

KERJA DI GENGGAMANKU KELUARGA DI HATIKU
Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja

Aditya Yulyan Wijayanto, Nailul Fauziah*

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH, Kampus UndipTembalang, Semarang, Indonesia 50275

adityayulyan17@gmail.com

Abstrak

Keputusan wanita untuk bekerja akan membawa wanita pada peran ganda. Oleh sebab itu wanita perlu menciptakan harmonisasi diantara peran-peran tersebut sehingga bisa berjalan seimbang. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap pengalaman individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis dan teknik analisis IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*). Pemilihan subjek ditentukan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik purposif. Subjek penelitian berjumlah tiga orang ibu bekerja yang telah bekerja sejak sebelum menikah, usia anak di bawah 18 tahun dan belum bekerja, pernah mengalami konflik peran dan memiliki suami yang bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family balance* ditandai dengan tercapainya kepuasan pada setiap peran yang dijalankan yang subjek tunjukkan dengan perasaan bahagia dalam menjalankan peran-perannya tersebut. Usaha subjek untuk menyeimbangkan peran gandanya adalah dengan mengatur waktu, meminta bantuan orang lain, memperpendek jarak fisik ranah peran dan strategi komunikasi. Tercapainya keseimbangan peran dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial dari tempat kerja, keluarga dan dukungan sosial lainnya. Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah pemahaman akan peran yang dijalankan, prioritas, konsep diri, kecerdasan emosi dan religiusitas subjek. Keseimbangan yang dicapai oleh subjek memberikan dampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap pekerjaannya serta terjaganya keharmonisan rumah tangga.

Kata Kunci: *Work-Family Balance*; Ibu Bekerja; Keseimbangan Peran; Fenomenologis; IPA

WORK IN MY HOLD FAMILY IN MY HEART
Interpretative Phenomenological Analysis About Work-Family Balance In
Working Mothers

Aditya Yulyan Wijayanto, Nailul Fauziah*

Faculty of Psychology, Diponegoro University

Jl. Prof. Soedarto SH, Tembalang, Semarang, Indonesia, Telp/Fax: (024) 7460051

adityayulyan17@gmail.com

ABSTRACT

Women's decisions to work will bring women in multiple roles. Therefore women need to create harmonization between these roles so that can be balance. The aim of this study is to reveal individual's experiences in balancing between work and family role demands. This study uses qualitative method with phenomenological approach and technique of analysis with IPA (Interpretative Phenomenological Analysis). Subject is determined by using nonprobability sampling method with purposive technique. Subjects of this study were three working mothers who have been working since before marriage, the age of children under 18 years of age and not yet working, have experienced role conflict and have a working husband. The results show that work-family balance is characterized by the achievement of satisfaction in each roles that the subjects show with sense of happiness in performing these roles. The subject's attempt to balancing her multiple roles is by manage times, ask for help from others, shorten the physical distance of the role domain and communication strategy. Achieving the balance of roles is influenced by social support from workplaces, families and other social support. Other factors that influence are the understanding of the role that is executed, priorities, self-concept, emotional intelligence and religiosity. The balance achieved by the subject gives positive impact on the performance and loyalty to her work and the maintenance of family harmony.

Keywords: Work-Family Balance, Working Mothers, Role Balance, Phenomenological, IPA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keluarga menurut Friedman (2010) adalah dua atau lebih individu yang tergabung karena hubungan darah, hubungan perkawinan atau adopsi dan mereka hidup dalam satu rumah tangga, berinteraksi satu sama lain dan dalam peran masing-masing menciptakan serta mempertahankan kebudayaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009, keluarga merupakan unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri atau suami istri dan anak atau ayah dan anaknya atau ibu dan anaknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keluarga merupakan unit terkecil dalam masyarakat karena adanya perkawinan, hubungan darah ataupun adopsi. Anggota keluarga setidaknya terdiri dari suami, isteri dan anak dimana setiap anggota keluarga memiliki peran masing-masing.

