BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan, manusia mengadakan berbagai macam aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Goma, 2010). Bekerja merupakan suatu hal yang penting bagi sebagian orang yang sudah berada pada usia dewasa (Frone et al, 1992 dalam Putri, 2016), dimana seseorang akan melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dirinya, keluarganya, maupun perkembangan kehidupannya.

Pada hakikatnya, individu bekerja tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2002:46, dalam Goma, 2010). Pada umumnya masyarakat memandang bahwa peran yang diharapkan dari pria dan wanita berbeda. Pria diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas mengelola rumah tangga dan mengurus anak.

Perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini semakin pesat sehingga membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Kurangnya pendapatan yang dihasilkan suami sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah, membuat sebagian besar wanita ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga (Ruslina, 2014). Hal ini menimbulkan adanya fenomena *working woman*.

Fenomena *working woman* dapat dilihat dari pergeseran komposisi keluarga, yang pada awalnya *single career family*, dimana hanya suami saja yang bekerja, menjadi *dual career family*, dimana suami dan istri sama-sama bekerja (Alteza dan Hidayati, 2012). Pada saat ini, wanita dan pria yang bekerja memiliki dua peran kehidupan yang dominan, yaitu peran dalam

keluarga dan pekerjaan, peran tersebut dapat saling membantu atau menghambat satu sama lain (Friedman & Greenhaus, 2000).

Saat ini, masuknya wanita dalam dunia pekerjaan membuat wanita mengalami pergeseran tugas, dimana yang awalnya hanya mengurus keluarga, sekarang memiliki tugas tambahan untuk megurus pekerjaannya tersebut. Seorang pekerja wanita yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari dan hal tersebut tidak dapat terelakkan (Vinokur, Piere & Buck, 1999 dalam Putri, 2016).

Pekerja wanita dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, juga meningkatkan harga diri bagi wanita. Hal ini karena wanita bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang wanita bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak. Pasangan yang keduanya bekerja akan menghadapi antara lain kebutuhan ekstra pada waktu dan energi, konflik antara kerja dan keluarga, kemungkinan akan persaingan antara pasangan dan kecemasan serta rasa bersalah tentang perlunya memenuhi kebutuhan anak-anak. Keluarga adalah yang paling menuntut, terutama bagi wanita yang bekerja penuh waktu, ketika anak-anak mereka masih kecil (Mikkie & Peltola, 1999; Warren & Johnson, 1995 dalam Papalia, 2014).

Pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Bandung memiliki peran ganda yaitu menjadi ibu rumah tangga dan menjadi pekerja. Aktivitas ganda tersebut memberikan dampak bagi diri mereka dan juga keluarga.

Jabatan fungsional di DP2KBP3A berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada instansi pemerintah yang selanjutnya disebut Penyuluh KB nasional (PKB). Pekerja

dengan jabatan fungsional ditempatkan di kantor kecamatan dengan jam masuk kerja pukul 07.30 WIB dan selesai kerja pukul 16.00 WIB. Tugas pokok PKB adalah melakukan penyuluhan keluarga berencana nasional dan pelayanan keluarga berencana. Jabatan fungsional memiliki jenjang jabatan dan jenjang pangkat, semakin tinggi jabatan dan pangkatnya, semakin banyak tugas dan semakin besar juga upah yang didapatkan. Kenaikan jabatan dapat diperoleh oleh pekerja wanita dengan melakukan banyak program kepada masyaratakat dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di dinas tersebut, pekerja dengan jabatan fungsional terjun langsung ke lapangan menghadapi masyarakat di Kabupaten Bandung. Tugas pekerja dengan jabatan fungsional secara umum antara lain memberikan pembinaan institusi masyarakat, penyuluhan kepada ibu-ibu kader, memberikan pembekalan kepada keluarga yang memiliki balita (BKB), kepada keluarga yang memiliki remaja (BKR), dan kepada keluarga yang memilki lansia (BKL), pembinaan akseptor, mencari akseptor baru, memberikan pembekalan ilmu UPPKS (upaya peningkatan pendapatan keluarga sejahtera) untuk meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga dengan cara salah satunya adalah mengajarkan keterampilan yang bisa menghasilkan uang, pembinaan kepada remaja mengenai PIKRR (pusat informasi kesehatan reproduksi remaja), mengadakan advokasi terhadap aparat desa atau kepala desa untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam rangka NKKBS (norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera), serta membuat laporan setiap akhir bulan. Masing-masing PKB menangani satu sampai tiga desa di Kabupaten Bandung.

