

# ***APPROACHING THE ROLE ALIGNMENT GAP (MENDEKATI CELAH KESELARASAN PERAN)***

**Endah Kumala Dewi, Novi Qonitatin**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah

endahkd1963@gmail.com

## **Abstract**

Environmental context influences the work patterns of women who are married. The presence of covid-19 provides an opportunity to change the work patterns of women who have been leaving the house more often. This growing phenomenon questions the persistence of women to contribute with various difficulties. This study aims to find a balance pattern between women's roles in work and roles in the household. Subjects were 5 women working in administrative and managerial jobs. This case study with the in-depth interview method and MaxQDA data analysis provides an overview of psychological dynamics and forms of balance between roles in the domestic and workplaces. Conclusion: an increase in the performance of one role is influenced by strategy of achieving balance, barriers to balance, dominance direction of engagement.

**Keyword:** role balance; working woman; qualitative study

## **Abstrak**

Konteks lingkungan memberikan pengaruh pada pola kerja wanita yang sudah berkeluarga. Kehadiran covid-19 memberikan kesempatan berubahnya pola kerja wanita yang selama ini lebih sering keluar rumah. Fenomena yang berkembang mempertanyakan kegigihan wanita untuk tetap berkontribusi dengan berbagai kesulitan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pola keseimbangan antara peran wanita dalam bekerja dan peran di rumah tangga. Subjek adalah 5 wanita bekerja dengan pekerjaan yang bersifat administratif, dan manajerial. Studi kasus ini dengan metode in-depth interview dan analisis data dengan MaxQDA memberikan gambaran dinamika dan upaya-upaya keseimbangan antar peran di ranah domestik maupun di tempat kerja. Simpulan: peningkatan performansi salah satu peran dipengaruhi oleh faktor strategi untuk mencapai keseimbangan, faktor hambatan untuk mencapai keseimbangan, dan arah dominansi keterlibatan.

**Kata kunci:** keseimbangan peran; wanita bekerja; qualitative study

## **PENDAHULUAN**

Problematika wanita bekerja merupakan tema yang selalu menarik untuk diteliti. Tema yang spesifik adalah menjaga keseimbangan peran di pekerjaan dan keluarga, masih terus menjadi kajian penelitian hingga saat ini. Pada masa Victoria dalam sejarah Britania Raya yang ditandai oleh periode panjang perdamaian, kemakmuran, kejayaan, muncul sebuah mitos dalam kehidupan bekerja dan berkeluarga. Kanter (1977) menyebutkan tentang mitos “dunia yang terpisah” yaitu antara kehidupan berkeluarga dan kehidupan bekerja. Pekerjaan dan keluarga mewakili dua dunia berbeda yang berjalan menurut prinsip masing-masing. Dalam citra masyarakat masa Victoria, keluarga adalah “surga” bagi wanita yang berlimpah kenyamanan dan kedamaian. Sebaliknya, dunia kerja secara alami tampak sebagai dunia manusia yang bersifat keras dan kompetitif.

Setengah abad yang lalu, wanita lajang mendominasi pasar tenaga kerja wanita. Perkembangan berikutnya adalah pola kerja wanita mengikuti perkembangan sepanjang umur hidupnya. Apabila digambarkan secara kasar pola kerja wanita mengikuti bentuk kurve naik dan turun secara drastis atau disebut berbentuk huruf "M" (Shank, 1988). Kurve tersebut diawali dengan masa bekerja sebelum menikah dan kemudian diikuti masa keluar dari pasar tenaga kerja karena menikah, khususnya sebagai orang tua. Setelah itu masa kembali ke pasar tenaga kerja ketika anak-anak mereka mencapai usia sekolah. Dan masa kembali keluar lagi dari pasar tenaga kerja setelah usia lanjut di tahun-tahun terakhir kehidupannya.

Di tahun 1965, suami adalah satu-satunya pencari nafkah pada mayoritas keluarga Amerika sementara istri tinggal di rumah. Sesuai pola historis di atas, terjadilah suatu perubahan, yaitu wanita bekerja kembali saat anak usia prasekolah. Hampir satu dari delapan wanita menikah dengan anak di bawah 6 tahun kembali dipekerjakan pada tahun 1950. Pada tahun 1988, 56% dari wanita tersebut bekerja atau mencari pekerjaan. Kondisi yang luar biasa adalah peningkatan angka bekerja pada wanita yang memiliki anak yang baru lahir. Angka ini meningkat dari 31% pada tahun 1976 menjadi 51% pada tahun 1988. Peningkatan jumlah keluarga dengan orang tua tunggal terjadi karena meningkatnya angka kelahiran di luar nikah dan tingginya problem perkawinan. Kombinasi kedua faktor ini menghasilkan situasi yaitu lebih dari 20% rumah tangga dengan anak di bawah usia 18 tahun dipimpin oleh orang tua tunggal, biasanya seorang ibu (Hansen, 1991).

