

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kowad merupakan bagian dari angkatan bersenjata Republik Indonesia khususnya TNI-AD. KOWAD adalah singkatan dari Korps Wanita Angkatan Darat, dengan sebutan lain “WANODYA PURUSOTTAMA” yang berarti Prajurit Wanita yang Utama. Kowad adalah wanita Indonesia yang telah memenuhi beberapa persyaratan sehingga dapat dilantik untuk menjadi prajurit TNI AD. Tidak semua wanita di Indonesia bisa bergabung dalam lingkungan militer. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa tahap seleksi dengan standar penilaian yang telah ditentukan untuk menjadi Kowad, antara lain adalah jasmani, kesehatan, psikologi, akademik, ideologi, postur tubuh. Motto dari Kowad sendiri adalah “Bukan Mawar Penghias Taman Tetapi Melati Pagar Bangsa”, yang berarti Kowad tidak berfungsi sebagai penghias lingkungan kerja tetapi merupakan prajurit wanita yang berkepribadian, berbudi pekerti luhur, bersih hati, jujur, mempunyai sikap kemandirian yang tinggi, bertanggung jawab dan menjunjung kodrat kewanitaannya serta penuh pengabdian terhadap negara, nusa dan bangsa Indonesia. Secara struktural Kowad terbagi menjadi dua golongan karir yaitu, golongan pertama (bintara) dan golongan kedua (perwira). Saat pertama kali bergabung menjadi Kowad akan menjalani masa pendidikan di Pusat Pendidikan.

TNI AD terus melakukan regenerasi dengan mendirikan dan mengembangkan berbagai Pusat Pendidikan (PUSDIK), salah satunya adalah Pusdik “X” di Kota Bandung. Pusdik “X” merupakan komando pendidikan pusat untuk mencetak Wanita Indonesia untuk menjadi prajurit TNI AD. Pusdik “X” Kota Bandung didirikan dengan tujuan bahwa untuk melaksanakan pendidikan dasar pembentukan Kowad dibutuhkan tempat tersendiri yang tidak tergabung dengan siswa pria. Dalam menjalankan kegiatan pendidikan di Pusdik “X”, staf

yang bertugas pun semuanya adalah wanita. Kegiatan pendidikan yang berlangsung di Pusdik “X” terdiri dari berbagai macam praktik dan teori seperti kegiatan pembinaan fisik (binsik), baris-berbaris, pelatihan menembak, pelatihan halang rintang, administrasi, strategi militer, ekstrakurikuler, ibadah bersama, dan lainnya. Setiap staf Kowad di Pusdik “X” memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama beratnya untuk menjaga kelancaran kegiatan pendidikan di lembaga tersebut guna menjamin hasil didik berupa prajurit wanita yang berkualitas. Mulai dari pembuatan rencana strategi kegiatan lembaga hingga kurikulum pendidikan, mencari referensi bahan ajar, melaksanakan tugas paparan dan diskusi terkait bahan ajar, meninjau lapangan serta medan yang akan digunakan guna pelatihan dan pendidikan, mengawasi serta mendampingi kegiatan pelatihan, ujian, terlibat dalam kegiatan pengamanan, melakukan kegiatan administratif yang berkaitan dengan pengurusan surat dan pengarsipan data, membuat laporan kegiatan pendidikan, bahkan hingga kegiatan sosial di luar kegiatan pendidikan. Kegiatan sosial tersebut dapat berupa bakti sosial ke panti, donor darah bulanan, khitanan massal, mengadakan Posko pengobatan dan masih banyak lainnya.

