

Work Life Balance pada *Driver* Ojek Syar'i

Wanita yang Telah Berkeluarga

Oleh :

Nadhila Safitri

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Ketika wanita yang telah berkeluarga memilih untuk bekerja, idealnya ia dapat menyeimbangkan urusannya di dalam pekerjaan maupun keluarga. *Work Life Balance* adalah istilah yang digunakan untuk menyatakan keadaan seseorang mampu merasakan keseimbangan dalam menjalani berbagai peran di dalam kehidupannya, serta minimnya konflik yang terjadi akibat peran ganda tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Work Life Balance* pada wanita yang telah berkeluarga. Subjek penelitian berjumlah 2 orang yang sama-sama bekerja sebagai *driver* Ojek Syar'i di Yogyakarta. Subjek dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur dan dianalisis menggunakan teknik analisa *coding*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua subjek memiliki *Work Life Balance* yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat terlihat dari indikator aspek yang menggambarkan *Work Life Balance*. Faktor-faktor lain seperti karakteristik pekerjaan, sikap penerimaan, dan kematangan emosi diduga mempengaruhi *Work Life Balance* subjek.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, wanita yang telah berkeluarga, wanita yang bekerja, *driver* Ojek

I. Latar Belakang

Dunia kerja merupakan tempat sekelompok individu melakukan aktivitas kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting di dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga perlu dikelola agar dapat tercipta keseimbangan antara pencapaian tugas perusahaan dengan kebutuhan pribadi SDM. SDM Indonesia di dalam dunia kerja semakin tahun semakin meningkat. Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan jumlah penduduk bekerja pada Februari 2015 telah mencapai 120,8 juta orang, atau bertambah sebanyak 6,2 juta orang dibanding keadaan Agustus 2014.

Di dalam dunia kerja, SDM ataupun tenaga kerja tersebut tentunya terdiri dari pria maupun wanita. Indonesia merupakan negara yang terbuka menerima kehadiran wanita di dalam dunia kerja. Nilai rata-ratanya lebih besar jika dibandingkan dengan negara Asia lainnya. Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat, pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2015, 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita. Kenyataan ini menghadirkan potensi besar bagi wanita untuk terjun baik sebagai pekerja atau pelaku wirausaha (Burin, 2016).

Terdapat berbagai alasan yang mendasari seorang wanita bekerja, diantaranya adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, kemudian latar belakang pendidikan yang dimiliki wanita menjadikan bekerja sebagai bentuk untuk mengaktualisasi dirinya (Novelia, 2013). Pandangan bahwa bekerja sebagai sarana untuk mengekspresikan dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik juga menjadi salah satu alasan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja (Ayuningtyas, 2013). Adapun manfaat yang diperoleh wanita ketika bekerja adalah aktualisasi diri, meningkatkan *self esteem*, dan mencapai kepuasan hidup (Matlin, 2008).

Menurut pandangan Islam, pada dasarnya seorang wanita tidak diwajibkan untuk mencari nafkah atau bekerja, karena tugas tersebut adalah tugas kaum pria. Hal ini dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 34 yang artinya “ *Para lelaki (suami) itu pemimpin bagi para wanita (istri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (yang lelaki) atas sebagian yang lain (wanita), dan karena mereka (yang lelaki) telah memberikan nafkah dari harta mereka* “. Begitu pula pada surat Al-Ahzab ayat 33 yang artinya “*Hendaklah kalian (para istri) tetap di rumah kalian*”. Kedua ayat tersebut menunjukkan bahwa seorang wanita atau istri tidak

diperintahkan untuk bekerja dan tidak diwajibkan untuk memberi nafkah. Namun, Islam tidak melarang seorang wanita untuk bekerja. Wanita boleh bekerja jika memenuhi syarat-syaratnya dan tidak mengandung hal-hal yang dilarang oleh syari'at.

Seorang tenaga kerja wanita umumnya memiliki tanggung jawab lain selain dibidang pekerjaan. Pada hakikatnya, seorang wanita khususnya seorang istri bertanggung jawab di dalam urusan rumah tangga, mulai dari mengurus dan melayani suami hingga anaknya. Apabila seorang wanita bekerja maka dapat dikatakan bahwa wanita tersebut memiliki dua tanggung jawab besar yaitu kehidupan keluarga dan kerja. Idealnya, seorang tenaga kerja wanita diharapkan dapat menyeimbangkan urusannya di dalam pekerjaan maupun keluarga serta merasakan kenyamanan ketika harus menjalani kedua tanggung jawab tersebut. Hal ini dapat diistilahkan dengan *work life balance*. *Work life balance* didefinisikan sebagai kurangnya konflik atau gangguan antara peran kerja dan non kerja misalnya dengan pasangan, orang tua, dan anggota masyarakat (Ula, 2014).

