Kebutuhan ini terpenuhi melalui prestasi, kompetensi, status, dan pengakuan atas pencapaian. Kebutuhan ini sangat bisa diperoleh melalui pekerjaan. Dengan kata lain, ada hubungan antara *self-esteem* dengan pekerjaan.
 - e. Pemahaman akan Pekerjaan. Pemahaman akan pekerjaan diperlukan adanya kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna untuk meningkatkan kemampuan kerja, maka pengalaman juga sangat diperlukan. Menurut Zainal (2016), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu.
 - f. Pekerjaan yang Menantang. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Tujuan dari pekerjaan menantang adalah untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi

yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

- g. Tanggung Jawab. Menurut Suwardi dan Wahyuni (2010), tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.
2. Faktor eksternal. Faktor yang berasal dari luar dipengaruhi lingkungan di sekitarnya, berkembang melalui interaksi dengan individu dengan lingkungan, contohnya seseorang memiliki motif berprestasi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kelompok kerja dimana prestasi individu sangat dihargai yang akan memunculkan motif prestasi yang tinggi (Heryanto dan Soekiman, 2009). Faktor pengendalian yang dilakukan oleh manager dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manager perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan. Manager suatu perusahaan juga dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif ataupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.
 - a. Gaji. Menurut kamus besar bahasa indonesia gaji didefinisikan sebagai i) upah dari kerja yang dibayarkan dalam waktu yang tetap, ii) balas jasa yang diterima oleh perusahaan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Dari definisi tersebut terlihat bahwa salah satu ciri utama gaji adalah dibayarkan dalam waktu tertentu (secara periodik) tidak tentatif. Sementara menurut Dessler (2015), gaji adalah sesuatu hal atau uang yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Kondisi Kerja. Salutondok dan Soegoto (2015) menyatakan bahwa kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidakjelasan tugas serta tanggung jawab. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam hal semangat kerja, sementara lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat meningkatkan prestasi karyawan (Moulana et al., 2017).
 - c. Gaya Kepemimpinan. Menurut Trang (2013), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
 - d. Imbalan dan Hukuman. Imbalan artinya imbalan, penghargaan, hadiah. Menurut Nawawi (2005), “Imbalan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Imbalan atau penghargaan juga diberikan kepada karyawan yang menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan, dedikasi tinggi yang dilengkapi dengan disiplin dan budi pekerti yang baik, serta hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dampak positif dari Imbalan juga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan

hidupnya. Dalam konsep manajemen, imbalan merupakan salah satu cara yang tepat untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hukuman dapat diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Menurut Ivancevich et al. (2006), “hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”. Hukuman yang diberikan perusahaan memiliki efek positif dan negatif. Efek positif yang ditimbulkan dari Hukuman yaitu karyawan menjadi sadar akan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan dan berusaha untuk memperbaikinya. Efek negatif dari hukuman jika dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yaitu ketidakpuasan karyawan akan kerjanya yang kurang dihargai dan dinilai perusahaan dan juga bisa berakibat menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan harus benar-benar menerapkan hukuman dengan tepat kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah disosialisasikan sebelumnya. Hukuman yang diberikan itu dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan kesalahan sehingga karyawan tersebut akan menjadi disiplin dalam melakukan setiap pekerjaannya. Menurut Puspita et al. (2015), persepsi terhadap imbalan dan hukuman dapat diartikan untuk meningkatkan dan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Jika perusahaan lebih menerapkan imbalan dengan baik, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Akan tetapi jika perusahaan lebih menerapkan hukuman, maka hal ini akan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki cara yang

berbeda-beda dalam menghargai dan menilai hasil kerja karyawannya.

