

## Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja

Arri Handayani  
Universitas PGRI Semarang  
arri.hdy@gmail.com

Tina Afiati  
UGM Yogyakarta  
afiatin2003@yahoo.com

M. G. Adiyanti  
UGM Yogyakarta  
mg\_adi@yahoo.com

**ABSTRAK.** Penelitian keseimbangan kerja keluarga di Indonesia pada umumnya menggunakan konsep Barat. Kondisi demikian akan berbeda, karena Indonesia dengan budaya Timur berbeda dengan budaya Barat. Sementara itu dengan adanya keseimbangan kerja keluarga akan bermanfaat bagi individu, keluarga dan organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui makna keseimbangan kerja keluarga ibu bekerja di kota Semarang, dengan diawali melakukan eksplorasi tentang makna keluarga dan makna bekerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Subyek penelitian dipilih dengan menggunakan tehnik purposive dengan karakteristik informan, ibu bekerja, suami juga bekerja, tinggal serumah dengan suami, dan mempunyai anak di bawah 18 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna keluarga bagi ibu bekerja adalah keluarga yang terpenting dalam hidup, sarana, tempat, dan pemotivasi sehingga lebih semangat dalam bekerja. Berkaitan dengan makna bekerja, terungkap bahwa bekerja merupakan aktualisasi diri, tanggung jawab, sarana berhubungan dengan orang lain, membantu suami dalam ekonomi keluarga, dan menyalurkan hobby. Berkaitan dengan makna keseimbangan kerja keluarga, ibu bekerja merasa seimbang jika dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan, sehingga tugas di kantor dan di rumah terselesaikan dengan baik. Selanjutnya ada tiga kategori keseimbangan kerja keluarga, yaitu seimbang antara pekerjaan dan keluarga, tidak seimbang dengan lebih mengutamakan bekerja, dan tidak seimbang dengan lebih mengutamakan keluarga.

Kata Kunci : keseimbangan kerja keluarga, ibu bekerja

### Pendahuluan

Pada dasarnya perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Perempuan masih harus melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab terhadap sektor domestik. Dengan kondisi-kondisi yang demikian, para perempuan bekerja akan sulit mencapai keseimbangan kerja keluarga. Hasil penelitian Keene & Quadagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun. Hasil penelitian Hakim (2002) menunjukkan bahwa ada tiga golongan pekerja perempuan berdasarkan tingkah laku dan orientasinya, yaitu berorientasi rumah (20%), adaptif (60%), dan yang berorientasi kerja (20%).

Berkaitan dengan definisi keseimbangan kerja-keluarga, para peneliti mempunyai konsep yang berbeda antara satu dengan yang lain, bahkan menurut Frone (2003), Jones, Burke, & Westman (2006) seringkali keseimbangan kerja dan keluarga sulit didefinisikan. Pada dasarnya belum ada satu pemahaman yang sama tentang keseimbangan kerja-keluarga. Keberagaman 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. Mengingat pentingnya makna keseim-

bangun kerja keluarga, maka perlu dilakukan penelitian eksplorasi tentang keseimbangan kerja-keluarga berdasarkan kehidupan sehari-hari para ibu bekerja.

## **Kajian Pustaka**

### **Keluarga**

Pada dasarnya keluarga secara konseptual melibatkan paling tidak pasangan menikah dan satu orang anak sebagai suatu unit domestik (Cherpas, 1985). Akan tetapi, seiring dengan banyaknya perempuan bekerja, terjadi perubahan dalam keluarga. Perempuan yang diharapkan berperan dalam sektor domestik, dengan keterlibatannya dalam dunia kerja akan ada perubahan dalam perannya tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Conger & Conger (2002) bahwa sejak tahun 1970-an, muncul perubahan dalam sistem keluarga di Barat. Dalam hal ini, fenomena ibu bekerja, pasangan yang menganggur karena PHK, sempitnya lapangan kerja, perceraian, penundaan pernikahan karena faktor pendidikan dan sosial ekonomi, hingga maraknya seks bebas dan degradasi moral pada anak-remaja, semuanya berkaitan dengan bagaimana mereka sebagai anggota suatu keluarga memaknai keluarganya. Dengan demikian, bagaimana seseorang memaknai keluarga akan berdampak pada perilaku selanjutnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, hasil penelitian Dewi & Widayanti (2011) tentang gambaran makna keluarga ditinjau dari status dalam keluarga, usia, tingkat pendidikan, dan jenis pekerjaan terungkap enam kategorisasi makna keluarga yaitu 1) keluarga sebagai orang-orang terdekat; 2) keluarga adalah harta paling berharga; 3) keluarga adalah segalanya; 4) keluarga merupakan tempat/wadah; 5) keluarga adalah bagian terpenting; serta 6) keluarga adalah kehidupan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan sementara bahwa makna keluarga bagi seseorang akan mempengaruhi perilaku seseorang tersebut dalam kehidupannya. Dalam hal ini dapat disebutkan bahwa makna keluarga sebagai 1) orang-orang terdekat; 2) keluarga adalah harta paling berharga; 3) keluarga adalah segalanya; 4) keluarga merupakan tempat/wadah; 5) keluarga adalah bagian terpenting; serta 6) keluarga adalah kehidupan.