Anggota keluarga memiliki peran sebagai penunjuk posisi atau status dalam keluarga yang merupakan bagian dari sistem sosial. Peran menurut Myers (2012) adalah norma yang berisikan bagaimana seseorang berperilaku dalam lingkungan sosialnya. Seorang ayah dalam keluarga memiliki peran sebagai kepala rumah tangga yang bertugas mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan materiil keluarga serta sebagai pengayom istri dan anaknya. Anak memiliki peran untuk menimba ilmu (Gunarsa, 2009). Sedangkan peran wanita sebagai seorang

istri dan ibu adalah mendampingi suami dan anak dalam situasi apapun dengan kasih sayang, cinta, loyalitas dan kesetiaan (Kartono, 2012).

Peran wanita semakin berkembang seiring dengan perkembangan jaman. Kesempatan wanita untuk bekerja di luar rumah semakin besar dengan adanya kemajuan di berbagai bidang dan sektor kehidupan. Menurut Anoraga (2009), banyak perubahan dan kemajuan diberbagai bidang dan sektor kehidupan, salah satunya adalah munculnya fenomena semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang jarang ditempati oleh wanita. Kondisi tersebut berbeda dengan kondisi masa lalu di Indonesia, seperti yang disebutkan oleh Kartono (2012) bahwa sebelum era revolusi 1945 wanita hanya berperan sebagai pengurus rumah tangga, pemenuh sifat keibuan dan patuh.

Haikal (2012) menyebutkan pada masa Orde Baru peran wanita dirumuskan dalam lima kewajiban atau disebut dengan pancadarma wanita, yaitu wanita sebagai istri yang selalu mendampingi suami, wanita sebagai ibu yang bertugas untuk mendidik anak, wanita sebagai pengatur ekonomi rumah tangga, wanita sebagai pencari nafkah tambahan yang membantu suami dan wanita sebagai anggota masyarakat yang bergerak dalam organisasi-organisasi wanita secara terpadu dan terarah. Rumusan Pancadarma memperlihatkan transisi peran yang dijalankan wanita. Peran wanita yang secara tradisional adalah sebagai ibu rumah tangga berkembang menjadi wanita sebagai tenaga kerja tanpa meninggalkan peran sebagai ibu rumah tangga.

Keputusan wanita yang telah menikah untuk bekerja menjadikan wanita memiliki peran ganda yang berkaitan dengan pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Peran ganda yang dijalani wanita disebutkan oleh Herdiansyah (2016) sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran yang dikarenakan tugas-tugas domestik (keluarga) harus tetap diutamakan oleh wanita di samping tugas-tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukanlah keputusan yang salah akan tetapi hal yang terpenting adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kedua tanggung jawab yang diembannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat sang penulis buku *How to Find a Job, Career and Life You Love*, Louis Efron yang dilansir Kompas pada 28 Mei 2015 :

"... Efron mengungkapkan bahwa cinta pada pekerjaan itu penting, tetapi menyeimbangkannya dengan pola hidup jauh lebih penting. Bagi Efron, tiga hal dasar yang perlu diperhatikan adalah efektivitas manajemen waktu, kesehatan tubuh, serta waktu berkualitas dengan keluarga, teman dan orang terkasih"

Kenyataannya dalam melaksanakan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, wanita menemui hambatan dalam usahanya menciptakan keseimbangan antara kedua peran. Penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) menunjukkan 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun. Hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet pada Oktober 2014, memperlihatkan dari 17.623 koresponden 73% merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalannya dimana 85% koresponden mengaku tidak memiliki *work-life balance*. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, tidak adanya *work-life balance* menjadi faktor munculnya ketidakpuasan karyawan

terhadap pekerjaan yang dijalani sehingga mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Seperti dilansir JobStreet pada 13 November 2014 :

“Riset yang dilakukan oleh *American Psychological Association* menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih produktif. Hal tersebut juga mempengaruhi kesehatan pikiran dan tubuh mereka.”