- e. Ketersediaan Sarana. Ketersediaan sarana seperti peralatan yang menjadi sarana yang secara langsung digunakan, serta perlengkapan lain adalah alat atau mesin dan peralatan tambahan yang digunakan untuk mendukung pekerjaan.
- f. Hubungan Antar Rekan Kerja. Menurut Sarwono (2011), hubungan antar rekan kerja merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur, dalam pelaksanaan hubungan antar rekan kerja harus tercapai keuntungan bersama. Pelaksanaan hubungan antar rekan kerja hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Lakoy (2015) menyatakan bahwa apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama diperlukan komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman yang sama terhadap tujuan bersama.
- g. Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius, karena apabila hal tersebut diabaikan maka kecelakaan yang dialami oleh para pekerja akan berakibat pada turunnya kualitas kerja yang dilakukan oleh para pekerja itu sendiri, sehingga segala bentuk kegiatan yang dilakukan akan mengalami gangguan seperti tenaga kerja yang diperlukan menjadi berkurang. Keselamatan kerja secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Intensitas Ibu Rumah Tangga

Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang ditulis oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2016), intensitas merupakan kata yang diperoleh dari Bahasa Inggris yakni "*intense*" yang berarti semangat, dan giat. Intensitas adalah satu sifat kuantitas diri satu penginderaan yang berhubungan dengan intensitas perangsangannya seperti kecemerlangan suatu warna atau kerasnya suatu bunyi kekuatan. Irawati (2003) menyatakan intensitas merupakan kuantitas suatu usaha seseorang atau individu dalam melakukan tindakan. Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang ditulis oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2016), intensitas adalah keadaan tingkat atau ukuran intensya. Intens adalah sesuatu yang hebat atau sangat tinggi, bergelora penuh semangat dan sangat emosional. Sementara intensitas merupakan seberapa tenaga seseorang yang dikerahkan dengan semangat untuk memperoleh suatu tujuan atau hasil tertentu. Seseorang yang melakukan suatu tindakan tertentu pada kurun waktu tertentu pula bisa dikatakan mempunyai intensitas yang tetap. Jadi yang dimaksud dengan intensitas kerja adalah kuantitas dari satu penginderaan yang berhubungan dengan intensitas seseorang untuk bekerja memiliki jumlah, pada pola tindakan dan perilaku yang sama, yang di dalamnya adalah usaha tertentu dari orang tersebut untuk mendapatkan pemuasan kebutuhannya.

Menurut Campbell dan Peeters (2008), beban kerja yang tinggi pada umumnya menyisaratkan intensitas kerja yang tinggi, yaitu usaha pekerja yang tinggi dalam jumlah jam kerja yang diberikan. Namun, pada umumnya

beban kerja yang lebih tinggi menyisaratkan intensifikasi, yaitu peningkatan intensitas kerja atau beban kerja mempengaruhi intensitas.

Perilaku kerja yang sangat intens adalah cenderung menyebabkan rendahnya penyimpangan organisasi di antara sesama karyawan, perilaku mencerminkan tindakan positif akibatnya, karyawan ini terhindar dari masalah-masalah menyimpang di tempat kerja (Boekhorst, 2015). Tindakan menyimpang dalam upaya mempertahankan lingkungan kerja yang menegaskan pandangan positif mereka (Swann, 2012).

Intensitas kerja (*work intensity*) berhubungan dengan seberapa sering seseorang melakukan aktivitasnya (Aji et al., 2016). Pengukuran seperti kecepatan kerja (*pace of work*), kebutuhan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, dan seberapa keras atau seberapa banyak usaha pekerjaan dimasukkan ke dalam pekerjaan mereka (Hamilton et al., 2017). Menurut Arsyana (2013), intensitas berhubungan dengan frekuensi dimana frekuensi dapat diartikan dengan kekerapan atau kejarangan kerapnya, frekuensi yang dimaksud adalah seringnya kegiatan itu dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.

Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga

Pria dalam rumah tangga mempunyai kedudukan sebagai pengambil keputusan. Budaya orang terdahulu mengatakan bahwa pria adalah kepala keluarga dan pencari nafkah utama, akan tetapi seiring dengan perkembangan zaman dimungkinkan peran dan kemampuan wanita dalam hal membantu mencari nafkah. Wanita dalam rumah tangga hanya sebagai ibu rumah tangga, namun karena faktor seperti ekonomi keluarga, motivasi untuk mengisi waktu luang sampai keinginan untuk mewujudkan potensi dirinya, sekarang ibu rumah tangga banyak masuk ke dalam sektor

formal dan informal. Kontribusi pendapatan wanita merupakan sumbangan yang diberikan kepada rumah tangga (Farida, 2011). Ibu rumah tangga mempunyai potensi dalam memberikan kontribusi pendapatan rumah tangga khususnya rumah tangga miskin.