### **Pekerjaan**

Pada umumnya orang menganggap bahwa bekerja untuk mendapatkan uang. Meskipun secara ekonomi penting, tetapi bukan berarti dengan uang, maka seseorang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Berkaitan dengan makna kerja, hasil penelitian Puspita (2012) dengan sampel para perawat diketahui bahwa makna kerja sebagai panggilan jiwa. Sementara itu, Rusdiana & Affandi (2013), mengatakan bahwa dengan menemukan makna, seseorang dapat melihat manfaat dari pekerjaannya. Lebih lanjut, hasil penelitian Rusdiana & Affandi (2013) menunjukkan bahwa makna bekerja sebagai 1) penghasil tambahan keluarga, 2) pengisi waktu luang, 3) adaptif dengan lingkungan sosial, 4) keterpaksaan, 5) sumber penghasilan utama demi kelangsungan hidup keluarga, 6) usaha mengumpulkan modal, 7) upaya penunjukkan eksistensi diri.

Penelitian Anshori & Yuwono (2012) tentang makna kerja dalam konteks budaya Jawa menemukan hasil bahwa 1) Bekerja merupakan kegiatan yang bertujuan mencari ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan, 2) Bekerja dengan prinsip nyawiji, greget, sengguh, lan ora mingkuh, 3) Nguri-uri kabudayan, 4) Prinsip sugih tanpa banda, 5) Ngalap berkah, 6) Bekerja dengan pemahaman sangkan paraning dumadi, 7) Golong gilig, manunggaling kawula lan gusti, 8) Bekerja merupakan suatu kegiatan untuk srawung dan ngluru prepat, 9) Hamemayu hayuning Bawana, hamemangun karinak tiyasing sesama, 10) Bekerja dengan penuh mawas diri.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan sementara bahwa makna bekerja adalah 1) sebagai panggilan 2) sumber penghasilan, 3) pengisi waktu luang, 4) keterpaksaan, 5) upaya penunjukkan eksistensi diri 6) mencari ketenangan hidup 7) sarana untuk berhubungan dengan orang lain.

### **Keseimbangan Kerja Keluarga**

Berkaitan dengan definisi keseimbangan kerja keluarga, para peneliti mempunyai konsep yang berbeda antara satu dengan yang lain, bahkan menurut Frone (2003), Jones et al (2006) keseimbangan kerja ke-

luarga sulit didefinisikan. Pada awalnya keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik kerja-keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Clark, 2001; Saltzstein & Saltztein, 2001). Konsep ini adalah yang pertama dan yang paling banyak digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga. (Grzywacz & Carlson, 2007)

Dengan berkembangnya penelitian, tidak adanya konflik saja tidak cukup untuk menunjukkan adanya keseimbangan kerja keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Valcour, 2007). Adanya komponen kedua perlu dipertimbangkan dalam mengindikasikan adanya keseimbangan kerja keluarga, yaitu konsep work family facilitation (Grzywacz & Marks, 2000; Frone, 2003; Voydanoff, 2004) ataupun work family enrichment (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson, et al, 2006). Grzywacz & Carlson (2007) berargumen bahwa keseimbangan kerja keluarga muncul dari aspek positif dan negatif dari work-family interface. Jika aspek negatif selalu menggunakan konsep konflik, sedangkan aspek positif beberapa istilah seringkali digunakan antara lain work family enrichment, work family interface, work family facilitation, positive family spillover (Washington, 2006).

