

EDUKASI MANAJEMEN KONFLIK KEUANGAN DALAM RUMAH TANGGA DAN KONFLIK LINGKUNGAN KERJA BAGI WANITA KARIR

Maya Richmayati

Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia
tetehmamayamaya22@gmail.com

Elminaliya Sandra

Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia
Elminaliya1205@gmail.com

Nur Isra Laili

Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia
nurisralaili@yahoo.com

Sarmini

Universitas Batam, Batam, Indonesia
sarmini@univbatam.ac.id

Ade Sarmini

Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia
adersarmini@gmail.com

Abstract

Women have potential that needs to be expended. Now many women work with variegated motives. It is not uncommon for working women to cause problems in themselves, their internal families, and their work environment. Many advantages are obtained if women work in addition to earning income, extensive relationships, and increased knowledge and skills. Women in the household serve as wives as well as mothers, of course, there will be problems if women have activities outside, this is where communication and delegation of tasks are important. The role of women in the family is also as a family accountant, who controls the planning and budget in her family so that her family's balance sheet can be maintained. Conflicts in the work environment are inevitable, caused by various factors, namely an uncomfortable organizational climate, toxic friends, high workload, and competition from fellow workmates. The purpose of this service activity is to provide knowledge and motivation so that women understand their role and also have strategies for unraveling problems whenever did happen. The method used is to expose directly to the participants according to the phenomena that occur. The result of this service activity is that the participants are enthusiastic in asking questions and understanding how the strategy should be done, because with a good strategy the goal of what is to be achieved can be achieved.

Keywords—*Work Environmental Conflict, Financial Conflict Management, Career Women*

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan Sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda antara pekerjaan dan keluarga tetapi saling berkaitan, dan bahkan menimbulkan konflik. Pekerjaan dan keluarga dua dimensi penting yang dibutuhkan orang dewasa (Zhang et al., 2012), pekerjaan merupakan bentuk manifestasi diri, dan stigma di masyarakat bilamana sudah bekerja artinya sudah sukses. Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri, atau suami, istri dan anaknya, atau ayah dan anaknya atau ibu dan anaknya (UU Nomor 52 Tahun 2009, n.d.). Dengan mempunyai keluarga, banyak cinta dan perhatian yang diterima dalam bentuk saling menyambut, agar terjadi keseimbangan dalam keluarga dan pekerjaan maka harus sama-sama memberikan persentase yang baik (Zhu, 2012).

Bilamana menjalankan dua peran yaitu pekerjaan dan keluarga tentunya akan menyebabkan konflik (Zhu, 2012) yaitu konflik pekerjaan dan keluarga dan konflik keluarga dan pekerjaan. Konflik Pekerjaan dan keluarga (work family conflict) akan terjadi bilamana seseorang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara keluarga-pekerjaan ataupun pekerjaan - keluarga Pada kondisi konflik pekerjaan-keluarga penyebabnya adalah pembagian waktu yang sulit sehingga menimbulkan supresi sehingga mengganggu kualitas hidup, dan perilakunya yang tepat dalam zona tertentu tetapi dianggap tidak tepat di zona yang lain (Zaman, n.d.). Menggunakan manajemen waktu, membaginya agar tidak terpecah adalah keterampilan yang harus dimiliki, misalnya pada saat ada salah satu anggota keluarga yang sakit ataupun harus menghadiri acara di sekolah padahal rapat penting tidak bisa ditinggalkan disanalah harus memprioritaskan mana yang harus dahulu kita dahulukan, jangan sampai ada yang dikorbankan.