Kenyataannya, untuk menemukan keseimbangan dan tidak adanya konflik cukup sulit dicapai. Hal ini dibuktikan oleh *true careers* yang melakukan survei tentang *work life balance* di beberapa perusahaan di Amerika Serikat pada tahun 2002. Hasil yang diperoleh 70% dari 1.500 responden mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Selain itu penelitian dari *The Women's 3 Federation* sebuah survei di China juga menunjukkan lebih dari 64% karyawan di bawah usia 35 tahun mengalami tiga tekanan utama, yaitu konflik keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sekolah, dan tekanan kompetitif (Lockwood, 2003).

Syeb Shabib ul Hasan (2011) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja banyak terdapat pada wanita. Hal tersebut dikarenakan wanita harus melakukan peran dalam keluarga yang meliputi menjadi seorang istri yang harus memperhatikan suami, memberikan waktu yang cukup untuk merawat anak-anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga harian dan serta harus menyelesaikan pekerjaan yang sempurna dan efisien dikantor. Namun, dibalik itu wanita juga harus merawat diri sendiri serta urusan pribadi karyawan wanita tersebut. Situasi ini mengakibatkan tidak adanya *work life balance* terhadap karyawan wanita tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dilakukannya wawancara pada wanita yang bekerja

khususnya sebagai *driver* Ojek Syar'i wanita untuk mengetahui *work life balance* pada individu tersebut.

II. Tujuan Penelitian

Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance* pada *driver* Ojek Syar'i wanita yang telah berkeluarga.

III. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya khazanah ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi, serta menambahkan wawasan dan konsep mengenai teori dari *work life balance* itu sendiri di dalam ranah psikologi maupun non-psikologi.

B. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman akan pentingnya konsep *work life balance*, serta agar pembaca termotivasi untuk bisa mencapai *work life balance* dalam hidupnya, khususnya bagi individu yang memiliki permasalahan yang sama dengan masalah penelitian.

IV. Tinjauan Teoritis

A. Definisi Teoritis

Menurut Fisher dkk (Novelia, 2013) *work life balance* adalah hal yang dilakukan individu dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain di luar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Hal lain dikemukakan oleh Greenhaus dkk (2002) yang menyatakan bahwa *balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work life balance*, keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga.

Work life balance didefinisikan oleh Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “*fit*” dalam peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan. Kirchmayer (Poulose & Sudarsan, 2014) mendefinisikan *work life balance* sebagai pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi, dalam pekerjaannya. Clark (Poulose & Sudarsan, 2014) mengajukan teori mengenai *work life balance* yaitu bagaimana batasan antara pekerjaan dan kehidupan dengan bekerja/keluarga sebagai yang utama, dan memisahkan antara fisik dan psikologi. Teorinya menjelaskan bahwa adanya sinergi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Colakoglu (Ula, 2014) menjelaskan walaupun persepsi dan penilaian tentang *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi, tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. *Work life balance* juga berarti suatu kondisi nyaman dan seimbang pada diri individu dalam menjalani berbagai peran di dalam kehidupannya, serta minimnya konflik yang terjadi akibat peran ganda tersebut.

B. Aspek-Aspek Work Life Balance

Menurut Fisher, Bulger, Smith (Novelia, 2013) dimensi dalam *work life balance* adalah :

1. Work Interference with Personal Life (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work life balance* diantaranya adalah *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life*.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Bird (2006) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* dalam kehidupan sehari-hari, yaitu:

1. Pertumbuhan dan keuntungan yang diterima.

Sebuah strategi kerja dan kehidupan non kerja yang diimplementasikan sangat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan dan dirasakan untuk keluar dari tekanan keseimbangan yang menghambat produktivitas, dan akhirnya menghasilkan dampak positif dan investasinya.

2. Keterlibatan penuh.

Seorang tenaga kerja yang keluar dari keseimbangan pekerjaan dan kehidupan non kerja, tidak merasa puas atas tindakan yang dilakukan dan akibatnya mengurangi keterlibatan penuh dengan perannya. Sebaliknya, jika individu paham dengan komitmen terhadap tujuan organisasi dan

kebutuhan hidup maka akan menghasilkan dampak positif pada pekerjaan dan kesuksesan hidup setiap individu.