Staf Kowad di Pusdik “X” memiliki jam kerja yang relatif berbeda dengan Kowad di instansi lain. Staf Kowad di Pusdik “X” menyatakan bahwa jam dan hari kerja mereka lebih panjang jika dibandingkan dengan Kowad di instansi lain. Staf Kowad di Pusdik “X” bekerja dari hari Senin hingga Sabtu ditambah pula dengan piket (melakukan tugas jaga). Jam kerja Staf Kowad di Pusdik “X” bisa mencapai 9 jam bahkan lebih. Terutama ketika sedang berlangsung masa pendidikan di Pusdik “X”, maka para Staf tersebut dikenakan jam lembur yang berarti mereka harus bekerja lebih lama untuk menyelesaikan tugas. Staf Kowad dituntut selalu siaga, kapanpun menerima perintah mereka harus siap melaksanakan tugas. Hal ini memberi dampak pada peran di luar pekerjaan, khususnya kepada keluarga. Keluarga menghadapi konsekuensi bahwa anggota keluarga mereka yang menjadi bagian dari Staf

Kowad harus selalu siaga dan mengutamakan tugas mereka yang berarti waktu yang dimiliki menjadi lebih sedikit.

Staf Kowad juga memiliki tuntutan untuk harus menjaga harkat, martabat dan kehormatan, meningkatkan profesionalisme terlebih dalam melaksanakan tugas sebagai Staf Kowad tanpa meninggalkan kodratnya sebagai seorang wanita, karena meski militer Staf Kowad tetap seorang wanita. Menurut hasil wawancara dengan Staf Kowad yang berkeluarga dan memiliki anak, profesi yang mereka jalani dirasa cukup berat juga merepotkan karena menjadikan wanita tersebut memiliki peran ganda. Staf Kowad dituntut untuk melakukan pekerjaan yang bersifat maskulin ketika berada di kantor, sehingga berdampak pada perannya di keluarga. Seringkali Staf Kowad menjadi lebih disiplin dan “keras” dalam mendidik anak-anaknya. Kowad tentu tidak lepas dari kodratnya sebagai seorang wanita, ibu dan istri. Seorang Kowad yang juga ibu memiliki banyak kewajiban yang harus dilakukan. Mereka harus bisa membagi waktu antara pekerjaan di kantor dan pekerjaan rumah tangga mulai dari menemani anak belajar, mendidik anak, mengasuh anak, memantau perkembangan anak, ditambah dengan kewajiban untuk mengurus pasangannya. Pandangan umum yang ada cenderung menyudutkan wanita, terutama yang memiliki karier dan pekerjaan yang layak, misalnya ketika terjadi permasalahan dalam rumah tangganya. Kegagalan membina keharmonisan suami-istri ataupun kesalahan dalam mendidik anak, tidak pernah dibebankan secara sosial kepada sang suami yang memang berpredikat sebagai pencari nafkah bagi keluarga namun seringkali di bebankan kepada wanita. Hal ini menuntut para Staf Kowad yang sudah memiliki anak untuk senantiasa dapat menyeimbangkan perannya sebagai prajurit, pendamping suami maupun ibu bagi generasi penerus bangsa. Tidak hanya mampu bersaing dengan kaum pria di dalam TNI sendiri untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik, tetapi juga berperan sebagai istri dan ibu yang melaksanakan manajemen keluarga sehingga mampu menghadapi tekanan yang berasal dari lingkungan sekitarnya.

Peran-peran yang dijalankan oleh Staf Kowad di pekerjaan dan keluarga merupakan tuntutan (*demands*) yang dihayati oleh Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung. Tuntutan peran di antara domain keluarga dan pekerjaan ini akan menimbulkan konflik. Konflik tersebut dapat berupa konflik peran yang dirasakan pada diri individu, yang dapat mengganggu kesejahteraan hidup individu dan menyebabkan fungsi psikologisnya terganggu. Hal tersebut memunculkan permasalahan bagi individu untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga. Permasalahan ini dapat dialami oleh individu di berbagai bidang pekerjaan, salah satunya adalah pada Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung. Tuntutan peran dan tanggung jawab yang dialami oleh Staf Kowad yang sudah memiliki anak dalam pekerjaan maupun keluarga membuat mereka mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan peran tersebut sehingga mereka mengalami sebuah situasi yang disebut *work-family conflict*. *Work-family conflict* didefinisikan sebagai tekanan tidak kompatibel yang timbul secara bersamaan antar peran pekerjaan dengan peran keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Rantanen (2011) berpendapat bahwa pekerjaan tidak selalu mengenai tuntutan (*demands*) tapi adanya peningkatan *skill* yang didapatkan dari aktivitas bekerja yang dapat menunjang kesejahteraan psikologis individu (*resources*). Banyaknya tuntutan peran (*demands*) yang dialami oleh individu akan mengakibatkan munculnya konflik peran dalam diri individu. Sedangkan peningkatan *skill* (*resources*) yang didapatkan individu dari pekerjaannya, akan menunjang individu dan memberikan pengalaman *enhancement* bagi individu untuk mengembangkan dirinya baik dalam peran di pekerjaan maupun di keluarga. Pengalaman *enhancement* adalah sejauh mana pengalaman di salah satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup, seperti performa atau afek, dalam peran lainnya (Greenhaus dan Powell, 2004). *Enhancement* yang dihayati oleh Kowad diantaranya adalah mereka merasa bahwa lingkungan memandang profesi tersebut sebagai hal yang cukup sulit untuk dijalani