Berdasarkan wawancara pada tujuh orang pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di dinas tersebut, ada hal-hal yang dirasakan positif dan negatif bagi pekerja wanita dalam menjalani peran ganda. Hal-hal yang dirasa positif bagi pekerja wanita dalam menjalani peran gandanya antara lain, yaitu anak menjadi lebih mandiri serta tidak

bergantung pada orangtua dan dapat bertanggungjawab, suami merasa terbantu dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga, menjadi idola anak, merasa dapat memenuhi kebutuhan pribadi, dapat mengaktualisasikan diri sebagai wanita yang berkualitas, kepercayaan diri di lingkungan meningkat, merasa lebih disiplin dari segi waktu, menjadi lebih bijaksana dalam keluarga dan lingkungan kerja, merasa mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan berkembang, serta memiliki relasi yang lebih luas.

Hal-hal yang dirasa negatif bagi pekerja wanita dalam menjalani perannya antara lain, yaitu merasa lelah setelah bekerja yang membuat waktu berkumpul dan mengobrol dengan suami dan anak terganggu, tingkat kesabaran tidak stabil karena rasa lelah sehingga akan sering marah di saat situasi tidak sesuai hati, emosi tidak stabil ketika menghadapi tugas yang tidak selesai-selesai, tidak dapat mendampingi anak di rumah dengan optimal, percekcokan dengan suami karena merasa tersaingi dalam hal tingkat karir, percekcokan dengan suami karena hubungan yang kurang harmonis di rumah, anak susah diatur, merasa lalai sebagai istri dalam hal menyiapkan kebutuhan rumah tangga, tidak mengetahui secara langsung perkembangan anak, dan kurang dapat bersosialisasi di lingkungan sekitar rumah.

Selain hal positif dan negatif yang dirasakan oleh pekerja wanita tersebut, tiga dari tujuh pekerja wanita mengatakan tidak merasa kesulitan untuk menjalankan peran di keluarga dan pekerjaan. Mereka dapat menyelesaikan tugasnya di kantor dan tetap bisa mengatur urusan rumah tangga dengan baik dan dibantu oleh asisten rumah tangga atau pun tidak. Pekerja wanita tersebut memiliki kesepakatan bersama suami untuk berbagi tugas mengurus rumah tangga. Suami dan anak juga mendukung serta mengerti akan peran ganda yang dijalani tetapi pekerja wanita tersebut memiliki kekhawatiran tersendiri ketika suami atau anak mereka sedang sakit dan memilih untuk mengurus keluarganya.

Ada pun empat pekerja wanita lainnya merasa kesulitan saat menjalani peran gandanya. Pekerja wanita tersebut merasa lelah karena jarak rumah dan kantor cukup jauh dan

membuang waktu. Pekerja wanita tersebut sulit untuk membagi waktu di pekerjaan dan keluarga, terkadang anak atau suami tidak menerima karena waktu bersama hanya sedikit dan kurang perhatian. Anak dan suami merasa pekerja wanita tersebut tidak bisa meluangkan waktu untuk mengobrol dan menemani anak untuk belajar serta berbagi cerita. Ketika sedang lelah atau tidak enak hati, peran di pekerjaan atau keluarga tidak maksimal, pekerjaan yang menumpuk dan tidak selesai di kantor mengharuskan pekerjaan dibawa ke rumah, ketika anak atau suami sakit, pekerja wanita menjadi bimbang karena harus memilih antara mencari biaya pengobatan atau izin untuk mengurus anak atau suami yang sakit tetapi dipotong gaji. Pekerja wanita merasa bersalah karena tidak bisa sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga tetapi di sisi lain ada keinginan yang kuat untuk bekerja. Ada juga pekerja wanita yang merasa karena dirinya kurang waktu bersama keluarga menjadikan keluarganya kurang harmonis seperti anak yang tidak memedulikan dirinya karena pekerja wanita tersebut juga tidak memberikan perhatian yang cukup bagi anak.