Keseimbangan kerja keluarga adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam peran kerja dan keluarga (Marks & MacDermind, 1996; Greenhouse, Collins, & Shaw, 2003) dengan konflik minimal (Clark, 2000). Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hierarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggungjawab (Marks & MacDermind, 1996), sedangkan pencapaian peran yang dilakukan individu tersebut sehubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam domain kerja keluarga. (Grzywacz & Carlson, 2007). Karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja keluarga adalah time balance, involvement balance dan satisfaction balance. (Marks & MacDermind, 1996; Greenhouse et al, 2003)

Berdasarkan hasil telaah referensi tentang pengertian keseimbangan kerja keluarga diperoleh gambaran sementara bahwa keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggungjawab dan menentukan skala prioritas. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa pemahaman sementara tentang komponen keseimbangan kerja keluarga terdiri dari rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment. Meskipun demikian, di sisi lain disebutkan bahwa karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja keluarga adalah time balance, involvement balance dan satisfaction balance.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan Focus Group Discussion. Data digali dari kehidupan sehari-hari informan penelitian di kota Semarang, yang dilakukan selama empat bulan. Informan penelitian dipilih dengan cara purposive, yaitu ibu bekerja, suami juga bekerja, tinggal serumah dengan suami, dan mempunyai anak di bawah 18 tahun.

Teknik analisis data berupa 1) mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis, 2) membaca keseluruhan data, 3) menganalisis lebih detail dengan meng-coding data, 4) menerapkan proses coding. 5) menunjukkan kembali bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam laporan kualitatif. (Creswell, 2010)

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Deskripsi Informan**

Informan dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di kota Semarang yang berjumlah 20 orang, dengan usia termuda 27 tahun dan tertua 46 tahun, sedangkan rata-rata berusia sekitar 30 tahun. Sebagian besar informan berprofesi sebagai dosen dan guru, sementara yang lain adalah karyawan administrasi, pegawai bank dan wirausaha. Pada umumnya informan mempunyai anak paling banyak tiga orang, dan berusia balita, atau setidaknya satu orang anak balita.

## **Makna Keluarga**

Berdasarkan hasil kategorisasi 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.

Keluarga adalah yang terpenting dalam hidup. Dalam hal ini keluarga berarti segalanya bagi informan, sesuatu yang paling berharga. Apapun akan dilakukan informan jika bertujuan untuk kepentingan keluarga, maka keluarga adalah harta yang paling berharga. Dari keluarga pula informan merasa mendapatkan rasa aman. Seperti diungkapkan oleh Anshori & Yuwono (2012) bahwa bekerja merupakan kegiatan yang bertujuan mencari ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan.

Para ibu bekerja juga memaknai keluarga sebagai sarana, yaitu sarana untuk mengetahui tujuan hidup, dan semua yang telah dilakukannya akhirnya akan kembali kepada keluarga. Dalam hal ini juga dapat dikatakan bahwa keluarga merupakan sarana pendidikan anak. Dari keluargalah pertama kalinya anak belajar tentang kehidupan. Sebelum anak mengenal lingkungan yang lain, keluarga sudah mengajarkan tentang dasar-dasar pendidikan kepada anak.

Selanjutnya diketahui bahwa makna keluarga merupakan tempat. Termasuk dalam hal ini tempat melepas lelah, berbagi suka duka, berinovasi, pembentuk kepribadian, tempat mencurahkan kasih sayang, rasa cinta yang tulus, tempat bernaung titipan Allah, yaitu anak. Ketika informan merasa lelah sepulang dari bekerja, maka di keluarga, tepatnya di rumahlah rasa lelah itu dilepaskan. Hal tersebut dilakukan dengan bercengkerama, berbagi cerita, atau bahkan dengan melihat tingkah polah anak-anak dapat membuat suatu perasaan senang. Dengan demikian keluarga merupakan tempat dimana seseorang dapat menghabiskan waktu bersama dengan orang-orang terdekatnya, yaitu pasangan dan anak.