Faktor utama yang berkaitan dengan masalah keseimbangan peran antara pekerjaan dan peran di rumah tangga sebagian besar disebabkan oleh: (a) meningkatnya jumlah keluarga dengan pencari nafkah ganda dan (b) meningkatnya jumlah keluarga dengan orang tua tunggal. Telah ditemukan oleh para ahli sejak lama terjadi peningkatan jumlah keluarga berpenghasilan ganda karena masuknya perempuan, terutama ibu, ke pasar tenaga kerja (Piotrowski, Rapoport, & Rapoport, 1987). Tekanan yang dirasakan oleh anggota keluarga yang paling sering dilaporkan adalah masalah menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Tekanan tersebut dirasakan karena beban berlebih dan konflik peran ganda. Wanita memiliki terlalu banyak peran di pekerjaan tetapi terlalu sedikit waktu untuk melakukan peran di dalam rumah tangga (Lewis & Cooper, 1987).

Dalam dua puluh lima tahun terakhir, para sarjana telah melakukan banyak penelitian dan menghasilkan banyak literatur tentang konflik peran yang muncul diantara peran di pekerjaan dan kehidupan keluarga. Berbagai perkembangan dalam masyarakat menunjukkan representasi keluarga berpenghasilan ganda yang semakin meningkat dan orang tua tunggal sebagai angkatan kerja, pengaburan peran gender, dan pergeseran nilai-nilai karyawan. Di sisi lain para peneliti telah berusaha untuk menjelaskan adanya berbagai bentuk saling ketergantungan antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Greenhaus & Powell, 2006).

Seperti yang telah diamati oleh banyak peneliti, literatur mengenai peran dalam pekerjaan dan keluarga didominasi oleh perspektif konflik (Barnett, 1998; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Haas, 1999). Sebagian besar literatur tidak mendukung asumsi yang menyatakan bahwa individu dapat memiliki waktu dan energi yang cukup untuk melaksanakan peran di pekerjaan dan keluarga secara konsisten. Para peneliti yang mendukung perspektif konflik menganggap individu yang berpartisipasi dalam berbagai peran pasti mengalami konflik dan stres yang mengurangi kualitas hidup mereka.

Ada tiga cara untuk berpartisipasi dalam peran ganda atau akumulasi peran yang dapat memberikan hasil yang positif untuk individu (Voytenoff, 2001). **Pertama**, pengalaman menjalankan peran pekerjaan dan peran dalam keluarga dapat memiliki efek aditif pada

kesejahteraan. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa akumulasi peran dapat memberikan efek menguntungkan pada fisik dan kesejahteraan psikologis (Barnett & Hyde, 2001), khususnya ketika perannya berkualitas tinggi (Perry Jenkins, Repetti, & Crouter, 2000). Kepuasan dengan pekerjaan dan kepuasan dengan peran berkeluarga telah ditemukan memiliki efek aditif berupa munculnya kebahagiaan individu, kepuasan hidup, dan kualitas hidup yang dirasakan (Rice, Frone, & Mc Farlin, 1992; Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985). Penelitian semacam itu menunjukkan bahwa individu yang berpartisipasi secara mendalam dan puas dengan peran pekerjaan dan peran keluarga mengalami kesejahteraan yang lebih besar dibandingkan mereka yang hanya berpartisipasi di salah satu peran atau yang tidak puas dengan satu peran atau lebih.

**Kedua**, partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga dapat melindungi individu dari kesulitan menjalankan satu peran. Misalnya, penelitian telah menunjukkan bahwa hubungan antara stresor dalam menjalankan peran keluarga dan munculnya gangguan pada tingkat kesejahteraan lebih sedikit ditemukan pada individu yang dapat menjalankan peran dalam pekerjaan secara memuaskan dan berkualitas tinggi (Barnett, Marshall, & Sayer, 1992; Voydanoff & Donnelly, 1999). Hubungan antara stres kerja dan munculnya gangguan pada tingkat kesejahteraan menjadi minimal juga ditemukan pada individu yang memiliki kualitas yang lebih memuaskan pada kehidupan berkeluarga (Barnett, Marshall, & Pleck, 1992). Efek moderator ini memberi kesan akan pentingnya peran sosial yang mendukung individu dari kesulitan yang berasal dari satu peran tertentu. Misalnya dukungan keuangan yang memadai akan melindungi individu dan memberikani kesejahteraan finansial sehingga terhindar dari konflik dalam masalah ekonomi.