sehingga para Kowad lebih dihargai oleh orang-orang di lingkungan sekitarnya. Kowad menghayati, dengan menjadi Kowad mereka memiliki *power* dalam berinteraksi dengan lingkungan. Selain itu, Kowad juga menghayati banyak hal yang didapat dari pekerjaan mereka sehingga mereka bisa terapkan dalam mendidik anak-anaknya terutama dalam hal kedisiplinan, kerapian dan manajemen waktu. Mereka menghayati pekerjaan menjadi Kowad pun memberi banyak *skill* baru yang bisa diterapkan untuk kehidupan mereka sehari-hari seperti misalnya menjadi pemandu acara, keterampilan untuk mendekorasi ruangan, keterampilan untuk menyusun sebuah kegiatan sosial dan lain-lain. Menurut Grzywacz dan Carlson, *work-life balance* didefinisikan sebagai pemenuhan ekspektasi peran (terkait), yang dinegosiasikan dan diterima antara individu dengan pasangannya dalam perannya masing-masing di domain pekerjaan dan domain keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007:458).

Rantanen (2008) menggambarkan 4 tipe individu dalam menyeimbangkan peran di dalam pekerjaan dan di keluarga berdasarkan kombinasi adanya *enhancement* dan konflik, diantaranya *beneficial balance*, *harmful balance*, *active balance*, dan *passive balance*. Tipe *beneficial balance* mengacu pada dialaminya *enhancement* secara simultan oleh individu di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, serta tidak dialaminya *conflict* di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, sehingga dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan individu. Sedangkan tipe *harmful balance*, mengacu pada dialaminya *conflict* secara simultan oleh individu di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, serta tidak dialaminya *enhancement* di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, sehingga dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan individu. Tipe *active balance* dalam tipologi ini mengacu pada dialaminya banyak *enhancement* maupun *conflict* secara simultan oleh individu di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, yang disebabkan luasnya partisipasi individu dalam peran yang diambilnya. Sedangkan tipe *passive balance*, mengacu pada tidak dialaminya *conflict* maupun

*enhancement* secara simultan oleh individu di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, karena terbatasnya partisipasi individu dalam peran yang diambilnya.

Berdasarkan hasil survey dengan menggunakan teknik wawancara yang dilakukan kepada sepuluh orang Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung, sebanyak 70% (7 orang) mengatakan bahwa tugas yang mereka lakukan cukup berat dimana mereka harus mengawasi dan mendampingi langsung kegiatan pendidikan serta pelatihan di lapangan, terlibat dalam kegiatan pengamanan sehingga hal ini berakibat pada jumlah waktu yang mereka habiskan di kantor. Hal tersebut dirasa berat namun tidak terlalu menghambat, karena mereka merasa tugas dan tanggung jawab merupakan bagian yang utama dari pekerjaan mereka sebagai Kowad. Keluarga juga mendukung apa yang menjadi keputusan mereka dalam bekerja. Mereka tidak mengalami kesulitan dengan peran yang dimilikinya terkait dengan peran di pekerjaan dan keluarga. Para Kowad merasa meskipun sama-sama bekerja, pasangan turut membantu mengambil peran dalam pengasuhan anak dan mengurus rumah tangga. Selain itu, mereka juga dibantu oleh ayah, ibu, mertua, anggota keluarga lain, dan asisten rumah tangga dalam melakukan pekerjaan rumah tangga.