Selain yang telah disebutkan di atas, para ibu bekerja juga memaknai keluarga sebagai pemotivasi sehingga lebih semangat dalam bekerja. Jika tidak ada keluarga rasanya tidak semangat dalam bekerja. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa salah satu alasan bekerja, diantaranya bertujuan untuk kepentingan keluarga. Hal ini seperti yang dikatakan salah satu informan, bahwa saat ini suaminya sedang sekolah, sehingga dia menjadi tulang punggung keluarga. Karena saat ini suami tidak dapat memberikan kebutuhan yang cukup, maka ibu ini bekerja keras demi kebutuhan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa makna bekerja ini serupa dengan hasil penelitian Dewi & Widayanti (2011). Satu hal yang membedakan bahwa dalam penelitian ini terungkap bahwa keluarga juga sebagai pemotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja. Artinya semua hasil kerja adalah untuk keluarga. Dengan demikian, ibu bekerja karena alasan ekonomi demi kesejahteraan keluarga. Hal ini seperti diungkapkan Thein, Austen, Currie & Lewinetti (2010) bahwa perempuan Singapura dan Hong Kong tidak merasakan adanya konflik pekerjaan keluarga karena adanya tuntutan ekonomi dan budaya.

## **Makna Pekerjaan**

Berkaitan dengan makna bekerja, dari hasil penelitian ini terungkap lima kategori tentang makna bekerja, yaitu aktualisasi diri, tanggung jawab, sarana berhubungan dengan orang lain, membantu suami dalam ekonomi rumah tangga, dan menyalurkan hobby.

Ibu yang menganggap bekerja sebagai aktualisasi diri karena merasa mempunyai kemampuan, sehingga ketika bekerja akan mendapatkan suatu kehormatan, mampu mengembangkan diri, mengasah kepribadian, menjadi pribadi yang mandiri dan fokus pada hal positif. Dengan demikian, dari sisi positif akan memperoleh ketrampilan, emosi yang positif, harga diri dan kepuasan hidup (Ruderman, Ohlott, Panser & King 2002). Semua itu pada akhirnya akan membuat bangga diri sendiri, orang tua dan anak. Ketika seorang ibu mampu membuat anak bangga karenanya, pada gilirannya anak akan meniru apa yang dilakukan ibunya.

Selanjutnya, dari penelitian ini diketahui bahwa para ibu yang menganggap bekerja sebagai tanggung jawab, merasa bahwa bekerja adalah pilihan, sehingga ketika peran sebagai perempuan bekerja sudah dipilih, maka tentu harus bertanggung jawab terhadap pilihannya tersebut. Dengan demikian, tidak ada masalah baginya ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja. Para ibu juga memaknai bekerja sebagai sarana untuk berhubungan dengan orang lain. Dalam hal ini karena dengan bekerja, informan akan bertemu dengan banyak orang, sehingga pergaulannya juga akan lebih luas. Melalui bekerja pula para ibu dapat berdiskusi dan berbagi tentang pengasuhan anak juga tentang masalah pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa bersosialisasi dengan banyak orang akan memberi keuntungan pada banyak hal.

Bagi para ibu bekerja, terungkap bahwa dengan bekerja akan membantu suami dalam ekonomi rumah tangga. Meskipun demikian sebagian informan mengatakan bahwa bekerja hanya sebagai pelengkap karena tugas perempuan adalah mengurus keluarga, dan juga karena kebutuhan hidup sudah tercukupi oleh suami. Sesuai dengan ideologi peran gender tradisional, perempuan akan lebih bertanggung jawab pada domain keluarga, sedangkan laki-laki lebih bertanggung jawab pada domain kerja. (Rothbard, 2001; Slan-Jerusalem & Chen, 2009; Twenge, Campbell, & Foster, 2002). Akan tetapi, sebagian informan yang lain mengatakan bahwa walaupun bekerja bukan hal yang utama, tetapi pada saat-saat tertentu harus lebih memilih bekerja karena pertimbangan tertentu. Hal tersebut diantaranya, karena keahliannya sedang dibutuhkan, sedang membutuhkan banyak uang, sehingga suami istri harus bekerja keras untuk menghidupi keluarga, atau juga karena suami sedang melanjutkan studi sehingga tidak bisa "bekerja". Dalam hal ini bisa jadi informan melakukan penyesuaian terhadap situasi yang baru atau bisa jadi ada unsur keterpaksaan untuk menjalani situasi tersebut.