**Ketiga**, pengalaman dalam satu peran dapat menghasilkan pengalaman positif di peran yang lain. Mekanisme ini berbeda dari dua mekanisme sebelumnya karena mewakili transfer pengalaman positif dari satu peran ke peran lainnya. Marks (1977) berpendapat bahwa kesenangan (*passion*) dalam menjalankan sebuah peran akan menciptakan energi yang bisa digunakan untuk meningkatkan pengalaman pada peran yang lain. Sieber (1974) telah mengusulkan bahwa sumber daya manusia meningkat ketika menjalankan satu peran sebagai hasil samping dari suatu hubungan sosial (misalnya, dengan terbentuknya ikatan, relasi, dan “hadiah”) yang dapat diinvestasikan kembali saat menjalankan peran lain.

Individu yang menjalankan akumulasi peran akan terbina kepribadiannya saat mereka belajar untuk toleran terhadap ketidaksesuaian yang dapat dilihat dan fleksibel dalam menyesuaikan dengan tuntutan dari tuntutan peran yang beragam; muncul kesempatan untuk mengembangkan kepribadian di semua peran (Sieber, 1974). Misalnya, seorang manajer menyatakan bahwa kehidupan pribadinya berperan dalam meningkatkan kehidupan profesionalnya:

"Saya menjadi seorang ibu dan memiliki kesabaran dan mengamati pertumbuhan anak-anak saya, kondisi itu telah membuat saya menjadi manajer yang lebih baik. Saya lebih bisa bersabar dengan orang lain dan membiarkan mereka tumbuh dan berkembang dengan cara yang baik untuk mereka "(Ruderma dkk., 2002).

Seorang pekerja pabrik dalam sebuah sistem kerja menjelaskan bahwa pengalaman di pekerjaan bermanfaat bagi kehidupan keluarganya:

"Saya memiliki 16 tahun anak tua dan saya menggunakan beberapa hal yang kami lakukan bekerja dengan dia daripada berteriak. Kami mendengarkan taruhan di sini, kami membiarkan orang mengatakan sisi mereka "(Crouter, 1984a).

Mekanisme ketiga ini yang terbaik menangkap konsep pengayaan pekerjaan-keluarga, yang kami definisikan sebagai sejauh mana pengalaman berbagai pengaruh dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup masyarakat peran lainnya. Kami menganggap pekerjaan-keluarga memperkaya ment, seperti konflik pekerjaan-keluarga, menjadi *bidirectional*. Pengayaan pekerjaan-ke-keluarga terjadi ketika pengalaman kerja meningkatkan kualitas keluarga kehidupan, dan pengayaan keluarga-ke-pekerjaan terjadi ketika pengalaman keluarga meningkatkan kualitas kerja

Di era pandemi covid-19 para wanita yang bekerja di instansi tetap mengadakan kegiatan meskipun dari rumah. Pada instansi lain ada sebagian wanita bekerja yang harus ke kantor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya karena pekerjaannya bersifat pelayanan. Bagi wanita yang bekerja dari rumah maka akan mengalami kompleksitas peran ganda antara peran pekerjaan dan keluarga. Sementara itu pada kondisi pandemi ini anak-anak juga harus tinggal di rumah untuk mencegah penularan wabah covid-19. Dengan memperhatikan tingkat kompleksitas tugas yang harus diembannya maka wanita bekerja mungkin saja mengalami konflik peran. Studi ini merupakan rintisan studi untuk menemukan nilai-nilai yang melatarbelakangi berbagai peran yang diemban wanita bekerja. Pada studi ini peneliti bermaksud menggali sejauh mana ketidakselarasan terjadi antara berbagai peran yang harus dilakukan oleh wanita bekerja dan menggali upaya-upaya mengatasi ketidakselarasan tersebut.

## **Tinjauan Literatur**

Kebanyakan masyarakat Indonesia cenderung menerima perbedaan antara pria dan wanita sebagai hal yang alamiah, dengan begitu lebih condong pada pemikiran teori *nature*. Partisipasi kaum wanita untuk bekerja menimbulkan adanya peran ganda wanita, karena wanita dituntut peran sertanya dalam pembangunan dan membantu kebutuhan ekonomi keluarga. Di sisi lain wanita dituntut pula untuk menjalankan tugas utama dalam rumah tangga dengan sebaik-baiknya. Perspektif gender adalah jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin.

