

PROPOSAL PENELITIAN



Tinjauan Keseimbangan Kerja dan Keluarga dalam Aspek Budaya

**Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M.
(NPK 201028 / NIDN 0723047305)
Maghfiroh Anjani (NRP 140321005)**

**POLITEKNIK UBAYA
NOVEMBER 2021**

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Pendahuluan

Dalam sektor industri, faktor penggerak utama yang tidak boleh diabaikan adalah sumber daya manusia. Seperti halnya juga di Indonesia yang memiliki tenaga kerja melimpah dengan beragam potensi yang dimiliki. Jika sumber daya manusia ini dapat dikelola dengan baik, maka akan mempercepat laju pertumbuhan perekonomian. Banyak perusahaan berupaya untuk mempertahankan karyawan potensial dengan memberikan fasilitas untuk menunjang kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karyawan. Bahkan di antaranya lebih mengedepankan pengembangan tenaga kerja yang ada daripada harus selalu mencari karyawan yang lebih baik setiap saat.

Tenaga kerja merupakan aset dinamis yang mampu membawa perubahan dan kemajuan perusahaan. Dalam hal gender pun menjadi sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan ketika menentukan karyawan yang akan mengisi formasi tertentu. Jika sebelumnya laki-laki mendominasi dalam lingkungan kerja, saat ini perempuan telah mengambil peran penting di banyak perusahaan. Bahkan banyak di antara mereka yang mencapai level manajerial dan menduduki jabatan-jabatan strategis lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi dan informasi serta keterbukaan pemikiran banyak pihak berkontribusi memberi peluang bagi perempuan untuk dapat berperan dalam melakukan banyak pekerjaan. Profesi dokter, guru, insinyur, pengacara, tentara, polisi, teknisi, hingga kuli juga telah banyak dilakukan oleh perempuan.

Namun demikian seringkali pekerjaan menjadi sumber konflik internal maupun eksternal ketika para perempuan menikah dihadapkan pada dilema, karena selain pekerjaan, mereka memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keluarga. Terutama pada saat mereka harus menghadapi beban kerja yang lebih berat, sehingga memerlukan waktu dan tenaga lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Tuntutan untuk tetap menjalankan peran dan kewajiban sebagai ibu

rumah tangga tidak dapat dihindari, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga dituntut untuk menjalankan peran dan kewajiban di lingkungan kerjanya. Konflik akan muncul ketika mereka tidak dapat memenuhi tuntutan dari salah satu atau kedua belah pihak. Misalnya perasaan bimbang dan bersalah akan dirasakan karena waktu untuk keluarga berkurang. Mereka juga harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Demikian juga waktu untuk mendampingi anak-anak mereka saat dibutuhkan, seperti mengikuti pertemuan di sekolah, waktu belajar, dan bentuk pendampingan lainnya.

Bagi sebagian perempuan yang bekerja, seringkali pekerjaan yang mereka tekuni merupakan sumber kepuasan, sarana aktualisasi diri, kebanggaan, dan juga untuk menambah penghasilan keluarga. Di pihak lain dengan pesatnya arus globalisasi dan perubahan paradigma terhadap pentingnya peran perempuan di lingkungan kerja, membuat banyak perusahaan merekrut perempuan sebagai karyawan, terutama untuk menangani pekerjaan-pekerjaan tertentu. Hal ini karena perempuan dianggap lebih teliti, telaten/sabar, dan juga sifat lemah lembut atau keluwesan yang diperlukan untuk menangani pekerjaan seperti menerima tamu, administrasi, keuangan, konseling, dan pekerjaan lainnya.

Semakin banyaknya pekerja perempuan dewasa ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi banyak pihak, di mana pekerjaan-pekerjaan yang sebelumnya didominasi laki-laki telah banyak ditangani perempuan. Dari data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja laki-laki sebesar 61% dari total tenaga kerja di Kota Surabaya, yaitu 895.450 orang. Sedangkan jumlah tenaga kerja perempuan sebesar 39%, yaitu sebanyak 572.644 orang. Hal inilah yang membuat penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang faktor-faktor apa saja yang membuat perempuan, terutama yang telah menikah, memutuskan untuk bekerja di luar rumah. Selain itu sebagai bagian dari masyarakat Jawa, apakah pandangan budaya Jawa juga memengaruhi keputusan mereka untuk bekerja.

1.2 Perumusan Masalah

- Faktor apakah saja yang memengaruhi keputusan perempuan menikah untuk bekerja?

- Apakah budaya Jawa memengaruhi keputusan perempuan menikah untuk bekerja?
- Seberapa besar pengaruh pekerjaan bagi perempuan menikah terhadap kehidupan keluarga?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ditetapkan batasan-batasan masalah sebagai berikut.

