

KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN PADA WANITA KARIR

WORK LIFE BALANCE OF CAREER WOMAN

Marina Dwi Mayangsari*, Dhea Amalia

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jl. Ahmad Yani Km. 36, Banjarbaru, 70174, Indonesia*

**E-mail: legra_4n4@yahoo.com*

**No. Handphone : 085752337915*

ABSTRAK

Wanita karir yang memiliki peran ganda memiliki tuntutan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua peran menuntut kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Keseimbangan kerja-kehidupan diperlukan agar seseorang dapat menyeimbangkan antara waktu ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Jika hal ini tidak terpenuhi maka dapat menjadi sumber konflik yang menguras energi bagi diri sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir yang ditinjau dari dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah wanita berusia 36 tahun, ibu rumah tangga sekaligus bekerja di salah satu Bank di Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi. Dari hasil penelitian diketahui subjek belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (Work Interference with Personal Life) dan WEPL (Work Enchacement Of Personal Life). Faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan keseimbangan kerja-kehidupan pada subjek antara lain pada karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah, pada karakteristik keluarga ditemukan kurang memperhatikan anak, pada karakteristik pekerjaan ditemukan memiliki target yang harus di capai, dan pada sikap ditemukan terfokus pekerjaan yang menimbulkan stress dan terjadi konflik dirumah.

Kata kunci: Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Wanita Karir

ABSTRACT

A career woman who has multiple roles has demands that are not easy to resolve. Both roles require equally good performance, if women are more prioritize work then can sacrifice many things for their family. A work-life balance is needed so that a person can balance between time at work and other activities outside the work including his family and personal life. If this is not met then it can be a source of conflicts that drain energy for yourself. The purpose of this research is to know the picture of work-life balance in career woman in terms of dimension and factors that influence work-life balance. This research uses qualitative method with case study approach. Research subjects were 36-year-old woman, housewife at one time working in one Bank in Banjarmasin. Data collection techniques employ semi-structured interviews and observations. From the results of the study known that the subject has not been able to balance himself in terms of WIPL (Work Interference with Personal Life) and WEPL (Work Enchacement Of Personal Life). Factors that affect the inability of work-life balance in the subject, among others, on the characteristics of personality found professionalism, responsibility, and feelings of change, the characteristics of families found less attention to children, the characteristics of work found to have targets to be achieved, and the attitude found focused stressful work and conflicts at home

Keywords: Work-Life Balance, Career Woman

Perkembangan zaman yang semakin maju, pergeseran nilai-nilai di masyarakat mengenai perempuan bekerja dicatat mengalami kemajuan yang terus meningkat dari dekade sebelumnya. Rahayu (20 H15) mengemukakan

bahwa tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada wanita di tahun 1980 sebesar 32,43%, tahun 1990 sebesar 38,79%, dan tahun 2014 sudah mencapai 50,22%. Angka jumlah angkatan kerja wanita terus melaju pesat setiap

tahunnya, hal ini dinilai sebagai kemajuan pembangunan dan menjadi laporan peningkatan kualitas hidup serta kesejahteraan kaum wanita.

Achmad (Wibowo, 2011) mengemukakan bahwa jumlah wanita yang mencari kerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Salah satu penyebabnya adalah karena wanita telah memperoleh kesempatan pendidikan dan kesempatan pekerjaan yang sama dengan pria, sehingga hal wanita memiliki peran lebih dari satu atau disebut peran ganda. Peran ganda adalah kondisi dimana seorang wanita selain menjadi istri bagi suaminya dan menjadi ibu bagi anak-anaknya, memiliki pekerjaan diberbagai bidang atau profesi lain (Hermayanti, 2014). Betz (Utami, 2011) mengemukakan bahwa pada tahun 2000 tiga per lima wanita di Indonesia bekerja dan 60% wanita bekerja ini memiliki anak di bawah usia 12 tahun. Motivasi seorang wanita untuk terjun dalam dunia karir tidak terlepas dari aspirasi yang ada pada wanita. Aspirasi tersebut berkaitan dengan cita-cita, tujuan, rencana, serta dorongan untuk bertindak dan berkarya (Ermawati, 2016).