Mengenai angka kredit untuk naik jabatan, empat dari tujuh orang pekerja wanita merasa sulit untuk menaikkan angka kredit sampai standar yang telah ditetapkan untuk kenaikan jabatan dan pangkat karena harus membagi tugas antara peran di keluarga dan kerja sehingga pekerja tersebut hanya dapat menyelesaikan beberapa target yang telah dirancang serta setiap rancangan kegiatan yang telah dirancang hanya memiliki bobot angka yang kecil, yaitu kurang dari 0,5.

Sementara dua pekerja wanita lainnya merasa tidak kesulitan untuk mengumpulkan angka kredit, mereka memenuhi rancangan kegiatan yang telah dirancang tetapi merasa kurang memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga. Ketika keluarganya bertindak tidak sesuai dengan harapan, pekerja wanita merasa kecewa terhadap dirinya dan juga keluarganya.

Satu orang lainnya merasa dapat menyeimbangkan antara peran di keluarga dan pekerjaan sehingga target angka kredit tercapai dan masih bisa meluangkan waktu yang berkualitas dengan keluarganya.

Memiliki pekerjaan dan kehidupan keluarga yang memuaskan merupakan hal yang mungkin dapat terjadi, tetapi pekerja wanita tersebut harus dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work-life balance*. *Work-life balance* mengacu pada pemenuhan harapan peran (terkait) yang dinegosiasikan dan diterima antara individu dan pasangannya dalam perannya masing-masing di domain pekerjaan dan domain keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007:458, dalam Rantanen, 2011).

Work-life balance merupakan hal yang penting untuk kesejahteraan psikologis, *self-esteem* yang tinggi, kepuasan, dan rasa harmoni dalam kehidupan yang dapat dianggap sebagai indikator keseimbangan yang baik antara peran pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000; Clarke et al., 2004; Marks and MacDermid, 1996 dalam Rantanen, 2011).

Work-life balance terdiri dari beberapa konstruksi, yaitu *work-nonwork conflict* dan *enhancement* di kedua arah. *Work-nonwork conflict* dilihat sebagai perasaan sulit untuk secara simultan memenuhi dan/atau bertentangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga karena ketidakcukupan dari waktu dan energi yang berkaitan dengan sumber daya individu.

Dalam menjalankan lebih dari satu peran, pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di dinas tersebut akan mendapatkan tuntutan-tuntutan dari masing-masing peran yang dimiliki. Tuntutan yang tidak terpenuhi atau saling bertentangan dapat menimbulkan konflik. Menurut hipotesis *conflict,* peran ganda dengan tuntutan tidak terbatas biasanya menyebabkan ketegangan dan konflik peran bagi individu karena sumber daya yang mereka miliki hanya dapat menghadapi tuntutan yang terbatas dan langka (Goode, 2006 dalam Pratamasari, 2017).

Salah satu kendala bagi wanita yang sudah menikah dan bekerja yaitu tradisi yang membentuk pembagian kerja di rumah membuat wanita lebih sulit menggunakan waktu dan energi, baik dalam pekerjaan maupun keluarga dibandingkan pria.

Pengorbanan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang bertentangan tidak dapat dielakkan dan merupakan hambatan utama untuk terlibat dalam keduanya. Wanita lebih banyak melakukan pengorbanan dibandingkan pria. Wanita menghabiskan lebih banyak waktu untuk aktivitas rumah tangga dan lebih banyak waktu pada anak-anak, dan mereka lebih banyak membuat penyesuaian jadwal kerja mereka (Friedman & Greenhaus, 2000).

Work-nonwork conflict dapat terjadi dalam dua arah, konflik timbul dari tuntutan terkait keluarga, menghambat kesejahteraan dan kinerja dalam domain pekerjaan dan konflik timbul dari tuntutan terkait pekerjaan, menghambat kesejahteraan dan kinerja dalam domain keluarga. Konflik dapat timbul karena waktu yang dimiliki, tekanan yang dirasakan oleh pekerja, dan juga perilaku yang ditampilkan oleh pekerja wanita.

Ketika pekerja wanita bekerja penuh waktu dan memiliki waktu tempuh yang lama dari kantor ke rumah, ia merasa waktu yang dimilikinya kurang karena tidak bisa terlibat secara maksimal dalam peran yang dijalani. Ketika pekerja wanita juga mendapatkan banyak tugas dari kantornya sementara tugas sebelumnya belum ia selesaikan, hal ini juga dapat menjadi konflik bagi pekerja wanita.