- Tinjauan permasalahan dilihat dari sudut pandang budaya masyarakat Jawa.
- Sampel adalah pekerja perempuan, baik karyawan maupun profesional, yang telah menikah di wilayah kota Surabaya, dengan usia produktif kerja 21 – 55 tahun dan masa kerja minimal 2 tahun.

1.4 Tujuan

- Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi keputusan perempuan yang menikah untuk bekerja
- Mengetahui pengaruh budaya Jawa terhadap keputusan perempuan menikah di Surabaya untuk bekerja
- Mengetahui pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan keluarga bagi perempuan menikah

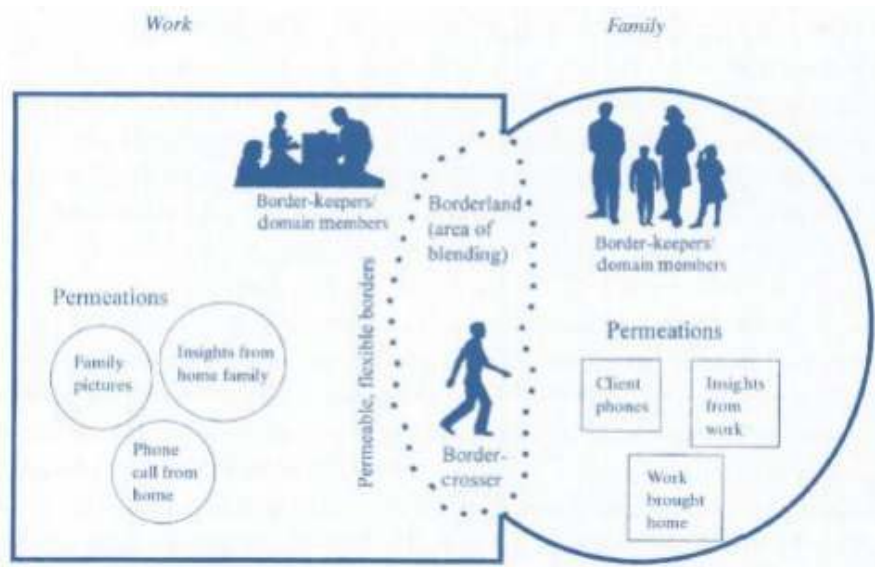
BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keseimbangan Kerja dan keluarga

Menurut Clark (2000), keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran di dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja dengan potensi konflik yang minimal. Keseimbangan kerja keluarga ini pada awalnya hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik kerja dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Clark, 2001; Saltzstein & Saltztein, 2001). Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) konsep ini adalah yang pertama dan yang paling banyak digunakan dalam membahas keseimbangan kerja dan keluarga.

Saat ini secara umum karyawan telah menyadari pentingnya keseimbangan kerja dan keluarga. Para perempuan yang bekerja ini menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel, sehingga meskipun bekerja, mereka juga dapat memperhatikan kehidupan pribadi di dalam keluarga. Hal ini pula yang mendasari mereka untuk memilih jenis pekerjaan yang dapat menyesuaikan dengan kondisi maupun nilai-nilai pribadi yang mereka anut.

Dalam penjelasannya, Clark mengilustrasikan keseimbangan kerja dan keluarga dalam teori batas (*border theory*) dengan gambaran berikut.



Gambar 2.1 *Border Theory* (Clark, 2000)

Berdasarkan ilustrasi pada Gambar 2.1, menunjukkan bahwa setiap individu memiliki dua domain yang berbeda, yaitu pekerjaan dan rumah. Oleh karena itu, terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antar kedua domain tersebut (Clark, 2000).

1. *Border*

Border dapat dikatakan sebagai suatu batasan yang memisahkan domain yang satu dengan domain lainnya, di mana dalam hal ini terdapat dua domain, yaitu pekerjaan dan rumah. Batasan ini terbentuk dalam 3 macam jenis:

a. *Physical Border*

Merupakan batas-batas fisik yang membatasi seorang individu, seperti bangunan dan tembok.

b. *Temporal Border*

Merupakan batasan sementara waktu seperti jam kerja, yang memisahkan pekerjaan dengan waktu untuk keluarga.

c. *Psychological Border*

Merupakan batasan psikologis yang berhubungan dengan pola berpikir, pola perilaku, serta emosional yang ada pada diri individu, yang mungkin akan cocok dengan domain yang satu tetapi tidak dengan domain yang lain.

2. *Permeability*

Permeability merupakan suatu indikasi yang mengartikan dapat tidaknya elemen dari luar domain memasuki domain tersebut. Elemen yang bersifat *physical permeations* dan *temporal permeations* biasanya berupa tindakan interupsi, namun dapat juga sebagai pengingat. Sedangkan yang bersifat *psychological*, biasanya berupa emosi dan tingkah laku negatif dari pekerjaan yang terbawa ke lingkungan rumah.

