

Studi Fenomenologi Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Wanita Dewasa Awal Yang Bekerja Sebagai Guru.

(Phenomenological Study Work-life balance in early adult women who work as teachers)

Andre Julian¹

Silvia Eka Mariska², Yoga Achmad Ramadhan², Nuraida Wahyu Sulistyani²

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

²Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Jullianandre@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang keseimbangan kerja keluarga (*work life-balance*) pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis IPA (*interpretative phenomenology analysis*), bertujuan untuk meneliti aspek keseimbangan kerja keluarga. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, subjek dipilih berdasarkan karakteristik penelitian dengan jumlah dua orang subjek. Hasil Analisis yang dilakukan terhadap aspek dari keseimbangan kerja keluarga, keseimbangan waktu, keseimbangan peran, dan keseimbangan kepuasan. Penelitian ini menemukan bahwa keseimbangan kerja keluarga dapat terwujud karena waktu ditempat kerja yang *fleksibel*, bantuan keluarga, makna kerja, makna keluarga, pandangan tentang kehidupan, Kondisi anak dan usia anak. Bagi subjek kesulitan untuk bisa mencapai keseimbangan kerja keluarga adalah; tugas tambahan, kondisi anak, usia anak, dan waktu untuk melakukan kegiatan lain.

Kata Kunci: *work-life balance*, keseimbangan kerja keluarga, dewasa awal

Abstract

This study examines the balance of family work (work life-balance) in early adult women who work as teachers. The method used in this study is a qualitative method with IPA (interpretative phenomenology analysis), which aims to explore aspects of family work balance. The sampling technique in this study using purposive sampling was chosen based on the characteristics of the study with the subject of two people. The results of the analysis were carried out on aspects of family work balance, time balance, role balance, and satisfaction balance. This study found that the balance of family work can be realized because, when the workplace is flexible, family help, the meaning of work, the meaning of the family, the perspective of life, the condition of the child and the age of the child. While other things that are difficult to make the subject to be able to achieve family work balance are; additional tasks, conditions of the child, age of the child, and time to do other activities.

Keyword: *work-life balance, early adult women*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak dulu manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik pria maupun wanita berusaha bekerja untuk dapat memenuhi hal tersebut. Sesuai dengan perkembangan sosial budaya yang berkembang di Indonesia menganggap tugas utama wanita dalam rumah tangga, yaitu sebagai istri, pendidik, dan ibu rumah tangga. Namun, seiring dengan perkembangan zaman tidak hanya laki-laki saja yang bekerja namun juga wanita.

Berdasarkan budaya yang berkembang di Indonesia pada usia dewasa awal wanita sudah memiliki pasangan hidup. Sehingga dapat disimpulkan disini bahwa yang menjadi salah satu fokus tugas perkembangan pada masa dewasa awal adalah pernikahan (Hurlock, 2003).

Havighurst (dalam Newman & Newman, 2012) Seseorang yang sudah memasuki masa dewasa awal dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, yaitu dengan cara bekerja. Pada wanita dewasa awal yang sudah menikah pentingnya untuk bisa mandiri secara finansial agar kebutuhan keluarga dapat

terpenuhi. Pada pernikahan usia dewasa awal cenderung mengalami masalah ekonomi tuntutan seperti harus mempunyai rumah sendiri, biaya perawatan anak, dan kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut membuat pasangan suami istri yang baru harus bekerja.

Saat ini semakin banyak wanita yang bekerja bahkan menempati posisi yang belum pernah diduduki oleh wanita sebelumnya (Anoraga dalam Wijayanto dan Fauziah, 2018). Bagi wanita bisa bekerja akan menimbulkan kepuasan dan harga diri serta dapat menyalurkan hobby yang dimiliki. Menurut Maslow (dalam Feist & Feist, 2014) terdapat 5 kebutuhan manusia yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial (kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki), kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan merealisasikan dirinya sendiri (aktualisasi). Sebagian besar kebutuhan individu tersebut dapat tercapai melalui bekerja.