3. Kemampuan diri.

Individu dapat meningkatkan harapan dari kehidupan kehidupan kerja dan kehidupan non kerja yang lebih positif jika mampu untuk meningkatkan potensinya.

4. Biaya hidup dan kesehatan.

Meningkatnya pelayanan kesehatan yang mendorong pimpinan untuk menjadi lebih aktif mengenai kesehatan pegawai, pimpinan terlibat dengan pegawai untuk meningkatkan gaya hidup dan menciptakan tempat kerja yang sehat sebagai solusinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* diantaranya adalah pertumbuhan dan keuntungan yang diterima, keterlibatan penuh, kemampuan diri, serta biaya hidup dan kesehatan.

V. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi fenomenologi. Subjek penelitian berjumlah 2 orang yang sama-sama berkerja sebagai *driver* Ojek Syar'i di Yogyakarta. Subjek pertama berusia 27 tahun, sementara subjek kedua berusia 40 tahun. Kedua subjek dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Tidak ada kriteria yang lebih khusus untuk menentukan subjek di dalam penelitian ini selain jenis kelamin dan jenis pekerjaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur dengan menggunakan instrumen berupa pedoman umum wawancara yang dibuat oleh penulis yang mengacu kepada teori *Work Life Balance*. Pedoman wawancara di dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, Smith (Novelia, 2013). Aspek tersebut diantaranya adalah *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life*. Kemudian data hasil wawancara dianalisis menggunakan teknik analisa *coding*. Sebagai data pelengkap, peneliti melakukan observasi terhadap lingkungan kerja dan keluarga masing-masing subjek. Teknik pemantapan kredibilitas penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data yaitu triangulasi berupa variasi sumber-

sumber data yang berbeda (Patton, 1990, dalam Poerwandari, 2009) yaitu wawancara dengan *significant others*. *Significant others* di dalam penelitian ini adalah kerabat terdekat subjek. *Significant others* dari subjek pertama adalah suami subjek, sedangkan *significant others* subjek kedua adalah ibu kandung subjek.

VI. Definisi Operasional

Pada wawancara ini, definisi *work life balance* mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) yang mendefinisikan *work life balance* sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “*fit*” dalam peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan. Apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar urusan kerja dan non kerja, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*.

Work life balance pada *driver* Ojek Syar’i wanita dapat terlihat dari berbagai aspek yang dimiliki oleh subjek. Aspek pertama yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*) yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Subjek yang memiliki *work life balance*, ketika mengalami masalah-masalah dalam pekerjaan ataupun kelelahan karena bekerja maka hal tersebut tidak akan mengganggu dan memperburuk kondisi subjek tersebut di dalam kehidupannya dengan keluarga maupun temannya. Aspek kedua yaitu *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Subjek yang memiliki *work life balance*, ketika mengalami masalah-masalah pribadi maka hal tersebut tidak akan mengganggu produktivitasnya di dalam pekerjaan.

Aspek ketiga yaitu *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performanya dalam bekerja. Subjek yang memiliki *work life balance* akan merasakan dampak-dampak positif seperti suasana menyenangkan dan meningkatnya performa dalam bekerja ketika subjek tersebut merasakan emosi

yang positif pula di dalam kehidupan pribadinya, selain itu hal tersebut dapat dipengaruhi ketika subjek mendapatkan dukungan-dukungan dari orang terdekatnya. Aspek terakhir yaitu *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Subjek yang memiliki *work life balance* biasanya akan menerapkan pengalaman ataupun keterampilan-keterampilan tertentu yang didapat di dalam pekerjaan pada kehidupan pribadinya.

VII. Hasil dan Pembahasan

Salah satu alasan maraknya kajian *work life balance* adalah karena adanya peningkatan jumlah tenaga kerja wanita, sehingga wanita harus menjalani peran di keluarga maupun pekerjaan. Scott (Hill, 2005) mengatakan bahwa wanita yang bekerja lebih sulit untuk mengombinasikan tanggungjawabnya di pekerjaan maupun keluarga. Selain itu Green Haus (2003) mengatakan bahwa wanita yang bekerja seringkali mengalami konflik peran. Hal tersebut menurut Pleck (Namayandeh, 2010) menyebabkan wanita lebih rentan mengalami konflik.