3. *Flexibility*

Flexibility merupakan suatu indikasi yang mengartikan mampu tidaknya suatu domain melebarkan batasannya dengan mempertimbangkan tuntutan dari domain

lainnya. Hal ini dapat dimisalkan, apabila seorang individu memiliki jam kerja yang bebas, maka temporal border yang dimilikinya sangat fleksibel.

4. Blending

Pada saat *permeability* dan *flexibility* yang ada bertemu di sekitar *border*, proses pencampuran terjadi. Proses pencampuran dapat diilustrasikan sebagai pembentukan batasan yang baru, di mana kedua domain tidak lagi eksklusif satu dengan yang lain.

2.2 Budaya Masyarakat Jawa

Dalam berbagai budaya, secara umum perempuan masih dipandang sebelah mata dalam kesetaraannya dengan laki-laki, terutama dalam lingkungan kerja. Namun seiring dengan perkembangan zaman dan peradaban, perempuan telah menggeser sebagian peran laki-laki dalam lingkungan kerja. Pada banyak kasus, para perempuan yang berpikiran modern telah menjadikan karir dan pekerjaan sebagai orientasi hidupnya hingga rela mengorbankan keluarga maupun nilai-nilai budaya asal yang mungkin telah dianut secara turun-temurun.

Sementara itu, bagi perempuan yang masih memegang prinsip dan nilai-nilai budaya, dalam hal ini budaya Jawa, maka keluarga tetap menjadi prioritas utama dalam hidupnya. Apabila mereka dihadapkan pada pilihan antara pekerjaan dan keluarga, maka pilihan utama akan jatuh pada keluarga, karena sebagai istri dan ibu rumah tangga tugas utamanya adalah menjaga dan merawat keluarga. Sedangkan tugas utama suami adalah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu, perempuan yang menganut paham feminisme akan mengambil tanggung jawab pekerjaan domestik dalam keluarganya, seperti mengurus suami dan anak serta mengerjakan tugas-tugas rumah tangga (Handayani, 2013).

Menurut Ingham (1999), pandangan masyarakat sekitar juga masih memiliki peran bagi para perempuan untuk membuktikan bahwa keputusannya untuk bekerja di luar rumah merupakan hal yang tepat. Akan tetapi keberhasilan dalam mengurus keluarga masih menjadi tolok ukur bagi layak atau tidaknya

keputusan untuk bekerja tersebut diambil. Bagaimanapun tugas utama perempuan yang menikah adalah mengurus rumah tangga.

2.3 Perempuan yang Bekerja

Istilah *working mother* yang dikemukakan oleh Matlin (1987) mengacu pada dua pengertian, yaitu perempuan yang bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilan sebagai imbalan kerja, dan perempuan yang tidak mendapatkan penghasilan karena bekerja di rumah. Perempuan yang bekerja di luar rumah tersebut disebutnya sebagai *employed women*. Adapun kebutuhan yang timbul pada perempuan bekerja relatif sama dengan laki-laki bekerja, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, kebutuhan sosial, ego, dan aktualisasi diri (Pandia, 1997). Dengan bekerja, perempuan dapat menemukan identitas diri, mencapai golongan dan tingkat sosial tertentu dalam masyarakat, melakukan sesuatu yang konstruktif dan kreatif, memberikan ide-ide, serta dapat melakukan penyembuhan diri dari tekanan-tekanan situasi yang mungkin terjadi. Sedangkan bekerja bagi para perempuan tersebut adalah untuk menambah penghasilan keluarga, kepuasan diri, menghindari kebosanan, mengisi waktu luang, mendapatkan status, pengembangan diri, dan untuk mengimplementasikan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui informasi tentang keseimbangan kerja dan keluarga pada perempuan menikah di Surabaya dalam sudut pandang budaya timur.

3.1 Jenis Data, Sumber Data, dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer, di mana data primer merupakan data berupa jawaban yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk pengukuran data penulis menggunakan skala pengukuran Likert dengan rentang skala 1 sampai 5, yang menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan. Skala tersebut secara berurutan dari skala terkecil menyatakan sikap sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju untuk angka terbesar.

3.2 Sampel

Penelitian ini akan dilakukan terhadap 50 perempuan yang telah menikah, dan bekerja sebagai karyawan di suatu institusi maupun berkarir sebagai profesional di wilayah Surabaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu suatu teknik penentuan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2001). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi para perempuan yang menikah untuk bekerja.