Selain *work-nonwork conflict*, pekerja wanita juga menghayati pengalaman *work-nonwork enhancement*. *Work-nonwork enhancement* dilihat sebagai perasaan mudah untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga karena keterampilan yang menguntungkan, dukungan, dan sumber daya yang diperoleh dari partisipasi dalam domain pekerjaan ataupun keluarga. Jika individu menggunakan sumber daya dengan baik dalam pekerjaan maupun keluarga, mereka tidak hanya dapat menyelesaikan tuntutan saja tetapi juga memberikan keuntungan bagi dirinya yang disebut *enhancement*.

Menurut hipotesis e*nhancement*, peran ganda memberikan keuntungan dalam bentuk hak istimewa, status keamanan, energi psikologis, dan pertumbuhan diri yang mana menambah sumber daya individual dan memfasilitasi kinerja (Marks, 1977; Sieber 1974 dalam Pratamasari 2014).

Work-family enhancement juga dapat terjadi dalam dua arah, sumber daya yang didapatkan dari domain pekerjaan dapat memperbaiki kualitas hidup dalam domain keluarga dan sumber daya yang didapatkan dari domain keluarga dapat memperbaiki kualitas hidup dalam domain pekerjaan.

Sumber daya yang didapat pekerja wanita bisa berupa perasaan aman, percaya diri, mendapat pengetahuan dan keterampilan yang berkembang, emosi positif seperti bahagia, kepuasan, pencapaian, dan lainnya. Sumber daya yang didapat oleh pekerja wanita dapat membuat mereka berkembang lebih baik dalam menjalani perannya. Ketika pekerja wanita merasa pengetahuan-pengetahuan yang ia dapatkan dapat diaplikasikan pada keluarganya, hal ini dapat menjadikan pekerja wanita berperan lebih baik dalam domain keluarga.

Sebagian besar wanita yang bekerja sulit mencapai keseimbangan kerja dan keluarga karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, ada satu sisi yang diuntungkan dan satu sisi yang dikorbankan. Ketika pekerja wanita tersebut kesulitan untuk menyeimbangkan kedua perannya, mereka kurang mampu untuk berperan secara maksimal dalam peran-peran yang dijalaninya.

Hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan kesulitan mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami-istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak dibawah 18 tahun (dalam Handayani, 2013). Selain memiliki anak dibawah 18 tahun, jumlah anak yang lebih banyak dapat memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir yang sedang dijalani (Poulose, 2014 dalam Wicaksono, 2018).

Pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang berbeda-beda akan menimbulkan tipe *work-life balance* yang berberda tiap individu. Rantanen (2008) menggambarkan empat tipe *work-life balance* yaitu, *beneficial work-life balance* (*conflict* rendah, *enhancement* tinggi), *harmful work-life balance* (*conflict* tinggi, *enhancement* rendah), *active work-life balance* (*conflict* tinggi, *enhancement* tinggi), dan *passive work-life balance* (*conflict* rendah, *enhancement* rendah).

Rantanen (2008) melakukan penelitian terhadap 213 karyawan berusia 42 tahun yang memiliki pasangan dan/atau anak di Finland terkait dengan empat tipe *work-life balance*. Ditemukan bahwa 48% responden tergolong tipe *beneficial*, 9% tergolong tipe *harmful*, 26% tergolong tipe *passive*, dan 17% tergolong tipe *active*.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki peran ganda baik di pekerjaan maupun keluarga, tidak selalu mengalami konflik dalam menjalankan perannya. Hal ini terlihat dari hasil prevalensi yang diperoleh paling tinggi ialah tipe *beneficial balance*, dimana individu mampu menjalankan perannya secara optimal dan memeroleh energi dari peran yang dijalankan.

Tujuh pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung yang telah diwawancarai mengenai penghayatan mereka terhadap pengalaman *conflict* dan *enhancement* memiliki penghayatan yang berbeda-beda dalam menjalani peran ganda sehingga tipe *work-life balance* yang dimiliki juga akan berbeda-beda.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Studi Deskriptif mengenai Tipe *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung".