Edward Wilson (dalam Nugraheni, 2012) menjelaskan bahwa teori dan perpektif gender secara sosiologis dibagi atas dua kelompok besar yaitu teori *nature* (alamiah/kodrat alam) dan *nurture* (kontruksi budaya). Beberapa teori gender dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa teori *nature* memandang perbedaan gender sebagai kodrat (alamiah) yang tidak perlu dipermasalahkan. Menurut teori *nature* adanya pembedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa, karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

Pandangan teori *nature* tentang gender yaitu adanya perbedaan perempuan dan laki-laki kodrat sehingga tidak dapat berubah dan bersifat universal (dalam Nugraheni, 2012). sependapat dengan bahwa selama berabad-abad diyakini bahwa laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, ditentukan oleh biologi (yaitu jenis kelamin). Hal tersebut bersifat alamiah, sehinggatidak dapat diubah. Perbedaan biologis ini memberikan indikasi dan

implikasi bahwa di antara jenis tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Menurut teori *nurture* adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Di samping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

Keseimbangan pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai "sejauh mana seorang individu sama-sama terlibat dalam kedua peran tersebut dan sama-sama merasakan kepuasan dengan melakukan kedua peran tersebut baik peran pekerjaan maupun peran keluarga" (Greenhaus dkk. 2003). Namun, mengukur keseimbangan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga adalah suatu hal yang tidak mudah, ditemukan dalam berbagai penelitian sebelumnya hasil pengukuran tersebut tidak konsisten (Grzywacz dan Carlson 2007; Jones dkk. 2006).

Awalnya, para sarjana memperkenalkan pendekatan penilaian keseluruhan untuk mengukur keseimbangan peran dalam pekerjaan - keluarga dengan mengajukan pertanyaan umum satu item tentang seberapa sukses seseorang merasakan keseimbangan antara peran pekerjaan-keluarga (Clarke dll. 2004). Selanjutnya "Pendekatan komponen," yang menyatakan bahwa ada dua komponen keseimbangan peran dalam pekerjaan- dan peran dalam keluarga yaitu konflik peran pekerjaan- keluarga (selanjutnya disebut *Work Family Conflict* atau WFC) dan pengayaan peran dalam pekerjaan- keluarga (selanjutnya *Work Family Enrichment* atau WFE) (Grzywacz dan Carlson 2007). WFC dan WFE mengacu pada aspek negatif dan aspek positif dalam hubungan antara peran dalam pekerjaan - keluarga.

Frone (2003) lebih lanjut memperkenalkan pendekatan empat komponen untuk keseimbangan peran dalam pekerjaan- keluarga. Pendekatan ini berpendapat bahwa keseimbangan dalam peran ketika bekerja- dan peran dalam keluarga dihasilkan dari tingkat yang tinggi dari *Work Family Enrichment* di kedua arah. Secara khusus, penelitian sebelumnya telah menyatakan hal itu seperti halnya pekerjaan berdampak negatif pada peran dalam keluarga (yaitu, konflik dari peran dalam pekerjaan-ke-peran dalam kehidupan keluarga selanjutnya disebut *Work To Family Conflict*), keluarga dapat berdampak negatif pada pekerjaan (yaitu, konflik peran dalam keluarga memberikan pengaruh pada peran dalam pekerjaan selanjutnya disebut *Family To Work Conflict*).

Selain itu, penelitian sebelumnya juga mendokumentasikan pengaruh positif: pekerjaan dapat berdampak positif keluarga (pengayaan peran pekerjaan-ke-keluarga selanjutnya disebut WTFE) dan keluarga dapat berdampak positif pada pekerjaan (pengayaan keluarga-ke-pekerjaan selanjutnya disebut FTWE). Pendekatan empat komponen ini mungkin tidak mencakup semua kemungkinan kombinasi pengalaman keseimbangan peran kerja-keluarga individu (Mauno dkk. 2011), oleh karena itu sebagian para ahli mengasumsikan bahwa kombinasi yang berbeda (seperti pengayaan tinggi dan konflik tinggi, atau rendah pengayaan dan konflik rendah) tidak dapat dialami secara bersamaan (Rantanen dkk. 2013).

Carlson dkk. (2009) menjelaskan keseimbangan kerja-keluarga yang efektif (*Work-Family-Balancing*) merupakan konsep yang berbeda, tidak sekedar menunjukkan ada atau tidaknya

konflik atau pengayaan dalam kedua peran tersebut. Konsep keseimbangan bukan merupakan efek dari domain pekerjaan ke domain keluarga atau sebaliknya; keseimbangan ini menandakan bahwa individu mampu memenuhi tanggung jawab mereka seperti yang dinegosiasikan bersama dengan pasangan mereka di masing-masing domain. Dengan kata lain, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara efektif meliputi pencapaian stabilitas yang dirasakan diantara pelaksanaan kedua peran tersebut (Casper, 2018).

Efektivitas dari kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga meliputi setiap aspek dari kehidupan individu dan aspek dari pekerjaan. Proses mencapai keseimbangan melibatkan keluarga dekat untuk memasukkan jaringan sosial, orang tua, saudara kandung, dan keluarga besar. Sebuah meta-analisis oleh Casper dkk. (2018) menemukan bahwa dibandingkan dengan *Work-Family-Conflict* dan *Work-Family-Enrichment*, kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga lebih besar efeknya bagi organisasi. Dengan begitu tiga konsep tersebut adalah konsep yang masing-masing berdiri sendiri, tidak dapat dipertukarkan. *Work-Family-Balancing* adalah konsep yang lebih luas, dan lebih inklusif dibandingkan dua konsep lainnya.