Masalah yang dihadapi wanita kaitannya dengan penjalanan peran ganda adalah munculnya konflik peran ganda. Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita memberikan dampak negatif bagi wanita jika tidak diatasi dengan benar. Penelitian Namayandeh, Juhari dan Yaacob (2011) menunjukan bahwa konflik yang dialami wanita tersebut akan memberikan dampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan dan terjadinya gangguan psikosomatis.

Selain itu, konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja wanita yang telah menikah juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti (2014) pada anggota KOWAD (Korps Wanita Angkatan Darat) kodam IV/Diponegoro Semarang dengan rentang usia responden 20-40 tahun, sudah menikah dan memiliki anak, membuktikan bahwa adanya hubungan antara konflik peran kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka kesejahteraan psikologis akan semakin rendah.

Konflik peran ganda apabila tidak ditangani secara benar akan memicu meningkatnya stres kerja pada wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum (2005) menunjukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja yang artinya, semakin besar konflik peran ganda

menyebabkan meningkatnya stres kerja. Lebih lanjut Roboth (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan adanya pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja.

Selain itu, konflik peran ganda juga mempengaruhi kehidupan keluarga seseorang. Konflik peran ganda dapat memicu ketidakharmonisan rumah tangga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trastika (2010) menyimpulkan bahwa peningkatan tingkat konflik peran ganda yang dihadapi wanita akan menyebabkan menurunnya tingkat keharmonisan rumah tangga. Hal tersebut dikarenakan minimnya intensitas dan kualitas komunikasi antara anggota keluarga. Seperti yang diungkapkan Dewi (2013) dalam hasil penelitiannya bahwa tingkat komunikasi suami dan istri memiliki pengaruh pada terciptanya keharmonisan keluarga.

Ketidakharmonisan keluarga sering kali berujung pada perceraian. Bahkan pengajuan gugatan cerai lebih banyak diajukan oleh pihak istri. Secara nasional angka pengajuan gugatan cerai dari pihak istri pada tahun 2016 mengalami kenaikan sekitar 16-20 persen dari tahun 2009. Data dari Mahkamah Agung (MA) pada tahun 2016 sebanyak 224.240 laporan gugatan cerai diajukan oleh pihak istri ke Pengadilan Agama. Salah satu faktor yang melatarbelakangi pengajuan gugatan cerai oleh istri dikarenakan perempuan masa kini semakin berdaya dan berani menyatakan ketidakpuasannya dengan keadaan sosial ekonomi yang dirasakannya. Hal tersebut terjadi ketika penghasilan suami lebih rendah dari pada istri atau bahkan, istri yang menjadi pencari nafkah utama bagi keluarga (Pos Kota News, 7 Agustus 2017).

Meskipun banyak kasus mengenai terjadinya konflik dalam penjalanan peran ganda, banyak juga wanita yang berhasil menjalankan peran ganda secara seimbang. Hasil survei dari Accentured tahun 2013 menunjukkan bahwa 70% responden dari 33 negara menyatakan telah mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Survei tersebut juga memperlihatkan bahwa 86% perempuan Indonesia telah memiliki *work-family balance*, dimana presentasi tersebut menduduki peringkat kedua dari 33 negara responden survei (Harian Kompas, 9 Maret 2013).

Hasil survei Accentured memberikan gambaran bahwa keseimbangan kerja dan keluarga (*work-family balance*) mulai dipertimbangkan dan diperjuangkan. Clark (2000) mengungkapkan keseimbangan kerja dan keluarga merefleksikan kepuasan individu dalam peran di ranah keluarga maupun peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal. Sedangkan Voydanoff (2008) mendefinisikan *Work-Family Balance* sebagai penilaian global akan sumber daya pekerjaan dan keluarga yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang ditunjukkan dengan partisipasi efektif dalam kedua ranah tersebut.

Definisi lain disampaikan oleh Frone (2003) yang menyampaikan bahwa keseimbangan kerja-keluarga sebagai tidak adanya konflik yang terjadi antara dua ranah peran yaitu peran dalam pekerjaan dan dalam rumah tangga. Akan tetapi pakar lain mengemukakan bahwasanya tidak adanya konflik saja tidak cukup untuk menjelaskan *work-family balance*. Grzywacz dan Carlson (2007) mengungkapkan, aspek positif dari hubungan kerja dan keluarga seperti, *work-family facilitation* juga harus diperhatikan dalam memahami *work-family balance*.