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui Tipe *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran mengenai *Work-Family Conflict* dan *Work-Family Enhancement* pada pekerja wanita yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tipe *Work-Life Balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoretis penelitian ini adalah:

- Memberikan informasi bagi bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Tipe *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung.
- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai tipe *Work-Life Balance*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberi informasi kepada DP2KBP3A Kabupaten Bandung mengenai tipe *work-life balance* pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah. Diharapkan

informasi ini dapat meningkatkan fungsi peran pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung dalam pekerjaan dan keluarga.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada umumnya, pandangan masyarakat mengenai peran yang diharapkan pada pria dan wanita berbeda. Pria berperan untuk mencari nafkah keluarga dan wanita sebagai pengurus rumah tangga. Seiring berkembangnya waktu, tidak hanya pria saja yang mencari nafkah untuk keluarganya, namun beberapa wanita juga ikut bekerja untuk membantu kebutuhan keluarganya.

Pekerja dengan jabatan fungsional di DP2KBP3A Kabupaten Bandung tidak hanya bekerja di kantor tetapi mereka juga turun ke lapangan bertemu dengan masyarakat untuk memberikan penyuluhan dan materi lainnya. Masing-masing pekerja dengan jabatan fungsional, menangani dua sampai tiga desa binaan sehingga dalam setiap bulan mereka harus membuat program kerja yang dapat diberikan secara merata pada dua sampai tiga desa binaan yang mereka tangani tersebut. Setelah melaksanakan program kerja yang telah dirancang, mereka harus membuat laporan tertulis yang selanjutnya akan diberikan pada atasan mereka.

Setiap program kerja yang mereka lakukan mendapatkan nilai untuk menaikkan angka kredit, dimana angka kredit tersebut dapat membantu pekerja dengan jabatan fungsional untuk naik jabatan. Ketika pekerja dengan jabatan fungsional ini dapat mencapai standar yang telah ditetapkan untuk naik jabatan, maka pekerja tersebut juga dapat memiliki penghasilan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain melakukan program kerja, pekerja tersebut juga dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi untuk menaikkan angka kredit.

Pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung menjalankan peran ganda, dimana mereka berperan sebagai pekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Kedua peran tersebut dipandang penting bagi mereka, di satu sisi

pekerja wanita bekerja untuk membantu perekonomian keluarga dan di sisi lainnya mereka dituntut untuk menjadi anggota keluarga yang baik agar dapat membangun keluarga seperti yang diharapkan.

Pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung memiliki penghayatan yang berbeda-beda terhadap peran yang dijalani. Ketika pekerja tersebut menghayati bahwa peran yang dijalankannya saling bertentangan maka pekerja tersebut menghayati pengalaman *conflict*. Ketika pekerja tersebut menghayati bahwa peran yang dijalankannya saling mendukung dan membuat peningkatan, maka mereka menghayati pengalaman *enhancement*.

Pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung dan sudah memiliki anak, akan lebih banyak menghayati pengalaman *conflict* dalam pekerjaan maupun dalam keluarga dibandingkan dengan pekerja wanita lainnya di jabatan yang sama tetapi belum memiliki anak. Hal ini dikarenakan tanggungjawab yang dimiliki pekerja wanita yang sudah memiliki anak tersebut bertambah, yaitu tanggungjawab terhadap anak untuk memenuhi kebutuhan anak baik secara fisik maupun psikis. Semakin banyak anak yang dimiliki oleh pekerja wanita tersebut juga dapat menimbulkan penghayatan *conflict* yang lebih banyak karena semakin bertambah juga tanggungannya.

Conflict yang dirasakan oleh pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung dapat terjadi dalam dua arah, yaitu (1) *work-to-family conflict* (WFC)—dimana mereka menghayati bahwa konflik yang berasal dari tempat kerja menghalangi kesejahteraan dan kinerjanya dalam keluarga—dan (2) *family-to-work conflict* (FWC)—dimana mereka menghayati bahwa konflik yang berasal dari keluarganya menghalangi kesejahteraan dan kinerjanya dalam bekerja.

