

## Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori *Border*

Arri Handayani<sup>1</sup>

IKIP PGRI Semarang

### *Abstract*

*Nowadays, working women are common phenomena. However, the involvement of women in the working career has both positive and negative impacts for the individual women, their family and their organisation as well. To minimize those negative impacts, these working women are required to balance their roles both in working and family ranahs. Border theory was used for discussing the work family balance, with the assumption that the interaction between working environment and family environment is the central focus of the border theory. In this case, an individual woman tries to appropriately manage the working and family environments in order to maintain the balance. Efforts that have been made include managing the involvement at work and in the family, and making proper communication between her husband and her employer about the problem at work and in the family.*

*Keywords: border theory, work family balance, working women*

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai 'prestise' seperti dokter, ahli konstruksi bangunan, ekonom, sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak.

Meskipun demikian, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja ini dapat bernilai positif maupun negatif. Dari sisi positif, dapat berkontribusi pada hubung-

an yang lebih setara antara suami dan istri, juga meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini karena perempuan bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang perempuan bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak. Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan-undangan dari pihak sekolah anak. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga. Berkaitan dengan konflik yang dialami tersebut, akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan,

---

<sup>1</sup> Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat dilakukan melalui: arri.hdy@gmail.com

kepuasan pekerjaan yang rendah, terjadinya gangguan psikosomatik (Kinnunen, & Mauno, 1998; Namayandeh, Juhari, & Yaacob, 2011), serta kepuasan hidup yang rendah (Naz, Gul, & Haq, 2011).

Kenyataannya, perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Kondisi ini seperti yang dilaporkan Harsiwi (2004); Martins dan Veiga (2002); serta Kinnunen dan kawan-kawan (1998). Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ahmad, 2005 dan Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Dengan demikian, perempuan akan masih harus melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab tersebut.

Menurut Handayani, Maulia, dan Yulianti (2012) seorang perempuan yang bekerja, memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Seorang dosen perempuan, pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, penelitian, pengabdian dan unsur penunjang yang lain. Di sisi lain pada saat bersamaan, juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga. Sesuai keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia, ada tiga unsur utama tugas perempuan dalam rumah tangga, yaitu sebagai istri, pendidik, dan ibu rumah tangga. Menjalankan dua peran sekaligus di saat bersamaan rentan menimbulkan konflik. Dengan demikian, permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Lebih lanjut hasil penelitian Handayani dan kawan-kawan

(2012) menunjukkan bahwa kinerja dosen perempuan di-pengaruhi oleh konflik kerja keluarga. Artinya ketika seorang dosen perempuan mempunyai konflik berkaitan dengan pekerjaannya, akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Melihat dari sisi positif dan negatif tersebut, dapat dipahami bahwa sebagian besar perempuan yang bekerja sulit mencapai keseimbangan kerja dan keluarga, karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, ada satu sisi yang diuntungkan, tetapi di sisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan. Hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun.

Salah satu upaya meminimalkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah dengan menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas dalam keluarga. Bagaimanapun dengan bekerja akan selalu ada konflik, tetapi setidaknya tetap mengupayakan adanya kepuasan dalam ranah kerja dan keluarga dengan konflik yang minimal, sehingga tercapai keseimbangan kerja keluarga. Dengan demikian, ketika banyak persoalan yang dialami oleh para perempuan bekerja, ada sebagian yang dapat menikmati peran kompleksnya, namun ada juga yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan kian berkembang dalam kehidupan sehari-hari.

Berkaitan dengan keseimbangan kerja dan keluarga, para peneliti mempunyai definisi yang berbeda-beda. Dalam hal ini menurut penulis, keseimbangan kerja keluarga adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut, walaupun tetap ada konflik yang minimal.

Kondisi ini sesuai dengan pendapat Clark (2000); bahwa keseimbangan kerja dan keluarga merefleksikan kepuasan individu dalam peran dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik minimal. Pendapat yang sama dikemukakan Voydanoff (2005) bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa keseimbangan, khususnya berkaitan dengan ranah kerja keluarga ini bersifat subyektif. Kendati demikian, hal ini menjadi suatu hal yang penting (Prerna, 2012; Ueda, 2012) khususnya bagi perempuan (Robert, 2007), karena para perempuan bekerja lebih banyak mengalami masalah daripada kaum laki-laki.