Work life balance pada *driver* ojek wanita yang telah berkeluarga secara umum adalah bagaimana individu tersebut dapat mengoptimalkan pekerjaannya dalam bekerja yaitu mengantarkan pelanggan dan mampu sepenuhnya menjalankan peran sebagai ibu maupun istri di dalam keluarganya. Menurut Fisher, Bulger, Smith (Novelia, 2013) aspek dari *work life balance* sendiri diantaranya adalah *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada kedua subjek, terdapat beberapa hal yang menunjukkan aspek dari *work life balance*.

Aspek pertama yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)* adalah aspek yang paling banyak ditunjukkan oleh subjek 1. Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu urusan non pekerjaan subjek khususnya keluarga. Subjek 1 mengatakan bahwa ia tidak dekat dengan anaknya akibat kesibukannya bekerja, kelelahan akibat dirinya bekerja juga membuat ia justru memarahi anaknya yang ingin mengajak dirinya bermain, subjek 1 juga beberapa kali mendapat respon negatif dari keluarga akibat sering pulang terlalu malam. Pekerjaan membuat subjek 1 kesulitan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya

sehingga ia mendapat gunjingan dari tetangganya karena subjek 1 jarang berinteraksi dengan tetangganya. Kesibukan bekerja tersebut juga membuat ibu dan suami dari subjek 1 lebih banyak mengurus rumah dan anak dibanding subjek 1 sendiri .

Aspek kedua yaitu *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi subjek itu sendiri mempengaruhi subjek saat bekerja. Subjek 1 mengatakan apabila ia tidak diberikan dukungan dari keluarga akan membuatnya kurang bersemangat dalam bekerja. Meskipun begitu, subjek 1 mengatakan bahwa ia selalu berusaha untuk tidak mudah terpengaruh dengan adanya berbagai respon negatif maupun masalah-masalah kecil di dalam keluarga saat ia bekerja. Subjek 1 mengakui bahwa ia sempat kepirikan namun berusaha untuk tetap fokus dan maksimal dalam bekerja.

Aspek ketiga yaitu *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi subjek meningkatkan performa subjek tersebut dalam bekerja. Subjek 1 mengaku selama ia bekerja hal yang ia terus pikirkan adalah ibunya, ibu lah yang membuatnya bersemangat bekerja, subjek 1 selalu teringat ibunya karena subjek 1 ingin membahagiakan orangtuanya tersebut. Ketika ditanya hal yang membuatnya optimal bekerja subjek 1 menjawab adalah dukungan dari keluarga dan keinginan dari diri subjek 1 sendiri untuk maksimal dalam bekerja.

Aspek yang terakhir adalah *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Aspek ini mengacu pada bagaimana pekerjaan subjek bermanfaat bagi kehidupan pribadi baik bagi diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan sosial subjek. Subjek 1 mengaku bahwa ia termotivasi dari rekan kerjanya yang begitu semangat dalam bekerja. Rekan kerja subjek 1 tersebut adalah subjek 2, subjek 2 sudah memiliki 3 anak namun bisa maksimal dalam menjalani berbagai perannya baik sebagai ibu maupun sebagai *driver* ojek. Hal tersebut membuat subjek 1 semakin termotivasi dalam menjalani berbagai perannya. Selain dari rekan kerja, subjek 1 mendapatkan motivasi yang diberikan oleh pelanggannya. Sementara bagi keluarga, subjek 1 mengaku ia menjadi lebih mampu untuk berbagi dengan keluarga akibat pendapatan yang ia peroleh dari bekerja.

Sementara pada subjek 2, aspek pertama *work life balance* yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dapat ditunjukkan oleh berbagai hal. Subjek 2 mengakui bahwa ia selalu menyempatkan dan berusaha mengurus

pekerjaan rumahnya walaupun sibuk bekerja, subjek 2 juga dibantu oleh ibunya untuk mengurus pekerjaan rumahnya terutama ketika ia kelelahan setelah bekerja. Subjek 2 mengakui awal mula ia memilih untuk bekerja ia sempat terbebani karena mempengaruhi intensitasnya dalam mengurus anak, kesehatannya yang menurun juga diakuinya bisa disebabkan oleh pekerjaannya. Meskipun begitu, subjek 2 mengatakan bahwa masalah-masalah di dalam pekerjaan tidak pernah terbawa sampai di rumah dan subjek 2 aktif berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dengan menjadi kader di kelurahannya.

