

## **PENGALAMAN BEKERJA SEBAGAI CAREGIVER DI WISMA TUNA GANDA PADA IBU DENGAN ANAK BALITA: INTERPRETATIVE PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS**

**Aliffia Dinda Utami<sup>1</sup>, Amalia Rahmandani<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

[aliffiadu@gmail.com](mailto:aliffiadu@gmail.com)

### **Abstrak**

Anak tunaganda adalah anak yang menderita dua atau lebih ketunaan atau kecacatan dalam segi fisik, mental, emosi, dan sosial yang menyebabkan mereka memiliki ketidakmampuan dalam melayani kebutuhan sehari-hari. Seorang *caregiver* memiliki tugas sehari-hari yaitu memberikan dukungan dan bantuan dalam merawat anak tunaganda. Masalah tingkah laku dan keterbatasan yang dimiliki anak tunaganda seringkali memunculkan rintangan yang dirasakan oleh *caregiver*. Bekerja sebagai *caregiver* dan di sisi lain merupakan seorang ibu dengan anak balita, memunculkan adanya dua tuntutan peran, yaitu peran dalam pekerjaan dan dalam keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengalaman bekerja sebagai *caregiver* di Wisma Tuna Ganda pada ibu dengan anak balita. Partisipan berjumlah tiga orang yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Kemudian data dianalisis dengan pendekatan *Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)*. Penelitian ini menghasilkan lima tema induk, yaitu (1) proses pengambilan keputusan bekerja sebagai *caregiver* di Wisma Tuna Ganda, (2) menjalani konsekuensi atas pekerjaan, (3) penyesuaian peran sebagai *caregiver* tunaganda, (4) penyesuaian peran sebagai ibu dari anak balita, (5) faktor penguat dalam mempertahankan bekerja. Penelitian ini juga menghasilkan satu tema khusus yang hanya muncul pada partisipan T, yaitu rasa bersalah terhadap anak asuh.

**Kata kunci:** anak balita; anak tunaganda; *caregiver*; ibu bekerja

### **Abstract**

Multiple handicapped children is a child who suffers from two or more disabilities in terms of physical, mental, emotional, and social that cause them to be unable to serve their daily needs. A caregiver has a daily task to provides support and assistance in caring for a multiple handicapped children. Behavioral problems and limitations of multiple handicapped children often create obstacles that are felt by the caregiver. Working as a caregiver and on the other hand being a mother with a toddler raises two role demands, the role in work and in the family. The aim of this study was to understand the experience of working as a caregiver at Wisma Tuna Ganda for mothers with toddler. There were three participants who were selected through purposive sampling technique. The data collection method was carried out by in-depth interview. Then the data were analyzed using the Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) approach. This research resulted in five main themes, namely (1) the decision-making process of working as a caregiver at Wisma Tuna Ganda, (2) undergoing the consequences of work, (3) adjusting the role as a multiple handicapped children's caregiver, (4) adjusting the role as a mother of toddler, (5) reinforcing factor in maintaining work. This study also had a special theme that only appeared in participant T, namely guilty feelings towards one of the foster child.

**Keywords:** toddler child; multiple handicapped children; caregiver; working mothers

## **PENDAHULUAN**

Para ahli perkembangan menyebutkan bahwa masa dewasa terbagi dalam tiga periode, yaitu masa dewasa awal (*early adulthood*) yang dimulai di akhir usia belasan atau awal dua puluhan dan berakhir sampai usia tiga puluhan, masa dewasa menengah (*middle adulthood*) yang dimulai sekitar usia 35 hingga 45 tahun dan berakhir di sekitar usia 55 hingga 65 tahun, dan

masa dewasa akhir (*late adulthood*) yang berakhir kurang lebih di usia 60 atau 70 tahun hingga kematian (Santrock, 2007). Masing-masing periode perkembangan memiliki tugas yang disebut dengan tugas perkembangan. Tugas-tugas perkembangan masa dewasa dini atau dewasa awal dijelaskan oleh Hurlock (2009) salah satunya yaitu mendapatkan pekerjaan.

