

ISBN: 978-623-91946-5-9

WORK FAMILY CONFLICT

Konflik PERAN Pekerjaan dan Keluarga



Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd.



ISBN: 978-623-91946-5-9

WORK FAMILY CONFLICT
(Konflik PERAN Pekerjaan dan Keluarga)

Penulis

Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd.

Editor

H. Ambo Dalle, S.Ag., M.Pd.

Tahun 2019

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah Swt. Berkat inayah dan magfirah-Nya sehingga dapat menyelesaikan buku sederhana ini. Salawat dan salam, semoga selalu dilimpahkan kepada baginda Rasulullah Saw. Kehadiran Beliau sebagai uswatun hasanah dalam mengarungi kehidupan ini.

Jika mendengar kata Work-Family Conflict, maka yang terbayang di benak kita adalah Work-Family Conflict (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Triaryati (2003).

Sayangnya, konflik peran pekerjaan dan keluarga ini belum sepenuhnya diketahui banyak orang. Selain itu, buku-buku yang membahas work family conflict ini pun juga belum terlalu banyak. Padahal, konflik peran pekerjaan dan keluarga sangat penting untuk diketahui, terutama untuk orang-orang yang mengalami krisis identitas atau orang yang belum sepenuhnya mengenal diri mereka sendiri.

Oleh karena itu, penulis menyusun buku yang berjudul “Work Family Conflict (Konflik Peran Keluarga dan Pekerjaan).” Penulis berharap, buku ini dapat membuat pembaca sekalian menjadi lebih paham apa itu Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga dan bagaimana cara

melakukannya. Selain itu, diharapkan juga buku ini dapat menambah khazanah karya ilmiah seputar gender.

Buku ini dapat tersusun dengan baik karena bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada keluarga, sahabat, dan pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu.

Penulis juga berharap kritik dan saran yang konstruktif untuk buku ini. Sebab, penulis sangat menyadari bahwa buku yang disusun ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga buku ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin yra.

Parepare, 13 Oktober 2019

Penulis,

Darmawati

DAFTAR ISI

<i>Halaman Sampul</i>	<i>i</i>
<i>Halaman Judul</i>	<i>ii</i>
<i>Kata Pengantar</i>	<i>iii</i>
<i>Daftar Isi</i>	<i>v</i>
<i>BAB I Pendahuluan</i>	<i>1</i>
<i>BAB II Kerangka Teori</i>	<i>9</i>
1. <i>Teori Partisipasi</i>	<i>9</i>
2. <i>Work Family Conflict</i>	<i>11</i>
<i>BAB III Pembahasan</i>	<i>27</i>
1. <i>Identitas Informan</i>	<i>27</i>
2. <i>Karir Suami</i>	<i>31</i>
3. <i>Penyebab Work Family Conflict pada Wanita Bekerja</i>	<i>40</i>
4. <i>Dampak Work Family Conflict pada Kehidupan Wanita Bekerja</i>	<i>42</i>
5. <i>Strategi Coping Work Family Conflict pada Wanita Bekerja</i>	<i>45</i>
<i>Daftar Pustaka</i>	<i>49</i>
<i>Biografi Penulis</i>	<i>53</i>

BAB 1

Pendahuluan

Keberadaan laki-laki dan perempuan merupakan sebuah keniscayaan, dengan alat tubuh dan berbagai sifat yang melekat dari keduanya menyebabkan secara alamiah akan terbentuk kewajiban kodrati yang harus dilakukan laki-laki dan perempuan. Hal lain yang juga menjadi perbedaan adalah kewajiban-kewajiban yang lahir dari sebuah proses sosial beserta konsekuensi dari keduanya. (Yuliati Y. 253:254).

Di Indonesia, dewasa ini, fenomena istri bekerja merupakan hal yang umum terjadi. Data Biro Pusat Statistik (2013) menunjukkan adanya peningkatan jumlah istri yang bekerja di Indonesia, yakni sekitar 56,01 persen. Di samping itu, data lain menunjukkan terdapat 85,20 persen keluarga di perkotaan maupun pedesaan dimana suami dan istri sama-sama bekerja (Biro Pusat Statistik, 2013). Seiring dengan meningkatnya fenomena istri bekerja, tipe keluarga di Indonesia tidak lagi berupa *single career family* saja, namun juga terdapat pula *dual career family*.

Perbedaan laki-laki dan perempuan melahirkan diskriminasi atau ketidakadilan, yang satu lebih dominan dari pada yang lain. Realita ini mengundang perhatian berbagai kajian yang menarik salah satunya, kultur yang memberikan pandangan bahwa anatomi dan fungsi dari semua bagian tubuh laki-laki dan perempuan akan

berkonsekuensi pada berbagai psikologisnya, yang mana perempuan lebih banyak memiliki tugas domestik untuk mengurus segala urusan rumah tangga, sedangkan berbeda dengan laki-laki yang dipersiapkan mandiri dengan peran yang lebih besar pada berbagai aspek.

Asumsi ini menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam keluarga, berbangsa dan bernegara. Isu kesetaraan gender mulai menjadi bagian dari agenda perubahan sosial dan politik sejak tahun 1977. Berawal dari London (Inggris) para aktivis Feminisme mulai berjuang memperkenalkan isu kesetaraan gender. Perjuangan terhadap kesetaraan gender kemudian diikuti oleh Negara-negara di dunia sehingga kemudian menjadi bagian dari wacana global mutakhir.

Saat ini partisipasi perempuan dalam pembangunan terlihat di berbagai bidang, salah satunya adalah pemberdayaan mereka di bidang ekonomi. Hall (1991) mengatakan bahwa perempuan sedang membuat terobosan dan memainkan peranan baru sebagai jawaban atas tuntutan yang berubah dalam masyarakat masa kini. Perempuan diberdayakan sebagai tenaga kerja dan secara signifikan memberikan kontribusi bagi kehidupan masyarakat dan kemajuan ekonomi keluarga maupun bangsa.

Perkembangan zaman juga telah membuktikan bahwa peran wanita dan peran pria cenderung sama, baik pada keluarga maupun pada pekerjaan. Mereka saling bekerja sama untuk

mengurus keluarga, anak, dan tugas-tugas rumah tangga. Bukan lagi hal yang dianggap tabu jika pria ikut serta berperan dalam tugas-tugas mengurus anak dan tugas-tugas rumah tangga lainnya.

Begitu pun juga dengan peran wanita yang menjadi wanita karir di luar rumah, bukan lagi hal yang luar biasa. Fenomena seperti ini memunculkan gagasan bahwa baik pria maupun wanita mengalami peran ganda dalam kehidupannya, dimana mereka berperan dalam keluarga dan berperan dalam pekerjaannya di luar rumah. Karena meningkatnya pasangan dual karir, karyawan semakin menduduki peran pekerjaan dan peran dalam keluarga dimana mereka harus dapat menselaraskan performance dalam peran keluarga serta performance dalam pekerjaannya.

Perempuan telah masuk pasar kerja dan menempati posisi manajemen serta mereka meraih manajemen puncak atau posisi dewan pengurus (Schruijer,2006). Ini adalah sebuah bukti lain dari kemajuan yang telah dicapai oleh perempuan. Peluang dan kesempatan tersebut ditunjang oleh perubahan pandangan tentang citra perempuan di berbagai bidang kehidupan masyarakat (Motik, 1991).

Kesempatan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan menjadi lebih terakomodir dengan keluarnya Instruksi Presiden RI No. 9 Tahun 2000, tentang Pengarus utamaan Gender dalam pembangunan nasional. Konsep pengarus

utamaannya gender merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi suatu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi terhadap program pembangunan nasional (Sarjana, 2006:Silawati, 2006).

Peraturan tersebut sangat diharapkan berdampak pada peningkatan kesetaraan gender untuk memperoleh kesempatan dalam berpartisipasi pada berbagai kegiatan, sehingga pemberdayaan dan keberdayaan mereka juga akan meningkat.

Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk membuktikan apakah terjadi ketidakadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan, baik ketidakadilan dalam bekerja maupun dalam keluarga. Seiring dengan perkembangan waktu, semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga akan tetapi juga menjadi wanita karir bahkan penentu kebijakan. Perempuan yang menjadi ibu di rumah dan wanita karir di luar dianggap sebagai perempuan yang berperan ganda, yaitu ibu sekaligus pekerja di luar.

Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial. Tuntutan ini berasal dari beberapa pihak, seperti negara, profesional, publik, dan

kelompok tertentu.

Pilihan respon perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak “menelan mentah-mentah” tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Akhir-akhir ini terdapat tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang terpisah. Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan suami-isteri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga dan mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Perubahan ini juga meningkatkan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga.

Adaptasi terhadap kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga dapat disebut sebagai investasi jangka panjang perusahaan karena dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang. Adaptasi kebijakan ini juga dapat mencegah kemungkinan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang disebut *work-family*

conflict.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dalam satu tingkat jabatan yang sama pada tempat kerja atau organisasi yang sama, perempuan cenderung kurang memiliki otoritas dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang laki-laki. Selain itu perempuan dianggap memiliki banyak hambatan dalam karirnya. Hasil ini sesuai dengan prediksi bahwa perempuan pada tingkat eksekutif yang tinggi menunjukkan banyaknya halangan yang harus dihadapi, seperti kurangnya dukungan personal dan kurangnya kesesuaian dengan budaya organisasi (*less culture fit*) daripada ditingkat eksekutif yang lebih rendah.

Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga memiliki *work-family conflict* tetapi perempuan tetap menjadi sorotan utamanya karena berkaitan dengan tugas mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work-family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family-work conflict*.

Uraian mengenai makna karir dan keluarga hasil penelitian Zafarullah (2000) di Bangladesh, menyimpulkan bahwa laki-laki yang mendominasi manajemen personalia sektor publik, dan karena persepsi dan sikapnya mempengaruhi kebijakan pengembangan personel yang bias laki-laki. Dengan kebijakan yang dibuat tersebut perempuan mengalami diskriminasi dalam

berbagai hal seperti dalam penarikan atau rekrutmen, penempatan, pengembangan, mobilitas maupun kesempatan untuk training.

Diskriminasi subyektif seperti ini menjadi penghalang perempuan dalam jalur karir mereka, seperti promosi yang cenderung bersifat subyektif. Seperti dikatakan oleh Mainiero (1986) terjadi segregasi structural dari kekuasaan akibat perbedaan mekanisme dalam evaluasi kinerja antara laki-laki dan perempuan, demikian pula perbedaan dalam praktek rekrutmen pegawai. Isu-isu yang senada, juga telah disampaikan oleh Naff dan Thomas (1994) yang menyatakan bahwa rendahnya proporsi perempuan di birokrasi federal terkait dengan beberapa hal. Salah satunya berkaitan dengan faktor-faktor institusional yang secara umum dipandang sebagai isu *glass ceiling* dalam pengembangan jabatan perempuan di birokrasi. Berdasarkan data yang telah disampaikan dan isu-isu yang berkaitan.

Penelitian yang dilakukan oleh Porter (2001) menunjukkan bahwa manajer laki-laki dan perempuan yang sudah berkeluarga memberikan penilaian yang rendah terhadap indikator tradisional komitmen seperti: bekerja berjam-jam, pekerjaan menjadi prioritas utama, dan bersosialisasi dengan rekan kerja, sulit dilakukan dibandingkan para manajer yang belum menikah atau berkeluarga.

Hasil penelitian tersebut yang perlu menjadi perhatian juga adalah perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak, perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak lebih menunjukkan antusias untuk berkomitmen dibandingkan dengan laki-laki yang belum menikah. Sedangkan antusiasme yang ditunjukkan sebagai kompensasi terhadap ketidak mampuan untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan secara total atau berjam-jam, hal ini dilakukan hanya untuk menunjukkan komitmen yang dimilikinya.

Hasil-hasil penelitian ini dikemukakan untuk menggambarkan bahwa fokus yang peneliti kaji adalah merupakan sesuatu yang baru dan orisinil, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pendidikan khususnya yang menyangkut makna karir dan keluarga. Begitu pula telaah pustaka dari buku atau literatur yang berkaitan dengan makna karir dan keluarga bagi perempuan penentu kebijakan dalam organisasi.

BAB II

Kerangka Teori

1. Teori Partisipasi

Banyak definisi yang dikemukakan para ahli tentang partisipasi. Namun secara harfiah, partisipasi berarti "turut berperan serta dalam suatu kegiatan", "keikutsertaan atau peran serta dalam suatu kegiatan", "peran serta aktif atau proaktif dalam suatu kegiatan". Partisipasi dapat didefinisikan secara luas sebagai "bentuk keterlibatan dan keikutsertaan masyarakat secara aktif dan sukarela, baik karena alasan-alasan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun dari luar dirinya (ekstrinsik) dalam keseluruhan proses kegiatan yang bersangkutan.

Secara umum, partisipasi dimaknai sebagai kapasitas seseorang dalam upaya-upaya yang menentukan bagi kualitas hidup yang dijalannya. Partisipasi diartikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bertindak dalam keberhasilan (keterpaduan) yang teratur untuk menanggapi kondisi lingkungan, sehingga masyarakat tersebut dapat bertindak sesuai dengan logika yang dikandung oleh kondisi lingkungan tersebut.

Menurut Cohen dan Uphoff (1977), pengertian partisipasi adalah peran serta masyarakat dalam proses pelaksanaan, pemanfaatan hasil, perencanaan dan pengambilan keputusan. Pengertian partisipasi lainnya dijelaskan oleh Sayogyo (1998)

sebagai peluang ikut menentukan kebijaksanaan pembangunan serta peluang ikut menilai hasil pembangunan.

Dalam uraiannya yang lain, Sajogyo (2003) menjelaskan partisipasi sebagai suatu proses dimana sejumlah pelaku bermitra punya pengaruh dan membagi wewenang di dalam prakarsa pembangunan, termasuk mengambil keputusan atas sumberdaya. Menurutnya, Itulah arti partisipasi yang tuntas, artinya dimana membangun partisipasi mencapai puncaknya dalam upaya pemberdayaan. Dalam literatur lain, FAO (1989) dalam Mikkelsen (2001) menerangkan bahwa:

1. Partisipasi adalah "pemekaan" (membuat peka) pihak masyarakat untuk meningkatkan kemauan menerima dan kemampuan untuk menanggapi proyek-proyek pembangunan.
2. Partisipasi adalah suatu proses yang aktif, yang mengandung arti bahwa orang atau kelompok yang terkait, mengambil inisiatif dan menggunakan kebebasannya untuk melakukan hal itu.
3. Partisipasi adalah pemantapan dialog antara masyarakat setempat dengan para staf yang melakukan persiapan, pelaksanaan, monitoring proyek, agar supaya memperoleh informasi mengenai konteks lokal dan dampak-dampak sosial.

4. Partisipasi adalah keterlibatan sukarela oleh masyarakat dalam perubahan yang ditentukannya sendiri.
5. Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat dalam pembangunan diri, kehidupan dan lingkungan mereka dalam argumen efisiensi, Cleaver mengatakan bahwa partisipasi adalah sebuah instrumen atau alat untuk mencapai hasil dan dampak program/kebijakan yang lebih baik, sedangkan dalam argumen demokratisasi dan pemberdayaan, partisipasi adalah sebuah proses untuk meningkatkan kapasitas individu-individu, sehingga menghasilkan sebuah perubahan yang positif bagi kehidupan mereka (Cleaver, 2002 dalam Cooke & Kothari, 2002:37).

Korten (1988), menjelaskan partisipasi adalah proses pemberian peran kepada individu bukan hanya sebagai subyek melainkan sebagai aktor yang menetapkan tujuan, mengendalikan sumber daya dan mengarahkan proses yang mempengaruhi kehidupannya. Sedangkan Migley (1986), menjelaskan partisipasi sebagai upaya memperkuat kapasitas individu dan masyarakat untuk mendorong mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi.

2. Work Family Conflict

Work family conflict menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan rumah tangga (Frone

dan Cooper, 1992). Sebagai hasilnya, ada peningkatan dalam konflik peran ganda yang harus dihadapi karyawan dan mereka perlu menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan karena ini dapat menyebabkan konsekuensi negatif (Allen et al., 2000). *Work family conflict* merupakan sumber umum dari stress, dimana hal ini akan banyak menimbulkan efek negatif misalnya meninggalkan pekerjaan (Lee dan Ashforth, 1996). Karatepe (2006) menambahkan bahwa jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka mereka akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja.

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000).