Work-family facilitation menunjukkan adanya kemampuan dalam satu peran meningkatkan kemampuan dalam peran yang lain (Voydanoff, 2008)

Greenhaus dan Allen (2011) mengutarakan bahwa *Work-Family Balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual mereka pada setiap poin yang telah mereka tetapkan. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) adalah keseimbangan yang dirasakan individu dalam menjalankan peran ganda (peran kerja dan peran keluarga), dengan menimalkan konflik yang muncul. Keseimbangan tersebut ditunjukkan dengan pencapaian kepuasan individu dan adanya keterlibatan individu yang efektif pada setiap peran yang dijalani, sesuai dengan nilai-nilai prioritas kehidupan individu baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga.

Keseimbangan dalam kaitanya dengan penjalanan peran kerja dan keluarga bukanlah hitungan matematis yang harus bersifat 50 : 50, akan tetapi tentang keadilan dalam memberikan hak setiap peran. Ibu rumah tangga yang bekerja dapat dikatakan sukses ketika mampu optimal memenuhi hak dalam ranah kerja maupun keluarga. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Neneng Goenadi kepada harian Kompas :

"Hanya, kodrat sebagai ibu rumah tangga masih tetap harus dijalankan. Sehingga, takaran perempuan sukses adalah perempuan yang bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga," (Kompas, 9 Maret 2013)

Keberhasilan wanita yang telah menikah dan bekerja mencapai keseimbangan kerja-keluarga dipengaruhi oleh keberhasilan wanita dalam

menerapkan strategi untuk mengatasi konflik kerja-keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2007) menunjukkan keberhasilan wanita menyeimbangkan peran ganda dipengaruhi oleh dukungan suami dan strategi *coping* yang dijalankan wanita. Selain itu Utami (2011) menyimpulkan dalam penelitiannya, disamping menggunakan strategi *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *techflexing* dan *simplifying* wanita dalam usaha mencapai keseimbangan peran ganda juga berpegang teguh pada nilai-nilai religius, berbagi pengetahuan dan menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial.

Wanita yang telah berhasil dalam menyeimbangkan peran ganda akan memberi pengaruh pada diri individu dan organisasi atau instansi tempat individu bekerja. Hasil dari tercapainya keseimbangan kerja-keluarga pada pekerja wanita yang telah menikah yang paling utama adalah tercapainya kesejahteraan keluarga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2009) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan subjektif keluarga, dimana kesejahteraan subjektif meliputi kesejahteraan fisik, ekonomi, sosial dan psikologis.

Work-family balance juga memberikan pengaruh pada kinerja individu serta komitmen terhadap organisasi atau instansi tempat individu bekerja. Menurut Moore (2007) pekerja yang mampu mencapai *work-family balance* akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan perilaku positif dalam bekerja seperti menurunnya intensi untuk meninggalkan pekerjaan dan ketidakhadiran serta meningkatnya produktivitas kerja. Ketika perusahaan atau organisasi berkomitmen untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan mereka

dengan bekerja, ada perbaikan yang pasti dalam kinerja, dan menciptakan komitmen karyawan yang lebih besar terhadap organisasi. Sejalan dengan itu, Djajendra mengungkapkan :

“Etos kerja yang berkualitas dihasilkan dari kemampuan diri, untuk menjalani kehidupan dengan keseimbangan hidup yang kuat. Ketika keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan berada ditingkat kepuasan yang tinggi, maka saat itu etos kerja akan menjadi lebih berkualitas, untuk memberikan kontribusi dan pelayanan terbaik.” (Kompasiana, 24 Juni 2015)

Tenaga kerja menurut UU No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan. Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 1 ayat 3 pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Jumlah partisipasi angkatan kerja di Indonesia mengalami pergerakan yang fluktuatif dari tahun ke tahun. Di Jawa Tengah misalnya, data dari BPS provinsi Jawa Tengah memperlihatkan tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2014 sebesar 68,71% naik 0,11% dari tahun 2013. Sedangkan angka pengangguran terbuka dari tahun ke tahun mengalami penurunan yaitu 7,65% di tahun 2011 menjadi 6,41% pada tahun 2014. Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan jumlah penduduk Jawa Tengah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja.