Magnis (dalam Anoraga, 2014) mengatakan bahwa pekerjaan merupakan kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan tidak hanya karena pelaksanaannya menyenangkan, melainkan karena kemauan individu secara sungguh-sungguh untuk mencapai suatu hasil, kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Keputusan seorang individu memilih pekerjaan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan atas pendidikan yang sudah dijalani, pengakuan dari orang lain, hingga kenyamanan di masa depan (Thamrin & Bashir, 2015). Dalam memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan, seseorang juga sudah mempertimbangkan terlebih dahulu risiko yang akan dihadapinya. Salah satu pekerjaan yang membutuhkan pertimbangan yang matang adalah bekerja sebagai perawat atau *caregiver*.

*Caregiver* adalah seorang individu yang secara umum merawat dan mendukung individu lain atau pasien. Sedangkan menurut Undang-Undang Kesehatan No. 32 tahun 1992, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (Awad & Voruganti, 2008). Menjadi *caregiver* termasuk salah satu yang pekerjaannya seringkali mengalami rintangan fisik dan psikis selama merawat pasien, terlebih lagi jika pasien yang dirawatnya adalah pasien yang memiliki lebih dari satu kelainan. Kondisi yang dimiliki oleh pasien dengan lebih dari satu kelaian disebut dengan tunaganda atau cacat ganda.

Seorang *caregiver* tunaganda turut merasakan hambatan-hambatan selama menjalani pekerjaannya sehari-hari. Penelitian yang dilakukan oleh Safitrasari (2012) memberikan gambaran mengenai hambatan-hambatan yang dialami *caregiver* pasien penyandang tunaganda, diantaranya; (1) Masalah komunikasi, yaitu sulitnya perawat dan juga pasien untuk saling memahami maksud dan tujuan satu sama lain karena sebagian besar anak-anak asuh mengalami tunawicara, (2) Rasa jenuh yang kerap dirasakan oleh perawat. Dengan adanya hambatan-hambatan tersebut, dapat diperoleh gambaran bahwa menjadi perawat anak penyandang cacat ganda bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan kepada dua orang subjek dalam penelitian ini, yaitu seorang *caregiver* di Wisma Tuna Ganda (WTG) Palsigunung. Subjek mengatakan bahwa menjadi seorang *caregiver* tunaganda dituntut untuk sabar dan harus bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, karena anak-anak memiliki hambatan dalam berkomunikasi sehingga perawat harus bisa lebih peka dalam mengerti keinginan dan apa yang dirasakan oleh anak-anak tunaganda.

Sebagian besar perawat yang bekerja sebagai *caregiver* cacat ganda adalah perempuan dan beberapa diantaranya merupakan seorang ibu yang memiliki anak balita. Hodson (dalam Santrock, 2012) menyatakan bahwa pekerjaan sangat memengaruhi kondisi finansial, kondisi rumah, sahabat-sahabatnya, dan kesehatan. Bekerja untuk merawat anak yang menyandang disabilitas sekaligus harus memenuhi tugas dan perannya sebagai ibu dapat menciptakan adanya konflik peran ganda yang didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell sebagai suatu bentuk konflik antar peran ketika adanya tekanan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang saling bertentangan (Michel dkk., 2011). Jika seorang wanita yang bekerja memiliki keluarga dengan anak maka ia memiliki tuntutan lain di luar pekerjaan, yaitu untuk melakukan tugas dan perannya sebagai ibu. Kehadiran ibu di rumah dinilai sangat berpengaruh

pada hubungan dan rasa aman antara ibu dan anak, karena peran tersebut akan mendorong anak untuk belajar secara aktif untuk hasil perkembangan yang terarah dan optimal (Gwee, 2009). Dalam mencapai hasil perkembangan yang optimal, dibutuhkan peran pengasuh anak yaitu ibu.