Conflict dapat terjadi dalam tiga bentuk pada masing-masing arah, yaitu (1) *time-based* WFC—dimana pekerja tersebut menghayati bahwa waktu yang diluangkan untuk bekerja membuat mereka kurang berpartisipasi dalam tanggungjawab dan aktivitas keluarga, (2) *time-based* FWC—dimana pekerja tersebut menghayati bahwa waktu yang diluangkan untuk keluarga membuat mereka kurang berpartisipasi dalam tanggungjawab dan aktivitas kerja, (3) *strain-based* WFC—dimana pekerja tersebut menghayati bahwa tekanan yang dialami saat di tempat kerja membuat partisipasi di keluarga berkurang, *strain-based* FWC—dimana pekerja tersebut menghayati bahwa tekanan yang dialami saat di rumah membuat partisipasi di tempat kerja berkurang, (4) *behavior-based* WFC—dimana pekerja tersebut menghayati bahwa tingkah laku yang digunakan saat di tempat kerja tidak dapat dilakukan saat di rumah, dan *behavior-based* FWC—dimana pekerja tersebut menghayati bahwa tingkah laku yang digunakan saat di rumah tidak dapat dilakukan saat di tempat kerja.

Ketika pekerja wanita tersebut ingin menaikkan penghasilan yang dimiliki, mereka harus membuat berbagai program kerja sehingga dalam menjalankan berbagai program kerja tersebut, mereka harus memiliki waktu yang lebih banyak untuk menjalankan perannya di tempat kerja sehingga membuat waktu yang seharusnya diluangkan untuk keluarga berkurang (*time-based* WFC).

Dalam menjalankan berbagai program kerja tersebut, pekerja wanita merasa kelelahan sehingga membuat mereka tidak maksimal dalam menjalani tanggungjawab atau kegiatan di rumah karena harus menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan di rumah (*strain-based*).

Saat menjalankan peran di rumah, pekerja wanita tersebut juga lebih banyak menggunakan afeksi untuk menyelesaikan masalah tetapi saat di tempat kerja, pekerja wanita tersebut harus lebih banyak menggunakan pikiran dan bersikap tegas (*behavior-based*). Pekerja wanita dapat menghayati hal-hal tersebut dalam dua arah, peran dalam pekerjaan atau keluarga yang menghambat peran lainnya.

Selain *conflict*, pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung juga dapat menghayati pengalaman *enhancement*. Pengalaman *enhancement* yang dirasakan oleh pekerja wanita tersebut juga terjadi dalam dua arah, yaitu (1) *work-family enhancement* (WFE)—dimana mereka menghayati bahwa perannya di tempat kerja dapat mendukung dan meningkatkan kemampuan pekerja tersebut dalam menjalani perannya di rumah—dan (2) *family-work enhancement* (FWE)—dimana mereka menghayati bahwa perannya di rumah dapat mendukung dan meningkatkan kemampuan pekerja tersebut dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja.

Serupa dengan *conflict*, *enhancement* juga didasarkan pada tiga bentuk pada masing-masing arahnya. Tiga bentuk dalam arah *work-to-family enhancement*, yaitu (1) *Work-family capital*—dimana keterlibatan di tempat kerja dapat meningkatkan sumber daya psikososial seperti perasaan aman, percaya diri, prestasi, atau pemenuhan diri yang membantu pekerja wanita untuk menjadi istri maupun ibu yang lebih baik di rumah, (2) *Work-family affect*—dimana keterlibatan di tempat kerja menghasilkan sebuah keadaan emosi atau sikap positif yang membantu pekerja wanita menjadi istri maupun ibu yang lebih baik di rumah, (3) *Work-family development*—dimana keterlibatan di tempat kerja menuntun pada perolehan atau perbaikan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku, atau cara pandang yang membantu pekerja wanita menjadi istri maupun ibu yang lebih baik di rumah.