Kurangnya waktu ibu dalam membagi peran antara keluarga dan pekerjaan akan membuat seorang ibu merasa tidak puas dengan peran yang dijalannya. Seorang ibu yang terlalu berfokus pada keluarga akan merasa bersalah karena telah meninggalkan keluarganya demi pekerjaan (Handayani,

Afiati dan Adiyanti, 2015). Perasaan tidak puas pada ibu yang bekerja sangat alami dikarenakan tugas domestik seorang ibu dikeluarga adalah menjadi pengasuh anak. Meskipun demikian hal ini tidak dapat menghilangkan fakta bahwa wanita yang telah berkeluarga dan bekerja akan mengalami konflik peran.

Dampak negatif dari ibu yang bekerja akan 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). Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita memberikan dampak negatif bagi wanita jika tidak diatasi dengan benar. Penelitian Namayandeh, Juhari dan Yaacob (2011) menunjukkan bahwa konflik yang dialami wanita tersebut akan memberikan dampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan dan terjadinya gangguan psikosomatis.

Pemahaman tentang definisi keseimbangan kerja keluarga semakin menjadi masalah kompleks ketika pemahaman tersebut berasal dari budaya Barat, yang jelas berbeda dengan budaya Timur. Sementara itu dengan adanya

keseimbangan kerja keluarga akan bermanfaat untuk organisasi, keluarga dan individu itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melihat keseimbangan kerja keluarga pada ibu dewasa awal yang bekerja sebagai guru.

LANDASAN TEORI

A. Keseimbangan kerja keluarga

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Menurut Clark (2000), *work-life balance* merupakan kepuasan yang dirasakan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan meminimalkan konflik yang mungkin muncul akibat pemenuhan kedua tuntutan peran tersebut. *Work-life balance* juga dipandang sebagai bentuk pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga dengan orang-orang yang terkait dalam pemenuhan tuntutan perannya (Grzywacz & Carlson, 2007). Sejalan dengan itu, Gregory dan Milner (2009) menyatakan bahwa *work-life balance* meliputi manajemen waktu karyawan, konflik antar peran dan perhatian terhadap keluarga. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003)

mengidentifikasi tiga aspek *worklife balance*, yaitu:

a. *Time Balance*, Keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga.

b. *Involvement Balance*, Keseimbangan keterlibatan psikologis dan emosi individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, ketika karyawan dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan dan keluarganya, maka *involvement balance* akan tercapai.

c. *Satisfaction Balance*, Keseimbangan kepuasan individu terhadap tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, kepuasan karyawan akan muncul apabila karyawan menganggap bahwa apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

B. Wanita dewasa awal

Masa dewasa awal dimulai pada umur 18 tahun sampai kira-kira umur 40

tahun. Saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif (Hurlock, 2003). Definisi Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan-harapan sosial baru. Orang dewasa awal diharapkan memainkan peran baru, seperti suami/istri, orang tua, dan pencari nafkah, keinginan-keinginan baru, mengembangkan sikap-sikap baru, dan nilai-nilai baru sesuai tugas baru ini (Hurlock, 2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, peneliti menggunakan metode analisis fenomenologi interpretatif. Analisis fenomenologi interpretatif adalah pendekatan penelitian kualitatif yang berkomitmen untuk memeriksa bagaimana orang memaknai pengalaman besar dalam hidup mereka. Analisis fenomenologi interpretatif adalah fenomenologis dalam hal itu berkaitan dengan mengeksplorasi pengalaman dalam diri sendiri (Smith, 2013).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara (*interview*) dan observasi. Sugiyono (2017) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik

tertentu. Observasi, tujuan dari observasi ini adalah untuk mengamati objek penelitian, sehingga dapat memahami kondisi yang sebenarnya.

HASIL

Pada dasarnya makna keseimbangan kerja keluarga adalah jika seorang ibu bekerja dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan, sehingga tugas-tugas di kantor dan di rumah terselesaikan dengan baik. Hal itu dapat dilakukan karena ibu dapat mengatur berbagai peran dan mampu menempatkan skala prioritas.

Pada subjek 1 dan 2 pekerjaan sebagai seorang guru dirasakan oleh kedua subjek adalah pekerjaan yang sangat *flexible*. Sehingga memungkinkan keduanya mengatur peran untuk bisa hadir dikeluarga ketika dibutuhkan dan hadir dipekerjaan ketika waktu bekerja.