Muhyidin (2003) menyebutkan bahwa mengasuh anak merupakan interaksi antara orangtua dan anak. Orangtua yang tidak berpengalaman dalam menerapkan interaksi sebagai orangtua terhadap anaknya akan berpengaruh pada perkembangan masa depan anak. Pola asuh yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan perkembangan balita. Menurut Soetjiningsih (dalam Prihatini, 2012) masa ini sangat penting karena terjadi pertumbuhan dasar yang akan mempengaruhi dan menentukan perkembangan anak selanjutnya. Anak usia balita memiliki karakteristik yang khas terhadap pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan usianya. Balita merupakan tahap emas perkembangan otaknya (Hockenberry & Wilson, 2009). Stimulasi perilaku seperti kebiasaan mengajak anak bicara dan bermain merupakan hal penting untuk perkembangan bahasa dan keterampilan kognitifnya (Glascoe & Leew, 2010).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa menjalankan pekerjaan sebagai *caregiver* tunaganda merupakan tantangan yang besar karena penyandang cacat ganda membutuhkan dukungan intensif serta pengawasan konstan. Selain itu, penyandang cacat ganda juga memiliki beberapa masalah tingkah laku seperti amarah yang meledak-ledak dan agresivitas terhadap orang lain. Beberapa dari perawat anak cacat ganda juga merupakan seorang ibu yang memiliki anak usia balita, yaitu usia ketika terjadi perkembangan yang komprehensif pada anak. Stimulasi perilaku perlu diberikan untuk membantu perkembangan bahasa, motorik, sosioemosi, dan keterampilan kognitif anak, sehingga kehadiran ibu secara maksimal sangat diharapkan dalam mengasuh anak balita. Bekerja untuk merawat anak yang menyandang disabilitas sekaligus harus memenuhi tugas dan perannya sebagai ibu memunculkan adanya dua tuntutan peran, yaitu peran di pekerjaan dan di keluarga. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memahami pengalaman pribadi masing-masing partisipan bekerja sebagai *caregiver* di Wisma Tuna Ganda yang juga merupakan ibu dengan anak balita.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menggunakan pendekatan fenomenologis. Fenomenologis berasal dari bahasa Yunani, yang berasal dari kata '*phenomenon*' yang memiliki arti 'penampakan' atau *appearance* dari sesuatu. Penelitian psikologis fenomenologis bertujuan untuk mengklarifikasi situasi yang dialami dalam kehidupan seseorang. Penelitian fenomenologi bertujuan mencari makna-makna psikologis yang membentuk gejala melalui investigasi dan analisis contoh-contoh gejala yang dialami dalam konteks partisipan (Smith dkk., 2010).

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah seorang *caregiver* di Wisma Tuna Ganda yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun, sudah menikah, dan memiliki anak yang berusia balita. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan dokumentasi berupa rekaman suara. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan proses analisis yang telah dilakukan, terdapat lima tema induk yang diperoleh dalam penelitian, yaitu (1) proses pengambilan keputusan bekerja di Wisma Tuna Ganda yang

terdiri dari dua tema superordinat yaitu alasan bekerja di Wisma Tuna Ganda dan hambatan pengambilan keputusan, (2) menjalani konsekuensi pekerjaan yang terdiri dari tiga tema superordinat yaitu konsekuensi atas pekerjaan, upaya penanggulangan atas konsekuensi pekerjaan, dan upaya menyeimbangkan tuntutan peran dalam pekerjaan dan rumah tangga, (3) penyesuaian peran sebagai *caregiver* tunaganda yang terdiri dari empat tema superordinat yaitu proses penyesuaian diri, tugas sebagai *caregiver* tunaganda, menyadari kebutuhan anak tunaganda, dan tantangan dalam pekerjaan, (4) penyesuaian peran sebagai ibu dari anak balita yang terdiri dari dua tema superordinat yaitu tanggung jawab sebagai ibu dengan anak balita dan strategi pengasuhan anak balita, (5) faktor penguat dalam mempertahankan bekerja yang terdiri dari tiga tema superordinat yaitu dukungan sosial, hikmah dari pekerjaan, dan perasaan positif terhadap pekerjaan. Selain tema induk, terdapat juga satu tema khusus yang hanya dimiliki oleh partisipan T yaitu rasa bersalah terhadap salah satu anak asuh.