Ketika pekerjaan menghalangi tanggung jawab pekerjaan di dalam rumah misalnya dalam pengasuhan anak yang seharusnya diasuh oleh ibu akhirnya dengan terpaksa di asuh oleh orang ketiga (pengasuh). Konflik pekerjaan dan keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan peran yang berasal dari lingkungan pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan yang berasal dari lingkungan keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Dalam konflik pekerjaan dan keluarga sering dipandang sebagai konstruksi dua arah, konflik pekerjaan dan keluarga dapat terjadi ketika pekerjaan mengganggu keluarga (yaitu konflik pekerjaan dan keluarga) hal tersebut akan mengganggu pekerjaan yaitu konflik keluarga dan pekerjaan (Netemeyer et al., 1996). Konflik dalam keluarga dan pekerjaan terjadi bila di dalam internal perkawinannya tidak ada kepuasan, komunikasi keluarga yang rendah, terjadi depresi dan Kesehatan yang buruk (Allen et al., 2000). Ada tiga jenis konflik dalam pekerjaan dan keluarga yaitu: konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Lingkungan kerja adalah suatu zona yang mempunyai elemen hubungan sesama teman kerja apakah baik atau buruk yang akan menjadikan suatu rencana kerja akan terjadi ataupun gagal. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari (Kuncoro, 2018). Jika Lingkungan kerja selalu memberikan energi positif maka produktifitas karyawan dalam menghasikan karya pasti terjadi. Jika karyawan selalu menghasilkan karya akan menjadikan dirinya berharga. Konflik dalam lingkungan kerja timbul karena kurangnya komunikasi, adanya hubungan pribadi yang kurang baik, beban kerja terlalu tinggi, komitmen organisasi yang kurang, niat pindah pekerjaan yang tinggi, dan persaingan antara sesama teman kerja. Jika terjadi konflik akan berpengaruh terhadap kinerja dan semangat sesama teman kerja. Bila merasakan suatu energi atau pengaruh negatif dari pihak lain maka akan terjadi konflik (Hakim, 2015)

Wanita berkarir tentunya mempunyai tujuan yaitu menambah pendapatan keluarga (menjaga stabilitas keuangan keluarga) sehingga dapat menjaga neraca, laba rugi dan cash flow keluarganya dengan baik. Wanita bekerja merupakan akuntan dan *finance* terbaik keluarga. Mengatur anggaran rumah tangga adalah kecakapan lain yang harus dimiliki wanita, mengelola dan mengendalikan asset keluarga merupakan tujuan bersama keluarga (Nickel et al, 1976, p. 274: Oppenheim, 1976, p. 131). Penerapan akuntansi keluarga merupakan pengelolaan keuangan dalam rumah tangga dengan menggunakan prinsip-prinsip akuntansi. Akuntansi keluarga digunakan sebagai alat kontrol keuangan. Penerapan akuntansi dalam rumah tangga dapat menjadi sarana saling terbuka, meningkatkan rasa tanggung jawab dan dapat menciptakan rasa aman. Akuntansi keluarga diterapkan dengan konsisten akan membuat keluarga kokoh karena keluarga adalah bentuk terkecil sosial yang menjadi inti peradaban (Rita Yuliana, 2020). Pada prakteknya akuntansi keluarga di praktikan atas dasar kesadaran dan bersifat luwes karena tidak ada regulasi yang mengikat, berbeda dengan akuntansi yang diterapkan dalam unit bisnis dan organisasi pemerintah yang memiliki beberapa pencatatan dan pelaporan (VITRIYAN ESPA, 2016). Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Wanita yang bekerja di luar rumah kesulitan dalam membagi waktu
2. Wanita yang bekerja di luar rumah sangat membutuhkan dukungan keluarga
3. Wanita yang bekerja diluar rumah sangat peka dengan konflik di kantor dan secara tidak sadar terbawa ke dalam rumah
4. Wanita bekerja berperan sebagai akuntan keluarga

Tujuan dalam Pengabdian masyarakat ini yang diadakan secara online adalah memberika edukasi kepada para mahasiswa dan masyarakat umum untuk lebih semangat dan memahami strategi melalui ilmu manajemen pengelolaan waktu dan akuntansi, agar dalam mendalami karir lebih percaya diri, mempunyai arah yang baik, dan terpenting sudah paham apa yang wajib dilakukan jika terjadi konflik baik dalam lingkungan kerja dan di keluarga dalam.

2. METODE

2.1 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan secara langsung kepada audience (*online*) dan dilaksanakan secara nasional pada hari sabtu tanggal 7 Juli 2022. Para pemateri adalah berprofesi sebagai dosen dan penulis. Metode yang digunakan adalah penyuluhan kepada masyarakat umum dan mahasiswa di Kota Batam dan Jawa Timur, dan Pontianak dan peserta yang hadir sekitar tiga puluh peserta.