Aspek kedua *Personal Life Interference With Work (PLIW)* ditunjukkan lebih banyak oleh adanya respon negatif dari teman subjek 2 terhadap pekerjaannya. Subjek 2 mengaku bahwa komentar-komentar negatif dari beberapa temannya tidak berdampak buruk bagi dirinya maupun pekerjaannya walaupun temannya tersebut sampai menjauhi dirinya, subjek 2 mengaku tidak begitu terpengaruh dan tetap menjalani pekerjaannya demi terpenuhinya kebutuhan pribadi dan keluarganya. Subjek 2 mengatakan bahwa dirinya tidak begitu mempedulikan respon maupun komentar negatif dari kerabatnya, yang terpenting adalah bagaimana dirinya bisa mandiri dalam melakukan berbagai aktivitas. Sementara itu, subjek 2 mengakui kadangkala ia sempat kebingungan ketika harus menerima *order* dari pelanggan tetapi bertepatan pula dengan urusan keluarga, namun subjek 2 tetap bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Aspek ketiga yaitu *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* adalah aspek yang menonjol dari subjek 2. Hal tersebut ialah pengalaman- pengalaman subjek 2 yang mempengaruhi pekerjaannya saat ini, ia mengaku bahwa dirinya sudah sangat terbiasa bekerja, sehingga pekerjaannya yang sekarang tidak begitu membebani dirinya. Subjek 2 mengatakan bahwa pengalaman ia bekerja memudahkan pekerjaannya saat ini. Selain pengalaman bekerja, dukungan keluarga merupakan hal yang sangat penting baginya dalam bekerja. Pentingnya niat dalam bekerja juga dikatakan hal yang terpenting karena seseorang akan lebih maksimal dan berhati-hati dalam bekerja.

Aspek terakhir *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* adalah sejauh mana pekerjaan subjek memberikan efek positif bagi subjek. Subjek 2 mengatakan hal yang sama dengan subjek 1 bahwa dengan bekerja ia mendapatkan manfaat seperti pemasukan lebih demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Aktivitas di dalam pekerjaannya sendiri pun memberikan manfaat

bagi dirinya seperti program kajian rutin dan forum menyampaikan keluh kesah antar karyawan. Sementara dari pelanggan sendiri, subjek 2 mengakui banyak terinspirasi dari kehidupan keluarga pelanggan yang membuat dirinya bisa semakin bersyukur serta menerapkan pada keluarganya. Selain itu, dengan bekerja subjek 2 mengakui bisa menambah wawasan dan teman baru.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara subjek 1 dan subjek 2. Persamaan tersebut diantaranya adalah terkait dengan alasan bekerja, manfaat yang dirasakan setelah bekerja, dan dukungan keluarga. Kedua subjek memutuskan untuk bekerja dengan alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan membantu ekonomi keluarga, kemudian manfaat yang dirasakan diantaranya adalah penambahan penghasilan dan relasi dengan orang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Austen & Birch (Ayuningtiyas, 2013) yang mengatakan bahwa salah satu alasan meningkatnya partisipasi kerja wanita adalah adanya tekanan ekonomi. Pergeseran nilai mengenai pekerjaan dianggap sebagai salah satu alasan meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita.

Sementara terkait dengan dukungan keluarga, kedua subjek mengakui pentingnya dukungan keluarga sebelum subjek bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) mengatakan bahwa seseorang lebih mudah mencapai *work life balance* jika bekerja dilingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya. Selain dukungan organisasi, dukungan keluarga juga dapat mendukung tercapainya *work life balance*. Salah satu bentuk dukungan keluarga adalah dukungan dari pasangan. Penelitian Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai, *work life balance* apabila memiliki pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan beberapa hal yang membedakan *work life balance* pada subjek 1 dan subjek 2 diantaranya adalah faktor yang disampaikan oleh Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Novelia, 2013) yakni faktor karakteristik pekerjaan dan sikap. Subjek 1 memiliki pekerjaan selain sebagai *driver* ojek yang justru lebih memakan waktu, sedangkan subjek 2 hanya bekerja sebagai *driver* ojek. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan karakteristik pekerjaan yang tentu saja dapat berpengaruh terhadap beban dan waktu kerja yang dimiliki subjek. Pekerjaan sebagai *driver* ojek memiliki iklim organisasi yang cukup baik dan tidak memiliki waktu ataupun aturan kerja yang ketat. Thompson (Ayuningtiyas, 2013)