Ketika para perempuan bekerja dapat mencapai keseimbangan kerja dan keluarga, maka akan menguntungkan banyak pihak. Dari pihak karyawan merasa diuntungkan (Prerna, 2012; Grzywacz & Bass, 2003), karena akan berkontribusi pada kesejahteraan individu, kesehatan yang baik, mampu berfungsi dengan baik dalam lingkungan bermasyarakat (Halpern, 2005). Dari sisi organisasi, menunjukkan adanya komitmen kerja, (Marcinkus, Berry, & Gordon, 2006; Kossek & Ozeki, 1999; Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcer, Indovino & Rosner, 2005; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000), produktivitas kerja (Grzywacz & Marks, 2000), tingginya *organizational citizenship behavior* (Bragger *et al.*, 2005), dan kepuasan kerja (Saltzstein & Saltztein, 2001; Marcinkus, dkk., 2006; Hill, Jeffrey, Chongming, Alan, & Ferris, 2004; Beutell, 2007; Ellwart & Konradt, 2011). Sementara itu dari sisi keluarga menunjukkan adanya kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, per-

formansi keluarga, keberfungsian keluarga (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006), kesejahteraan keluarga (Greenhaus & Bass, 2003), dan kepuasan terhadap kesejahteraan anak (Milkie & Peltola, 2010).

Sebagai seorang perempuan yang bekerja, pada dasarnya kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam ranah keluarga dan kerja tentu saja dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Mengacu pada hal tersebut, maka dalam tulisan ini mendasarkan pada teori *border* (batas) dalam membahas keseimbangan kerja keluarga, dengan pertimbangan interaksi antara lingkungan kerja dan keluarga merupakan sentral dari teori *border* (batas), yang berupaya mengatur dengan tepat lingkungan kerja dan keluarga untuk memelihara keseimbangan. (Clark, 2000). Selanjutnya dikatakan bahwa keseimbangan antara keduanya (*border blending*) akan terjadi ketika ada aspek yang dapat ditembus dan ada fleksibilitas dalam batas-batas ranah tersebut.

#### *Teori Border (Batas) Kerja Keluarga*

Teori *border* (batas) menjelaskan bagaimana individu mengatur dan bernegosiasi antara ranah kerja keluarga untuk mencapai keseimbangan. Menurut Clark (2000), teori ini muncul berkaitan dengan teori kerja keluarga sebelumnya seperti *spillover* dan *compensation* yang kegunaannya terbatas, karena tidak menjelaskan, memprediksi dan memecahkan masalah bagaimana individu mencoba mencapai keseimbangan kerja keluarga. Ditambahkan juga bahwa *spillover* dan *compensation* terjadi secara simultan, sehingga sulit diidentifikasi mengapa individu lebih memilih satu strategi tertentu dan bukan strategi yang lain.

Berkaitan dengan teori *border* (batas), Clark (2000) menyebutkan bahwa konsep

utama teori ini adalah (a) ranah kerja keluarga (b) *borders* (batas antara kerja dan keluarga) (c) *border crossers* (penyeberang batas) dan (d) *border keepers* (penjaga batas dan anggota penting dalam ranah tersebut).

#### *Ranah*

Kerja dan keluarga adalah dua ranah yang berbeda. Perbedaan antara kerja dan keluarga dapat dibedakan dalam dua cara, yaitu dihargai di akhir (*valued end*) dan dihargai karena berarti (*valued means*). Berdasarkan penilaian di akhir, pada dasarnya, individu merasakan kepuasan kerja, terutama dengan adanya pendapatan dan pemberian prestasi, Sementara kepuasan kehidupan rumah pada akhirnya dicapai dengan adanya hubungan yang dekat dan kebahagiaan personal. Sementara itu kebermaknaan yang diinginkan juga berbeda antara ranah kerja dan keluarga. Tanggungjawab dan kecakapan penting dicapai dalam kerja, sementara kasih sayang penting dalam ranah keluarga.