3.3 Prosedur Pengambilan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan survei menggunakan kuesioner dan wawancara. Prosedur yang akan digunakan adalah (1) menyusun kuesioner, (2) melakukan komunikasi dengan calon responden, (3) mendistribusikan kuesioner kepada responden, (4) responden mengisi kuesioner,

(5) mengumpulkan kuesioner yang telah diisi, (6) melakukan seleksi, penyortiran, dan membuat tabulasi terhadap kuesioner yang telah diisi.

3.4 Pengolahan Data dan Strategi Pengembangan Model

Uraian berikut merupakan pengolahan data dan strategi pengembangan model dari penelitian ini.

3.4.1 Pengolahan Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan model pengolahan data *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis data, dengan menggunakan *software* AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Dachlan (2014) mengatakan bahwa SEM adalah salah satu dari teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menguji teori mengenai sekumpulan relasi antar sejumlah variabel secara simultan.

Pada umumnya sebuah model SEM dapat dibagi menjadi dua bagian utama (Santoso, 2011), yaitu

(1) Measurement Model

Model ini merupakan bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

(2) Structural Model

Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel-variabel laten atau antar variabel eksogen dengan variabel laten.

3.4.2 Strategi Pengembangan Model

Structural Equation Modelling (SEM) adalah suatu metode analisis multivariat yang *powerful*, yang memungkinkan adanya interaksi antara teori dan data. Pandangan berbeda mengatakan bahwa SEM adalah suatu metode statistika yang menggunakan pendekatan konfirmatori untuk menganalisis sebuah teori struktural yang dikarenakan suatu fenomena.

Menurut Hair *et al.* terdapat dua karakteristik yang membedakan model SEM dengan teknik regresi dan multivariat lainnya, yaitu:

1. estimasi terhadap *multiple interrelated dependence relationships*, yang dimaksud adalah beberapa persamaan regresi berganda yang terpisahkan tetapi

saling berkaitan. Perbedaan yang paling kelihatan antara SEM dengan susunan regresi berganda biasa adalah pada SEM sebuah variable bebas (*independent variable*) pada satu persamaan bisa menjadi variabel terikat (*dependent variable*) pada persamaan lain;

2. kemampuan untuk menunjukkan konsep-konsep tidak teramati (*unobserved concepts*) serta hubungan-hubungan yang ada di dalamnya, dan perhitungan terhadap kesalahan-kesalahan pengukuran dalam proses estimasi. SEM menyajikan konsep tidak teramati melalui penggunaan variabel-variabel laten. Sebuah variabel laten adalah sebuah variabel yang tidak teramati dan hanya dapat diperoleh melalui variabel-variabel teramati. Sementara variabel teramati adalah variabel yang nilainya dapat diperoleh. Variabel teramati ini biasa dikenal dengan variabel manifes atau *measured variable*.

Terdapat tiga strategi pengembangan model penelitian menurut Hair *et al.* (2006) dalam Dachlan (2014), yaitu

- 1) strategi konfirmatori, dimana peneliti mengajukan sebuah model hipotesis, kemudian mengonfirmasi kesesuaian (fit) model tersebut menggunakan SEM,
- 2) strategi bersaing, yang membandingkan model awal dengan model alternatifnya (pesaing) guna mengetahui model yang paling dapat diterima,
- 3) strategi pengembangan, bermula dari model awal yang dibangun berbasis teori lalu ditingkatkan akseptabilitasnya melalui respesifikasi model secara iteratif.

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan persamaan berikut.

$$a + bx = y$$

DAFTAR PUSTAKA

- Clark, Sue Campbell. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747 – 769.
- Dachlan, Usman. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling Tingkat Dasar: Metodologi, Konsepsi, Aplikasi (dengan Amos)*. Lentera Ilmu: Semarang.
- Finley, Lucida M. 1986. Transcending Equality Theory: A Way out of the Maternity and the Workplace Debate. *Columbia Law Review*, 86(6), , 1118 - 1182.
- Greenhaus, H. Jeffrey *at al.* 2003. The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531
- 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.
- Hair, Joseph F. et al. 2006. *Multivariate Data Analysis – Sixth Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Handayani, Arri. 2013. Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90 – 101.
- Handayani, Arri. 2015. Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Psychology Forum UMM*. ISBN: 978-979-796-324-8.
- Hill, E. Jeffrey *at al.* 2001. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49 – 58.
- Ingham, Xylia. 1999. Penelitian Tentang Wanita Karir di Indonesia: Studi Kasus di Kota Malang.
- Milkie, Melissa A. and Pia Peltola. 1999. Playing All The Roles: Gender and The Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and Family*, 61(2), 476-490.
- Saltztein, A.L.T., & Saltztein, W.H. 2001. Work family Balance and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 61,452-466.
- Santoso, Singgih. 2011. *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Penerbit PT Elex Media Komputindo: Jakarta.

Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian (Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan)*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.