Hasil survey statistik tenaga kerjadi Kalimantan Selatan pada tahun 2013 di ketahui angka keterlibatan wanita dalam dunia kerja meningkat 43.603 orang dalam satu tahun sejak 2012. (Badan Pusat Statistik Kalimantan Selatan, 2013). Hasil data statistik tahun 2015 menyatakan angka ketergantungan penduduk kota Banjarbaru sebesar 45,04%, artinya setiap 100 orang penduduk usia produktif harus menanggung 45 orang usia tidak produktif yang terdiri dari 40 orang usia muda dan 5 orang usia tua. Secara sederhana dapat diartikan bahwa beban tanggungan dalam keluarga di Banjarbaru tergolong tinggi, maka untuk memenuhi kehidupan hidup yang layak bagi tiap anggota keluarga dikhawatirka tidak dapat tercapai (Badan Pusat Statistik Kalimantan Selatan, 2015). Berdasarkan data statistika provinsi Kalimantan Selatan yang dijelaskan sebelumnya maka tidak menutup kemungkinan akan terus terjadi peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita di Kalimantan Selatan hingga sekarang karena tuntutan ketergantungan keluarga yang tinggi khususnya di Banjarbaru.

Duxbury dan Higgins (Herlina & Ninik, 2008) mengemukakan bahwa keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga ini dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.

Peran ganda mengakibatkan tuntutan lebih yang dapat menimbulkan situasi yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua peran menuntut kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas. Arti keseimbangan bukan sama dengan berdasarkan jumlah/kuantitas, namun lebih diartikan secara psikologis (Utami, 2011). Wanita karir yang berperan ganda perlu mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ini disebut dengan keseimbangan kerja-kehidupan. Kaur (2013) mengemukakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memainkan peran penting untuk hidup terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti stress, depresi, kecemasan, dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan strategi adaptif dalam menangani situasi stress baik di tempat kerja ataupun di rumah. Fisher (Novelia, 2013), menyatakan *work-life balance* merupakan hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Keseimbangan kerja dan keluarga adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya (Handayani, 2013).

Rhodes (2002) mengatakan bahwa bertambahnya kesempatan bagi wanita untuk bekerja berdampak pada konflik internal seseorang yang harus memilih antara karir atau pernikahannya. Solusi yang konvensional adalah mengorbankan salah satu dari kedua hal tersebut, namun dewasa ini pernikahan jarak jauh lebih banyak dipilih sebagai solusi agar seseorang tetap bisa berkarir meski sudah menikah.

Hasil studi pendahuluan peneliti pada seorang subjek wanita karir yang bekerja di salah satu Bank mengungkapkan bahwa dirinya mengalami kesulitan mengatur waktu dalam kehidupannya. Dua peran yang ia jalani membuat ia perlu usaha lebih dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga, hal ini pada akhirnya sering mempengaruhi munculnya masalah dan tanggungjawabnya ketika berperan sebagai wanita bekerja, peran istri, dan peran sebagai ibu.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik mengangkat rumusan masalah berupa: 1).Bagaimanakah gambaran keseimbangan kerja-kehidupan yang ditinjau dari dimensi-dimensi keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir? 2).Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. Sedangkan tujuan dari penelitian adalah mengetahui

gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir ditinjau dari dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental tunggal yakni studi yang dilakukan dengan menggunakan sebuah kasus untuk menggambarkan suatu isu atau perhatian. Peneliti memperhatikan dan mengkaji suatu isu yang menarik perhatian dalam hal ini yaitu fenomena mengenai wanita karir dan menggunakan sebuah kasus sebagai sarana (instrumen) untuk menggambarkannya secara terperinci (Creswell, 2007).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, dimana wawancara ini dilakukan langsung kepada subjek dan dua orang *significant others* yaitu suami subjek dan rekan kerja subjek. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis tematik, yaitu berfokus pada analisis rinci pada dimensi dan faktor keseimbangan kerja-kehidupan dari data yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian atau memberikan deskripsi yang kaya terhadap data secara keseluruhan.