#### *Border (Batas)*

*Border* (batas) adalah garis demarkasi antara ranah. Ada tiga garis batas (*border*), yaitu fisik, temporal dan psikologis. Garis fisik seperti dinding dari tempat kerja atau dinding rumah, dimana tingkah laku yang sesuai dengan ranah-ranah tersebut ditempatkan. Batas temporal seperti aturan jam kerja, ketika kerja dilakukan pada saat ada tanggungjawab perawatan keluarga. Batas psikologis adalah aturan yang diciptakan individu, yang menentukan pola pikir, tingkah laku dan emosi yang tepat untuk satu ranah tetapi tidak untuk ranah yang lain.

Sementara itu garis batas (*border*) bersifat permeabilitas, fleksibilitas, *blend-*

*ing*, dan adanya kekuatan batas. Permeabilitas adalah tingkatan dimana elemen dari ranah lain dapat masuk, sedangkan fleksibilitas atau keberadaan dimana suatu batas mungkin tetap atau diperluas tergantung pada permintaan satu ranah atau yang lain. Ketika banyak permeabilitas dan fleksibilitas terjadi dalam batas-batas tersebut, maka percampuran "*blending*" akan terjadi. Dalam hal ini, *psychological blending* dapat terjadi ketika seseorang menggunakan pengalaman pribadi atau keluarga dalam pekerjaannya atau pengalaman kerja untuk memperkaya kehidupan keluarganya.

Kombinasi permeabilitas, fleksibilitas dan percampuran (*blending*) menentukan kekuatan dari batas. Batas yang sangat tidak dapat ditembus, tidak fleksibel dan tidak memungkinkan percampuran adalah "batas yang kuat". Akan tetapi batas yang memungkinkan dapat ditembus, fleksibel dan memungkinkan untuk percampuran adalah "batas yang lemah". Pada umumnya batas yang lemah adalah sesuatu yang paling berfungsi untuk individu. Akan tetapi, sebagai "tempat kerja yang responsif", adanya fleksibilitas yang lebih, banyak karyawan yang berlanjut mengalami frustrasi. Hal ini karena ketika batas antara kerja dan keluarga kurang jelas, karyawan mempunyai kesulitan waktu yang lebih untuk negosiasi dengan keluarga dan perusahaan tentang kapan dan dimana tanggungjawab kerja dan rumah dilaksanakan (Hall & Richter dalam Clark, 2000).

#### *Border Crosser (pelintas batas)*

Atribut dari *border crosser* yang paling relevan adalah yang berkontribusi pada kemampuan untuk merubah ranah dan batas agar sesuai dengan kebutuhan. Dua dimensi penting berkaitan dengan *border crosser* berkaitan dengan pengaruh dan identifikasi.

*Border crosser* memiliki pengaruh disebabkan karena kompetensi dan penyatuan mereka dengan anggota dari masing-masing ranah dan penghayatan mereka terhadap nilai-nilai dan budaya. Dengan demikian, *border crosser* dapat bernegosiasi dan membuat perubahan terhadap ranah dan batasannya. Individu yang memiliki otonomi dan kemampuan untuk membuat pilihan akan lebih puas dan dapat menyesuaikan dengan lebih baik dalam pekerjaan dan rumah (Repetti dalam Clark, 2000). Dengan demikian, jika dengan menjadi *border crosser* memberi seseorang lebih banyak pilihan, maka keseimbangan antara kerja dan rumah lebih mudah dicapai.

Identifikasi terhadap aspek tanggung jawab merupakan dimensi kedua dari partisipan sentral. Ketika individu mengidentifikasi secara kuat dengan lebih dari satu peran dan mencoba untuk mengisi kedua peran tersebut secara bersamaan, terciptalah konflik dan keseimbangan terancam (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketika identifikasi tidak terjadi atau hilang seiring waktu, orang merasa frustrasi. Pada akhirnya, orang kehilangan keseimbangan dan seringnya mengakhiri hubungan mereka dengan orang lain dalam ranah tersebut, seperti pindah pekerjaan ataupun bercerai. Di sisi lain, ketika *border-crossers* mengidentifikasi ranah, mereka berkomitmen terhadap ranah tersebut dan ingin membentuknya dengan suatu cara agar membuat mereka berkontribusi dan unggul.