Rumah tangga miskin menyebabkan wanita turun ke pasar kerja untuk menambah pendapatan rumah tangga yang dirasakan kurang cukup (Budiantari dan Rustariyuni, 2013). Menurut Wawansyah et al. (2012), pendapatan wanita atau ibu rumah tangga mempunyai pengaruh cukup besar terhadap pendapatan rumah tangga.

Semakin kecil pendapatan suami, maka kontribusi pendapatan istri semakin besar sehingga mendorong istri untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Menurut Wawansyah et al. (2012), kontribusi pendapatan rumah tangga berasal dari 3 sumber, yaitu dari suami, istri dan sumber lainnya (anak/anggota keluarga lain).

Kontribusi pendapatan ibu rumah tangga digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pendapatan ibu rumah tangga terhadap pendapatan keluarga. Kontribusi pendapatan wanita/ibu rumah tangga dapat dilihat dari kontribusi mutlak dan kontribusi relatif pendapatan (Wawansyah et al., 2012).

Curahan waktu kerja wanita/ibu rumah tangga dikelompokkan menjadi 3 kegiatan, yakni:

1. Aktivitas domestik adalah seluruh kegiatan yang dilakukan ibu rumah tangga dalam kaitannya dengan kegiatan rumah tangga dan keluarga. Aktifitas domestik terdiri atas kegiatan memasak, mencuci pakaian, menyetrika, membersihkan rumah, belanja kebutuhan pangan, dan mengasuh anak.
2. Aktivitas ekonomi produktif kegiatan di

luar rumah yang menghasilkan pendapatan. Wanita atau istri yang mempunyai peran ganda yaitu sebagai pencari nafkah. Pendapatan bisa berasal dari pekerjaan utama atau sampingan yang dilakukan ibu atau istri.

3. Aktivitas sosial seluruh kegiatan di luar rumah yang dilakukan oleh ibu rumah tangga atau istri untuk kegiatan sosial kemasyarakatan dalam hal mempererat silaturahmi antar sesama warga. Ibu rumah tangga yang bersosialisasi untuk kegiatan yang bermanfaat seperti arisan, pengajian, posyandu dan *selamatan* atau syukuran, dan PKK. Aktivitas ini sewaktu-waktu (*temporary*) tergantung pada kegiatannya. Partisipasi wanita/ibu rumah tangga dalam kegiatan sosial memiliki arti secara internal, dimana hal tersebut menunjukkan kemampuan untuk melakukan aktualisasi diri dalam lingkungan masyarakat. Selain itu secara eksternal memberi arti bahwa partisipasi wanita dalam kegiatan sosial masyarakat adalah menjaga keberlangsungan aktivitas sosial yang ada di masyarakat yang merupakan wadah untuk menambah keterampilan dan peluang untuk membuka usaha di antara sesama anggota dalam upaya meningkatkan pendapatan (Sunardji et al., 2005). Aspek sosial dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

Ibu rumah tangga mempunyai potensi dalam memberikan kontribusi pendapatan rumah tangga khususnya rumah tangga prasejahtera. Keluarga prasejahtera menyebabkan wanita turut bekerja untuk menambah pendapatan rumah tangga.

Partisipasi ibu rumah tangga saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak antara suami dan istri akan tetapi juga menyatakan arti bagi pembangunan dalam masyarakat di Indonesia yang terus menerus berkembang. Secara umum alasan ibu rumah tangga bekerja untuk

membantu meringankan beban suami dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi. Keadaan perekonomian yang semakin tidak menentu, harga-harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat, pendapatan suami yang masih kurang akan berakibat pada terganggunya stabilitas perekonomian keluarga.

Kondisi inilah yang mendorong ibu rumah tangga yang sebelumnya hanya menekuni sektor domestik sebagai pengurus rumah tangga, kemudian ikut berpartisipasi aspek produktif. Sebagai tenaga kerja wanita dalam keluarga, umumnya ibu rumah tangga cenderung memilih bekerja di sektor informal. Hal ini dilakukan agar dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Secara umum motivasi kerja kebanyakan tenaga kerja wanita adalah membantu menghidupi keluarga. Kontribusi pendapatan wanita merupakan sumbangan yang diberikan kepada rumah tangga. Ibu rumah tangga mempunyai potensi dalam memberikan kontribusi pendapatan rumah tangga khususnya rumah tangga prasejahtera.