### **Proses Pengambilan Keputusan Bekerja di Wisma Tuna Ganda**

Berbagai latar belakang mewarnai keputusan partisipan dalam memilih untuk bekerja sebagai *caregiver* tunaganda. Super (dalam Thamrin & Bashir, 2015) menggolongkan faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk berkarir, yaitu faktor genetik, kondisi lingkungan, dan faktor belajar. Ketiga partisipan memutuskan untuk bekerja di Wisma Tuna Ganda karena kondisi lingkungan, dalam hal ini baik dukungan keluarga maupun desakan ekonomi. Keputusan R untuk menerima tawaran pekerjaan bersumber dari keluarga. R merasa tercerahkan setelah mendapat teguran dan nasihat dari anak untuk mencari pekerjaan yang lebih berkah. Keputusan partisipan T untuk bekerja di Wisma Tuna Ganda bersumber dari faktor ekonomi. Partisipan T dipengaruhi oleh keinginan untuk bekerja agar bisa memiliki penghasilan secara mandiri. T merasa kurang puas dengan hasil jualan di kampung sehingga T berusaha mendapatkan pekerjaan yang memiliki penghasilan tetap. Sementara partisipan I bekerja di Wisma Tuna Ganda karena keterpaksaan akibat tak kunjung mendapatkan panggilan setelah beberapa kali mencoba melamar pekerjaan di berbagai tempat.

Partisipan dalam penelitian ini juga menemui hambatan yang membuat ketiga partisipan sempat merasakan konflik dan tertunda dalam pengambilan keputusan. R sempat merasa berat untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya di koperasi simpan pinjam dengan penghasilan yang cukup bagi pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Partisipan R merasa cukup dengan penghasilan yang diterima di pekerjaan sebelumnya dan R mengetahui penghasilan yang akan didapat jika bekerja di Wisma Tuna Ganda. Adanya pertimbangan gaji tersebut membuat R sempat merasa bimbang untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya. Hal yang dirasakan R sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliansah dan Suryaputri (2016) yang menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pemilihan karier adalah penghargaan finansial. Artinya, bayaran yang diterima berpengaruh terhadap keputusan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan. Hal tersebut juga dirasakan oleh Partisipan I yang sempat merasa enggan untuk segera menerima tawaran bekerja di Wisma Tuna Ganda karena mempertimbangkan soal gaji yang sangat terbatas. I mengakui dirinya masih ingin mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih besar pada awal pengambilan keputusan. Selain faktor penghargaan finansial, terdapat pula faktor yang berpengaruh terhadap pertimbangan dalam memilih profesi, yaitu faktor nilai sosial. Keinginan T untuk menerima tawaran bekerja sempat terhambat karena lokasi Wisma Tuna Ganda yang jauh dari kampung membuat T sempat tidak mendapatkan izin dari orangtua untuk merantau.

### **Menjalani Konsekuensi Atas Pekerjaan**

Ketiga partisipan mengalami konsekuensi yang dirasakan atas pekerjaannya. Salah satu konsekuensi yang dirasakan adalah konsekuensi terkait penghasilan. Gaji yang sangat terbatas membuat partisipan R dan I mengalami kesulitan dalam hal finansial. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika dkk. (2016) yang menunjukkan hasil bahwa rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan perbaikan taraf hidup sulit untuk dilakukan. Selain konsekuensi terkait penghasilan, memiliki dua peran, yaitu dalam pekerjaan dan sebagai ibu rumah tangga membuat R dan I seringkali merasa kewalahan. R seringkali tidak fokus saat bekerja karena memikirkan pekerjaan rumah dan I merasa sangat kewalahan ketika urusan rumah tangga bertabrakan dengan jam bekerja. Hal yang dirasakan oleh R dan I termasuk ke dalam konflik peran ganda yang didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell (dalam Lilly & Duffy, 2006) sebagai konflik peran yang terjadi dalam diri individu karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Sementara konsekuensi pekerjaan lain juga dirasakan oleh T, yaitu kurangnya kedekatan dengan anak. Menurut Megawangi (2014) hal yang berperan penting dalam mengasuh dan mendidik anak adalah kualitas kelekatan. Oleh karena itu, kehadiran dan peran ibu sangat penting untuk mengasuh anak balita. Sementara tuntutan pekerjaan cukup menyita waktu sehingga T kurang memiliki waktu dengan anak balitanya.