*Border-keeper (Penjaga batasan dan anggota ranah lainnya)*

Beberapa anggota dari ranah yang khususnya berpengaruh dalam mendefinisikan ranah dan *border* (batas) akan ditunjuk sebagai *border-keeper* atau penjaga batasan. Umumnya *border-keeper* dalam

dunia kerja adalah atasan, dan dalam ranah keluarga pada umumnya adalah pasangan. Anggota ranah lainnya dapat saja berpengaruh dalam mendefinisikan ranah dan batasan, tetapi tidak memiliki kekuasaan terhadap *border-crossers*.

*Border-keeper* seperti atasan dan pasangan memiliki definisi atas apa yang membentuk 'pekerjaan' dan 'keluarga' berdasarkan pengalaman masing-masing, dan banyak yang dengan hati-hati mengawasi ranah dan *border* (batas) tersebut sampai pada suatu tingkatan dimana *border-crossers* tidak memiliki fleksibilitas untuk berurusan dengan tuntutan konflik. Namun demikian, komunikasi yang intensif antara *border-keepers* dan *border-crossers* dapat membantu keduanya mencapai suatu pengertian. Menurut Merton (Clark, 2002), sering menjalin komunikasi adalah satu cara untuk mengurangi konflik peran karena tuntutan yang tidak realistis dan tidak tepat secara waktu.

#### *Keseimbangan Kerja Keluarga*

Banyak definisi yang dikemukakan para ahli yang berbeda antara satu dengan yang lain tentang keseimbangan kerja keluarga. Dalam hal ini, Clark (2000) mendefinisikan keseimbangan kerja keluarga dengan keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran di dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal.

Pada awalnya keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik kerja-keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Clark, 2001; Saltzstein & Saltzstein, 2001). Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) konsep ini adalah yang pertama dan yang paling banyak digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga. Dengan demikian, pada saat itu sebagian besar literatur keluarga dan kerja membahas tentang

konflik kerja keluarga. Sementara itu konflik kerja keluarga sendiri didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhouse & Beutel, 1985). Konflik ini terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi juga oleh kemampuan individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Jika keduanya tidak dapat dipenuhi, maka akan muncul konflik.

Dengan berkembangnya penelitian akhir-akhir ini, tidak adanya konflik saja tidak cukup untuk menunjukkan adanya keseimbangan kerja dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Valcour, 2007). Adanya konsep *work family facilitation*, merupakan komponen kedua yang perlu dipertimbangkan dalam mengindikasikan adanya keseimbangan kerja keluarga. (Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer, dalam Grzywacz & Carlson, 2007; Voydanoff, 2004). *Work family facilitation* menunjukkan adanya kemampuan dalam satu peran untuk meningkatkan kemampuan dalam peran yang lain.

Konsep yang sama dikemukakan oleh (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson, dkk., 2006) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah tidak adanya konflik atau gangguan dan adanya pengayaan (*enrichment*) dan integrasi antara peran kerja dan keluarga. Lebih lanjut dikatakan bahwa keseimbangan antara kerja dan keluarga akan dicapai bila *work family conflict* yang dialami individu berada dalam kategori rendah dan *work family enrichment* yang dialami individu dalam kategori tinggi. Grzywacz dan Carlson (2007) berargumen bahwa keseimbangan kerja keluarga muncul dari aspek positif dan negatif dari *work-family interface*. Jika aspek negatif selalu mengguna-

kan konsep konflik (*conflict*), sedangkan untuk aspek positif beberapa istilah seringkali digunakan antara lain *work family enrichment*, *work family interface*, *work family facilitation*, *positive family spillover* (Washington, 2006).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Dengan kata lain dimensi keseimbangan kerja keluarga dalam hal ini terdiri dari aspek positif dan negatif dari ranah kerja dan keluarga.