Meskipun bekerja sebagai guru dan mengurus keluarga merupakan hal yang terutama bagi subjek 1 dan subjek 2. Hal ini tidak menutup kemungkinan keduanya memiliki waktu untuk melakukan kegiatan lain selain bekerja dan mengurus keluarga. Kegiatan lain bisa berarti tugas ditempat lain atau menjalankan hobi masing-masing.

Selain waktu kerja yang *flexible* hal yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga pada seseorang adalah adanya tugas tambahan. Bagi subjek 1 dan subjek 2 tugas tambahan yang diberikan adalah menjadi tim keuangan. Menjadi tim keuangan membuat subjek harus mengikuti lembur dan menghabiskan waktu lebih lama di sekolah. Tugas tambahan yang diberikan membuat subjek merasa lelah. Sedangkan pada subjek 2 pada awalnya merasa tidak ingin mengikuti lembur, karena adanya alasan lain maka subjek 2 setuju untuk mengikuti lembur. Hal ini sesuai dengan pernyataan Vogel (2012) mengatakan bahwa karyawan yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik.

Kondisi anak ketika ditinggal bekerja sangat menentukan subjek untuk bisa bekerja secara maksimal. Pada subjek 1 kondisi anak baik rewel maupun sakit tidak mempengaruhi dirinya ketika bekerja. Berbeda dengan subjek 2 kondisi anak ketika rewel dan sakit akan mempengaruhi subjek ketika bekerja. Subjek 2 akan merasa terganggu dan cemas jika anak ditinggalkan dengan kondisi rewel dan sakit. Hal tersebut juga membuat subjek merasa lelah dan harus meniggalkan pekerjaan. Berdasarkan Khilmiyah (2012) kondisi anak saat sakit ketika ditinggal

bekerja akan membuat stres, bingung dan mudah emosional. Hal tersebut akan mengganggu tugas seorang ibu ketika bekerja.

Subjek 1 merasa kurang waktu bersama anaknya dan merasa bersalah ketika harus meninggalkan anak untuk bekerja. Sedangkan pada subjek 2 seorang anak merupakan segalanya. Subjek 2 merasa resiko memiliki anak bayi adalah tidak adanya waktu istirahat. Handayani, Dkk (2015) mengatakan kehadiran seorang anak balita dapat menyebabkan kesulitan seorang ibu, dalam membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga sehingga merasa adanya beban dan konflik dalam dirinya.

Selain dukungan dari keluarga subjek 1 dan subjek 2 mendapatkan dukungan dari suami berupa restu untuk bekerja dan motivasi untuk bekerja. Novenia dan Ratnaningsih (2017) mengatakan semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka keseimbangan kerja keluarga akan semakin tinggi. Hal ini terutama dikarenakan kondisi sosial budaya di Indonesia yang masih melekat dengan keluarga.

Subjek 1 dan 2 menikmati pekerjaan mengajar karena merasa ilmu yang diberikan akan bermanfaat bagi siswa.

Meskipun kedua subjek memiliki peran lain dikeluarga tetapi keduanya selalu hadir tepat waktu dan bisa mengikuti kegiatan lain selain mengajar. Susi dan Jawaharrani (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job engagement* dan *work-life balance* pada karyawan.

. Bagi subjek 1 dan subjek 2 keluarga adalah harta, pemberian Tuhan, pemberi motivasi untuk bekerja, pelipurlara dan keluarga adalah segalanya. Berdasarkan Handayani, Afiati dan Adiyanti (2015) tentang makna keluarga terungkap ada empat kategorisasi makna keluarga, yaitu keluarga adalah yang terpenting dalam hidup, keluarga merupakan sarana, keluarga merupakan tempat, dan keluarga adalah pemotivasi sehingga lebih semangat dalam bekerja.