Ada kalanya bekerja sebagai penyaluran hobby. Dalam hal ini bekerja merupakan sarana mengisi waktu luang sambil menyalurkan hobby yang mendatangkan uang. Pada umumnya informan menyukai aktivitas tersebut, sehingga dengan pendapatan yang sedikit tidak masalah, yang penting penyaluran hobby terpenuhi. Dalam hal ini biasanya dilakukan oleh para wirausaha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makna bekerja dalam penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

### **Makna Keseimbangan kerja Keluarga**

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. Dengan demikian hasil penelitian ini merujuk kepada pendapat Marks & MacDermind (1996), Grzywacz & Carlson (2007) serta Greenhouse et al (2003).

Marks & MacDermind (1996) mengungkapkan bahwa konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hierarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggungjawab. Grzywacz & Carlson (2007) juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah pencapaian peran yang dilakukan individu sehubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam domain kerja keluarga.

Berkaitan dengan itu, Marks & MacDermind (1996), Greenhouse et al (2003) mengungkapkan bahwa karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja keluarga adalah time balance, involvement balance dan satisfaction balance. Dalam hal ini informan yang mengatakan seimbang karena mampu membagi waktu, perhatian, termasuk tenaga antara keluarga dan pekerjaan. Di sisi lain, informan yang lebih memilih mengutamakan bekerja, karena bekerja adalah sesuatu yang sudah dipilih, dengan demikian sudah selayaknya dilakukan dengan baik. Sementara itu, informan yang lebih mengutamakan keluarga dengan pertimbangan keluarga adalah segalanya, yang terpenting dalam hidup, bahkan keluargalah yang memberi rasa aman bagi para perempuan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa sebesar 55% informan menyatakan kesulitan untuk membagi perhatian antara kerja dan keluarga, sehingga merasakan adanya beban ataupun konflik dalam dirinya. Pada umumnya hal tersebut karena adanya anak balita. Sementara itu, semua informan yang mempunyai anak di atas lima tahun, yaitu sebesar 20% merasa cukup puas dengan keseimbangan kerja-keluarganya. Secara total ada sebesar 45% informan merasa bahwa apa yang dilakukannya sudah cukup memberikan kepuasan baginya. Menariknya, ada sekitar 25% dari ibu bekerja yang mempunyai anak balita merasa puas dengan keseimbangan kerja-keluarganya. Jika dibandingkan dengan total informan, bisa jadi 25% menunjukkan prosentase yang kecil, artinya hanya sedikit yang mampu mencapai keseimbangan kerja keluarga, akan tetapi jika dilihat dari 45% yang merasa cukup puas dengan keseimbangan kerja-keluarganya, 25% menunjukkan prosentasi yang cukup besar. Dengan demikian, ibu dengan anak usia balitapun masih memungkinkan untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga.

Dari 45% informan yang merasa cukup puas dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga tersebut, jika diperinci lebih detail menunjukkan bahwa 20% lebih berorientasi kepada pekerjaan. Hal ini karena baginya bekerja adalah pilihan, sehingga ketika harus lebih banyak konsentrasi kepada pekerjaan, itu adalah konsekwensinya. Sementara itu, 25% subyek lain lebih berorientasi kepada keluarga. Individu

yang lebih berorientasi kepada keluarga ini, kadang-kadang muncul rasa bersalah juga ketika bekerja karena meninggalkan keluarga. Hasil ini hampir sama dengan penelitian pendahulunya (Keene & Quadagno (2004), Hakim (2002).

### **Simpulan: Implikasi dan Arah untuk Penelitian Mendatang**

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa makna keluarga adalah keluarga yang terpenting dalam hidup, sarana, tempat, dan pemotivasi sehingga lebih semangat dalam bekerja. Berkaitan dengan makna bekerja, terungkap bahwa bekerja merupakan aktualisasi diri, tanggung jawab, sarana berhubungan dengan orang lain, membantu suami dalam ekonomi rumah tangga, dan menyalurkan hobby. Berkaitan dengan makna keseimbangan kerja keluarga, dikatakan seimbang antara pekerjaan dan keluarga jika 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.