Sebanyak 30% (3 orang) Kowad mengatakan bahwa mereka merasa kesulitan dalam menyeimbangkan perannya terkait pekerjaan dan keluarga. Kesulitan yang seringkali mereka hadapi adalah ketika ada anggota keluarga mereka sakit, namun tanggung jawab di kantor tidak bisa ditinggalkan karena mereka bertanggung jawab untuk memantau dan mendampingi proses pendidikan di lembaga tersebut. Hal itu menjadi beban tersendiri bagi Kowad. Ketika bekerja mereka seringkali menjadi kurang fokus karena mengkhawatirkan anggota keluarga mereka yang sedang sakit. Selain itu waktu dan tenaga yang biasanya bisa dihabiskan untuk berinteraksi antara para Kowad dengan anak dan pasangan menjadi berkurang.

Namun secara keseluruhan mengatakan bahwa pekerjaan yang di jalani sebagai Kowad membuat mereka merasa lebih mampu untuk mengaktualisasikan kemampuan dan

potensi yang mereka miliki, serta membuat mereka lebih bahagia. Dengan bekerja mereka merasa terbantu menghilangkan rasa penat di rumah. Selain itu ketika di kantor mereka dapat saling berbagi informasi dan berdiskusi mengenai banyak hal mulai dari pengasuhan anak hingga berdiskusi mengenai perkembangan isu sosial-politik. Kowad pun merasa menghayati bahwa mereka lebih di hargai oleh keluarga dan lingkungannya. Kowad juga merasa bahwa menjadi wanita militer mereka mendapatkan banyak pengalaman dan keterampilan baru.

Berdasarkan tipe *work life balance*, memungkinkan bahwa wanita bekerja yang memiliki anak tidak mengarah pada konflik, melainkan ,mampu menyeimbangkan peran yang dijalani serta meningkatkan kemampuannya. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai tipe *work life balance* pada Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian ini, ingin mengetahui tipe *work-life balance* manakah (tipe *beneficial*, tipe *harmful*, tipe *active*, dan tipe *passive*) yang terdapat pada Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *work-life balance* (dimensi *enhancement* dan dimensi *conflict*) pada Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebaran tipe *work-life balance* (tipe *beneficial*, tipe *harmful*, tipe *active*, dan tipe *passive*) pada Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai tipe *work-life balance* pada Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan masukan kepada peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran dan perbedaan tipe *work-life balance*.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung untuk memahami konflik dan pengalaman *enhancement* dari peran-peran yang dijalannya baik dalam pekerjaan maupun keluarga.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Pusdik “X” Kota Bandung mengenai penyebaran tipe *work-life balance* (tipe *beneficial*, tipe *harmful*, tipe *active*, dan tipe *passive*) pada Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung. Informasi ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk tindakan lebih lanjut (misalnya konseling) agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan performa kerja.



## 1.5 Kerangka Pemikiran

Kowad adalah wanita yang menjadi prajurit, yang dalam menjalani dinas keprajuritan disesuaikan dengan kodrat, harkat, dan martabat kewanitaannya (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2010). Kowad merupakan salah satu komponen penting yang berperan dalam pendidikan militer yang diselenggarakan. Dalam melakukan perannya tersebut Kowad akan mengerahkan tenaga, waktu dan usahanya untuk bekerja, bahkan ketika jam kantor telah usai. Staf Kowad di Pusdik “X” memiliki tanggung jawab untuk memastikan kelancaran proses pendidikan di instansi terkait.