Poulose dan Sudarsan (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga seseorang antara lain berasal dari diri sendiri, dukungan tempat kerja, dukungan keluarga, dan dukungan sosial dalam bentuk lainnya. Subjek 1 dan subjek 2 menganggap kehidupan dan pekerjaan mereka menyenangkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian eksploratif yang telah dilakukan mengenai keseimbangan kerja keluarga pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai guru, dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Keseimbangan kerja keluarga pada wanita dewasa awal dalam penelitian ini menemukan adanya dukungan keluarga dan tempat kerja yang fleksibel. Hal ini dapat memudahkan subjek dalam mengatur waktu untuk bekerja dan bersama keluarga. Faktor yang membuat subjek tidak bisa terlibat bersama keluarga adanya tugas tambahan yang memakan waktu. Kehadiran seorang anak balita dan kondisi anak yang rewel juga membuat subjek tidak bisa bekerja sepenuhnya.
2. Bantuan keluarga sangat mempengaruhi subjek untuk bisa tetap bekerja. Bantuan yang diberikan keluarga terutama ibu adalah menjaga anak sedangkan bantuan dari suami adalah mengurus urusan rumah dan mengizinkan subjek untuk bekerja. Setiap subjek memaknai keluarga sebagai harta, dan penyemangat hidup sehingga bisa lebih semangat ketika bekerja. Faktor lain yang menyemangati subjek dalam bekerja adalah makna pekerjaan yang merupakan bekerja sebagai cita-cita yang terwujud serta pekerjaan yang bermanfaat bagi orang lain.

3. Cara yang subjek lakukan untuk bisa menyeimbangkan waktu antara tempat kerja dan keluarga adalah dengan mengatur skala prioritas antara setiap peran. Skala prioritas dilakukan subjek adalah dengan mengurutkan setiap aktivitas yang lebih membutuhkan. Dengan pengaturan skala prioritas yang tepat maka setiap subjek dapat merasakan kepuasan terhadap setiap peran yang dijalani antara pekerjaan dan keluarga.

SARAN

1. Saran bagi setiap subjek adalah pentingnya mengatur emosi agar tidak mudah stress ketika menghadapi tugas tambahan. Setiap subjek masing-masing harus bisa melihat dampak positif dari setiap kegiatan tambahan yang diberikan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya agar bisa menyiapkan dengan matang setiap detail wawancara. Perlunya kemampuan *building rapport* yang baik dengan subjek penelitian agar subjek lebih terbuka. Peneliti juga mengharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggali dengan metode lain.
3. Saran untuk sekolah atau instansi yang memiliki wanita yang bekerja agar bisa menyesuaikan dengan kondisi guru wanita. Membuat setiap tugas dikerjakan secara tim agar tugas yang dikerjakan dapat dibagi-bagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-769.
- Fiest & J., Fiest (2014). Teori Kepribadian. Jakarta: Selemba Humanika
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature. Handbook of Occupational Health Psychology. 2th edition.* 165-183. Washington DC: American Psychological Association.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Work-life balance: A matter of choice?. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Handayani, A., Afiatin, T., & Adiati, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. In *Prosiding Seminar Psikologi & Kemanusiaan© 2015* Psychology Forum UMM.
- Herdiansyah, H. (2016). Gender dalam perspektif psikologi. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hurlock, Elizabeth B. (2003). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta : Gramedia.
- Juhari, R., Yaacob, S. N., & Talib, M. A. (2013). Father involvement among Malay muslims in Malaysia. *Journal of Family Issues*, 34(2), 208-227.
- Khilmiyah, A. (2012). Stres Kerja Guru Perempuan Di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan*, 15(2), 135-143.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2012). *Development through life: A psychosocial approach.* Cengage Learning.
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work-Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7 (2), 88-95.
- Poulose, S., dan Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-7.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: the key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- Smith, Jonathan A. (2013). Psikologi Kualitatif Panduan Praktis Metode Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Vogel, S. (2012). Overtime hours threaten work-life balance. *Global Business Knowledge*. Retrieved from <http://globaledge.msu.edu/blog/post/1274/overtime-hours-threaten-work-life-balance>

Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2018).
Kerja Di Genggamanku Keluarga Di
Hatiku Interpretative
Phenomenological Analysis Tentang
Work-Family Balance Pada Ibu
Bekerja, 7(Nomor 1).