## **METODE**

Studi ini merupakan studi kasus yang menggunakan metode wawancara dalam proses pengumpulan datanya. Studi kasus adalah model penelitian kualitatif yang memfokuskan pada kasus tertentu. Creswell mengatakan bahwa studi kasus adalah suatu model yang menekankan pada eksplorasi dari “suatu sistem yang terbatas” pada satu kasus atau beberapa kasus yang mendetail, disertai dengan penggalian data secara mendalam melibatkan beragam sumber informasi yang kaya akan konteks.

Pada studi ini keunikan dan kemenarikan dari kasus ini terletak pada wanita bekerja yang berkeluarga dsalam suatu instansi dengan beban kerja dan beban tambahan. Pada studi kasus ini peneliti bermaksud menemukan nilai-nilai yang tercermin dalam pemikiran, perasaan, dan perilaku orang-orang dalam suatu kesamaan kasus. Studi kasus ini adalah studi kasus tunggal. Peneliti juga menggali mekanisme hubungan antara berbagai respon yang dikemukakan subyek-subyek penelitian sebagai suatu proses dari gejala psikologis yang menunjukkan keseimbangan peran pekerjaan-keluarga.

Kasus dalam penelitian ini adalah wanita-wanita yang bekerja pada instansi yang menjalankan tugas administratif maupun dalam posisi pengambil keputusan. Berdasarkan proses pencarian subyek sebagai kasus, peneliti mendapatkan lima orang responden yang sesuai dengan karakteristik yang dicari. kemudian dilakukan interview pada responden. Masa kerja responden cukup panjang yaitu diatas tiga tahun.

Pengolahan data menggunakan MAXQDA yang memuat proses-proses pengolahan untuk menemukan tema-tema hasil penelitian. Langkah –langkah dalam proses mengolah data adalah sebagai berikut : menulis transkrip sebagai hasil wawancara, kemudian menemukan *key word* dan menemukan frekuensi respon. Peneliti lalu melakukan abstraksi untuk merumuskan kategorisasi sebagai upaya untuk memahami hal apa saja yang berlangsung dalam pikiran dan pengalaman subyek secara menyeluruh. Dari sejumlah kategorisasi kemudian dikembangkan proses analitis untuk menemukan tema tema sebagai hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden cukup beragam, mulai dari posisi pengambil keputusan hingga staf. Mayoritas merupakan ASN dengan deskripsi tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dari hasil wawancara ditemukan ragam tugas dari masing-masing peran subyek yang sebagian besar memberikan pelayanan dan pengambil keputusan. Di bawah ini peneliti menguraikan tentang karakteristik pekerjaan dan masa kerja dari responden.

Karakteristik responden

<b>Ientitas</b>	<b>Pekerjaan</b>	<b>Masa kerja</b>
MN	ASN/Kasi	22 tahun
YL	ASN/Kaprodi	25 tahun
AR	ASN/koordinator	6 tahun
NR	Non ASN/operator	4 tahun
HR	ASN/supervisor	19 tahun

Berikut di bawah ini adalah berbagai proses untuk menemukan tema-tema yang merupakan gambaran dinamika psikologis dari para responden untuk mencapai keseimbangan peran pekerjaan keluarga. Proses analisa sintesis yang dilakukan merupakan proses berpikir secara deduksi dan induksi dan kemampuan mengabstraksi terhadap berbagai jawaban responden. Jawaban responden merupakan representasi dari berbagai pengalaman, proses pikir dan perasaan mengenai berbagai ekspresi psikologis mengenai keseimbangan peran keluarga-pekerjaan.

Peneliti menemukan pada kasus secara menonjol adanya kumpulan respon-respon yang menunjukkan “hambatan” untuk melakukan pemenuhan peran keluarga.

- a. Hambatan tersebut diekspresikan dalam kumpulan respon yang menunjukkan perasaan ketidakmampuan memenuhi banyak peran : kesulitan memenuhi banyak peran, beban pekerjaan yang banyak, sulit berkoordinasi dalam hal pekerjaan selama *workfrom home*, adanyakendala kuota dan sinyal serta adanya rasa khawatir. Berdasarkan muatan yang hampir sama tersebut, peneliti menggolongkannya dalam kategori beban berlebihan (“*excessive load*”)
- b. Sementara itu peneliti juga menemukan kumpulan respon yang menunjukkan adanya saling pengaruh dari melaksanakan berbagai peran sebagai: waktu sedikit untuk keluarga, lelah, saling pengaruh antara berbagai peran, tugas rumah banyak, merasa lelah dalam melaksanakan berbagai peran, dan merasa kurang dukungan. Berdasarkan muatan yang hampir sama tersebut, peneliti menggolongkannya dalam kategori saling pengaruh (“*mutual influence*”)

Dari berbagai kesamaan muatan nilai-nilai yang ditunjukkan dalam kumpulan respon tersebut diatas secara menyeluruh, maka peneliti menggolongkannya dalam tema hambatan mencapai keseimbangan (*barriers to balance*).