Dalam memastikan kelancaran proses pendidikan Staf Kowad wajib melakukan berbagai macam tugas seperti; pengurusan surat masuk dan keluar, merekap data penting dan konfidensial milik lembaga terkait, menyusun sekaligus mengawasi penggunaan anggaran pendidikan, menyusun jadwal ajar, mencari dan membuat referensi bahan ajar, memberikan paparan kemudian melakukan kegiatan diskusi mengenai bahan ajar dengan tim, memberikan bahan ajar yang telah disetujui oleh tim kepada siswa, mendampingi dan memberikan pelatihan, melakukan evaluasi pada siswa mengenai hasil pendidikan. Diluar hal tersebut Staf Kowad memiliki jam lembur dalam situasi; pekerjaan mendesak yang harus selesai pada hari itu juga, ada penugasan atau pelatihan luar instansi yang harus diikuti, ada kunjungan instansi yang harus dipersiapkan, ada tugas pengamanan yang harus dilakukan, ada tugas mengajar dan memberikan pelatihan di luar instansi. Diluar jam kerja harian dan lembur, Staf Kowad menjalankan jadwal piket yang menuntut untuk berjaga di pos pengamanan pada hari jadwal yang telah diatur, mereka harus berada di pos pengamanan dan tidak diizinkan untuk pulang sampai jadwal piket tersebut berakhir.

Tanggung jawab tersebut membuat Staf Kowad harus mencurahkan lebih banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Namun di lain pihak, Staf Kowad juga memiliki peran dalam rumah tangga sebagai seorang istri bagi pasangannya dan ibu bagi

anak-anaknya. Staf Kowad dituntut memiliki waktu dan tenaga untuk membantu pasangan dalam hal mengurus rumah, mengurus keperluan anak, menemani anak bermain dan belajar, memantau perkembangan anak, berkomunikasi dengan pasangan, memasak untuk keluarga, membereskan rumah, menyiapkan kebutuhan pasangan. Seorang Staf Kowad yang juga ibu juga memiliki tanggung jawab untuk mendampingi pasangan dalam berbagai kegiatan, memantau kesehatan anak, membantu anak belajar, menjadi teman bicara bagi pasangan dan anak dan banyak lagi. Tuntutan dari kedua peran yang dialami oleh Staf Kowad yang juga ibu sekaligus istri tidak mudah untuk dijalani dalam satu waktu. Partisipasi peran dalam pekerjaan dapat mengganggu atau meningkatkan kinerja terhadap peran dalam keluarga begitu pula sebaliknya, partisipasi peran dalam keluarga dapat mengganggu atau meningkatkan kinerja terhadap peran dalam pekerjaan (Frone et al, 1992; Greenhaus dan Beutell, 1985; Gryzwacz dan Marks, 2000; Kirchmeyer, 1993).

Menurut Rantanen (2011), pekerjaan tidak selalu mengenai tuntutan (*demands*) tapi adanya peningkatan *skill* dan *perspective, psychological* dan *physical resources, social capital resources, flexibility*, dan *material resources* yang didapatkan dari aktivitas bekerja yang dapat menunjang kesejahteraan psikologis individu (*resources*). Banyaknya tuntutan peran (*demands*) yang dialami oleh individu akan mengakibatkan munculnya konflik peran dalam diri individu. Sedangkan peningkatan *skill* dan *perspective, psychological* dan *physical resources, social capital resources, flexibility*, dan *material resources (resources)* yang didapatkan individu dari pekerjaannya, akan menunjang individu dalam mencapai *psychological well-being* dan memberikan pengalaman *enhancement* bagi individu untuk mengembangkan dirinya baik dalam peran di pekerjaan maupun di keluarga. *Enhancement* adalah sejauh mana pengalaman di salah satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup, seperti performa atau afek, dalam peran lainnya (Greenhaus & Powell, 2004), sehingga dalam menjalankan peran di pekerjaan, Staf Kowad mendapatkan pengalaman *enhancement* (seperti

kemudahan, kepuasan, diperolehnya *skill* dan *perspective* baru, peningkatan kesehatan secara fisik dan psikologis, fleksibilitas, lebih mandiri dan dapat membantu keluarga secara ekonomi) untuk menjalankan peran di keluarga.