Uji kredibilitas atau keterpercayaan penelitian ini dilakukan dengan triangulasi, *member checking*, dan meningkatkan ketekunan. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggabungkan wawancara mendalam, observasi dan beberapa dokumentasi mengenai subjek melalui media sosial, sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan mewawancarai materi yang sama pada sumber yang berbeda yakni pada subyek dan *significant others*. *Member checking* digunakan setelah pengumpulan data selesai untuk mendapatkan kesepakatan hasil data. Selain itu peneliti juga meningkatkan ketekunan dengan melakukan pengamatan secara lebih cermat terhadap hasil lapangan dengan teori yang digunakan, serta dipaparkan secara berkesinambungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapatkan dari tiga sumber data, yaitu satu orang subjek dan dua orang *significant others* dengan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi dilakukan terhadap subjek W yang merupakan wanita karir dengan status seorang ibu rumah tangga dan pegawai Bank di salah satu KCP Banjarmasin yang berusia 36 tahun berdomisili di kota Banjarbaru. Penelitian ini juga memperoleh data dari hasil wawancara kepada *significant others* pertama yaitu suami

subjek yang berusia 38 tahun, dan *significant others* kedua yaitu rekan kerja subjek berusia 36 tahun. Gambaran hasil dan pembahasan penelitian ini memfokuskan pada bagaimana keseimbangan kerja-kehidupan subjek yang ditinjau dari dimensi keseimbangan kerja-kehidupan menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dengan empat dimensi pembentuknya dan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dimensi WIPL (Work Interference With Personal Life)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada subjek W diketahui untuk dimensi WIPL (Work Interference With Personal Life), subjek W merasa kesulitan dalam mengurus anak-anaknya ketika sebelum berangkat bekerja, karena anak-anak subjek sering kali susah untuk di bangunkan dari tidurnya, dan subjek W menyatakan bahwa dirinya sempat stress karena dalam sulit untuk mengatur waktu antara kerja dan mengurus anak, karena suami subjek W sempat bekerja dan berangkat keluar kota sehingga subjek W merasa kerepotan. Subjek W akhirnya memutuskan untuk meminta bantuan kepada Ibu Asuh agar bisa membereskan rumah dan mengurus anak perempuan subjek yang memang bersekolah di Banjarbaru.

Hal ini sesuai dengan pernyataan *significant others* pertama yang menyatakan bahwa subjek W kesulitan dalam mengurus rumah ketika *significant other* pertama yakni suami subjek W tidak ada di rumah karena ada pekerjaan keluar kota, dan akhirnya memutuskan untuk mempekerjakan ibu asuh yang tidak hanya sebagai ibu asuh anak perempuannya namun untuk membersihkan rumah dan membantu dalam kegiatan sehari-hari karena subjek tidak ada waktu untuk melakukan itu semua. Hasil observasi menunjukkan bahwa Subjek W setiap pagi mengurus anak-anak. Ia memandikan anak-anaknya, menyiapkan makan pagi dan bersiap-siap untuk mengantarkan anak perempuannya ke rumah ibu asuhnya, dan berangkat ke kantor pada pukul 07.00 pagi menuju kantor yang berada di Banjarmasin dengan jarak tempuh kurang lebih selama 1 jam. Sore harinya sesampai di rumah subjek W langsung beristirahat merebahkan diri di tengah rumah, dan pada saat itu anak perempuan subjek selalu ingin dekat dengan subjek W. Subjek tampak mudah emosi karena anaknya selalu mengajak berbicara padahal subjek W sedang kelelahan. Setelah istirahat dan sholat, ia menyempatkan diri mengajari anak-anaknya belajar sambil bermain handphone dan pukul 21.00 subjek tidur bersama anak-anak dan suaminya. *Significant others* kedua juga menceritakan jika subjek W pernah mengalami pekerjaan tak kunjung selesai sehingga subjek W harus menyelesaikan pekerjaan

tersebut, dan nampaknya subjek mendapatkan telepon dari suaminya menanyakan jam berapa subjek W menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat itu subjek W pernah berbicara dengan intonasi tinggi sambil menutup mulutnya dengan tangannya, terlihat sekali bahwa subjek W nampak stress dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat Fisher, Bulger, dan Smith (2009) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, maka dalam hal ini subjek W tidak dapat mengatur kehidupan pribadinya ketika terjadi permasalahan dalam pekerjaan. Saat subjek W memiliki masalah pekerjaan di kantor yang tidak dapat memenuhi target pencapaian maka subjek W akan merasa stress hingga terbawa suasana dan perasaannya seperti selalu kerepotan hingga mudah marah-marah kepada anaknya maupun suami nya. Dilihat dari dimensi WIPL maka subjek W masih tidak dapat mengatur kehidupan pribadinya ketika terjadi permasalahan pekerjaan