Dari hasil penelitian ini juga nampak bahwa 55% ibu bekerja merasa tidak puas dengan perannya dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga. Sementara itu sebesar 45% informan merasa bahwa apa yang dilakukannya sudah cukup memberikan kepuasan. Diantara 45% tersebut, 25% adalah ibu dengan anak balita. Dengan demikian, ibu dengan anak usia balitapun masih memungkinkan untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga. Selanjutnya ada tiga kategori keseimbangan kerja keluarga yaitu seimbang antara pekerjaan dan keluarga, tidak seimbang dengan lebih mengutamakan untuk bekerja, dan tidak seimbang dengan lebih mengutamakan keluarga.

Kelemahan dari penelitian ini adalah tidak memperinci jenis pekerjaan suami dan tidak memperhitungkan kehadiran pembantu rumah tangga. Padahal kedua hal tersebut berperan penting dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga. Sebagai contoh, jika suami bekerja, tetapi penghasilan utama berasal dari istri, bisa jadi akan mengurangi konflik dan rasa bersalah pada ibu bekerja, sehingga akan mampu mencapai keseimbangan kerja keluarga. Demikian juga dengan kehadiran pembantu rumah tangga yang mampu membantu menjalankan tugas-tugas domestik, sehingga ibu merasa lebih ringan ketika meninggalkan rumah untuk bekerja.

Dengan demikian, untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memerinci secara detail jenis pekerjaan suami dan memperhitungkan keberadaan pembantu rumah tangga yang sangat membantu tugas domestik, termasuk dalam pengasuhan anak.

### **Daftar Pustaka**

- Anshori & Yuwono (2012) Abstrak Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Media Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.1, 3.
- Conger, R.D. & Conger, K.J. (2002) Resilience in Midwestern Families: Selected Findings from the First Decade of a Prospective, Longitudinal Study. *Journal of Marriage and The Family*, 64, 361-73.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cherpas, C.C. (1985). Dual earner families : Terminology, typologies, and work family issues. *Journal of Counseling and Development*, 63, 616-621
- Clark, S.C., 2000. Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 6, 747-769.
- Clark, S.C., 2001. Work Culture and Work Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Creswell, J.W. (2010). *Research design. Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Edisi ketiga. Diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Achmad Fawaid. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dewi & Widayanti (2011). Gambaran Makna Keluarga ditinjau dari Status dalam Keluarga, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Jenis Pekerjaan (Studi Pendahuluan) *Jurnal Psikologi Undip*. 10, (2), 163-172. Diunduh dari <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/download/2890/2573>. tanggal 13 Desember 2013
- Frone, M.R., (2003). Work family balance. In J.C.Quick, & L.E. Tetrick (Eds). *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, DC : American Psychological Association.

- 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., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. 468
- 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.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Jones, F, Burke, R.J. & Westman, M. (2006). *Work-Life Balance, A Psychological Perspective*. New York, NY: Psychology Press.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance : Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23
- Marks, S.R., & MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self : A theory of role balance. *Journal of Marriage & the family*, 58, 417-432
- Puspita, M.D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Calyptra : Jurnal Ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*, 1 (1). Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=119109&val=5455> tanggal 15 Desember 2013.
- Ruderman, M.N., Ohlott, J.P., Panser, K. & King, S.N. (2002). Benefits of Multiple Roles for managerial Women. *The Academy of Management Journal*. 45(2), 369-386
- Rusdiana, O., & Affandi, M.A., (2013). Makna Kerja Bagi Buruh Petik Lombok Paradigma. 01, (03), 1-5
- Rothbart, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamic of engagement in work family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684.
- Saltztein, A.L.T., & Saltztein, W.H., (2001). Work family Balance and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 61, 452-466
- Slan-Jerusalem, R. & Chen, C.P. (2009). Work family conflict and career development theories : A search for helping strategies. *Journal of Counseling and Development*, 87(4), 492-499.
- Thein, H.H., Austen, S., Currie, J., & Lewin, E. (2010). The impact of cultural context on the perception of work/ family balance by professional women in Singapore and Hong Kong. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(3), 303-320, DOI: 10.1177/1470595810384585
- Twenge, J.M., Campbell, W.K., & Foster, C.A. (2002). Parenthood and marital satisfaction : A meta-analytic review. *Journal of Marriage and the Family*, 65, 574-583
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1512-1523.
- Voydanoff, P (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412
- Washington, F.D., (2006). *The Relationship between Optimism and Work Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well Being*. Thesis. Drexel University.