Wanita saat ini banyak yang memutuskan untuk bekerja, bahkan menembus sekat-sekat gender yang telah terbentuk dalam masyarakat. Besarnya tingkat partisipasi wanita dalam angkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian Putri dan Purwanti (2012) menyebutkan faktor yang berperan memotivasi wanita bekerja adalah faktor ekonomi yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dan faktor sosial seperti adanya unsur *prestide* (gengsi)

terutama bagi wanita yang berpendidikan tinggi serta anggapan bekerja sebagai pembuktian atau aktualisasi diri.

Kemampuan wanita yang telah menikah menyeimbangkan peran gandanya menarik untuk diangkat menjadi topik penelitian. Hal tersebut dikarenakan wanita yang telah menikah dan memutuskan untuk bekerja memiliki beban dan hambatan yang lebih berat dibandingkan pria (Anoraga, 2009). Pekerja wanita diharuskan mengurus urusan rumah tangga dan secara bersamaan memiliki kewajiban dalam pekerjaannya. Maka dari itu, pekerja wanita membutuhkan usaha dan strategi dalam menjalankan setiap peran, sehingga tetap dapat berkontribusi secara optimal dalam masing-masing ranah peran.

B. Permasalahan Penelitian

Keputusan untuk bekerja seharusnya menjadi jalan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri seseorang akan tetapi menjadi sebuah dilema ketika dilakukan oleh wanita yang telah menikah. Hal tersebut dikarenakan wanita akan menghadapi beban peran ganda yaitu selain bekerja wanita juga masih terikat dengan tugas-tugas rumah tangga. Oleh sebab itu wanita perlu menciptakan harmonisasi diantara peran-peran tersebut sehingga peran-peran tersebut bisa berjalan seimbang. Tercapainya keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*) menggambarkan bagaimana pekerja wanita mencapai kepuasan dan optimal dalam menjalankan setiap peran dengan tujuan.

Permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti pada penelitian ini adalah bagaimana ibu bekerja mengalami keseimbangan kerja dan keluarga (*work-family*

balance). Peneliti ingin mengetahui bagaimana ibu bekerja dalam menyeimbangkan peran ganda berkaitan dengan pengoptimalan waktu dan tenaga dalam menjalankan setiap peran. Selain itu, peneliti juga ingin mengungkap pengatasan permasalahan yang muncul selama menjalankan peran ganda. Permasalahan lain yang akan diangkat oleh peneliti adalah penilaian ibu bekerja tentang keseimbangan peran yang dijalani berkaitan dengan keterlibatan dan kepuasan dalam menjalankan setiap peran.

C. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti ingin menggali pengalaman ibu bekerja dalam usaha mencapai keseimbangan peran kerja dan keluarga (*work-family balance*), yang kemudian akan dibagi menjadi beberapa pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana pengalaman ibu bekerja mencapai keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*)?
2. Bagaimana ibu bekerja memaknai keseimbangan kerja dan keluarga (*work-family balance*)?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap pengalaman keseimbangan kerja dan keluarga (*work-family balance*) pada ibu yang bekerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan di bidang psikologi pada khususnya bidang psikologi keluarga dan psikologi industri, yaitu dengan memberikan gambaran *work-family balance* pada ibu rumah tangga yang juga bekerja di luar rumah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pekerja wanita dalam menghadapi peran ganda. Selain itu penelitian ini juga diharapkan memberi masukan bagi konselor pernikahan dan pembuat kebijakan pekerjaan dalam mempertimbangkan dan menciptakan keseimbangan peran ganda serta dalam mengatasi konflik peran.