Peneliti menemukan pada kasus secara menonjol adanya kumpulan respon-respon yang menunjukkan adanya “keberpihakan untuk keterlibatan berperan” dalam melakukan berbagai pemenuhan peran.

- a. Kumpulan respon-respon yang sangat menonjol adalah memenuhi kewajiban pekerjaan. Kumpulan respon-respon yang menonjol meliputi memenuhi kewajiban pekerjaan, prioritas kerja, inisiatif bekerja di kantor, waktu lebih banyak untuk kantor, dan pengawasan. Hal ini menunjukkan alasan responden untuk keberpihakannya dalam

memberikan perhatian, waktu dan tenaganya lebih pada pekerjaan didasari oleh karena kewajiban pekerjaan. Artinya responden masih merasakan adanya kebutuhan yang kuat untuk lebih berperan banyak di tempat bekerja dan berakibat responden lebih memprioritaskan peran pekerjaan. Berdasarkan berbagai kesamaan dalam kumpulan respon tersebut peneliti mengelompokkannya dalam kategori “orientasi keterlibatan” (*engagement orientation*).

- b. Kumpulan respon-respon yang menunjukkan ekspresi emosional dampak bekerja dari rumah (*work from home*) yang sekaligus menunjukkan perasan berjarak dari keluarga karena lebih banyak berperan di tempat kerja yaitu waktu banyak untuk keluarga, kedekatan dengan keluarga, dan memenuhi prioritas keluarga. Hal ini menunjukkan porsi keberpihakan responden terhadap peran di rumah sangat kecil. Responden mengakui adanya ketidakmampuan memberikan perhatian penuh kepada peran di keluarga. Berdasarkan berbagai kesamaan dalam kumpulan respon tersebut peneliti mengelompokkannya dalam kategori “pengorbanan” (*sacrifice*).

Dari berbagai kesamaan muatan nilai-nilai yang ditunjukkan dalam kumpulan respon-respon tersebut secara menyeluruh, maka peneliti menggolongkannya dalam tema “ *dominance direction* ”.

Peneliti menemukan kumpulan respon-respon yang memiliki kesamaan muatan nilai sebagai upaya penanggulangan dalam rangka mengatasi berbagai kesulitan pemenuhan peran.

- a. Peneliti menemukan pada kasus berbagai kumpulan respon yang menonjol berkaitan dengan ekspresi “kontrol” dalam mengatasi kesulitan dan ketegangan yang muncul sebagai akibat melakukan berbagai peran. Cara-cara tersebut diekspresikan mulai dari kumpulan respon yang paling sering muncul hingga kumpulan respon yang sedikit dirasakan. Berdasarkan berbagai kesamaan dalam respon-respon tersebut, peneliti mengelompokkannya sebagai pengendalian beban tugas, pengelolaan waktu antara peran, dan yang paling minimal adalah respon konsistensi serta konsentrasi pada tugas. Berdasarkan berbagai kesamaan dalam kumpulan respon tersebut secara menyeluruh peneliti mengelompokkannya dalam kategori “mekanisme regulasi diri” (*self-regulation mechanism*).
- b. Peneliti juga menemukan pada kasus berbagai kumpulan respon yang menunjukkan adanya “bantuan yang berkembang dalam proses interaksi dengan lingkungan” yang berfluktuasi responnya yang dinamai dukungan, kerjasama, komunikasi, dan pemanfaatan teknologi. Artinya responden mengakui bahwa yang dibutuhkan untuk mencapai keseimbangan dalam berperan di pekerjaan-keluarga adalah adanya dukungan dari keluarga atau rekan kerja, kerjasama dari pihak keluarga dan rekan kantor serta pemanfaatan teknologi seperti gadget, media sosial . Berdasarkan berbagai kesamaan dalam kumpulan respon tersebut peneliti mengelompokkannya dalam kategori “penguatan dari lingkungan” (*social strengthening*).
- c. Peneliti menemukan pada kasus berbagai kumpulan respon-respon yang menunjukkan adanya “peneguhan berbagai kapasitas pribadi untuk mengatasi berbagai kesulitan” dalam menjalankan peran. Kelompok respon-respon tersebut dinamai komitmen, pengelolaan emosi, belajar dari pengalaman, motivasi prestasi. Artinya responden merasakan bahwa agar terjadi keseimbangan peran di pekerjaan-keluarga membutuhkan komitmen. Proses pengelolaan emosi dibutuhkan agar dapat mengatasi berbagai dampak emosional dalam mengelola keseimbangan peran. Sementara motivasi berprestasi tidak banyak berperan dalam menjaga keseimbangan peran di pekerjaan-keluarga.