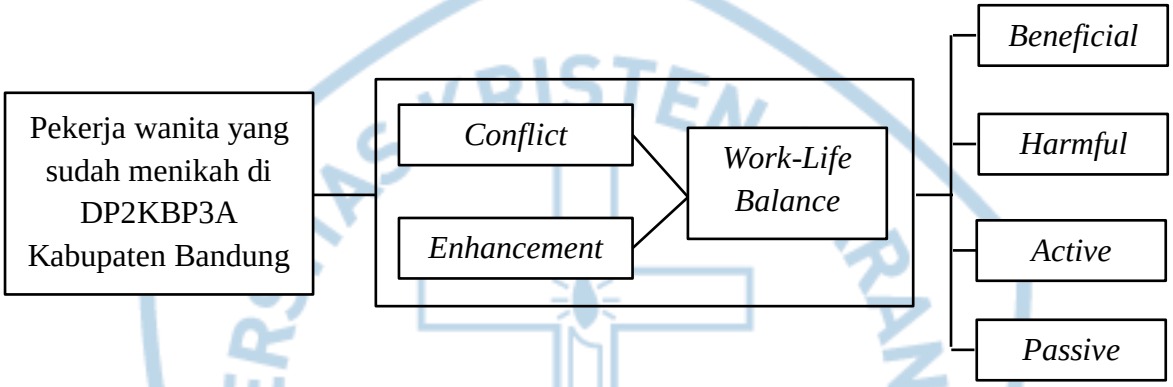
Tiga bentuk dalam arah *family-to-work enhancement*, yaitu (1) *Family-work capital*—dimana keterlibatan di rumah dapat meningkatkan sumber daya psikososial seperti perasaan aman, percaya diri, prestasi, atau pemenuhan diri yang membantu pekerja wanita untuk menjadi pekerja yang lebih baik di tempat kerja, (2) *Family-work affect*—dimana keterlibatan di rumah menghasilkan sebuah keadaan emosi atau sikap positif yang membantu pekerja wanita menjadi pekerja yang lebih baik di tempat kerja, dan (3) *Family-work efficiency*—

dimana keterlibatan di rumah memberikan perasaan fokus yang membantu pekerja wanita menjadi pekerja yang lebih baik.

Ketika pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung bekerja dengan kerasa dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mereka merasa telah meraih suatu prestasi sehingga dapat membanggakan keluarganya (*work-family capital*). Suasana hati yang baik ketika mendapat pujian dan dukungan dari keluarga membuat pekerja wanita tersebut lebih bersemangat untuk bekerja (*family-work affect*). Selain itu juga, penyuluhan yang diberikan oleh pekerja wanita tersebut kepada masyarakat mengenai anak dan remaja, dapat diterapkan kepada keluarga sehingga pengetahuan dan keterampilan pekerja wanita tersebut berkembang dan juga dapat bermanfaat bagi keluarga (*work-family development*).

Pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang dialami oleh pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung dapat menghasilkan empat tipe *work-life balance*, yaitu (1) *beneficial balance*—dimana pekerja wanita tersebut mengalami *enhancement* yang tinggi dan *conflict* yang rendah sehingga dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan terapis, (2) *harmful balance*—dimana pekerja wanita tersebut mengalami *enhancement* yang rendah dan *conflict* yang tinggi sehingga dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan pekerja, (3) *active balance*—dimana pekerja wanita tersebut mengalami *enhancement* dan *conflict* yang sama-sama tinggi di kedua *domain* karena pilihannya (akan menjadi sukses dan mencapai kebahagiaan di kantor dan di rumah) dan/atau kebutuhan (karena tuntutan dari kantor maupun rumah), (4) *passive balance*—dimana pekerja wanita tersebut mengalami *enhancement* dan *conflict* yang sama-sama rendah, hal ini dapat terjadi karena tuntutan peran yang saling bertentangan mungkin dapat dihindari tetapi *reward* juga tidak dapat diraih atau komposisi dari peran sebagai pekerja di DP2KBP3A dan istri maupun ibu kurang menuntut atau menantang.

Setiap pekerja wanita yang sudah menikah di DP2KBP3A mengalami pengalaman *enhancement* dan *conflict* yang berbeda-beda serta akan mengatasi hal tersebut sesuai dengan sumber daya yang dimiliki dan akan menghadapi tuntutan dengan sebaik mungkin agar tercapai keseimbangan yang optimal antara perannya sebagai pekerja jabatan fungsional di DP2KBP3A Kabupaten Bandung dan sebagai istri maupun ibu di rumah. Pengalaman *enhancement* dan *conflict* yang dialami oleh pekerja wanita di DP2KBP3A berbeda-beda, maka pekerja tersebut dapat memiliki tipe *work-life balance* yang berbeda-beda.



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung memiliki beberapa peran yang harus dijalani.
2. Pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung memiliki *conflict* dan *enhancement* yang berbeda-beda.
3. Kombinasi antara *conflict* dan *enhancement* yang dialami oleh pekerja wanita dengan jabatan fungsional yang sudah menikah di DP2KBP3A Kabupaten Bandung akan menghasilkan empat tipe *work-life balance*, yaitu *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance*, dan *passive work-life balance*.