Work-family conflict (WFC) memiliki beberapa definisi. Menurut Triaryati (2003), *work-family conflict (WFC)* merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan

dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk professional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et al., dalam Putri 2013:22)

Work-family conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn et al., 1964, dalam Ahmad, 2008). Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekadar makan malam

bersama anak atau pasangan suami istri yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi.

Byron (2005) membuat perbedaan antara konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga kerja (*family work conflict*). Beberapa studi menguji *work family conflict* dalam dua dimensi yaitu:

Pertama disebut dengan *work interference with family* (WIF) yakni konflik ini dapat tumbuh dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga. Sebagai contoh, orang tua yang merasa bahwa pekerjaan mereka menghalangi untuk menghabiskan waktu penting bersama anak-anaknya yang masih kecil di rumah.

Dimensi kedua adalah *family interference with work* (FIW), yakni konflik yang terjadi ketika urusan keluarga dicampuradukkan dengan pekerjaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang marah karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjalankan fungsinya dalam keluarga atau seorang karyawan yang merasa frustrasi karena terlambat pergi bekerja karena sebelumnya harus mengantar anaknya ke sekolah” (Byron, 2005).

Work-family conflict (WFC) dibatasi dalam beberapa hal yaitu:

1. Hubungan "*work-family*" mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan;
2. Adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan
3. Adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2007).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Meskipun beberapa artikel menyatakan tidak ada perbedaan gender dalam *work-family conflict*, namun pembahasan dalam artikel ini akan dibatasi pada *work-family conflict* yang terjadi pada wanita, karena selain peningkatan jumlah tenaga kerja wanita beberapa tahun belakangan ini, batasan keluarga (*family boundaries*) lebih mudah ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan batasan pekerjaan (*work boundaries*) yang ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan keluarga.

1. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut (Rosidah, 2009, dalam Susanti, 2013).

a. Komitmen waktu kerja

Komitmen waktu kerja berkaitan dengan intensitas *work-family conflict* (WFC). Salah satu bentuk umumnya diukur dari *work-family conflict* (WFC) berdasarkan waktu konflik. Konflik terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan

satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain (Greenhaus dan Beutell, 1985, dalam Ahmad, 2008). Menurut Parasuraman & Simmers (2001, dalam Susanti, 2013), komitmen waktu kerja adalah lamanya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja di kantor, mengerjakan pekerjaan kantor di rumah, dan melakukan perjalanan dinas.

b. Fleksibilitas kerja

Casey dan Chase (2004, dan Allen, 2001, dalam Ahmad, 2008) menekankan pentingnya pengaturan kerja yang fleksibel, termasuk fleksibilitas jadwal kerja. Anderson, Coffey, dan Byerly (2002, dan Carnicer, Sanchez, Perez, dan Jimenez, 2004, dalam Ahmad, 2008) berpendapat dengan adanya fleksibilitas jadwal kerja memiliki hubungan negatif dengan work-family conflict (WFC). Menurut Hustinx & Lammertyn (2004, dalam Susanti, 2013), fleksibilitas waktu kerja merupakan cara untuk mengatasi permasalahan waktu yang dihadapi karyawan. Dengan fleksibilitas waktu kerja, waktu kerja tidak dibatasi seperti jam kerja pada umumnya tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain asal tugas utama dalam pekerjaan terselesaikan.

2. Faktor Keluarga

Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat

membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).

a. Jumlah anak

Beberapa aspek dari struktur keluarga berhubungan dengan work-family conflict (WFC) termasuk menjaga tanggung jawab, terutama merawat anak-anak tua dan cacat atau orang dewasa dengan tahap siklus hidup. Kehadiran anak-anak di rumah tangga berhubungan positif dengan work-family conflict (WFC) (Carnicer et al., 2004, dalam Ahmad, 2008).

Menurut Parasuraman dan Simmers (2001, dalam Susanti, 2013) tuntutan pengasuhan tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.

Kim dan Ling (2001, dalam Susanti, 2013) yang menyatakan bahwa peran keluarga dapat dilihat dari jumlah anak dan juga usia mereka, serta dukungan keluarga. Kim dan Ling (2001, dalam Susanti, 2013) menyebutkan bahwa pasangan orang tua yang memiliki anak, lebih mudah mengalami work-family conflict (WFC) daripada pasangan yang belum memiliki anak. Carnicer et al. (2004, dalam Ahmad, 2008) mengatakan kehadiran anak-anak di

rumah tangga berhubungan positif dengan work-family conflict (WFC).

b. Keterlibatan keluarga

Penelitian telah menunjukkan keterlibatan keluarga, yang mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi kebersamaan keluarga, kepentingan relatif dari keluarga untuk citra diri dan konsep diri individu, dan komitmen individu untuk keluarga, yang berhubungan dengan konflik. Carlson dan Kacmar (2000, dalam Ahmad, 2008) menemukan karyawan yang lebih terlibat atau diredam dalam domain keluarga mengalami gangguan keluarga lainnya dengan konflik pekerjaan.

Greenhaus, Parasuraman, dan Collins (2001) menemukan hubungan positif antara keterlibatan keluarga dengan work-family conflict (WFC), hubungan yang lebih kuat untuk laki-laki daripada perempuan. Menurut Parasuraman & Simmers (2001, dalam Susanti, 2013), rasa keterlibatan keluarga tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya.

3. Faktor Individu

Locus of control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. Locus of control ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal.

Menurut Lee (1990, dalam Ayudiati, 2010) locus of control internal adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Menurut Lee (1990, dalam Ayudiati, 2010) individu yang locus of control eksternalnya cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin mereka

merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggungjawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Menurut Abbott, Cieri, & Iverson menyatakan bahwa *work-family conflict* disadari merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional 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.

Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama *work-family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan

menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan.

Kebijakan perusahaan mengenai *work family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan simpatik *Human Resource Management*, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Pengaruh dari konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai *causal factors* dari *absenteeism*, rendahnya *obsatisfaction*, dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan *permanent with draw albehavior* dari *turn over* karyawan. Yang berarti bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya *job*

satisfaction, meningkatkan *absenteism*, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan para pemilik perusahaan harus menyadari betul hal ini dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai akibat tidak diadaptasinya kebijakan-kebijakan yang diperlukan oleh karyawannya. Salah satu akibat dari tidak diadaptasinya kebijakan yang diperlukan oleh karyawan adalah ketidakhadiran karyawan ke tempat kerjanya.

Hasil penelitian Grana (1993) menunjukkan bahwa ibu rumah tangga (*home workers*) cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik (*physically demanding*). Ibu yang bekerja diluar rumah cenderung memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang memerlukan kekuatan mental (*mentally demanding*). Hal ini tidak berarti bahwa bekerja diluar rumah tidak memerlukan kekuatan fisik, atau ibu rumah tangga memandang pekerjaan mereka tidak menantang secara intelektual, namun menunjukkan bahwa konteks pekerjaan (*labor*) berbeda dari rumah ke tempat kerja dan antar sektor pendapatan (*wage*). Nampaknya perempuan dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan dimana ia bekerja, oleh tipe dan banyaknya pekerjaan, dan tuntutan yang berkaitan dalam pekerjaan.

Struktur keluarga juga mempengaruhi perempuan dalam memandang perannya. Dancer dalam penelitiannya membedakan 3 kelompok keluarga, yaitu *singlewage traditional* (TR) dan 2 tipe *dual-wage families, dual-earner* (DE) dimana istri bekerja (*job*) dan suami juga bekerja atau berkarir, dan *dual-career* (DC).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik suami dan istri dalam keluarga TR memandang dirinya dan pasangannya telah melakukan pembagian peran yang adil, kebanyakan dikarenakan tanggung jawab aktivitas peran mereka sebagai sesuatu yang normatif bagi istri yang sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga dan suami yang berkarir. Dalam keluarga DC dan DE, menunjukkan bahwa mereka tidak melakukan pembagian yang adil terhadap pekerjaan rumah (*homemaker activities*). Para istri memandang dirinya lebih banyak melakukan tugas pekerjaan rumah dan para suami menyetujui keadaan tersebut. Keadaan ini sedikit berbeda bila dikaitkan dengan kegiatan orang tua (*parental activities*). Semua tipe keluarga menunjukkan bahwa suami istri memandang dirinya terlibat dalam parenting dan mereka berbagi peran dalam hal ini.