Dimensi PLIW (Personal Life Interference With Work)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Untuk dimensi PLIW (Personal Life Interference With Work) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada subjek W ia menyatakan bahwa kehidupan pribadi subjek tidak mengganggu kehidupan karir dan kantornya, karna subjek W bersikap sangat profesional terhadap pekerjaannya, dan subjek W tetap bekerja seperti biasanya dan menyelesaikan pekerjaannya di kantor, dan tidak membawa ke rumah, dia menyatakan bahwa keadaan di tempat bekerja itu berbeda suasana dengan di rumah, dan subjek W tetap bersikap profesional di tempat kerjanya, hal ini sesuai dengan pernyataan significant others kedua menyatakan bahwa subjek W bersikap profesional dalam bekerja, dan significant others kedua menyatakan bahwa subjek W orang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan siap membantu ketika partner kerjanya meminta tolong untuk menemui nasabah, namun berdasarkan significant others pertama menyatakan bahwa subjek W sempat stress ketika memiliki masalah, namun sejauh ini subjek W tetap bersikap profesional terhadap pekerjaannya, dan significant others pertama menyatakan bahwa subjek W memang tidak pernah membawa pekerjaan kantor ke rumah, karna subjek W tetap ingin meluangkan waktu nya untuk anak-anak subjek, ketika subjek memiliki tugas tambahan, subjek mengusahakan hal itu terselesaikan di kantor, meskipun terkadang sampai larut malam. Significant others kedua juga menggambarkan pada saat di kantor subjek W sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan

subjek W terlihat akrab bersama rekan-rekan kantor. Pada saat di kantor subjek juga bisa menjadi pendengar yang baik ketika para nasabah menceritakan kesehariannya.

Berdasarkan pendapat Fisher, Bulger, dan Smith (2009) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, dalam hal ini di temukan bahwa subjek tidak terganggu dalam pekerjaan jika terjadi masalah pribadi. Ia menunjukkan sikap yang angat bertanggungjawab dan beruaha professional pada setiap pekerjaannya.

Dimensi PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Untuk dimensi PLEW (Personal Life Enhancement Of Work) subjek W menyatakan bahwa dirinya ketika kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja ketika sang suami mendapatkan proyek pekerjaan dan mendapatkan penghasilan dari proyek tersebut, dan hal ini mempengaruhi kinerja subjek W. Hal ini sesuai dengan pernyataan significant others kedua yang menyatakan bahwa subjek W sering mencapai target dalam kinerja pencarian nasabah. Pada saat ada tugas untuk mencari nasabah baru subjek W sangat antusias dan pekerja keras dalam mencari nasabah, seperti di pasar. Subjek W terlihat sangat kelelahan namun subjek mencari dan akhirnya mendapatkan nasabah sehingga memenuhi target yang telah di tentukan. Subjek W pada saat itu memiliki pekerjaan yang sangat banyak, namun subjek W tetap mengusahakan menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Dukungan keluarga dan lingkungan kerja membuat subjek berusaha berprestasi mencapai target, berdasarkan wawancara pada subjek W, subjek W menyatakan bahwa dirinya ketika suaminya mendapatkan proyek pekerjaan dan membuat suasana hatinya bahagia, serta lingkungan kerja yang membuat dirinya nyaman, hal ini dapat meningkatkan performa dirinya dalam berprestasi dengan mendapatkan target nasabah yang sudah di tentukan dan mendapatkan nilai A, maupun A+.