Tabel 1. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Pertemuan	Waktu	Pelaksanaan
1	09.00 -12.30 WIB	<i>Online</i>

2.2 Metode Pelaksanaan

Tabel 2. Metode Pelaksanaan Pengabdian

Pertemuan	Permasalahan	Solusi	Metode
Pertama	Wanita yang bekerja diluar rumah kesulitan membagi waktu	Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai manajemen waktu	Pemaparan dan diskusi
Kedua	Wanita yang bekerja membutuhkan dukungan keluarga	Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya perkawinan yang sehat dan Kesehatan mental yang baik	Pemaparan dan diskusi
Ketiga	Wanita bekerja sangat peka dengan konflik di kantor dan secara tidak sadar erbawa kerumah	Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai strategi agar dalam bekerja harus Bahagia, mencintai pekerjaan, Bahagia dan menghindari teman yang toxic	Tanya Jawab
Keempat	Wanita bekerja berperan sebagai akuntan keluarga	Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya penerapan akuntansi keluarga sebagai kontrol keuangan	Pemaparan dan diskusi

2.3 Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan ini dilakukan secara daring dan berpusat di batam dan evaluasi dilakukan Bersama-sama dengan ketua organisasi pena wanita (penyelenggara), agar mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan dari kegiatan pengabdian yang dilakukan secara daring. Pada saat acara berlangsung peserta begitu antusias dan ingin banyak mengetahui ilmu terutama bagaimana mengelola anggaran rumah tangga. Dibawah ini merupakan tabel evaluasi pengabdian:

Tabel 3. Evaluasi Pelaksanaan Pengabdian

Tujuan	Indikator	Tolak Ukur
Memberikan pemahaman tentang pentingnya manajemen waktu	Dapat mempraktekan manajemen waktu	Mampu mempraktekan manajemen waktu
Memberikan pemahaman mengenai pentingnya dukungan keluarga	Dapat mempratekan hubungan yang sehat dengan pasangan dan kesehatan mental	Mampu mempratekan proses hubungan yang sehat

Memberikan pemahaman mengelola emosi dalam bekerja	Dapat mempratekan cara mengelola emosi agar kinerja baik	Mampu mengelola emosi diri dan menekan sifat egoisme
Memberikan pemahaman kepada peserta bahwa wanita bekerja berperan sebagai akuntan keluarga	Dapat mempraktekan pengontrolan keuangan dan mengelola anggaran	Mampu mempraktekan akuntansi dalam keluarga, dengan mengelola asset, hutang dan anggaran

2.4 Keberlanjutan Kegiatan

Adapun keberlanjutan dari kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Peserta Pengabdian memahami bagaimana mempraktekan manajemen waktu
2. Peserta pengabdian memahami bagaimana pentingnya dukungan dari internal keluarga agar terjadi keseimbangan antara mengembangkan potensi dan hubungan di dalam keluarganya
3. Peserta memahami pentingnya mengelola emosi dalam bekerja, mengelola rasa ketidaknyamanan, dan selalu membuka komunikasi dengan sesama teman kerja agar tercipta rasa bahagia
4. Peserta diberi pemahaman mengenai akuntansi keluarga, pengontrolan keuangan karena akuntansi sebagai salah satu disiplin ilmu pengetahuan yang mengandung banyak makna yang dapat dijadikan strategi untuk memperkuat institusi di masyarakat untuk pengelolaan keuangan keluarga



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian dilaksanakan secara daring, saling bersinergi antara dosen dari keilmuan akuntansi (pematerinya Maya Richmayati, S.E., M.AK) dan Dosen Keilmuan Psikologi. Kegiatan ini dihadiri sekitar tiga puluh peserta dari Jawa Timur, Pontianak dan Batam. Para peserta yang hadir mempunyai profesi yang beragam yaitu: Dosen, Mahasiswa dan Umum. Tema yang diangkat berdasarkan fenomena yang terjadi di masyarakat dimana para wanita khususnya ibu rumah

tangga yang bekerja tentunya banyak menemui kendala, dan bahkan mengganggu kesehatan jiwanya yang berdampak keuangan keluarga yaitu keseimbangan neraca dan *cash flow* di internal keluarga.

Acara dimulai pagi hari pada jam 09.00 diawali dengan sambutan dari ketua organisasi goresan pena wanita, dalam sambutannya ibu ketua mengatakan jika di era sekarang sangat terbuka wanita untuk mengembangkan potensinya, dengan pengembangan potensi yang baik akan membuat wanita khususnya lebih percaya diri dan dapat memenuhi dan membantu kebutuhan domestik keluarga selain memenuhi kebutuhan sekunder. Selanjutnya ketua goresan pena wanita mengatakan jika kegiatan pengabdian ini menurut sinergi antara keilmuan akuntansi dan psikologi, dan diharapkan dengan kegiatan ini dapat memberikan edukasi dan wawasan kepada para wanita karir apabila terjadi konflik baik di lingkungan internal keluarganya maupun di lingkungan kerjanya.