Menurut Allen gender dan struktur keluarga juga mempengaruhi persepsi *employee* dalam mengejar kesempatan karir yang mengharuskan *relocating*, termasuk mengantisipasi penolakan keluarga untuk menunda kepindahan (*relocating*). Perempuan dalam keluarga *dual-earner* maupun *single-earner*

mempunyai komitmen yang sama untuk *relocating*. Sedangkan laki-laki dalam keluarga *dual-earner* mempunyai komitmen yang rendah untuk *relocating* daripada *single-earner*.

Berkembangnya peran perempuan (ibu) yang tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga bekerja (berkarir) menyebabkan terjadinya pergeseran cara pandang anak-anak mereka terhadap peran gender dan struktur keluarga.

Gerson menyatakan bahwa anak-anak dari keluarga *dual-earner* umumnya berpendapat bahwa dengan dua orang tua yang bekerja meningkatkan ekonomi keluarga dan menjadi model keluarga yang berbagi tanggungjawab. Selain itu, kondisi pekerjaan sama pentingnya dengan mempunyai pekerjaan, dan proses keluarga lebih penting dari bentuk keluarga. Anak-anak menyukai situasi orang tua mereka dimana kedua orang tuanya mempunyai pekerjaan yang memadai tetapi tidak membuat mereka menjauhi keluarganya. Mereka juga merasa berkembang ketika mereka merasa didukung oleh kepuasan pengasuhan orang tua, baik dalam keluarga yang lengkap atau *single parent*.

Makin banyaknya perempuan yang berkarir terutama perempuan yang menikah dan mempunyai anak membuat banyaknya *dual-career family* sehingga struktur keluarga yang tradisional semakin menurun. Menurunnya struktur keluarga yang tradisional bukan berarti ibu dalam *dual-career family* makin ringan

bebannya dalam pekerjaan domestik rumah tangga dan mengasuh anak.

Hasil penelitian Dancer (1993) menunjukkan bahwa dalam struktur keluarga yang *dual-career*, para istri memandang dirinya lebih banyak melakukan pekerjaan domestik rumah tangga daripada suami mereka sehingga terjadi ketidakseimbangan pembagian peran dalam rumah tangga. Keluarga dengan struktur tradisional, baik suami dan istri, justru memandang dirinya dan pasangannya telah melakukan pembagian peran yang adil dalam rumah tangga. Hal ini nampaknya dikarenakan tanggung jawab dari aktivitas yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai normatif dimana istri menjadi *full-time homemakers* sedangkan suami lebih berorientasi karir.

Selanjutnya Suriyasam (1994) menunjukkan bahwa faktor penting yang dapat mengurangi dilema antara keluarga dan pekerjaan bagi perempuan adalah adanya dukungan dari suami. Kebanyakan perempuan pada tingkat eksekutif memperoleh dukungan yang kuat dari suaminya. Beberapa diantaranya masih merasa bersalah karena tidak dapat sepenuhnya mengurus keluarga. Bagaimana suami mereka menerima karir mereka merupakan faktor utama yang mempengaruhi *self-perception* dan *self-esteem* perempuan (ibu) yang bekerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap karir mereka.

BAB III

Pembahasan

1. Identitas Informan

Tabel 1. Karakteristik Lembaga Organisasi

	Nama Lembaga/ Organisasi	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Lembaga Organisasi Non Pemerintah dan KSM	5	4	9	16,1
2.	Organisasi Profesi	1	-	1	1,8
3.	Organisasi Masyarakat (ORMAS) Umum	6	-	6	10,7
4.	Organisasi Keagamaan	7	-	7	12,5
5.	Organisasi Politik	3	-	3	5,3
6.	Organisasi Afiliasi Pemerintah	30	-	30	53,6
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: diolah dari data primer, 2013

Gambar tabel 1 tentang karakteristik informan menurut kategori lembaga organisasi, memberi petunjuk bahwa yang menjadi informan adalah anggota organisasi yang mempunyai pekerjaan tetap. Mereka bekerja di lini peran domestik dan peran publik. Kategori informan yang paling banyak pada organisasi afiliasi pemerintah yaitu 53%.

Penyajian hasil penelitian ini dilakukan menurut pengklasifikasian jenis-jenis *work family conflict* seperti yang diterapkan dalam kajian pustaka yaitu (1) *Time based conflict* ; (2) *Strain based conflict*; dan (3) *Behavior based*.

1. Time Based Conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Indikatornya antara lain:

- a. kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
- b. tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- c. penggunaan hari libur untuk bekerja

Tabel 2. *Time based conflict*

No	Intensitas Jawaban	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Presentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Selalu	7	3	10	17,8
2.	Sering	5	-	5	8,9
3.	Jarang	18	1	19	33,9
4.	Tidak Pernah	22	-	22	39,3
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: Diolah dari data primer 2013

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana sikap informan terhadap waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu

tuntutan keluarga dan pekerjaan. Sehingga pada umumnya (73,2 %) informan jarang atau tidak pernah menggunakan waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan aktifitasnya.

Berdasarkan tabel di atas, dari 56 yang menjadi sampel pada kegiatan 1, terdapat 10 orang (17,8%) mengatakan selalu, 5 orang (8,9%) mengatakan sering, terdapat 19 orang (33,9%) mengatakan jarang, dan 22 orang (39,3%) mengatakan tidak pernah.

2. Strain based conflict

Hal tersebut terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Indikatornya yaitu:

- a. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- b. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
- c. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- d. Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan

Tabel 3. *Strain based conflict*

No	Intensitas Jawaban	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Presentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		
1.	Selalu	17	2	19	33,9
2.	Sering	15	2	17	30,3
3.	Jarang	8	-	8	14,3

4.	Tidak Pernah	12	-	12	21,4
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: Diolah dari data primer 2013

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana sikap informan terhadap kinerja peran untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga dan pekerjaan. Sehingga pada umumnya (64,2 %) informan selaluausering mendapat tekanan dari salah satu peran dalam menjalankan aktifitasnya.

Berdasarkan tabel di atas, dari 56 yang menjadi sampel pada kegiatan 1,2,3, dan 4 terdapat 19 orang (33,9%) mengatakan selalu, 17 orang (30,3%) mengatakan sering, terdapat 8 orang (14,3%) mengatakan jarang, dan 12 orang (21,4%) mengatakan tidak pernah.

3. Behavior based conflict

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian pekerjaan atau keluarga. Indikatornya yaitu:

- a. Kelurga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
- b. Sering merasa lelah setelah pulang kerja

Tabel 4. *Behavior based conflict*

No	Intensitas Jawaban	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Presentase (%)
		Perempuan	Laki-laki		

1.	Selalu	15	-	15	26,8
2.	Sering	9	-	9	16,1
3.	Jarang	-	2	2	3,6
4.	Tidak Pernah	28	2	30	53,6
	Jumlah	52	4	56	100

Sumber data: Diolah dari data primer 2013

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana sikap informan terhadap kinerja peran untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga dan pekerjaan. Sehingga pada umumnya (80,4 %) informan selalu atau tidak pernah yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan.

Berdasarkan tabel di atas, dari 56 yang menjadi sampel pada kegiatan 1,2,3, dan 4 terdapat 15 orang (28,8%) mengatakan selalu, 9 orang (16,1%) mengatakan sering, terdapat 2 orang (3,6%) mengatakan jarang, dan 30 orang (53,6%) mengatakan tidak pernah.

2. Karir Suami dan Isteri

Karir suami isteri dalam penelitian ini, melihat peran-peran suami dan isteri dalam ranah domestik dan ranah publik pada rumah tangga yang ada di Kota Parepare, melalui alokasi waktu kerja meliputi kegiatan dalam rumah dan di luar rumah tangga seperti, kegiatan ekonomi, kegiatan sosial, dan kegiatan pengembangan diri. Sementara kategori alokasi waktu kerja yang dirumuskan oleh Everson (1982) dan Quizon (1972) dalam Nurland (1993) bahwa setiap anggota rumah tangga

mengalokasikan waktunya pada 3 (tiga) kategori kegiatan. Ketiga kategori kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Waktu untuk aktivitas pasar (*market production*) baik untuk usaha sendiri maupun upah.
2. Waktu untuk aktivitas rumah tangga (*home production*).
3. Waktu untuk santai.