Hubungan positif dukungan sosial dengan keseimbangan kehidupan-kerja akan berdampak pada performa kerja seseorang, menurut Gilang (2014) di dalam penelitiannya mengenai dukungan sosial keluarga pada kalangan pekerja redaksi PT Suara Merdeka semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi keseimbangan kerja, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga pada pekerja redaksi maka semakin rendah keseimbangan kerja. Berdasarkan hal ini maka situasi ini sesuai dengan subjek W yang selama ini mendapat

dukungan dari keluarga untuk bekerja sehingga ia mampu berperan sebagai pekerja keras dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga dirinya dapat berprestasi dengan mendapatkan nilai A maupun A+ dalam karirnya.

Keseimbangan kerja-kehidupan tercapai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja (Fisher, Bulger, dan Smith, 2009), berdasarkan hal tersebut maka dukungan keluarga dan lingkungan kerja subjek W dalam hal ini berdampak positif, yakni membuat subjek mampu berprestasi mencapai target. Selain memang karena faktor karakteristik kepribadian subjek W yang bertanggung jawab dan profesionalitas, adanya support dari suami dan keluarga yang mendukung ia bekerja membuat dirinya terstimulasi meningkatkan performa dalam bekerja.

Dimensi WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Untuk dimensi WEPL (Work Enhancement Of Personal Life) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan subjek W menyatakan bahwa dirinya mendapatkan prestasi dengan nilai A maupun A+ karena subjek mengejar target yang telah di tentukan, hal ini mempengaruhi ke kehidupan subjek W karena subjek W menemukan kebaikan dari nasabah-nasabahnya, dan mendapatkan rekomendasi dan hal ini menguntungkan untuk subjek W dalam mencapai target yang telah di tentukan. Pernyataan significant others kedua menyatakan bahwa subjek W orang yangnng berkompeten, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga subjek W dapat mencapai target yang telah di tentukan. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada significant others pertama diketahui ia kurang memberikan perhatian banyak pada kehidupan keluarga terutama waktu untuk anak-anaknya, ia menyempatkan diri mengurus anak-anaknya dalam waktu yang sempit yaitu sebelum berangkat kerja. Dari observasi ketika ia melakukan perjalanan ke kantor ia menyempatkan diri ngobrol dnegan suami dan anak laki-lakinya di dalam mobil seperti bercerita tentang masalah di kantor, mengenai aktivitas anak-anaknya, dan masalah pekerjaan suaminya. Setelah sampai kantor ia langsung bersalaman dengan anak laki-lakinya, dan suaminya. Setelah 8 jam bekerja suami subjek menjemput dengan kedua anaknya dan di dalam perjalanan pulang subjek nampak kelelahan, namun subjek berusaha menanyakan keseharian anaknya pada saat di rumah, dan disekolah. Pada saat di dalam mobil subjek W duduk bersama anak perempuannya, karena subjek W jarang meluangkan waktu bersama anak perempuannya, dengan sambil bermain handphone, ketika subjek W mendapatkan pesan dari teman kantornya, anak subjek

perempuan langsung menangis, dan subjek W mengambil handphone dari anak perempuan, hal itu sedikit membuat subjek terlihat emosi dan sedikit memarahi anak perempuannya.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyatakan keseimbangan tercapai ketika sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Maka jika dilihat pada dimensi ini subjek W tidak dapat meningkatkan kualitas kerjanya kedalam kehidupan pribadinya seperti tidak dapat mengatur stabilitas emosinya saat menghadapi situasi di dalam rumah, hal ini dikarenakan pada karakteristik kepribadian subjek W yang perasaannya mudah berubah, serta lebih terfokus pada pekerjaan sehingga kurang memperhatikan anak-anak, dan suami, atensinya tidak sebanyak dan sebesar kualitas yang ia tunjukkan pada saat ia berada di kantor dan menghadapi pekerjaannya dengan penuh antusias.