Partisipan R dan T berusaha mengatasi konsekuensi pekerjaan dengan cara bersyukur dan menyerahkan rezeki kepada Tuhan walaupun penghasilan yang didapat sangat terbatas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Emmons (2007) yang menyebutkan bahwa dengan bersyukur seseorang bisa menjadi lebih baik, bijaksana, dan menciptakan keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan. Selain bersyukur, partisipan T termotivasi oleh keinginannya untuk bekerja sehingga T berusaha tetap tangguh dalam menjalani pekerjaan. Lecci (dalam Mahmudah, 2009) mengatakan bahwa individu dengan pribadi yang tangguh (*hardiness*) senang bekerja keras untuk memanfaatkan sesuatu dalam hidup dan mengisi hidup agar memiliki makna. Upaya mengatasi konsekuensi pekerjaan juga dilakukan oleh partisipan I yaitu dengan meniru semangat yang dimiliki rekan kerja dan menyingkirkan segala pikiran negatif serta berusaha tetap tenang agar bisa menjalani pekerjaan. Menurut Moekijat (dalam Majorsy, 2007) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi adalah individu yang merasa baik, bahagia, dan optimis dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagai ibu yang bekerja partisipan juga memiliki beberapa upaya yang dilakukan untuk menyeimbangkan kedua tuntutan perannya. Menurut Kreiner dkk. (dalam Allen dkk., 2014) setiap orang memiliki strategi untuk mengatasi tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan rumah tangga yang terbagi dalam empat kategori, yaitu strategi perilaku, strategi temporal, strategi fisik, dan strategi komunikasi. Strategi perilaku dapat dilakukan dengan melibatkan orang lain, memanfaatkan teknologi, menentukan prioritas, dan memungkinkan permeabilitas diferensial. Strategi perilaku dan komunikasi ditemukan dalam upaya yang dilakukan ketiga partisipan dalam menyeimbangkan kedua tuntutan peran yang ditunjukkan dengan adanya kerjasama dengan suami dalam melakukan pekerjaan rumah tangga. Selain strategi perilaku, strategi temporal atau strategi pengaturan waktu juga dilakukan oleh R dan T yang ditunjukkan dengan berusaha mengatur waktu sebaik mungkin agar seluruh pekerjaan rumah tangga dapat terselesaikan sebelum pergi bekerja.

### **Penyesuaian Peran sebagai *Caregiver* Tunaganda**

Menurut Fahmy (dalam Susanto, 2018) penyesuaian diri merupakan proses dinamis dan terus menerus dengan tujuan mengubah perilaku untuk mendapatkan hubungan yang lebih serasi antara diri dengan lingkungan. R tidak menemukan kesulitan dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai *caregiver* karena sudah memiliki pengalaman kursus *babysitter* dan sudah memiliki keterampilan dalam bidang pengasuhan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Octavianus dan Adolfinia (2018) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sementara, partisipan T dan I melewati proses penyesuaian diri karena belum terbiasa dengan tugas-tugas yang harus dilakukan. T dan I melakukan proses adaptasi dengan belajar dari perawat-perawat yang lebih senior. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febriyanti dkk. (2015) yang menyebutkan bahwa salah satu cara penyesuaian diri yang dilakukan para *caregiver* penyandang cacat ganda adalah dengan adanya mentoring dari perawat lain yang lebih senior dalam mengajari cara menjalankan tugas mengasuh para penyandang cacat ganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitrasari (2012), *caregiver* tunaganda memiliki tugas dalam memberikan dukungan sosial kepada para penyandang tunaganda yang berupa perhatian secara emosional, bantuan instrumental, dan pemberian informasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan tugas-tugas keseharian ketiga partisipan dalam memberikan pengasuhan kepada penyandang tunaganda, yaitu memberikan bantuan instrumental atau bantuan berupa perawatan atau pengasuhan seperti menyuapi, memandikan, dan melatih berkomunikasi. Selain itu, R menambahkan bahwa tugas seorang *caregiver* juga mendidik kemandirian dan sopan santun kepada anak asuh. Perhatian emosional juga diberikan seperti yang dikatakan I tugas *caregiver* sehari-hari salah satunya menenangkan anak asuh saat sedang merasa sedih.