Waktu untuk aktifitas pasar (*market production*) yang dimaksud adalah berapa lama/jam waktu yang digunakan oleh suami-istri untuk kegiatan produktif. Kegiatan produktif untuk suami dihitung sejak mereka turun ke luar sampai pada saat mereka kembali ke rumah. Sedangkan kegiatan produktif bagi mereka dihitung pada saat mulai pergi bekerja sampai mereka kembali ke rumah dikurangi waktu luang, misalnya makan dan beribadah.

Sementara waktu untuk aktivitas rumah tangga (*home production*) pada perempuan yang bekerja di Kota Parepare yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan di luar rumah tangga yang menghasilkan uang, misalnya mencuci, memasak, membersihkan rumah, dan mengasuh anak. Alokasi waktu santai adalah kegiatan yang dilakukan oleh responden/masyarakat yang tujuannya untuk pemenuhan kebutuhan psikologis. Kegiatan yang dimaksud, misalnya, menonton televisi, dan tidur.

Hal tersebut di atas tampak bahwa lapangan kegiatan ditekuni oleh istri lebih banyak dari pada suami. Akan tetapi

dalam hal situasi tertentu pola ini dapat saling diperankan atau digantikan oleh masing-masing suami isteri, kecuali dalam hal peran hanya ditekuni oleh suami. Curahan waktu yang digunakan oleh suami dan istri nampak ada perbedaan. Perbedaan yang dimaksud adalah: untuk kegiatan mencari nafkah, curahan waktu suami lebih banyak atau lebih besar dibandingkan dengan istri. Sebaliknya, dalam urusan rumah tangga curahan waktu kerja istri lebih besar dibandingkan dengan suami.

Lebih jelasnya tentang curahan waktu yang digunakan oleh suami dan istri pada organisasi dapat dilihat dalam sehari. Alokasi waktu kerja yang digunakan oleh untuk mencari nafkah dalam sehari adalah sebanyak 8 jam dengan pola penggunaan waktu yang berbeda, tergantung dari jenis kegiatandan pekerjaan yang bersangkutan.

Para keluarga ini melakukan kegiatan siang dan malam lalu dikurangi dengan waktu makan, merokok, dan istirahat. Sedangkan alokasi waktu untuk mengurus rumah tangga suami dilakukan pada saat mereka tidak ke tempat kerja dan istri mereka mempunyai kegiatan tertentu atau sedang sakit. Sementara itu, curahan waktu istri yang bekerja sebagai pekerja adalah 7 - 8 jam. Sebagaimana ungkapan informan bahwa mereka bangun tidur sekitar pukul 04.30, sambil menunggu shalat shubuh dan menyiapkan sarapan untuk keluarga

sebelum berangkat untuk beraktifitas. (Hasil wawancara 27 Juni 2013)

Bagi mereka yang bekerja, rata-rata mereka meninggalkan tempat kerjanya pada pukul 16.00 dan tiba di rumah pada sekitar pukul 16.30, lalu mereka memasak, mandi, membersihkan rumah, shalat dhuhur dan istirahat. (Hasil wawancara 12 Juni 2013) Selanjutnya pada pukul 17.00 mereka memasak, shalat ashar, dan mandi sore. Setelah itu memasuki masa maghrib mereka shalat maghrib dan setelah itu mereka menghidangkan makan malam. Selesai makan malam mereka santai dan menonton TV. (Hasil wawancara 28 Juli 2013).

Pada pukul 21.00 sampai 22.00 mereka tidur dan kemudian sekitar pukul 04.30 subuh bangun dan kembali menekuni kegiatan yang sama seperti hari-hari sebelumnya. Selain kegiatan-kegiatan tersebut di atas, suami dan istri masih mempunyai waktu-waktu luang yang dimanfaatkan untuk menghadiri acara-acara keagamaan dan acara yang berkenaan dengan siklus kehidupan yang dilakukan oleh kerabat dan tetangga mereka.

Di samping itu, para istri mempunyai alokasi waktu untuk kegiatan seperti perkawinan, naik rumah, sunatan, aqiqah, arisan dan rekreasi. Kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan menggunakan curahan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut kurang lebih 3 jam. Kecuali acara rekreasi mereka

biasanya menggunakan curahan waktu setengah hari sampai sehari. (Hasil wawancara 28 Juli 2013).

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa sekalipun suami ikut menekuni kegiatan dalam ranah domestik, namun kegiatan itu mereka tekuni manakala istri mereka berhalangan. Dengan kata lain pekerjaan dalam sektor domestik masih mereka anggap sebagai pekerjaan istri. Berbeda dengan istri yang bekerja di ranah publik di mana pekerjaan tersebut mereka anggap sebagai pekerjaan yang harus ditekuni oleh istri.

Dengan demikian, maka apabila dikaitkan dengan karir dalam hal alokasi waktu kerja nampaknya terjadi kemitrasejajaran antara suami istri. Mengenai kemitrasejajaran antara suami istri menurut informan atau responden dalam menjalani kehidupan kerumahtanggaan terjalin kemitrasejajaran.

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi partisipan (*participant observation*) kepada 6 (enam) orang responden yang memenuhi kriteria awal yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu wanita karir usia produktif yang bekerja di sektor formal/manajerial dengan jam kerja dan aturan kerja yang jelas dan tidak dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sewaktu-waktu. Untuk keabsahan data, wawancara juga dilakukan terhadap anggota keluarga, pekerja rumah tangga dan rekan kerja responden.

Enam responden yang memenuhi kriteria tersebut dapat

dideskripsikan sebagai berikut: Responden pertama adalah BD berusia 43 tahun dan bekerja di sebuah lembaga pendidikan swasta sebagai salah satu kepala bagian. BD telah bekerja selama 19 tahun pada lembaga pendidikan tersebut. Jam kerja yang harus dipenuhi adalah 8 jam/hari, yaitu pukul 08.00 s.d 16.00 WITA dan 5 hari/minggu, hari Senin s.d Jumat. Akan tetapi, setiap 2 minggu sekali BD harus bekerja juga pada hari Sabtu. BD menikah dengan seorang kontraktor yang bekerja 8 jam/hari, yaitu pukul 09.00 s.d 17.00 WITA selama 5 hari/minggu dari hari Senin sampai Jumat. Dari pernikahannya A.S telah dikaruniai 3 orang anak. Putra pertama berusia 12 tahun, putra kedua berusia 9 tahun, dan sibungsu berusia 5 tahun. Dalam kesehariannya BD memiliki tanggungan yang lain, yaitu kedua orang tuanya dan seorang keponakan yang kuliah di sebuah perguruan tinggi swasta. Menurut BD alasan yang melandasi keputusannya menjadi wanita bekerja adalah untuk aktualisasi diri serta untuk mendukung perekonomian keluarga. Keputusan BD untuk bekerja juga didukung oleh keluarga. Anak-anak BD menginginkan karier ibunya meningkat terus karena mereka menyadari bahwa sang Ibu bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Suami juga mendukung keputusan BD untuk bekerja dengan syarat bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Responden kedua adalah DM (35 tahun) dan telah bekerja selama 9 tahun sebagai penyiar *full time* di sebuah radio swasta.

Posisinya ini mengharuskan DM untuk bekerja selama 7 jam/hari dan 6 hari/minggu. Selain menjadi wanita karir, DM juga adalah seorang ibu sekaligus ayah bagi putrinya. DM sudah 2 tahun lebih bercerai dengan ayah dari putri semata wayangnya, namun hak asuh anak tetap berada di tangannya. Mantan suaminya hanya memberikan bantuan selama 2 bulan pertama, selebihnya tidak sama sekali. Putri tunggalnya saat ini sudah berusia 3 tahun. Setelah bercerai, DM dan putrinya tinggal bersama orangtua DM. Posisi DM sebagai *single parent* menjadikan kebutuhan keluarga sebagai alasan utama DM untuk menjadi wanita karir. Keluarga sangat mendukung keputusan DM untuk bekerja karena memahami kondisi DM yang mau tidak mau harus bisa memenuhi kebutuhan hidup putrinya dan kebutuhannya sendiri.