Faktr-Faktor Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Berdasarkan faktor keseimbangan kerja-kehidupan diketahui subjek W menyatakan bahwa dirinya memiliki karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab, dan penyayang karena subjek akan bertanggung jawab baik dalam keluarga maupun pekerjaan, subjek W mengusahakan untuk membedakan mana hal yang di lakukan di lingkungan kerja, dan mana untuk waktu keluarga, misalnya ketika subjek W juga keluar negri, maupun keluar kota subjek W selalu menyempatkan menelfon anak-anaknya dan menanyakan kabar anak dan suaminya tentang aktivitas yang dilakukan di rumah maupun disekolah. Akan tetapi dari sisi lain subjek W kurang mampu mengatur stabilitas emosi yang mana permasalahan pekerjaan bisa terbawa di dalam lingkungan rumah, maupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan pernyataan significant other kedua yang menyatakan bahwa subjek W memiliki kepribadian yang bertanggung jawab, dan saling membantu ketika salah satu temannya tidak dapat menemui nasabah. Berdasarkan pernyataan significant others pertama subjek W memang masih belum untuk mengatur stabilitas emosi, karena subjek W ketika memiliki masalah dalam pekerjaan maka emosi dari subjek W tidak dapat mengontrol emosinya tersebut

Dari karakteristik keluarganya subjek W menyatakan bahwa dirinya mendapatkan larangan dari adiknya dalam bekerja, karena hal itu dapat mempengaruhi kualitas waktu subjek W pada anak-anaknya, namun subjek W menyatakan bahwa dirinya merasa bosan, dan stress ketika tidak bekerja, dan orang tua subjek W memang mendukung subjek W untuk bekerja, karena keluarga subjek W juga bekerja. Subjek W juga menyatakan bahwa dirinya juga harus bekerja karena penghasilan suaminya

memang tidak menentu karena subjek W harus memenuhi kebutuhan anak-anaknya, dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan pernyataan significant others kedua yang menyatakan bahwa subjek W dilarang keras oleh adik laki-lakinya untuk bekerja, karena Significant others yakin Subjek W tidak memiliki kualitas waktunya untuk anak-anak subjek, dan memang penghasilan dari suami subjek dalam keadaan tidak stabil, sehingga subjek W harus bekerja untuk penghasilan tambahan demi memenuhi kebutuhan anak-anaknya dan keluarganya.

Untuk karakteristik pekerjaan subjek W menyatakan bahwa dirinya tidak memiliki keseimbangan dalam hal mengurus anak-anaknya, karena subjek W memiliki pekerjaan yang memang kurang memiliki kualitas waktu untuk bersama anak-anaknya, karena subjek W terkadang harus berpergian keluar kota maupun ke luar negeri untuk tuntutan pekerjaan, dan juga ketika subjek W lembur ketika di kantor, dan pada saat pulang kerumah, subjek W akan merasa kelelahan sehingga dirinya langsung untuk istirahat, namun subjek W menyempatkan untuk berinteraksi kepada anak-anaknya mengenai aktivitas apa saja yang dilakukan anaknya hari ini baik di rumah maupun di sekolah, dan untuk suami ketika subjek W memiliki masalah di kantor subjek W cenderung tidak dapat mengontrol emosi sehingga terjadi konflik di rumah kepada suami nya.

Subjek W menceritakan bahwa lingkungan kerja subjek di kantor adalah kekeluargaan, dengan mencari solusi bersama ketika terjadi permasalahan karena tidak mendapatkan target, hal ini yang membuat subjek W untuk tetap bersemangat dalam bekerja, karena subjek W merasa nyaman dengan lingkungan kerja subjek W, dan juga lingkungan kerja subjek W yang nyaman itu mampu membuat subjek untuk berprestasi dalam bidang pekerjaannya, dan bersikap profesionalitas terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan significant others pertama yang menyatakan bahwa subjek W kurang memiliki kualitas waktu bersama suami dan anak-anaknya, kurang mengatur stabilitas emosi, dan mudah stress ketika memiliki masalah di rumah, hal ini dapat memicu terjadinya konflik di dalam rumah. Hal ini sesuai dengan pernyataan significant others kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di kantor adalah kekeluargaan sehingga subjek W merasa nyaman bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini dapat memicu subjek W dapat berprestasi di lingkungan kerja.