Hal yang mendasari ketiga partisipan melakukan tugas sehari-hari dalam mengasuh anak tunaganda adalah adanya kesadaran akan kebutuhan anak tunaganda. Partisipan R dan T menyadari bahwa anak tunaganda memerlukan bantuan secara menyeluruh. I menambahkan bahwa mengurus anak tunaganda bukan hanya mengurus bagian luar atau fisiknya saja tetapi juga memahami kondisi mental anak asuh. Selain itu, *caregiver* berperan sebagai pengganti orangtua anak asuh sehingga dalam memperlakukan anak asuh pun selayaknya memperlakukan anak sendiri. Hal yang dilakukan ketiga partisipan didasari dengan adanya bentuk empati, yaitu mengetahui perasaan orang lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan memberikan respons belas kasih atas kesusahan yang dirasakan orang lain (Goleman, 2006).

Ketika menjalankan tugasnya sehari-hari ketiga partisipan tidak terlepas dari tantangan yang harus dihadapi. Partisipan R tidak kesulitan atau hambatan dalam mengasuh penyandang tunaganda, namun tantangan yang dirasakan R selama menjalani pekerjaannya adalah bekerja dengan banyak orang yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda-beda. Sementara, tantangan yang dirasakan oleh T adalah cara berkomunikasi dengan anak asuh. Anak asuh di Wisma Tuna Ganda memiliki kondisi kecacatan yang berbeda-beda sehingga T berusaha untuk mengajak anak asuh berinteraksi dengan berbagai macam cara. Serupa dengan partisipan T, I juga merasakan tantangan dalam hal komunikasi. Selama berinteraksi dengan anak asuh, sebagai perawat I berusaha lebih aktif dalam mengerti dan mencari tahu apa yang diinginkan oleh anak asuh. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hallahan dan Kauffman (2006) yang mengatakan bahwa anak tunaganda membutuhkan dukungan penuh dalam aktivitas hidup seperti mobilitas, komunikasi, kepengurusan diri, tinggal mandiri, bekerja, dan pemenuhan

diri. Berdasarkan pernyataan tersebut, *caregiver* yang bertugas sebagai orang yang membantu anak tunaganda dalam melayani kebutuhan hidup sehari-hari harus bisa berperan aktif dalam membantu anak tunaganda berkomunikasi.

### **Penyesuaian Peran sebagai Ibu dari Anak Balita**

Papalia (dalam Santrock, 2013) menjelaskan bahwa usia bayi atau balita merupakan masa ketika pertumbuhan fisik, keterampilan motorik, dan penggunaan bahasa berkembang pesat. Dalam pandangan psikososial, masa ini merupakan masa dimana terjadi pembentukan kelekatan dengan orang tua maupun orang lain. Oleh karena itu, ibu dengan anak balita memiliki tanggung jawab dalam memenuhi perannya. Partisipan R berusaha memenuhi perannya dengan melibatkan diri dalam pengasuhan dengan cara berusaha untuk meluangkan waktu untuk mengurus anak balitanya. Selain itu R juga tetap mengawasi anak ketika sedang melakukan pekerjaan lain. Sama halnya dengan R, partisipan T melakukan pengawasan terhadap anak balitanya ketika sedang melakukan pekerjaan lain. Sementara, partisipan I sempat membawa anak pergi bekerja demi tetap memenuhi kebutuhan ASI anak.

Waktu yang dihabiskan untuk bekerja membuat para partisipan tidak bisa memberikan waktu yang optimal dalam mengasuh anak. Seperti yang dikatakan oleh Carlson dkk. (2000) bahwa konflik yang terjadi berhubungan dengan waktu yang dihabiskan untuk urusan pekerjaan membuat individu kesulitan untuk terlibat dalam kehidupan keluarga. Untuk mengatasi hal tersebut, ketiga partisipan memiliki strategi yang dilakukan dalam pengasuhan anak. Partisipan R dan T melibatkan pengasuh anak dalam pengasuhan. R menitipkan anak kepada pengasuh selama bekerja. Hal yang sama dilakukan oleh T yang juga cukup sering menitipkan anaknya yang berusia balita kepada pengasuh selama T pergi bekerja. Hal yang dilakukan R dan T sejalan dengan pendapat Latiana (2010) yang mengatakan bahwa tugas pengasuhan dikerjakan orangtua biologis anak, yaitu ibu dan ayah. Namun apabila orangtua tidak mampu melakukan pengasuhan, maka tugas ini dialihkan kepada kerabat dekat termasuk kakak, nenek dan kakek, orang tua angkat, atau oleh institusi seperti panti asuhan. Selain melibatkan pengasuh, strategi lain dalam pengasuhan anak balita dilakukan oleh partisipan I dengan membawa anak pergi ke tempat kerja.