Responden ketiga yaitu AR yang berprofesi sebagai seorang guru mata pelajaran Bahasa Inggris sekaligus kepala sekolah sebuah SMP swasta. Wanita yang berusia 48 tahun ini sudah bekerja sebagai seorang guru selama 24 tahun. Setiap harinya AR bekerja dari pukul 07.00-16.00 dari hari Senin-Sabtu. AR menikah dengan seorang pria yang bekerja sebagai karyawan salah satu BUMN dan saat ini bekerja di kota lain. Suami AR hanya pulang setiap akhir pekan. Dari pernikahan tersebut, AR dikaruniai 3 orang anak. Anak pertamanya seorang laki-laki yang berusia 25 tahun dan saat ini telah menjadi seorang dokter. Anak keduanya adalah seorang perempuan berusia 22 tahun yang sedang duduk

di bangku kuliah pada semester akhir. Sedangkan anak bungsunya adalah seorang anak laki-laki yang berusia 10 tahun dan masih duduk dibangku sekolah dasar kelas 5. Selain ketiga anaknya, AR juga memiliki tanggungan keluarga lain sebanyak 2 orang, yaitu ibu mertua dan kakak perempuan AR. Alasan AR memilih untuk berkarier guna mengamalkan ilmu yang didapatkannya setelah bersekolah dan kuliah, sekaligus memenuhi kebutuhan ekonomi. Keputusan AR untuk bekerja didukung sepenuhnya oleh keluarga selain karena memang tidak bisa menghalangi keinginan AR untuk bekerja, keluarga juga sadar bahwa AR memiliki potensi yang besar.

Responden keempat adalah seorang dokter PNS berinisial NA berusia 29 tahun. NA bekerja sebagai dokter di salah satu puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Secara resmi jam kerja NA adalah pukul 07.30 sampai 14.30, dari hari Senin sampai dengan Sabtu. Selain itu setiap harinya NA juga membuka praktek di rumah mulai pukul 18.00-21.00, kecuali di hari Sabtu, Minggu dan hari besar nasional. Suami NA bekerja sebagai pegawai swasta di bidang telekomunikasi dan memiliki jam mulai pukul 07.30 sampai 15.30 dari hari Senin sampai Jumat. Dari pernikahannya NA telah dianugerahi seorang putri yang saat ini berusia 2 tahun 8 bulan. NA adalah anak bungsu dari delapan bersaudara dan semua kakaknya telah hidup dengan mapan. Ayahnya sendiri adalah seorang dokter spesialis terkemuka di kota

Yogyakarta dan sampai saat ini masih aktif bekerja sehingga keluarga NA tidak mempunyai tanggungan lain di luar anak. Alasan utama NA bekerja adalah mengamalkan ilmu yang ia peroleh ketika kuliah, bersosialisasi dan mendukung perekonomian keluarga. Keputusan NA bekerja sebagai dokter didukung sepenuhnya oleh keluarganya, terutama ayah NA karena tidak ada satu pun kakak NA yang memilih berprofesi sebagai dokter.

Sedangkan responden kelima adalah seorang wanita yang menjadi manajer personalia di sebuah bank BUMN terkemuka di Yogyakarta berinisial MI. Usia MI saat ini 42 tahun dan telah bekerja disana selama kurang lebih 14 tahun. Mengingat kedudukannya yang relatif penting dibank tersebut maka MI bekerja dari Senin-Jumat mulai pukul 08.00-15.00. MI menikah dengan seorang pria yang juga bekerja sebagai kepala cabang sebuah bank BUMN di wilayah Solo. Sampai saat ini mereka belum dikaruniai keturunan. Keinginan MI menjadi wanita karier antara lain dilandasi kebutuhan ingin berprestasi dan aktualisasi diri yang tinggi. Keputusan MI menjalani pekerjaannya didukung sepenuhnya oleh suami dan keluarga besarnya, terutama keinginan almarhum ayahnya yang menginginkan anak perempuannya mandiri dan tidak menggantungkan hidup pada suami.

Responden terakhir yaitu RN yang berprofesi sebagai staf pengajar sebuah perguruan tinggi negeri dan menduduki posisi

sebagai salah satu pejabat struktural. Saat ini RN sedang mengambil S3. Usia RN adalah 38 tahun dan telah menekuni profesinya selama 11 tahun. Setiap senin-jumat R n biasa berangkat ke kantor pukul 07.00-17.00. RN bersuamikan seorang karyawan swasta yang bekerja di sebuah perusahaan multinasional di Malaysia sehingga suaminya hanya pulang setiap dua atau tiga bulan sekali. Dari pernikahannya RN telah dianugerahi dua orang putra, yang masing-masing berusia 9 dan 5 tahun. Selain anaknya, RN tidak mempunyai tanggungan keluarga lain. Alasan RN menekuni karir sebagai staf pengajar adalah untuk mengamalkan ilmu yang dia peroleh sewaktu kuliah, mandiri, mendukung perekonomian keluarga dan sarana mengembangkan diri. Keluarga RN mendukung sepenuhnya karir RN baik itu suami, anak, maupun keluarga besarnya yang tidak berdomisili di Yogyakarta.

3. Penyebab *Work-Family Conflict* pada Wanita Bekerja

Tabel 5. Penyebab *Work Family Conflict* pada Wanita Bekerja

No	Subjek	Penyebab	
		Dari Keluarga	Dari Pekerjaan
1.	BD	1. Suami tidak membantu 2. Kesulitan mengatur perilaku anak-anak	1. Jadwal rapat dan kunjungan yang padat 2. Jarak tempuh rumah dan kantor jauh, macet
2.	DM	1. peran sebagai single parent 2. beban keluarga yang	1. Jam kerja yang panjang

		berat 3. tidak ada pembantu RT	
3.	AR	1. Tanggung jawab mengelola rumah tangga 2. Tuntutan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan	1. Jam kerja yang panjang 2. beban pekerjaan yang terlalu banyak 3. tekanan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan di tempat kerja
4.	NA	1. pekerjaan rumah tangga yang berat	1. Jam kerja yang panjang 2. lingkungan kerja yang terlalu kurang kondusif
5.	MI	1. keterbatasan waktu untuk keluarga	1. Jam kerja yang panjang 2. sering lembur dan tugas luar kota
6.	RN	1. keterbatasan waktu untuk keluarga	1. Jam kerja yang panjang 2. beban pekerjaan yang terlalu banyak (dosen, Mahasiswa S3, dan pejabat struktural)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka keenam responden mengalami *work family conflict* dalam bentuk *time based conflict* yaitu konflik akibat waktu yang dicurahkan untuk menjalankan satu peran (pekerjaan) menyulitkan individu untuk menjalankan peran lain (keluarga). Selain *time based*, empat responden (E.L, Y.H, D.M, dan E.M) sekaligus juga mengalami *strain*

based conflict yaitu konflik akibat ketegangan/*strain* yang dialami saat individu menjalankan peran tertentu menyulitkan dirinya menjalankan peran lainnya secara optimal. Sedangkan satu responden (A.S) mengalami pula *behavior based conflict*, yaitu konflik akibat perilaku yang biasa dilakukan untuk menjalankan peran tertentu tidak cocok apabila diterapkan untuk peran lain. Dari keenam responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penyebab *work-family conflict* pada wanita bekerja dapat bersumber baik dari pekerjaan maupun keluarga (*work-to-family interference* dan *family-to-work interference*).