Untuk faktor sikap subjek W menyatakan bahwa dirinya meskipun anaknya sakit, karena subjek W memiliki ibu asuh untuk anaknya subjek akan tetap bekerja, dan subjek W menyatakan ketika anaknya memiliki permasalahan di sekolah subjek W terkadang bisa menyempatkan datang karena tuntutan untuk bekerja, karena subjek W sudah memiliki ibu pengasuh yang dapat mengontrol keadaan anaknya ketika bekerja. Hal ini sesuai

dengan pernyataan significant other pertama yang menyatakan bahwa subjek W kurang memiliki waktu kepada anaknya, dan lebih dominan kepada pekerjaan sehingga terkadang subjek W memiliki konflik di rumah dalam hal mengurus anak, maupun dalam penghasilan.

Peran ganda mengakibatkan tuntutan lebih yang dapat menimbulkan situasi yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua peran menuntut kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. (Whelan-Berry dan Gordon, 2002; Paloma & Waridin, 2004). Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut, hal ini sesuai dengan subjek W pada saat wawancara yang menyatakan bahwa dirinya memang mengorbankan banyak hal untuk keluarganya terutama kualitas kebersamaan bersama anak-anaknya, hal ini diperkuat berdasarkan pernyataan significant other pertama pada saat wawancara yang menyatakan bahwa subjek W kurang memiliki kualitas waktu bersama anak-anaknya.

Menurut Indriyani (2009) peran ganda adalah dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak, berdasarkan pernyataan para ahli tersebut hal ini sesuai dengan subjek W merupakan wanita karir yang berperan ganda sebagai istri dan ibu memiliki jabatan sebagai marketing funding yang harus bertanggung jawab dalam pencapaian target dalam mencari nasabah, dan hal ini diperkuat berdasarkan wawancara pada significant other pertama yang menyatakan bahwa subjek W harus mampu mencapai target dalam pencarian nasabah dan subjek W ketika tidak mencapai target tersebut maka subjek akan mengalami stress dan perubahan mood yang akan menjadi konflik di dalam rumah. Karakteristik sikap terlalu dominan dalam pekerjaan, hal ini menjadi konflik yang terjadi di rumah subjek W, dan akhirnya subjek W memutuskan untuk mempekerjakan ibu asuh untuk mengurus anak-anaknya, dan mengurus rumah subjek W.

Menurut Fisher (Novelia, 2013), menyatakan keseimbangan kerja-kehidupan merupakan hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Berdasarkan pernyataan ahli tersebut hal ini sesuai bahwa hal ini menjadi sumber konflik pribadi dalam diri subjek W yang berperan ganda karena subjek W terlalu dominan pada pekerjaan.

Faktor karakteristik keluarga yang didalamnya terdapat penghasilan istri membantu kebutuhan keluarga ada kaitannya dengan faktor pekerjaan yang di dalamnya memiliki target yang harus di capai, dan subjek W karakteristik keluarga yang di dalamnya terdapat jarang memperhatikan anak ada kaitannya dengan karakteristik

pekerjaan yang terdapat beban dan waktu kerja berlebihan sehingga terjadi konflik pribadi. Jadi sikap subjek W berdasarkan Faktor karakteristik keluarga yang didalamnya terdapat penghasilan istri membantu kebutuhan keluarga ada kaitannya dengan faktor pekerjaan yang di dalamnya memiliki target yang harus di capai menjadi sikap subjek yang merupakan Dominan ke pekerjaan .

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir yang berperan ganda diperoleh gambaran bahwa subjek W belum mampu untuk menyeimbangi peran gandanya, dikarenakan subjek W masih terfokus pada pekerjaan, yang hal ini mempengaruhi keadaan rumah subjek W sehingga menimbulkan konflik. Berdasarkan empat dimensi keseimbangan kerja-kehidupan subjek W belum mampu menyeimbangkan dalam hal WIPL (Work Interference With Personal Life) dan WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)

Faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan keseimbangan kerja-kehidupan subjek dikarenakan adanya faktor seperti karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah yang membuat ia lebih mengutamakan pekerjaan, dari karakteristik keluarga ditemukan sifat bahwa ia kurang memperhatikan anak-anaknya sehingga seolah dekat dengan anak hanya secara fisik namun kurang secara emosional, dari karakteristik pekerjaan ditemukan ia memiliki target yang harus di capai , dan sikap ditemukan ia lebih terfokus pekerjaan yang rentan menimbulkan pribadi dan konflik rumah tangga.