*Demands* sendiri dapat menyebabkan terjadinya *conflict*. Individu dapat mengalami *conflict* baik dalam hal pekerjaan maupun keluarga. Ketika terjadi peningkatan tuntutan peran individu di pekerjaannya yang berlawanan dengan tuntutan peran individu di keluarganya, maka individu akan mengalami ketidakseimbangan peran diantara pekerjaan dan keluarga yang mengarah kepada *conflict*, sehingga mereka mengalami situasi yang disebut dengan *work-family conflict* (Greenhaus dan Beutel dalam Zats dkk, 1996). *Conflict* yang paling sering terjadi pada kowad adalah ketika anak mereka sakit, namun mereka tidak bisa meninggalkan pelatihan yang sedang diikuti. Ketika situasi itu terjadi para kowad menjadi kurang fokus dan perasaan mereka tidak tenang ketika melakukan tugas pelatihan tersebut, akibatnya hasil pelatihan mereka kurang maksimal.

Pengalaman konflik maupun *enhancement* yang dialami oleh Staf Kowad berhubungan dengan pencurahan waktu ketika menjalankan perannya dalam pekerjaan yang memengaruhi perannya di keluarga. Keterlibatan individu baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, merujuk pada upaya psikologis dan kehadiran yang dikerahkan Kowad itu sendiri. Sedangkan kepuasan yang dirasakan para Staf Kowad, merujuk pada perasaan puas yang diekspresikan Staf Kowad secara seimbang terhadap perannya di pekerjaan dan di keluarga. Staf Kowad di Pusdik "X" dapat pulang kerja dari kantor di atas pukul 05.00 sore, sedangkan untuk waktu masuk sama seperti Kowad di lembaga lain yaitu pukul 07.00 sehingga seringkali mereka melewatkan waktu yang dapat mereka habiskan dengan anak-anak mereka untuk bermain. Namun seringkali mereka menggantinya dengan cara ketika akhir pekan tiba dan jika tidak ada hal yang sangat mendesak untuk dikerjakan, mereka akan mempergunakan waktu tersebut secara khusus untuk dihabiskan untuk *quality time* dengan

keluarga. Selain itu mereka juga selalu menyediakan waktu mereka di pagi hari untuk sarapan bersama dengan anak dan pasangan, bahkan terkadang ketika waktu memungkinkan mereka akan mengantar anak mereka untuk pergi ke sekolah dan berangkat bekerja bersama pasangan. Lingkungan kerja juga memiliki dampak yang cukup besar terhadap kenyamanan kerja para Staf Kowad. Ketika lingkungan dirasa mendukung untuk Staf Kowad berkembang kebanyakan dari mereka akan merasa puas dengan lingkungan tersebut, namun sebaliknya jika dirasa lingkungan kurang mendukung maka Staf Kowad merasa kurang puas terhadap lingkungan pekerjaannya.

Selain dapat menimbulkan *conflict*, peran yang dijalankan oleh Staf Kowad juga memberikan manfaat. Staf Kowad menghayati bahwa mereka tidak hanya mendapatkan tuntutan dari peran yang mereka jalani, namun mereka juga mendapatkan manfaat dari peran tersebut sehingga membuat mereka memiliki keinginan untuk dapat menyeimbangkan peran yang dijalannya. Hal itu merujuk pada munculnya istilah *work-life balance*, yaitu pemenuhan ekspektasi peran (terkait), yang dinegosiasikan dan diterima antara individu dengan pasangannya dalam perannya masing-masing di domain pekerjaan dan domain keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007:458). Kombinasi atas tinggi atau rendahnya derajat *enhancement* yang dialami individu di pekerjaan sehingga memudahkan pelaksanaan peran di keluarga dan sebaliknya; dengan tinggi atau rendahnya derajat konflik yang dialami individu di keluarga sehingga menyulitkan pelaksanaan peran di pekerjaan dan sebaliknya; dan kombinasi pembatasan atau perluasan keterlibatan di berbagai peran, menghasilkan empat tipe *work-life balance* (Rantanen, 2008) yaitu *beneficial balance (high enhancement; low conflict)*, *harmful balance (low enhancement; high conflict)*, *active balance (high resources; high conflict)*, dan *passive balance (low enhancement; low conflict)*.