Secara detail sumber konflik yang dialami dengan sumber dari pekerjaan berupa *working time arrangements* yaitu jam kerja yang panjang dan menyita waktu, waktu tempuh kantor dengan rumah yang cukup lama dan *job content* yaitu beban pekerjaan yang terlalu menuntut dan kurangnya dukungan dari rekan sekerja. Sedangkan sumber konflik dari keluarga berupa karakteristik situasi pribadi (rumah tangga) diantaranya memiliki anak kecil yang masih memerlukan perhatian lebih, pertentangan diantara anggota keluarga, dan ketiadaan atau keterbatasan bantuan dari orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

4. Dampak *Work-Family Conflict* pada Kehidupan Wanita Bekerja

Tabel 2. Dampak *Work Family Conflict* pada Kehidupan Wanita Bekerja

No	Subjek	Dampak		
		Pada Individu	Pada Keluarga/ Pekerja Rumah tangga	Pada Organisasi
1	BD	1. Stress, konsentrasi berkurang, sensitif, pemurung dan mudah emosi	1. Anak kesulitan dalam Belajar, emosi yang kurang terkontrol, serta sering terjadi pertengkaran antara satu dengan yanglain 2. Sering marah pada pekerja rumah tangga	1. Stress dan kurang konsentrasi pada pekerjaan 2. Kinerja menurun
2	DM	1. Emosi tidak stabil, mengalami gangguan kesehatan seperti pusing, otot tegang dan vertigo	1. Konflik dengan orang Tua mengenai cara mendidik anak 2. Anak menjadi manja	
3	AR	1. Stress, mudah marah, sering mengeluh capek dan sakit.	1. Keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga 2. Tidak ada waktu untuk memperhatikan anak- anak	1. Penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat

4 .	NA	1. Mudahemosi	1. Anak dan pekerja Rumah tangga sering dimarahi	1. Tidak focus Pada pekerjaan
5 .	MI	1. Kelelahan dan gangguan kesehatan	1. Interaksi yang terjadi Dengan suami relatif terbatas dan ini sering berujung pada kesalah pahaman 2. Hubungan kekeluargaan dengan saudara-saudara menjadi renggang	
6 .	RN	1. Mudah emosi, mengalami kelelahan, pusing, otot-otot tegang, dan sariawan	1. Anak lebih dekat dengan pembantu 2. Gangguan bicara pada anak	

Sesuai table 2. Di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* pada wanita bekerja membawa dampak negative secara individual pada diri wanita bekerja itu sendiri dalam bentuk gangguan psikologis maupun kesehatan. Dampak negatif juga dirasakan oleh mereka yang tinggal serumah atau tidak serumah seperti anggota keluarga (suami, anak, mertua, orangtua, keluarga besar) maupun yang sehari-hari berinteraksi dengan wanita bekerja seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Selain itu dampak negatif juga dirasakan oleh organisasi tempat wanita bekerja terkait dengan produktivitas kerja dan hubungan sosial

dengan rekan kerja. Temuan ini sesuai dengan teori bahwa *work family conflict* pada wanita bekerja menimbulkan berbagai dampak yang dapat dirasakan secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya, keluarga dan kantor (Higginset al., 2007).

5. Strategi *Coping Work-Family Conflict* pada Wanita Bekerja

Tabel 3. Strategi *Coping Work-Family Conflict* pada Wanita Bekerja

No	Subjek	Strategi	
		<i>EmotionBased</i>	<i>Problem</i>
1.	BD	1. Tekun dalam beribadah	1. Membuat aturan keluarga 2. Mempekerjakan pembantu rumah tangga dan sopir 3. Menjaga komunikasi dengan suami 4. Dukungan dari lingkungan kerja
2.	DM	1. Menghindari timbulnya Pertentangan dengan orangtuanya	1. Mencoba bersikap lebih tegas terhadap putrinya 2. Meminta bantuan orangtua dalam pengasuhan anak 3. Mempekerjakanjasaluar (catering dan laundry) 4. Berkonsultasi dengan konselor 5. Pengaturan jadwal bekerja

3.	AR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekun dalam beribadah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan hobi karaoke, yang menjadi ajang berkumpul bagi anggota keluarga 2. Mempekerjakan pembantu rumah tangga dan sopir
4.	NA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekun dalam beribadah 2. Berbagi cerita dengan teman 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat jadwal harian dan menyusun skala prioritas 2. Mempekerjakan pembantu rumah tangga 3. Melibatkan keluarga dalam pengasuhan anak
5.	MI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan relaksasi di salon 2. Rekreasi keluar kota 3. Menekuni hobi 4. Rajin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempekerjakan pembantu rumah tangga 2. Dukungan dari rekan kerja
6.	RN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap sabar, tawakal dan memperbanyak Ibadah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempekerjakan pembanturumah tangga 2. Memanjakan anak disaat liburan

Berdasarkan data keenam responden tersebut, dapat diidentifikasi bahwa kesemuanya melakukan strategi *coping* tertentu untuk mengatasi *work family conflict* yang dihadapi. Strategi yang dipilih setiap responden merupakan kombinasi dari *problem focused coping* dan *emotion focused coping*, yang dilakukan secara pribadi (*solitary coping*) maupun dengan melibatkan orang lain (*social coping*).

Bentuk *problem focused coping* antara lain adalah mempekerjakan pekerja rumah tangga dan/atau meminta bantuan anggota keluarga (anak, suami, orangtua, kakak, adik, keponakan) untuk membantu mengasuh anak dan menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan, menyusun skala prioritas, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun rekan sekerja.

Selanjutnya bentuk *emotion based coping* berupa bersikap sabar, tawakal, beribadah lebih tekun, mengekspresikan kesedihan, berbagi cerita, melakukan relaksasi dan menekuni hobi. Antar responden satu dengan lainnya terdapat perbedaan penekanan strategi yang dipakai.

Lazarus dan Folkman (dalam Putri dan Rachmatan, 2005) mengungkapkan terjadinya perbedaan tersebut sangat tergantung pada kepribadian seseorang dan sumber stress yang dihadapinya. Individu akan cenderung lebih banyak menggunakan pendekatan *problem focused* bila mereka meyakini bahwa sumber daya atau tuntutan yang dihadapi akan berubah, sedangkan bila individu meyakini tidak dapat melakukan apa-apa maka untuk mengubah kondisi stress maka digunakan *emotion focused. Coping* yang dilakukan responden wanita bekerja dalam penelitian ini sebagian besar masih merupakan bentuk intervensi yang pada

level individu dan keluarga serta belum banyak intervensi organisasional yang sifatnya nyata.

Terkait dengan kesetaraan gender dalam pembahasan ini, peran suami dalam mengatasi *work family conflict* yang terjadi tidaklah besar. Peran suami yang terlihat dominan hanya pada D.M, karena suaminya bekerja di kota yang sama dan memiliki jam kerja pukul 07.30–15.30. Sehingga di sore hari suami D.M dapat menemani putri mereka serta memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga. Sedangkan pada kelima responden yang lain peran suami dalam mengatasi *work family conflict* yang terjadi tidaklah besar.

Hal tersebut disebabkan karena, suami A.S bekerja sebagai kontraktor dan memiliki jam kerja relative panjang. Suami Y.H merupakan karyawan salah satu BUMN yang bekerja di Kota lain, dan hanya pulang setiap akhir pekan. Suami A.A merupakan karyawan bank BUMN yang juga bekerja di kota lain, sehingga memiliki waktu terbatas untuk berkumpul bersama keluarga. Suami E.M merupakan karyawan swasta diperusahaan multinasional Malaysia, dan hanya pulang setiap 2 atau 3 bulan sekali, sedangkan E.M merupakan *single parents* yang telah bercerai dengan suaminya 2 tahun yang lalu.

Daftar Pustaka

- Abbott, J., Cieri, H.D., & Iverson, R.D., 1998. Costing turnover: Implication of work/family conflict at management level. *Asia Pacific Journal of Human Resource*, Vol.36 No.1.
- Ahmad A., (2008), "Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work Family Conflict", *Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4 June, Num. 1 Diakses dari <http://psasir.upm.edu.my/12549/> pada 31 Agustus 2013.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. 2000. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5 No.2, p: 278- 308
- Amelia, Anisah, (2007), "Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.4 November, No.3. Di akses dari www.stieykpn.ac.id/downloads/.../jeb_vol_4_no_3_november_2010.pdf pada tanggal 29 Oktober 2013.
- Blau, G., 1995. Influence of group lateness on individual lateness: Across-level examination. *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 5.
- Byron, K., 2005. A Meta Analytic Review of Work Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. No. 67.
- Conlon, E.J., & Stone, T.H. 1992. Absence schema and managerial judgement. *Journal of Management*, Vol.18 No.3.
- Dalton, D.R., & Todor, W.D., 1993. Turnover, transfer, absenteeism: An interdependent perspective. *Journal of Management*, Vol.19 No.2.

- Frone, M.R., 2000. Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6.
- Frone, M.R., Russell, M., & cooper, M.I., 1992. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundary asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13 January.
- Goodstein, J.D., 1994. Institutional pressure and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issue. *Academy of Management Journal*, Vol No.2.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Beutell, Nicholas J. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Journal of The Academy of Management Review*, 10: 76-88. Diakses dari <http://amr.aom.org/content/10/1/76.short> pada tanggal 20 Desember 2014.
- Hendrix, W.H., Spencer, B.A., & Gibson, G.S., 1994. Organizational and extraorganizational factors affecting stress, employee well-being, and absenteeism for males and females. *Journal of Business and Psychology*, Vol.9 No.2.
- Judge, T.A., 1993. Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turn over?. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78 No.31.
- Karatepe O. M., & Sokmen A. 2006. The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Journal of Tourism Management*, Vol. 27 No.2, p: 255-268.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W., 1998. Explaining nursing turn over intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19 July.
- Martocchio, J.J, 1992. The financial cost of absence decision. *Journal of Management*, Vol. 18 No.1.