Dengan demikian disimpulkan bahwa subjek belum mampu optimal dalam mengembangkan keseimbangan kerja-kehidupan pada dirinya dikarenakan sulit membagi peran yang proporsional dalam peran ganda sebagai seorang wanita pekerja sekaligus istri dan ibu dari kedua anaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kalimantan Selatan (2013) *Hasil Survey Statistik Kalimantan Selatan Tahun 2013*.
- Badan Pusat Statistik Kalimantan Selatan (2015) *Hasil Survey Statistik Kalimantan Selatan Tahun 2015*.
- Creswell, J. . (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches, 2nd ed.* California : Sage Publication
- Direnzo (2010). An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes. *Journal of Philosophy*, 1-215.
- Ermawati. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2(2).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and family: A Measure pf Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal Ofoccupational Health Psychology. American Psychological Association*, 14(4).
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices?* New York: Oxford University Press. Di akses dari http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_1/FAMILY%20BUSINESS%20Work%20and%20family%97allies%20or%20enemies,%20what%20happens%20when%20business%20professionals%20Work%20.pdf
- Gilang Dyah Ayu Farradila (2014) Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work And Family Balance Pada Kalangan Pekerja Redaksi Pt Suara Merdeka Press. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Di akses dari <http://repository.unika.ac.id/230/1/10.40.0147%20Gilang%20Dyah%20Ayu%20Farradila%20COVER.pdf>
- Gilang,(2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work Balance Pada Kalangan Pekerja Redaksi Pt Suara Merdeka Press*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The Relation Between Work-Family Balance and Quality. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Hermayanti. (2014). Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier yang Berkeluarga di Kota Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 2 (3): 269-278.
- Indriyani, Azazah. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaiser, S., Ringlstetter, M., Reindl, C., & Stolz, M. (2010). The Impact of Corporate Work-Life Balance Initiatives on Employee Commitment: An Empirical Investigation in The German Consultancy Sector. *Zeitschrift für Personal Forschung*, 24(3), 231-265.

- Kaur, J. (2013). Work-Life Balance: Its Correlation with Satisfaction with Life and Personality Dimensions Amongst College Teachers. *International Journal Of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(8): 24-35..
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 7, pp. 79–93). West Sussex, UK: Wiley.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Keseimbangan kerja-kehidupan Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 8.
- Mr.D.Babin Dhas & , Dr.P.Karthikeyan (2015) Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 12(2) di akses dari <http://www.ijrhss.org/pdf/v2-i12/2.pdf>
- Munandar, S.C. Utami. 2011. “Wanita Karier Tantangan dan Peluang” *Wanita dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Muriah. Siti. 2011. *Nilai-Nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*. Semarang : Rasail Media Group
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara Work-Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. 1-44.
- Paloma & Waridin. (2006). Analisis Keseimbangan kerja-kehidupan dan Program Family Friendly terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang 1 – 10. *Jurnal Benefit*. 10(1)
- Paputungan, Faradila. 2011. Kepuasan Pernikahan Suami Yang Memiliki Istri Berkarir. *Jurnal Psikologi*, 9-10
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H.(2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 3, 299-312. Di akses dari <http://www.eap-sap.com/eap/>
- Rhodes, A. (2002). Long Distance Relationship in dual career commuter couples: A review of counseling issues. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 10, 398-404.
- S. R. Parker, R. K. Brown Dkk. (1992). *Sosiologi Industri*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development: perkembangan masa hidup*. Jakarta: Erlangga
- Saryono. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Trysela, Niken. (2010). Peran Ibu Bekerja Dalam Pemenuhan Kebutuhan Dasar Remaja. *Skripsi*. Fakultas Pendidikan Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Padjajaran.
- Utami (2011). Strategi Work-Life Balance pada Dosen Perempuan Berperan Ganda (Studi Kasus Di Program Studi Arsitektur). *Tesis*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on Work-Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical And Practice Advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 588-595.
- Wibowo, (2011). Peran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender. *Muwazah*, 2.