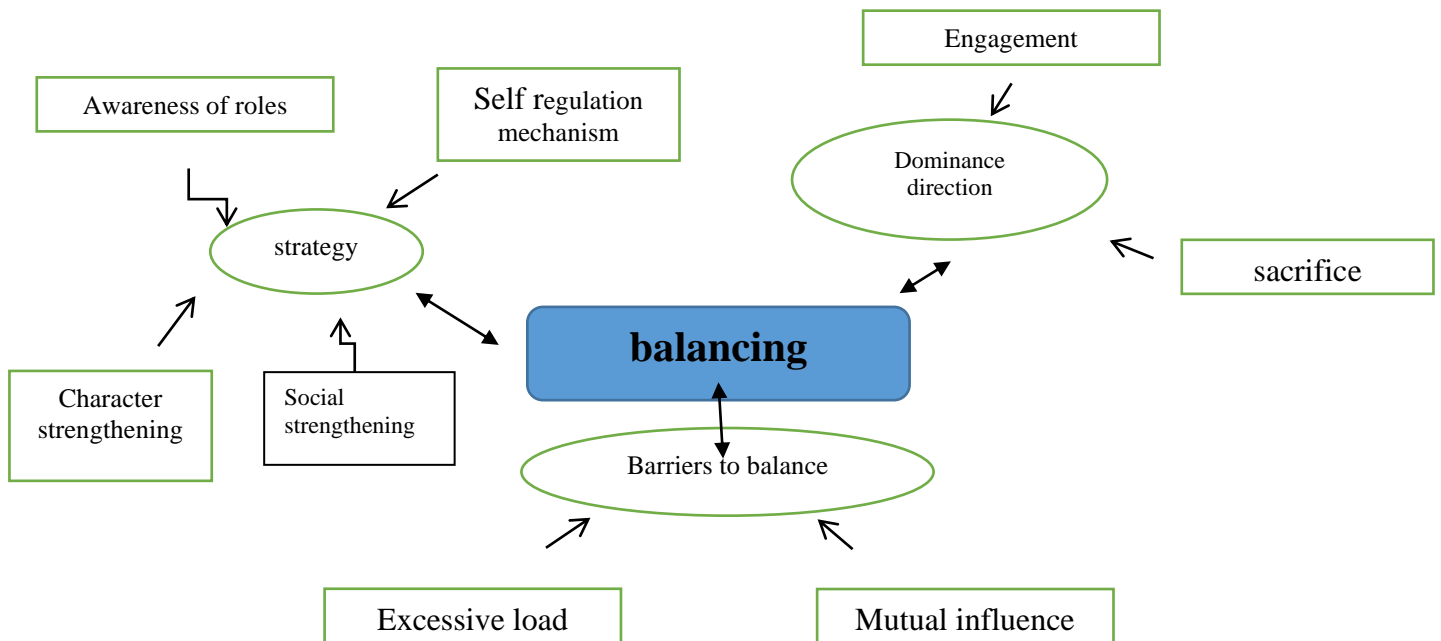
Berdasarkan berbagai kesamaan dalam berbagai kumpulan respon tersebut peneliti mengelompokkannya sebagai kategori “ penguatan karakter” (*character strengthening*).



Peneliti menemukan pada kasus berbagai kumpulan respon-respon yang menunjukkan adanya “proses rasional untuk memahami peran yang dimiliki”. Kumpulan-respon-respon tersebut meliputi pembagian peran di rumah, kesadaran dan kesiapan akan peran, fleksibilitas peran. Berdasarkan berbagai kesamaan dalam berbagai kumpulan respon tersebut peneliti mengelompokkannya dalam kategori sebagai “ kesadaran akan peran” (*awareness of roles*).

Dari berbagai kesamaan muatan nilai-nilai yang ditunjukkan dalam berbagai kumpulan respon tersebut diatas secara menyeluruh, maka peneliti menggolongkannya dalam tema “strategi untuk mencapai keseimbangan” (*strategy for balance*).

Berdasarkan tema-tema di atas maka dinamika psikologis dalam meraih keseimbangan peran pekerjaan-keluarga dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan bagan di atas diketahui bahwa untuk mencapai keseimbangan peran di pekerjaan-keluarga dipengaruhi oleh keberadaan beberapa faktor yaitu hambatan untuk mencapai keseimbangan, arah dominansi keterlibatan peran, dan strategi untuk mencapai keseimbangan.