### **Faktor Penguat dalam Mempertahankan Bekerja**

Terdapat beberapa hal yang menjadi faktor penguat bagi para partisipan untuk terus bertahan dalam bekerja. Salah satunya adalah dukungan sosial yang dijelaskan oleh Wallston dkk. (dalam Ogden, 2012) sebagai perasaan nyaman, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain. Ketiga partisipan mendapatkan dukungan sosial dari keluarga, yaitu suami yang ditunjukkan dengan adanya bantuan yang diberikan suami dalam pekerjaan rumah tangga. Selain dari suami, R dan I mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja sesama perawat. Dukungan sosial yang diberikan berupa perhatian dan nasihat-nasihat serta dukungan moral dari rekan sesama perawat.

Selain dukungan sosial, hikmah dari pekerjaan turut mempengaruhi ketiga partisipan dalam mempertahankan untuk terus bekerja. R merasa lebih bersyukur karena memiliki kondisi fisik yang sempurna dan menjadi bisa belajar bekerja dengan orang banyak. Hal yang dirasakan R sejalan dengan pendapat Atkinson dan Hill (dalam Dewi, 2008) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja seseorang adalah kesempatan untuk berafiliasi, yaitu berinteraksi sosial baik dengan sesama karyawan, dengan pimpinan, ataupun dengan orang lain. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja seseorang adalah waktu kerja atau

pengaturan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan. Hal tersebut dirasakan oleh partisipan T yang merasa bahwa bekerja di Wisma Tuna Ganda lebih menjamin karena tidak terikat kontrak waktu yang terbatas. Selain itu, T juga menikmati pekerjaan yang cenderung santai. Sementara partisipan I merasa bersyukur karena mendapatkan lingkungan kerja dengan suasana kekeluargaan.

Selain dukungan social dan hikmah dari pekerjaan, perasaan positif juga turut membuat ketiga partisipan memilih untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang dijalannya. Partisipan R tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban selama mengurus anak-anak asuh di Wisma Tuna Ganda. Sebaliknya, R justru menjalankan pekerjaan dengan bahagia dan menikmati pekerjaan yang dijalannya. Perasaan yang dirasakan partisipan T adalah anggapan bahwa pekerjaan yang dijalani merupakan rezeki bagi dirinya. Keyakinan tersebut membuat T mensyukuri hal tersebut. Menurut Atkinson dan Hill (dalam Dewi, 2008) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan adalah syarat-syarat fisik yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi individu dalam melakukan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memunculkan suasana nyaman dalam melakukan tugas sehari-hari. Hal tersebut yang dirasakan oleh T dan I. T mengatakan dirinya merasa nyaman berada di tempat kerja karena memiliki lingkungan kerja yang baik. I juga mengatakan bahwa dirinya menikmati bekerja di Wisma Tuna Ganda karena sikap saling gotong royong yang dimiliki seluruh perawat dan selalu bersedia untuk membantu. Lingkungan suasana yang kekeluargaan membuat I menikmati pekerjaannya.