Tipe pertama adalah *beneficial work-life balance* dimana para Staf Kowad mendapatkan *enhancement* yang tinggi dari peran di pekerjaan dan keluarga yang mereka

jalankan dengan konflik yang rendah di dalam prosesnya, misalnya dari pihak keluarga sangat mendukung pekerjaan mereka. Mereka mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang dijalani seperti mereka menghayati bahwa profesi tersebut memberi dampak pada kedisiplinan mereka yang dinilai lebih jika dibandingkan dengan rekan mereka yang bekerja di bidang lain, hal itu mereka terapkan dalam mendidik anak mereka. Anak dari Staf Kowad cenderung lebih disiplin dalam berbagai hal karena terbiasa dengan didikan ibu mereka. Staf Kowad mendapatkan pengalaman dan manfaat lebih dari pekerjaan mereka yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di keluarga.

Tipe kedua adalah *harmful work-life balance* dimana para Staf Kowad mendapatkan pengalaman *enhancement* yang rendah dari peran di pekerjaan dan keluarga, dan mengalami konflik yang tinggi dalam peran tersebut. Mereka mengalami konflik peran antara menjalankan peran Staf Kowad di kantor dengan peran mereka sebagai istri dan ibu di keluarga. Selain mendapatkan tuntutan yang besar dari kantor, mereka juga memiliki tuntutan dari keluarga sehingga mereka merasakan tekanan yang didapatkan lebih besar, daripada manfaat yang bisa mereka dapat dari kedua peran yang dijalankan. Misalnya mereka mendapatkan tekanan di kantor dari atasan untuk sesegera mungkin menyelesaikan laporan namun rekan kerja mereka kurang kooperatif untuk memberikan data yang memaksa mereka harus pulang melebihi jam kerja, begitu juga dengan hasil laporan mereka yang harus terus-menerus diperbaiki karena dirasa kurang maksimal. Hal itu memiliki dampak pada kehidupan keluarga, mereka menjadi lebih sering berdebat dengan pasangan mengenai pengasuhan anak dan mengurus hal dalam rumah tangga. Staf Kowad menjadi kurang dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Bahkan mereka cenderung lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan waktu mereka bersama keluarga.

Tipe ketiga adalah *active work-life balance* dimana para Staf Kowad mendapatkan pengalaman *enhancement dan conflict* yang tinggi karena melibatkan dirinya pada beberapa

peran yang dijalani baik di pekerjaan dan keluarga. Staf Kowad memiliki tuntutan yang besar dari pekerjaan seperti misalnya ada kunjungan lembaga dan mereka bertugas untuk mempersiapkannya, maka mereka harus melakukan kordinasi dengan berbagai pihak baik internal maupun eksternal. Ketika dalam keluarga mereka harus menjalankan peran sebagai istri atau mereka dapat terlibat dalam peran di luar keluarga seperti menjadi bendahara RT, pengurus dalam kegiatan keagamaan, dan sebagainya. Meskipun banyak peran yang mereka jalani, mereka tetap mendapatkan manfaat dari peran yang di jalani seperti mendapat relasi baru yang membuka peluang mereka untuk mengembangkan diri.