- Mitra, A., Jenkins, Jr., G.D., & Gupta, N., 1992. A meta-analytic review of the relationship between absence and turn over. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No. 6.
- Mobley, W.H., 1977. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turn over. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62.
- Murtiningrum, Afina. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15215/> pada tanggal 30 September 2013.
- Noerhadi, Toeti Heraty. 1991. Wanita dan Kepemimpinan dalam Tan, Melly G. Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Notopuro, Hardjito. 1984. Peranan Wanita dalam Masa Pembangunan di Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Anggun P. (2010). Pengaruh Locus of Control, Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional dan Etika Profesional Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit. Skripsi. Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/933/1/ANGGUN%20PRIBADI%20PRASETYO-FEB.PDF> pada tanggal 5 Maret 2013.
- Siagian, S.P., (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Steel, R.P., & Rentsch, J.R., 1995. Influence of cummulation strategies on the long-range prediction of absenteeism. *Academy of*

Management Journal, Vol. 38 No.6.

Suryohadiporjo, Sayidiman. 1987. *Menghadap Tantangan Masa Depan*. Jakarta: PT. Gramedia

Susanti, Sri. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 2 Mei, No. 2, Diakses pada tanggal 25 Maret 2013.

Suwondo, Nani. 1981. *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Tilaar, Martha.1991. *Citara Wanita Indonesia Tahun 2000. Kemandirian dalam Menjawab Tantangan Pembangunan*.

Triaryati, Nyoman., (2003), "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5 Maret, No.1, Diakses dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/pdf.php?PublishedID=MAN03NANA050108> pada tanggal 30 September 2013.

Vecchio,R.P., & Norris,W.R., 1996. Prediction employee turn over from performance, satisfaction, and leader-member exchange. *Journal of Business and Psycology*, Vol.11 No.1.

Vinokur, A.D., Pierce,P.F., & Buck,C.L.,1999. Work-family conflict of women in the air force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*,Vol.20.

Wexley, K.N, & Yulk, G.A., 1998. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara,.

Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., 2000. *Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands*. *Academy of Management Journal*, Vol.43 No.1.



BIOGRAFI PENULIS

Nama Lengkap : Dr. Hj. Darmawati, S.Ag.,M.Pd

Tempat/Tanggal Lahir : Tange'E/03 Juli 1972

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat :BTN Sao Lapadde Mas Blok B2/3-11
Parepare

Riwayat Pendidikan:

SDN NO.84 Cenrana Kabupaten Bone Tahun 1978-1984; MTS As'adiyah Putri I Sengkang Tahun 1984-1987; PGAN Watampone Tahun 1987-1990; S1 Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Bahasa Arab; IAIN Alauddin Ujung Pandang 1990-1995; S2 Program Studi Pendidikan Bahasa Konsentrasi Pendidikan Bahasa Arab UNM Makassar Tahun 2002-2004; S3 Program Studi Dirasah Islamiyah Konsentrasi Pendidikan Bahasa Arab UIN Alauddin Makassar Tahun 2007- 2014.

Riwayat Pekerjaan/Jabatan:

Pengurus PMII IAIN Alauddin Ujung Pandang Tahun 1991; Pengurus Muslimat NU Kota Parepare 1998-sekarang; Pengurus Majelis Ta'lim Miftahul Jannah 2015-Sekarang; Kepala Madin Ponpes Modern Al-Muawanah Tange'E Bone dan Madrasah Aliyah (MAS PPM al-Muawanah) Tahun 2009-2015; Ketua Yayasan Arrahman Tange'E Kab.Bone 2004-Sekarang; Sekretaris Pusat Studi Gender (PSG) STAIN Parepare sejak Tahun 2007-2010; Ketua Pusat Studi Gender (PSG) STAIN Parepare sejak Tahun 2011-2014; Dosen Tetap STAIN Parepare sejak tahun 1998-2017, Dosen IAIN Parepare sejak Peralihan nama Tahun 2018-Sekarang;Ketua Prodi Pendidikan Bahasa Arab Pascasarjana IAIN Parepare Tahun 2018-sekarang.

Kegiatan Penelitian;

Analisis Wacana Buku Daras Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah As'adiyah No.170 Layang Makassar dan Kontribusinya Terhadap Pengajaran Bahasa Arab; Peranan Institusi Masyarakat Terhadap Peningkatan Partisipasi Pria dalam KB di Kota Parepare; Partisipasi Perempuan dalam Koperasi di Kota Parepare (Studi Kasus pada KUD dan KSP Kota Parepare); Al-Qiyamu al-Tarbawiyah fi al-Qissati Nuh fi al-Qur'an al-Karim; Inisiasi-Inisiasi Perdamaian, Toleransi, dan Kesetaraan terhadap Tokoh Muda Agama dan Adat

dalam Mengatasi Konflik di Tiga Propinsi: Nusa Tenggara Barat, Jawa Barat, dan Sulawesi Selatan; Analisis Gender pada Masyarakat Pesisir Pantai Kota Parepare; *Syawahid Al-Abyat Al-Khamsun* Karya Sibawaih Suatu Tinjauan Analisis Sintaksis; Peranan Institusi masyarakat Untuk menunjang Peningkatan Partisipasi Pria dalam KB di Kota Parepare; Dinamika *Dual Carier Family* Atau *Work Family Conflict* Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Pengambil Keputusan/ *Top Manager* di Lingkungan Kerjanya; Implementasi Program Revitalisasi Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris Sebagai Media Pembinaan Profesionalisme Guru SMA Di Kota Parepare; *Traditional Market Trends In Parepare City As The Heart Of The Community Economy* (2017); *Fun Learning* Dalam Pembelajaran Bahasa Arab melalui *Laerning Style* Siswa pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Parepare (Penelitian 2018).

Karya Tulis/Publikasi

Buku Da'wah Transformatif: Muhammad saw: Menggerakkan Reformasi dengan Konsep *Rahmatan Lil'alamiin*; Jurnal al-Ma'iyah: Peranan Institusi Masyarakat terhadap Peningkatan Partisipasi Pria dalam KB di Kota Parepare; Jurnal Diktum: Analisis tentang Eksistensi Hakim Menurut Al-Qur'an; Jurnal al-Islah: Analisis Wacana Buku Daras Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah As'adiyah No.170 Layang Makassar dan Kontribusinya terhadap Pengajaran Bahasa Arab; *Qawa'id al-Tafsir*; Kerajaan Safawi di Persia dan Mugal di India: Asal-Usul, Kemajuan, dan Kehancuran; Hadis dan Sunnah: Tinjauan Ontologis; Perkembangan Zionisme dan Berdirinya Negara Israel; Perkembangan Aliran Nahwu di Basrah dan Kufah; Metode Deskripsi dan Pengukuran dalam Ilmu Nahwu; Kesetaraan Gender (Suatu Kajian dengan Pendekatan Tafsir Maudhu'i; Melontar Jumrah (Suatu Kajian dengan Pendekatan Hadis Maudhu'i; Mistisisme Islam dan Kemanusiaan: Dilemma dan Tinjauan Ke Masa Depan; Cara Mengajarkan Khitabah dan Imlak; Metode Nazariyyah al-wihdah dan al-Furu'; Ibnu Madha' (Kritik Terhadap Beberapa Prinsip dalam Nahwu); Khawarij dan al-Murji'ah (Sejarah Timbul dan Pokok-Pokok Ajarannya); Jurnal Kourisitas: *Work Family Conflict* Tahun 2015; Jurnal al-Maiyyah: Realitas Kesehatan dan Reproduksi Perempuan; Buku *Syawahid Al-Abyat Al-Kahamsuna* Karya Sibawaih Suatu Tinjauan Analisis Sintaksis (Buku

2015); Hypermedia Aplikasi Pembelajaran Bahasa Arab Di Era Digital (Buku 2019), Fun Learning Berbasis *Learning Style* Dalam Pembelajaran Bahasa Arab (Buku 2019).