Pendapatan istri berpengaruh cukup besar terhadap pendapatan keluarga. Semakin kecil pendapatan suami, maka kontribusi pendapatan istri semakin besar sehingga mendorong wanita untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dengan jalan aktif dalam kegiatan mencari nafkah.

Curahan waktu kerja ibu rumah tangga lebih banyak di aktifitas ekonomi produktif. Aktivitas ekonomi produktif adalah kegiatan diluar rumah yang menghasilkan pendapatan. Wanita atau istri yang mempunyai peran ganda yaitu sebagai pencari nafkah. Pendapatan bisa berasal dari pekerjaan utama atau sampingan yang dilakukan ibu atau istri.

Secara umum wanita mempunyai peran

baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pencari nafkah, dilakukan dalam kehidupan sehari-hari yang tercermin dalam curahan waktu kerja wanita. Curahan waktu kerja wanita secara garis besar dibagi menjadi tiga yaitu: curahan waktu kerja untuk kegiatan ekonomi (mencari nafkah) dan kegiatan domestik yaitu kegiatan rumah tangga, dan kegiatan sosial.

PENUTUP

Ibu rumah tangga memberi sumbangan besar terhadap pendapatan rumah tangga. Ibu rumah tangga mempunyai kegiatan untuk mengembangkan diri yaitu melalui aktivitas-aktivitas domestik, aktivitas ekonomi produktif dan aktivitas sosial dalam rumah tangga. Ibu rumah tangga mempunyai peran ganda, bukan hanya mengurus aktivitas domestik tetapi juga ikut serta dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Hal tersebut terjadi karena tekanan ekonomi dalam rumah tangga yang semakin besar dan rendahnya pendapatan suami.

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan arti bagi pembangunan dalam masyarakat di Indonesia. Secara umum alasan ibu rumah tangga bekerja adalah untuk membantu ekonomi keluarga. Keadaan perekonomian yang semakin tidak menentu, kesempatan kerja semakin terbatas karena persaingan yang semakin ketat, harga-harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat, pendapatan keluarga yang cenderung tidak meningkat akan berakibat pada terganggunya stabilitas perekonomian keluarga. Pendapatan wanita atau Ibu rumah tangga menurut Wawansyah et al. (2012) mempunyai pengaruh cukup besar terhadap pendapatan rumah tangga.

Kondisi inilah yang mendorong ibu rumah tangga yang sebelumnya hanya menekuni sektor domestik (mengurus rumah tangga), kemudian

ikut berpartisipasi di sektor publik dengan ikut serta menolong perekonomian keluarga. Sebagai tenaga kerja wanita dalam keluarga, umumnya ibu rumah tangga cenderung memilih bekerja di sektor informal. Hal ini dilakukan agar dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Faktor utama yang mempengaruhi ibu rumah tangga bekerja adalah karena faktor kebutuhan fisiologi, kemudian disusul karena faktor pemahaman akan pekerjaan, rasa bangga, pekerjaan yang menantang, keinginan untuk berkembang, dan faktor tanggung jawab. Sementara faktor pengakuan diri tidaklah merupakan faktor utama yang menyebabkan ibu rumah tangga harus bekerja. Selain faktor internal ini, faktor eksternal yang menyebabkan ibu rumah tangga bekerja adalah faktor gaji, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, ketersediaan material, keselamatan kerja, dan imbalan atau hukuman.