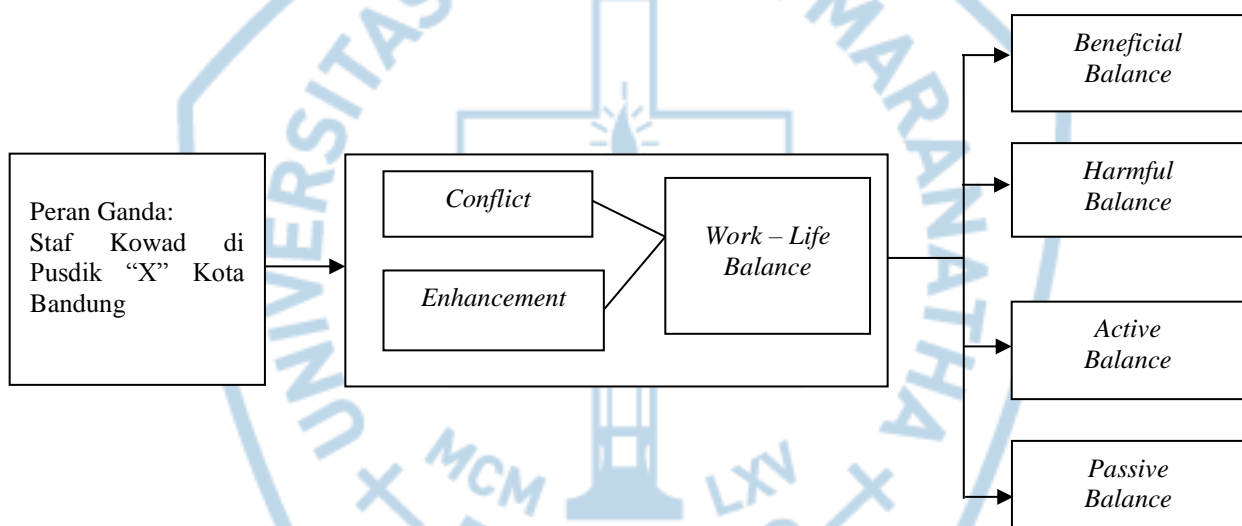
Tipe keempat adalah *passive work-life balance* dimana Staf Kowad mendapatkan pengalaman *enhancement* dan *conflict* yang rendah karena merasa tidak memiliki peran besar di dalam pekerjaan dan hanya melibatkan diri secara pasif dengan salah satu peran saja seperti jabatan yang dimiliki saat ini. Ketika dalam keluarga, Staf Kowad merasa tidak perlu untuk terlibat dalam mengurus rumah tangga karena sudah menjadi tugas pasangan atau asisten rumah tangga. Staf Kowad merasa bahwa tugas pokoknya adalah bekerja sehingga tidak bersedia terlibat dalam kegiatan lainnya di keluarga. Staf Kowad tidak mengalami *conflict* dan tidak juga mendapatkan pengalaman *enhancement* dari kedua peran yang dijalankan.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas, dapat dilihat bahwa Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung memiliki usaha yang berbeda-beda untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang mereka jalani. Sehingga usaha Staf Kowad tersebut dapat dikategorikan berdasarkan tipe-tipe *work-life balance*. Pengkategorian tipe *work-life balance* ini dapat didukung dengan adanya data penunjang yang berkaitan dengan pekerjaan responden, yaitu sebagai Staf Kowad di Pusdik “X” Kota Bandung.

Data penunjang tersebut antara lain, alasan utama bekerja dan sudah berapa lama bekerja sebagai Staf Kowad yang mengacu pada latar belakang pemilihan pekerjaan yang saat ini dijalani oleh Staf Kowad; jarak dan waktu tempuh dari rumah ke kantor yang mengacu

pada total keseluruhan waktu untuk bekerja dan mungkin berpengaruh terhadap penggunaan waktu di dalam keluarga; pendidikan terakhir, jumlah penghasilan per bulan, gambaran keluarga (jumlah tanggungan keluarga dan saat ini tinggal bersama siapa saja di rumah), dan siapa yang membantu pengasuhan anak, menggunakan jasa asisten rumah tangga atau tidak, yang mengacu pada pembagian tanggung jawab Staf Kowad saat berada di dalam keluarga; terakhir adalah peran lain yang dimiliki oleh Staf Kowad, yang mengacu pada keluasan keterlibatan peran baik di pekerjaan maupun di keluarga.

Berikut bagan kerangka pemikiran:



**Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran**

## 1.6 Asumsi Penelitian

Asumsi yang mendasari penelitian ini adalah:

1. Staf Kowad di Pusdik "X" Kota Bandung memiliki dua peran yang harus dijalani baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga.

2. Tuntutan berupa waktu dan tenaga yang dimiliki oleh Staf Kowad baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga dapat dihayati sebagai sumber konflik bagi masing-masing peran yang dijalani.
3. Pengalaman yang didapatkan oleh Staf Kowad baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga dapat dihayati sebagai pengalaman yang bermanfaat bagi masing-masing peran yang dijalani.
4. Kombinasi pengalaman yang dirasakan oleh Staf Kowad dalam perannya di pekerjaan dan keluarga akan menghasilkan empat tipe *work-life balance*, yaitu ; *Beneficial work-life balance*, *Harmful work-life balance*, *Active work-life balance*, *Passive work-life balance*.