### **Rasa Bersalah terhadap Salah Satu Anak Asuh**

Rasa bersalah merupakan emosi introspektif sebagai hasil dari refleksi diri dan peristiwa negatif (Baumeister dkk., 2007). Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Tangney (dalam Cohen dkk., 2010) yang menjelaskan bahwa rasa bersalah ditunjukkan dengan adanya kecenderungan untuk mengevaluasi perilaku diri yang negatif dan kecenderungan untuk memperbaiki keadaan. Rasa bersalah yang dialami T adalah ketika terjadi kecelakaan pada salah satu anak asuh yang secara tidak langsung membuat T terlibat. Kejadian tersebut cukup meninggalkan rasa takut pada T akibat luka yang cukup parah yang dialami anak asuh. Peristiwa tersebut membuat T masih sering merasa khawatir dan sangat berhati-hati setiap melayani anak asuh tersebut.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat lima tema induk yang diperoleh, yaitu (1) proses pengambilan keputusan bekerja di wisma tuna ganda, (2) menjalani konsekuensi atas pekerjaan, (3) penyesuaian peran sebagai caregiver tunaganda, (4) penyesuaian sebagai ibu dari anak balita, dan 5) faktor penguat dalam mempertahankan bekerja. Pada penelitian ini juga ditemukan satu tema khusus yang hanya muncul pada satu partisipan, yaitu rasa bersalah terhadap salah satu anak asuh yang muncul pada partisipan T. Saran yang bisa diberikan dari penelitian ini yaitu untuk para partisipan agar terus mempertahankan pengelolaan yang selama ini telah dilakukan dalam memenuhi kedua tuntutan peran, misalnya dengan terus semangat dan ikhlas dalam menjalani pekerjaan. Kemudian saran untuk perawat dan seluruh pihak Wisma Tuna Ganda agar terus menjaga dan meningkatkan suasana kekeluargaan yang dimiliki agar suasana kerja dapat terus berjalan kondusif. Terakhir, saran untuk peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan persiapan sehingga proses penelitian dapat dilakukan dengan lebih matang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. M. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Psychology and Organizational Behavioral*, 1, 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., DeWall, C. N., & Zhang, L. (2007). How emotion shapes behavior: feedback, anticipation and reflection rather than direct causation. *Journal Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 167-203. <https://doi.org/10.1177/1088868307301033>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cohen, T. R., Wolf, S. T., Panter, A. T., & Insko, C. A. (2010). Introducing the GASP scale: a new measure of guilt and shame proneness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 100(5), 947-966. <https://doi.org/10.1037/a0022641>
- Dewi, C.M. (2008). *Faktor-faktor komitmen kerja ibu asuh panti asuhan* [Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta]. Eprints Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/2402/>
- Emmons, R. A. (2007). *Thanks!: How the new science of gratitude can make you happier*. Houghton Mifflin Company.
- Febriyanti, D. A., Listiara, A., & La Kahija, Y.F. (2015). Penyesuaian diri dalam bekerja pada pengasuh di panti asuhan cacat ganda: Studi fenomenologis. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 69-80. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.69-80>
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: Ilmu baru tentang hubungan antar-manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hallahan, D.P. & Kauffman, J.M. (2006). *Exceptional learners: Introduction to special education* (10<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Juliansah, A. & Suryaputri, R. V. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai profesi akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 3(2), 113-134.
- Latiana, L. (2010). *Pendidikan anak dalam keluarga*. PG Paud Unnes.
- Lilly, J. D., & Duffy, J. A. (2006). A gender-sensitive study of mclelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict. *Women in Management Review*, 21(8), 662-680. <https://doi.org/10.1108/09649420610712045>
- Mahmudah, I. (2009). Perbedaan ketangguhan pribadi (hardiness) antara siswa dan siswi di sekolah menengah pertama daerah rawan abrasi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 47-59. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v11i2.1657>
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 63-74.
- Megawangi, R. (2014). *Kelekatan ibu-anak "Kunci membangun bangsa"*. Indonesia Heritage Foundation (IHF).
- Octavianus, W.R. & Adolfina. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1758-1767. <https://doi.org/10.35793/emba.v6i3.20445>
- Ogden, J. (2012). *Health psychology: The text book*. (5<sup>th</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- Safitrasari, D. (2012). *Dukungan sosial oleh perawat terhadap anak penyandang cacat ganda di wisma tunaganda palsigunung* [Skripsi, Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia]. Lontar UI. <https://www.lontar.ui.ac.id/detail?id=20289879&lokasi=lokal>
- Santrock, J. W. (2013). *Life span development (Perkembangan masa hidup) jilid 1*. Erlangga.

- Sartika, C., Balaka, M. Y., & Rumbia, W. A. (2016). Studi faktor-faktor penyebab kemiskinan masyarakat Desa Lohia Kecamatan Lohia Kabupaten Muna. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 106-118.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin. (2010). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method, and research*. Sage Publication.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di sekolah: Konsep, teori, dan aplikasinya*. Prenada Mediagroup
- Thamrin, K. M. H., & Bashir, A. (2015). Persepsi seseorang dalam memilih pekerjaan sebagai dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 13(3), 397- 412. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v13i3.3381>