#### *Keseimbangan Kerja Keluarga Berdasarkan Teori Border (Teori Batas)*

Teori *border* (batas) mendeskripsikan bagaimana ketika konflik tetap ada dan menyediakan suatu kerangka untuk individu dan organisasi bernegosiasi untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga. Dengan demikian inti dari teori ini adalah bagaimana individu berupaya mencapai keseimbangan antara kerja dan keluarga, (dalam hal ini berarti terjadi *border – blending*) dengan memberikan kerangka berpikir bagi individu untuk menjadi *border-crosser* dan organisasi menciptakan batas-batas yang permiabel dan fleksibel.

Sebagai *border crosser* dalam hal ini adalah para perempuan bekerja. Berkaitan dengan *border-crosser*, atau partisipasi dalam kedua ranah, individu harus mempunyai kontrol atas keterlibatannya dalam ranah kerja dan keluarga. Artinya mampu tidaknya individu berpartisipasi dalam ranah kerja dan keluarga secara tepat akan menentukan keseimbangan kerja keluarga. Adanya keterlibatan baik dalam ranah kerja maupun keluarga menunjukkan bah-

wa *border-crossers* mengidentifikasi ranah, dengan cara berkomitmen terhadap ranah tersebut dan ingin membentuknya dengan suatu cara agar membuat mereka berkontribusi dan unggul.

Dalam hal ini terutama mengontrol keterlibatannya dalam ranah kerja, karena bagaimanapun seorang perempuan yang bekerja tidak dapat meninggalkan tugasnya sebagai istri dan ibu yang harus bertanggungjawab dalam sektor domestik. Kondisi ini berkaitan juga dengan kultur budaya, khususnya budaya Jawa yang dianut oleh perempuan itu sendiri. Artinya bagaimana persepsi seseorang tentang perempuan bekerja akan menentukan partisipasinya dalam ranah kerja. Jika perempuan ini menganut paham tradisional atau feminin, maka dalam kehidupannya, yang menjadi prioritas utama adalah keluarga, bukan pekerjaan. Dengan demikian, mereka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik, seperti mengurus suami, anak dan semua pekerjaan rumah tangga.

Keadaan ini seperti diungkapkan Budiati (2010) bahwa persepsi perempuan terhadap nilai-nilai yang terdapat dalam sistem budaya Jawa mempunyai peran dalam proses pengembangan potensi diri perempuan tersebut. Dengan demikian, jika seorang perempuan mempunyai persepsi yang tradisional, maka peran perempuan hanya sebatas pada wilayah domestik saja, yaitu melayani dan mengurus rumah tangga. Jika kemudian terlibat dalam sektor ekonomi, hal ini hanya untuk membantu suami sebagai pencari nafkah tambahan. Sebaliknya perempuan yang mempunyai persepsi lebih modern menganggap bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan kemampuannya dalam berbagai sektor kehidupan. Artinya, disamping bertanggung jawab di

sektor domestik, perempuan juga dapat bekerja di sektor publik.

Lebih lanjut Budiati (2010) menyebutkan, bahwa sampai saat ini budaya Jawa, meski dengan kualitas yang berbeda, masih menempatkan perempuan sebagai sosok kelas dua. Perempuan dipandang lebih utama untuk berkibrah di sektor domestik, membersihkan rumah, memasak, mencuci, dan mengasuh anak. Jika perempuan harus bekerja di sektor publik, di samping harus memilih pekerjaan sesuai dengan kodratnya, perempuan hanya tetap saja sebagai pembantu suami dalam memenuhi kebutuhan nafkah keluarga. Dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya Jawa yang cukup kental dengan bias gender merupakan kendala optimalisasi partisipasi perempuan di dunia publik.

Sementara itu, sebagai *border-keepers* atau penjaga batasan dalam ranah kerja adalah atasan, dan pasangan dalam ranah keluarga. Anggota ranah lainnya dapat saja berpengaruh dalam mendefinisikan ranah dan batasan, tetapi tidak memiliki kekuasaan terhadap *border-crossers*. Dalam hal ini, sebagai *border-keepers* yang tidak memiliki kekuasaan terhadap *border-crossers* adalah rekan kerja dalam ranah kerja, dan dalam ranah keluarga adalah anak.