Secara umum wanita mempunyai peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pencari nafkah, dilakukan dalam kehidupan sehari-hari yang tercermin dalam curahan waktu kerja wanita. Menurut Wawansyah et al, (2012) curahan waktu kerja wanita secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu: curahan waktu kerja untuk kegiatan ekonomi (mencari nafkah) dan kegiatan non ekonomi yaitu kegiatan dasar, kegiatan sosial, dan kegiatan rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, S. P., Iskandar, B. H., dan Purwangka, F. (2016). "Intensitas Kerja Pengawas Perikanan pada Aktivitas Patroli Laut Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan di Jakarta". *Jurnal Teknologi Perikanan dan Kelautan*, 7(2), 163-178.
- Alaimo, K., Olsan, C.M., dan Frongillo, E.A. (2001). "Low Family Income and Food Insufficiency in Relation to Overweight in US Children". *Arch Pediatr Adolesc Med*, 155, 1161-1167.
- Arsyana, L. (2013). "Pengaruh Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten". *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, 2(1), 73-92.
- Basrowi dan Juariyah, S. (2010). "Analisis Kondisi Sosial Ekonomi dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Srigading, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 7(1), 58-81.
- Boekhorst, J. A. (2015). "Human Resource Management Practices, Work Intensity, and Workplace Deviance: Exploring the Moderating Role of Core Self-Evaluations". *Dissertation Doktor, Graduate Program in Human Resource Management, York University, Toronto, Ontario*.
- Budiantari, N. N. S. dan Rustariyuni, S. D. (2013). "Pengaruh Faktor Sosial Demografi Terhadap Curahan Jam Kerja Pekerja Perempuan pada Keluarga Miskin di Desa Pemecutan Kaja Kecamatan Denpasar Utara". *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 2(11), 533-546.
- Campbell, I. dan Peeters, E. (2008). "Low pay, Compressed Schedules and High Work Intensity: a study of contract cleaners in Australia". *Australian Journal of Labour Economics*, 11(1), 27-46.
- Christin, J. dan Mukzam, D. (2017). "Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

- Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 108-112.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elmanora, Hastuti, D., dan Muflikhati, I. (2017). "Lingkungan Keluarga Sebagai Sumber Stimulasi Utama untuk Perkembangan Kognitif Anak Usia Prasekolah". *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 10(2), 143-156.
- Farida, L. (2011). "Kontribusi Pendapatan Perempuan Bekerja Sektor Informal pada Ekonomi Keluarga di Kota Pekanbaru". *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 1(2), 103-112.
- Fathurrohman, P., Suryana, A.A., dan Fatriany, F. (2013). *Pengembangan Pendidikan Karakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Hamilton, C. T., Crus, A. D., dan Jack, S. (2017). "Re-framing the Status of Narrative in Family Business Research: Towards an Understanding of Families in Business". *Journal of Family Business Strategy*, 8, 3-12.
- Heryanto dan Soekiman. (2009, Mei). *Motivasi Kerja sebagai Dorongan Internal dan Eksternal pada Perusahaan Jasa Konstruksi*. Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil - 3 (Konteks 3), Jakarta.
- Irawati. (2003). *Intensitas Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jilid 1 Edisi Ketujuh)*. (Terjemahan Gina Gania). Jakarta: Erlangga.
- Izumi, M. dan Gullon-Rivera, A. L. (2018). "Family Resilience Among Sojourning Japanese Mothers: Links to Marital Satisfaction and Children's Behavioral Adjustment". *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 46(3), 282-296.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/intensitas>
- Lakoy, A. C. (2015). "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado". *Journal Emba*, 3(3), 981-991.
- Mandroschenko, O., Malkova, Y., dan Tkacheva, T. (2018). "Influence of the Shadow Economy on Economic Growth". *Journal of Applied Engineering Science*, 16(1), 87-94.
- Maslow. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Mencarini, L. dan Vignoli, D. (2018). "Employed Women and Marital Union Stability: It Helps When Men Help". *Journal of Family Issues*, 39(5), 1348-1373.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., dan Utami, H. N. (2017). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Muflikhati, I., Hartoyo, Sumarwan, U.,