Pada faktor hambatan mencapai keseimbangan sangat dipengaruhi oleh muatan peran yang diemban oleh individu. Semakin tinggi kompleksitas muatan peran tersebut, maka akan semakin dipersepsikan sangat berat. Hal itu kemudian membebani individu sedemikian rupa. Selain itu saling pengaruh antar peran dapat bermakna positif maupun negatif. Apabila saling pengaruh tersebut lebih banyak bermakna negatif artinya menambah kecemasan dan ketidakmampuan untuk mengelola tugas. Apabila saling pengaruh tersebut memberikan dampak positif kemungkinan hambatan tersebut dipersepsikan secara berbeda.

Pada faktor arah dominansi keterlibatan peran mempengaruhi pencapaian keseimbangan peran di pekerjaan-keluarga. Apabila individu dalam pekerjaan memiliki wewenang dan posisi yang menuntut perhatian maka muncul kesadaran penuh akan perannya. Hal ini akan membangkitkan keterlibatan penuh (*engagement orientation*). Secara emosional individu merasakan keharusan memberikan perhatian dan mencurahkan pikiran serta waktunya. Hal

inilah yang menimbulkan konflik karena perhatian dan waktu yang dimiliki hanya tercurah pada satu peran. Selain berkembangnya konflik dalam diri individu, dampak lainnya adalah “mengorbankan” peran lain.

Berdasarkan uraian di atas individu yang merasakan arah ketidakseimbangan atau dominansi ke satu peran membutuhkan strategi untuk mengatasi dampak yang muncul.

Strategi yang diusulkan dari studi ini adalah character strengthening, awareness of role, self regulation mechanism. Dengan melakukan regulasi diri, individu akan mengelola berbagai masalah emosinya dan menata kehidupan dirinya sehingga dapat memahami keputusan keterlibatannya secara lebih tenang. Individu dapat meminta mitra dalam kehidupan keluarganya untuk mendukung perannya di dalam kehidupan bekerja. Seorang istri dapat meminta dan berharap untuk berbagi tugas dengan suami. Proses komunikasi yang intens akan memfasilitasi seorang istri untuk mengelola berbagai tanggung jawabnya. Penguatan karakter dan kesadaran akan peran akan membantu individu mengembangkan persepsi yang positif tentang makna peran yang disandangnya. Bila individu dapat mengembangkan makna peran yang positif maka tidak akan berpikir untuk mengorbankan peran lainnya tetapi menerima semua peran yang disandangnya dengan kesadaran penuh akan tanggungjawab dan konsekuensinya.

## **SIMPULAN**

Dari studi ini keseimbangan peran dipengaruhi oleh faktor hambatan dalam mencapai keseimbangan, faktor arah dominansi keterlibatan, dan faktor strategi. Individu akan mengembangkan makna keseimbangan sesuai dengan strategi yang mungkin dilakukan dan sesuai dengan arah dominansi keterlibatan. Mitra atau pasangan dapat memberikan kontribusi bagi individu dalam mengatasi ketidakseimbangan perannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Barnett, R.C., Marshall, N.L., & Sayer, A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: A closer look. *Women & Health*, 19, 13–41.
- Casper, W et. al., (2018). The jingle jangle of work non work balance: a comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*. 103(2), 182-214.
- Frone, M. *Work Family Balance, Handbook of Occupational Health Psychology edition 1st*. American Psychological Association, pp143:162.
- Gary, Hansen & Charles W.L. Hill. 1991. Are Institutional investors myopic? A time-series study of your technology-driven industries. *Strategic Management Journal*. 12. <https://doi.org/10.1002/smj.4250120102>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>

- Greenhaus, J., dan Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(72-92).
- Grzywacz, J., dan Carlson, D. (2007). Conceptualizing work family balance: Implications for practice and research, 9(4): 455 – 471.
- Khan, S. 1997. The key to being a leader company: empowerment, *Journal Personality and Participation*, Jan/Peб. p. 44-50.
- Marks, M. (1997). Organizational Adjustment to Uncertainty. *Journal of Management Studies*. 14(1).
- Nugraheni. (2012) Menguak Belantara Autisme. *Journal UGM*, 20(1-2).
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). *Work and Family in the 1990s. Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981–998. doi:10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x
- Piotrowski, C., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. In M. B. Sussman & S. K. Steinmetz (Eds.), *Handbook of marriage and the family* (pp 251 – 284). New York: Plenum Press
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(567 – 578).
- Suzan, Lewis & Cooper, Cary. (1995). Balancing the work/home interface: A European perspective. *Journal Human Resource Management*, 5(289-305).
- Voydanoff, P. (2001). The effect of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2)
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61(3), 725–738. <https://doi.org/10.2307/353573>