Selanjutnya pemateri pertama memberikan ulasan tentang wanita dari kesetaraan gender, perbedaan jenis kelamin sering terjadi terutama pada promosi karyawan dan memilih pemimpin. Kesetaraan gender merupakan hak asasi manusia, hak hidup secara terhormat, bebas dari rasa takut dan bebas menentukan pilihan hidup. Pemateri kedua berbicara tentang tingkat stress pada wanita yang akan menimbulkan konflik pada internal keluarganya juga lingkungan kerjanya, ada beberapa faktor yang membuat stress pada wanita karir yaitu: beban kerja yang berlebih, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir yang terhambat, kurangnya komunikasi, dukungan kelompok yang rendah, iklim organisasi yang buruk, dan pimpinan yang tidak cakap. Bila wanita mengalami masalah yang demikian maka psikisnya akan lelah karena terlalu memaksakan bertahan di tempat kerja. Pemateri ketiga (Ibu Maya Richmayati, S.E.,M.Ak) memberikan penjelasan mengenai wanita karir dan perannya sebagai akuntan keluarga, wanita karir sudah bukan menjadi hal aneh lagi di era sekarang dengan berkarir maka keuntungan yang didapatkan tentunya akan diterima yaitu : hubungan dengan orang lain semakin luas, wawasan mengenai suatu bidang akan di dapatkan, potensi dalam diri akan muncul, dan tentunya menambah dana pribadi dan keluarga, pemateri ketiga juga menjelaskan sebagai akuntan keluarga yang mengatur *cash flow* keluarga, membuat neraca dan laba rugi keluarga. Dengan diterapkannya akuntansi keluarga maka di dalam pengelolaan keuangan dapat ditata dengan baik sehingga terjadi keseimbangan

Secara umum kegiatan ini berjalan lancar. Hal ini dicapai berkat dukungan dari Ibu Ketua Goresan Pena Wanita, disediakan fasilitas *link* zoom yang juga sertifikat yang dibagikan kepada para pemateri dan peserta. Diharapkan dengan antusiasme dari para masyarakat baik dari kalangan akademisi, mahasiswa dan umum dapat terus dilakukan kegiatan tentang edukasi penerapan akuntansi keluarga, pengelolaan konflik dalam keluarga dan lingkungan kerja berkelanjutan agar tercipta keluarga yang kokoh dan sehat secara fisik dan mental.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan yang dilakukan maka kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut:

1. Para peserta memahami mengenai cara mengatur waktu agar terjadi keseimbangan dalam pembagian tanggung jawab antara keluarga dan bekerja
2. Para peserta mendapat tambahan ilmu mengenai kontrol keuangan melalui pencatatan yang baik
3. Para peserta memahami bagaimana cara mengelola konflik dan mengetahui akar konflik itu tidak terjadi

5. SARAN

Berdasarkan kegiatan di atas, maka dapat diberikan saran atas kegiatan tersebut adalah:

1. Kegiatan ini dapat dilakukan berkelanjutan dalam lingkup yang lebih luas untuk wanita dan pria yang berkarir
2. Edukasi pencatatan akuntansi dalam keluarga dipraktekan dalam bentuk pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. and Sutton, M. (2000), "Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5 No. 2, pp. 278-308.
- UU Nomor 52 Tahun 2009. (n.d.).
- Hakim, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi. *Jom FEKON*, 2(9), 1-17
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985), "Source of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10 No. 1, pp. 76-88.
- Kuncoro, W. S. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco*
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-10.
- Nickell, P., Rice, A.S. and Tucker, S.P. (1976), *Management in Family Living*, John Wiley & Sons, New York, NY
- Rita Yuliana, A. R. (2020). AKUNTANSI KELUARGA SAKINAH SEBAGAI MANIFESTASI PENGELOLAAN KEUANGAN RUMAH TANGGA SYARIAH. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 21. doi:10.21776/ub.jamal.2020.11.3.28

VITRIYAN ESPA, S. M. (2016). RANCANGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KELUARGA. *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura*, 1-29.

Zaman, L. (n.d.). *Work-Family Conflicts: Relationship between Work-Life Conflict and Employee Retention-A Comparative Study of P... shama sadaqat Work-Family Conflict and Turnover Int ent ion in Select ed Savings and Loans C... michael gyensare Impact of Work-Family-Conflict and Family-Work-Conflict on Turn-over Int ent ion of Front-line-Employ...*

Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>

Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. In *Asian Social Science* (Vol. 9, Issue 1, pp. 293–298). Canadian Center of Science and Education. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>