Berkaitan dengan pasangan, dalam hal ini adalah suami, penting untuk diperhatikan adalah, bagaimana pandangan suami tentang perempuan yang bekerja. Jika suami mempunyai pandangan yang lebih modern, yang mendukung istri untuk bekerja di sektor publik, maka perempuan yang bekerja ini akan merasa lebih nyaman ketika meninggalkan keluarga untuk bekerja. Akan tetapi jika suami mempunyai pandangan yang tradisional, bahwa istri harus berada dalam sektor domestik, akan sulit bagi perempuan

untuk bekerja di luar rumah. Karena para suami ini akan menuntut, istri selalu berada di rumah, dan tentu saja semua keperluan suami dilayani oleh istri. Bahkan ada falsafah yang mengatakan bahwa istri adalah "*konco wingking*" suami, sehingga istri harus selalu berada di belakang suami. Artinya apapun yang diminta suami, istri harus selalu siap untuk melaksanakan.

Sementara itu, berkaitan dengan keberadaan anak, bisa jadi akan ada perbedaan pandangan, baik dari sisi perempuan itu sendiri maupun pandangan suami tentang perempuan bekerja. Ketika anak-anak masih berusia balita sangat dimungkinkan para perempuan maupun para suami lebih memilih berorientasi pada peran tradisional, bahwa perempuan lebih baik berada di sektor domestik, karena dapat konsentrasi penuh dalam mengurus anak-anak. Akan tetapi ketika anak-anak sudah mulai bertambah usia, mereka dapat saja beralih pada pandangan yang lebih modern, bahwa perempuan dapat bekerja di sektor publik, karena perhatian kepada anak tidak sebesar ketika mereka masih berusia balita.

Kondisi ini sesuai dengan teori perkembangan keluarga dari Laszloffy (2002) yang berasumsi bahwa setiap keluarga akan berkembang dalam cara yang sama, melalui delapan tahap perkembangan keluarga yaitu, (1) Keluarga pemula (juga menuju pasangan menikah atau tahap pernikahan), (2) Keluarga sedang mengasuh anak (anak tertua adalah bayi sampai umur 30 bulan), (3) Keluarga dengan anak usia prasekolah (anak tertua berumur 2 hingga 6 tahun), (4) Keluarga dengan anak usia sekolah (anak tertua berumur 6 hingga 13 tahun), (5) Keluarga dengan anak remaja (anak tertua berumur 13 hingga 25 tahun), (6) Keluarga yang melepas anak usia dewasa muda (men-

cakup anak pertama sampai anak terakhir yang meninggalkan rumah, (7) Orangtua usia pertengahan (tanpa jabatan, pensiunan), (8) keluarga dalam masa pensiun dan lansia (juga menunjuk kepada anggota keluarga yang berusia lanjut atau pensiun) hingga pasangan yang sudah mengenalnya.

Dalam setiap tahap dari delapan tahap perkembangan keluarga tersebut akan mempunyai tugas perkembangan yang berorientasi pada keberhasilan keluarga. Meskipun demikian, Mattessich dan Hill (dalam Davies & Gentile, 2012) mengemukakan bahwa walaupun tidak semua keluarga akan mengalami waktu dalam *onset* tugas perkembangan yang sama, tetapi hampir semua keluarga akan mengalaminya. Untuk keluarga dengan anak usia prasekolah, tujuan dari keluarga tersebut adalah mengorganisasikan sekitar kebutuhan-kebutuhan anak. Tahap selanjutnya, keluarga akan mengorganisasikan kebutuhan anak yang meluas pada lingkungan sekolah. Keluarga dengan anak remaja, bertujuan untuk mengimbangi kebebasan remaja dengan tanggung jawab sejalan dengan maturitas remaja.

Dengan adanya perbedaan tugas perkembangan tersebut, akan berbeda pula perlakuan yang diterapkan orang tua kepada anak-anak sejalan dengan bertambahnya usia mereka. Dengan demikian, ketika anak-anak mulai dapat mandiri, memungkinkan para perempuan untuk bekerja di sektor publik. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian Craig dan Sawrikar (2008) bahwa orang tua dengan anak remaja lebih merasakan adanya keseimbangan antara kerja dan keluarga daripada orang tua dengan anak-anak yang lebih kecil.