mengatakan bahwa budaya atau lingkungan kerja yang suportif dapat membuat karyawan lebih efektif dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya di keluarga dan pekerjaan, selain itu juga dapat mengurangi terjadinya konflik antara keluarga dan pekerjaan. Namun pekerjaan tambahan yang dimiliki masing-masing subjek lah yang mempengaruhi *work life balancenya*.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Cleveland (Ayuningtias, 2013) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi berkorelasi positif dengan konflik peran, *work family conflict* dan *perception time-energy balance*. Persepsi terhadap iklim organisasi dioperasionalkan sebagai tuntutan waktu dan ekspektasi dari organisasi, jadi semakin banyak tuntutan waktu dan ekspektasi dari organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat konflik peran, *work family conflict* dan *perception time-energy balance*. Kemudian terkait sikap, subjek 1 cenderung cuek dengan urusan non pekerjaan seperti melalaikan perannya sebagai ibu di rumah, sedangkan subjek 2 mampu bersikap profesional dalam bekerja namun tetap bisa meng*handle* urusan non pekerjaannya. Beberapa faktor diatas lah yang dapat mendukung adanya perbedaan *work life balance* antar kedua subjek.

VIII. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada kedua subjek, terdapat beberapa perbedaan antara subjek 1 dan subjek 2. Indikator-indikator *work life balance* pada subjek 1 lebih banyak mengacu pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL). Hal ini terbukti dari bagaimana subjek 1 tidak begitu dekat dengan keluarga maupun temannya akibat pekerjaannya. Selain itu banyak urusan-urusan non pekerjaan subjek 1 yang terabaikan, sehingga dapat dikatakan bahwa subjek 1 kurang memiliki *work life balance*.

Sementara berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek 2, indikator-indikator *work life balance* lebih banyak mengacu pada aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Hal ini terbukti dengan banyaknya pengalaman bekerja yang telah dimiliki subjek 2 sehingga memudahkan pekerjaannya saat ini. Kemudian apabila dibandingkan dari segi usia, subjek 2 memang lebih dewasa dibandingkan subjek 1, sehingga subjek 2 mampu menjalani berbagai peran dengan lebih baik tanpa adanya konflik yang berarti. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa subjek 2 cukup memiliki *work life balance*.

B. Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah mendalami kehidupan subjek dengan menggali lebih dalam ketika proses wawancara, serta memaksimalkan observasi yang dilakukan terhadap lingkungan kerja maupun keluarga subjek. Hal ini diperlukan agar mendapatkan gambaran yang lebih baik terkait *work life balance* pada wanita karir yang telah berkeluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, L., & Septarini, B.G. (2013) Hubungan *Family Supportive Supervision Behaviors* dengan *Work Family Balance* pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* . 2 (1).
- Bird, J. (2006). Work-Life Balance Doing It Right and Avoiding The Pitfalls. *Employment Relations Today*, Autumn 2006. 3 (3).
- Burin, Paul. (2016) Pertumbuhan Jumlah Pekerja Perempuan Meningkat. Diakses tanggal 13 Mei 2016 dari <http://kupang.tribunnews.com/2016/01/07/pertumbuhan-jumlah-pekerja-perempuan-meningkat>
- Greenhaus, J. H., Collins K.M., & Shaw J.,D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life . *Journal of Vocational Behavior*.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When Family-Supportive Supervision Matters: Relation Between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 266-275.
- Hasan, S.,S. (2011). Work Life Balance, Stress, Working Hours and Productivity : A Case Study of Fashion Retailers in the UK. *Journal of European Studies*.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010) The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*. 13 (1).
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance Challenges and Solutions*. USA: Society for Human Resource Management Research Department
- Matlin, M. W. (2008). *The Psychology of Woman* (6th ed). Belmont : Thomson Higher Education
- Namayandeh, H., Yaacob, S. N., & Juhari, R. (2010). The Influences of Work Support and Family Support on Work-Family Conflict (WFC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*. 3 (1)
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*.
- Poulose, S., & Sudarsan (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics* Vol. 3.
- Poerwandari, E.K. (2009). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan ke-3. Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. (2015). *BPS: Penduduk Bekerja Bertambah 6,2 Juta Orang, Pengangguran Terbuka Turun 5,81%*. Diakses tanggal 12 Mei 2016 dari <http://setkab.go.id/bps-penduduk-bekerja-bertambah-62-juta-orang-pengangguran-terbuka-turun-581/>

Ula, I.I, Susilawati ,I.,R., & Widiasari S.,D. (2014). Hubungan antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Universitas Brawijaya*.