- Fahrudin, A., dan Puspitawati, H. (2010). "Kondisi Sosial Ekonomi dan Tingkat Kesejahteraan Keluarga: Kasus di Wilayah Pesisir Jawa Barat". *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsultasi*, 3(1), 1-10.
- Nahusona, H. C. F., Rahardjo, M., dan Rahardjo, S. T. (2004). "Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah (Studi Kasus pada PT. Bank Papua)". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 16-30.
- Na'imah, T. (2011). "Aplikasi Konseling Keluarga Islam untuk Mengatasi Masalah Psikososial Akibat Kemiskinan". *Psycho Idea*, 9(2), 1-11.
- Nawawi, H. (2005). *MSDM untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pozdnyakov, A. L. (2018). "Conceptual Foundations of Improvement of Economic Regulation of Rational Natural Resources Use in Market Conditions". *Journal of Applied Engineering Science*, 16(1), 32-35.
- Puspita, L. M. R. dan Widanta, B. P. (2016). "Analisis Pendapatan Istri Nelayan Alam Upaya Meningkatkan Pendapatan Keluarga di Desa Serangan". *E-Jurnal EP Unud*, 5(7): 846-860.
- Putra, R. A. R. S., Ariyadi, B., Kurniwati, N., dan Haryadi, F. T. (2017). "Pengaruh Modal Sosial Terhadap Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Peternak: Studi Kasus pada Kelompok Peternak Ayam Kampung Ngudi Mulyo, Gunungkidul". *Buletin Peternakan*, 41(3), 349-354.
- Republik Indonesia. (1992). *Undang-undang RI Nomor 10, Tahun 1992 jo PP No. 21 Tahun 1994, tentang fungsi keluarga*.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang RI Nomor 52, Tahun 2009, tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga*.
- Rochaniningsih, N. S. (2014). "Dampak Pergeseran Peran dan Fungsi Keluarga pada Perilaku Menyimpang Remaja". *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1), 59-71.
- Rosni. (2017). "Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara". *Jurnal Geografi*, 9(1), 53-66.
- Rusnani. (2013). "Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga terhadap Tingkat Keaktifan Anak Masuk Sekolah di SDN Pinggir Papas I Kec. Kalianget". *Jurnal Performance Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 83-100.
- Salaa, J. (2015). "Peran Ganda Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Ekonomi Kelurga di Desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten kepulauan Talaud". *Jurnal Holistik*, 8(15), 1-16.
- Salutondok, Y. dan Soegoto, A. S. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong". *Jurnal Emba*, 3(3), 849-862.
- Sarwono, S.W. (2011). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sebataraja, L. R., Oenzil, F. dan Asterina. (2014). "Hubungan Status Gizi dengan Status Ekonomi Keluarga Murid Sekolah Dasar di Daerah Pusat

- dan Pinggiran Kota Padang”. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 3(2), 182-187.
- Silalahi, K. dan Meinarno, E. (2010). *Keluarga Indonesia: Aspek dan dinamika zaman*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumiarti, E. (2008). “Wirausaha Ibu Rumah Tangga untuk Mengatasi Kemiskinan”. *Jurnal R dan B*, 3(2), 182-191.
- Sunardji, R., Tobuku, dan Jasmanidar, Y. (2005). *Peran Serta Wanita dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga*. Bandung: Fakultas Pertanian Universitas Padjajaran. Bandung.
- Suryono, A. (2014). “Kebijakan Publik Untuk Kesejahteraan Rakyat”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 6(2), 98-102.
- Suwardi dan Wahyudi, A. (2010). “Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(2), 99-108.
- Swann, W. B. (2012). *Self-verification theory*. New York: Guilford Press.
- Taher, A. et al. (2016). *Pedoman Umum Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Treas, J. dan Tai, T. (2012). “How Couples Manage the Household: Work and Power in Cross-National Perspective”. *Journal of Family Issues*, 33(8), 1088-1116.
- Yufita, A. (2013). “Pengaruh motivasi internal, eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pasir Pengaraian”. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2(1), 98-112.
- Wawansyah, H., Gumilar, I., dan Taufiqurahman, A. (2012). “Kontribusi ekonomi produktif wanita nelayan terhadap pendapatan keluarga nelayan”. *Jurnal Perikanan dan Kelautan*, 3(3), 95-106.
- Widyastuti, A. (2012). “Analisis Hubungan antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Jawa Tengah Tahun 2009”. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2), 1-11.
- Wijanarko, J. (2018). *Mendidik Anak dengan Hati*. Keluarga Indonesia Bahagia, Jakarta: Setia.
- Zainal. (2016). “Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali”. *Jurnal 4 e Jurnal Katalogis*, 4(6), 83-90.