Untuk menjembatani antara ranah kerja dan keluarga, salah satunya dapat dilakukan melalui komunikasi antara



*border crosser* dan *border keeper*. Clark (2002) dan Lambert (2006) mengemukakan bahwa adanya komunikasi memainkan peran penting dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga. Selanjutnya dikatakan oleh Clark (2002) bahwa dialog antara *border crosser* dan *border keeper* yang utama di tiap ranah dapat mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga. Bagaimana individu mencoba untuk mengintegrasikan, memisahkan, dan pada akhirnya menyeimbangkan tanggungjawab pada kerja dan keluarga dilakukan melalui komunikasi dengan anggota keluarga dan mereka yang terlibat dalam ranah kerja dan keluarga. Pada akhirnya komunikasi akan meningkatkan level keberfungsian di dalam kerja dan keluarga. Hal ini karena ketika individu mampu mengkomunikasikan masalah keluarga dengan atasan maupun orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya dan mampu mengkomunikasikan masalah kerja dengan suami ataupun anggota keluarga, maka akan semakin mudah dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga.

Meskipun demikian, dalam hal ini sekali lagi faktor budaya Jawa dapat menjadi penghambat terjadinya komunikasi yang efektif antar *border crosser* dan *border keeper* dalam upaya mencapai keseimbangan kerja keluarga. Pada keluarga yang berpaham modern, para perempuan bekerja dapat mengkomunikasikan apa yang terjadi dalam pekerjaan kepada keluarganya. Hal ini karena suami istri memahami bahwa istri selain berperan di sektor domestik juga berperan di sektor publik, sehingga akan banyak kendala yang dihadapi. Dengan mengkomunikasikan permasalahan tersebut dapat diharapkan akan ada titik terang dalam penyelesaiannya, atau paling tidak ada suatu perasaan lega dapat berbagi dengan suami. Akan tetapi pada keluarga yang berpa-

ham tradisional, para perempuan yang bekerja ini tidak dapat mengkomunikasikan masalah-masalah di kantor. Hal ini karena keluarga, dalam hal ini suami dan bisa jadi perempuan itu sendiri menganggap bahwa sesungguhnya perannya ada di wilayah domestik, sehingga tidak sepatutnya permasalahan di kantor dikomunikasikan kepada suami.

## Penutup

Pada dasarnya semua para perempuan yang bekerja ingin berhasil dalam ranah kerja dan keluarga. Salah satu keberhasilan itu diwujudkan dengan adanya keseimbangan antara kerja keluarga yang menunjukkan adanya kepuasan dalam kedua ranah tersebut. Teori *border* (batas) dirasa tepat untuk digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga karena teori ini menjelaskan bagaimana individu mengatur dan bernegosiasi antara ranah kerja dan keluarga untuk mencapai keseimbangan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai keseimbangan kerja dan keluarga menurut teori *border* (batas) adalah dengan mengatur keterlibatan dalam kerja dan keluarga, serta adanya komunikasi dengan suami dan atasan tentang permasalahan dalam pekerjaan dan dalam keluarga.

## Daftar Pustaka

- Harsiwi, A.M. (2004). Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita. *Ekobis*, 3(1), 217-229.
- Ahmad, A. (2005). Work family conflict among dual earner couples: Comparisons by gender and profession. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 19,1-12.
- 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*, 5, 278-308.
- Beutell, N.J. (2007). Self-Employment, Work-Family Conflict and Work-Family Synergy: Antecedents and Consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(4), 325-334
- Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcer, E.J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work family conflict, work family cultur, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20, 303-324.
- Budiati, A.C. (2010). Aktualisasi diri perempuan dalam sistem budaya Jawa (Persepsi perempuan terhadap nilai-nilai budaya Jawa dalam mengaktualisasi diri), *Pamator*, 3, 51-59.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-769.
- Clarck, S.C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23- 4.
- Craig, L., & Sawrikar, J. (2008). Satisfaction with work-family balance for parents of early adolescents compared to parents of younger children. *Journal of Family Studies*, 14, 91-106
- Davies, J.J., & Gentile, D.A. (2012). Responses to Children's Media Use in families with and without Siblings: A Family Development Perspective. *Family Relation*, 61, 3.
- Ellwart, T., & Konradt, U. (2011). Formative Versus Reflective Measurement: An Illustration Using Work-Family Balance. *The Journal of Psychology*, 145(5), 391-417
- Ford, M.T, Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007) Work and family satisfaction an conflict: A metanalisis of cross-ranah relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80
- Greenhause, J.G., & Beutel, (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. 468
- Grzywacz, J.G., & Bass, B.L. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Handayani, A., Maulia, D., & Yulianti, P.D. (2012). Kinerja dosen berdasarkan konflik kerja keluarga dan motivasi berprestasi. Dalam Suwarno Widodo, Nur Hidayat, Suyoto, Arisul U. (Eds.), *Prosiding Seminar Hasil-hasil Penelitian* (hal 111-116). Semarang:Lembaga

- Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. IKIP PGRI Semarang.
- Halpern, D.F. (2005) Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employer, working families, and policymakers. *American psychologist*, 60, 397-409
- Hill, E., Jeffrey, Y., Chongming, H., Alan J., & Ferris, M. (2004). A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 5.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998) Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland *Human Relations*, 51(2), 157-162
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1999). Work family conflict, policies, and job life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Lambert, C.H., Kass, S.J., & Vodanovich, S.J. (2006). Impact factors on work family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*, 24 (3), 64-75
- Laszloffy, T.A. (2002). Rethinking family development theory : Teaching with the Systemic Family Development (SFD) Model. *Family Relation*, 51(3).
- Marcinkus, W.C., Berry, K.S.W., & Gordon, J.R. (2006) The relationship of social support to the work family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 9425-9464.
- Martins LL, Eddleston K.A., & Veiga J.F. (2002) Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction, *Academy of Management Journal*, 45, 399-409.
- Milkie, M.A., & Peltola, P. (199). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 470-60.
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S.N. (2011). The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work-Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*. 7(2), 88-98.
- Naz, S., Gul, S., & Haq, A. (2011). Relationship of work family conflict with job satisfaction and life satisfaction in high tech industrial employees. *International Journal of Academic Research*. 3(6), 476-480.
- Prerna. (2012). Work-life balance in corporate sector. *IJMT*. 2(1). 136-147.
- Robert, K. (2007). Work life balance-the source of the contemporary problem and the probable outcomes. *Employee Relations*, 29(4), 334-351.
- Saltztein, A.L.T., & Saltztein, W.H. (2001). Work family Balance and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 61,452-466.
- Ueda, Y. (2012). The effect of perception of work life balance on acceptance of work arrangement requests. *International Business Research*. 5(8), 24-32.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1512-1523.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to

- family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 491-503.
- Washington, F.D. (2006). The Relationship between Optimism and Work Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well Being. *Thesis*. Drexel University



## **BIODATA PENULIS BULETIN**

### **VOLUME 21, NO 2, DESEMBER 2013**

***Talent Management dalam Perspektif Organizational Change and Development***

**Fathul Himam** : Lahir di Cepu pada tahun 1959. Menempuh pendidikan S1 Psikologi UGM, S2 Psikologi dari Universitas Indonesia dan Univ. of IOWA, USA, S3 Psikologi dari Univ. of Nebraska, USA). Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

***Marital Flourishing: Kualitas Perkawinan dalam Teori Eudaimonik***

**Siti Rohmah Nurhayati**: Lahir di Bantul, Yogyakarta pada tahun 1971. Pada saat ini sedang menempuh pendidikan S3 Psikologi Universitas Gadjah Mada. Dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Negeri Yogyakarta.

**Avin Fadilla Helmi** : Lahir di Ngawi pada tahun 1964. Menempuh Pendidikan S1,

S2, & S3 Psikologi Universitas Gadjah Mada. Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

***Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental***

**Ni Made Swasti Wulanyani** : Lahir di Cimahi pada tahun 1973. Pada saat ini sedang menempuh pendidikan S3 Psikologi di Universitas Gadjah Mada). Dosen di PS Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Bali.

***Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border***

**Arri Handayani**: Lahir di Semarang pada tahun 1974. Pada saat ini sedang menempuh pendidikan S3 Psikologi Universitas Gadjah Mada. Dosen di IKIP PGRI Semarang