

Strategi *Work-Family Balance* pada Perempuan Suku Banjar yang Memiliki Peran Ganda

Mahdia Fadhila, Yulia Hairina

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Abstract

This study aims to determine work-family balance strategies in women who have a dual role especially in Banjar women and to know the factors that influence the achievement of balanced work family. The method used is descriptive qualitative, with interview data collection methods. The research subjects were selected by using purposive sampling technique. The results of the study are related to strategies in balancing work and family that are done by the subject, namely 1) making the best use of time, time management, completing work on time, separating work and family matters, making special schedules to spend with children and other family members every Saturday Sunday or holiday, and prioritize important days for families and children such as child shows and others that indeed our existence becomes important for our families 2) monitor the family while working for example by making a single call to the child to check the situation even there are parents or household assistants who guard them, 3) share roles with husbands. Furthermore, the factors that influence the achievement of balance are 1) partner support 2) commitment at the beginning of marriage 3) the same experience of the husband. The implication of this study is that it can provide an overview related to work-family balance strategies in women who have multiple roles. Work-family balance is important for everyone because if the multiple roles run are not balanced then it is likely to lead to family and work conflicts.

Keywords: Work-Family Balance; women dual role; Banjar Ethnic;

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi *work-family balance* pada perempuan yang memiliki peran ganda khususnya pada perempuan bersuku Banjar, dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian *work family balanced* tersebut Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus, dengan metode pengumpulan data wawancara. Subyek penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian terkait dengan strategi dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga yang di lakukan oleh subyek yaitu 1) memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, manajemen waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memisahkan urusan pekerjaan dan keluarga, membuat jadwal khusus untuk dihabiskan bersama anak dan anggota keluarga lainnya misalnya setiap hari sabtu minggu atau hari libur, serta prioritaskan hari-hari penting untuk keluarga dan anak seperti acara pentas anak dan lainya yang memang keberadaan kita menjadi penting bagi keluarga kita 2) memantau keluarga saat bekerja misalnya dengan melakukan sekali panggilan kepada anak untuk memeriksa keadaannya sekalipun ada orang tua atau asisten rumah tangga yang menjaganya, 3) berbagi peran dengan

suami. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi pencapaian keseimbangan tersebut yaitu 1) dukungan pasangan 2) komitmen di awal pernikahan 3) pengalaman yang sama suami. Implikasi penelitian ini adalah dapat memberikan gambaran terkait dengan strategi *work family balance* pada perempuan yang memiliki peran ganda. *Work family balance* penting untuk dimiliki setiap orang karena apabila peran ganda yang di jalankan tidak seimbang maka kemungkinan akan menimbulkan konflik keluarga dan pekerjaan.

Kata Kunci: Work-family Balance; Perempuan peran Ganda; Suku Banjar;

Fenomena perempuan bekerja bukan merupakan hal baru dalam masyarakat. Kemajuan modernisasi dan globalisasi yang membuat tidak adanya batasan bagi seorang perempuan untuk bekerja baik keinginan dari dalam diri sendiri ataupun sebuah keharusan yang membuatnya harus bekerja. Keikutsertaan perempuan diduga menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kesejahteraan penduduk (Dewi, 2012).

Agama Islam sendiri pada dasarnya menganggap semua manusia baik laki- maupun perempuan adalah sejajar, demikian pula dalam hal pekerjaan. Islam tidak membedakan antara pekerjaan atau amal shaleh yang dilakukan baik oleh laki-laki atau perempuan asalkan di landasi iman dan takwa kepada Allah Swt, bahkan Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 97 menyatakan bahwa bagi siapa yang bekerja maka ia akan mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan berkualitas. Bahkan Rasulullah SAW juga memuji perempuan yang bekerja keras dan mendorong kepada mereka termasuk istri dan puterinya untuk menyibukkan dirinya dalam pekerjaan yang baik dan menguntungkan. Beliau bersabda: *"Penghasilan yang paling utama adalah yang diperoleh seseorang dari kerjanya sendiri"*

Data statistik terkait dengan jumlah perempuan yang memasuki pasar kerja terus mengalami peningkatan, *World Bank* melaporkan sedikitnya 40% tenaga kerja dalam dunia industri adalah perempuan. Hasil penelitian Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia menyebutkan terdapat kecenderungan peningkatan tenaga kerja perempuan, yang pada tahun 1971-1980 hanya mencapai 38,75% dari tenaga kerja keseluruhan, pada tahun 1980-1990 meningkat menjadi 51,65% (Setiasih, 2005).

Hasil penelitian Sugiarti dalam temuannya mengungkapkan bahwa faktor-faktor penyebab perempuan berperan ganda pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal berupa motivasi dari diri sendiri sebesar 90% dan faktor eksternal berupa

dorongan dari suami sebesar 10% (Rapini & Kristiyana, 2013). Secara spesifik Ihromi juga memaparkan ada beberapa hal yang mendorong perempuan bekerja, antara lain: untuk meningkatkan ekonomi keluarga, ingin memiliki penghasilan sendiri, mengejar karier, memanfaatkan ilmu, mewujudkan cita-cita. Sedangkan untuk motivasi utama bekerja perempuan adalah untuk memperoleh penghargaan, kebutuhan sandang dan perumahan (Ihromi, 1999).

Seorang perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja maka secara otomatis mereka memiliki peran ganda yang harus dijalankan, yang mana artinya peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran ganda ini dijalani bersamaan dengan peran tradisional kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak (Suryadi, 2004).

Kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian, sehingga kalau peran yang satu dilakukan dengan baik, maka yang lain terabaikan sehingga timbullah konflik peran (Saptari & Brigitte Holzer, 1997). Adanya tuntutan dari pekerjaan maupun dari keluarga yang harus di jalankan secara bersamaan cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict* tapi perempuan tetap menjadi sorotan utama, karena berkaitan dengan tugas mereka sebagai ibu dan istri. Pada sebuah survey yang di lakukan di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggungjawabnya di keluarga dan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pria (Guest, 2002). Apalagi dari hasil survei angkatan kerja yang dilakukan oleh Badan Mederer mengatakan bahwa perempuan memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas rumah tangga yang lebih besar dibandingkan laki-laki (Tingey, J. Riley, & Kiger, 1996).

Provinsi Kalimantan Selatan yang memiliki suku asli Banjar merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang secara historis memiliki latar budaya patriarkhi yang kuat, budaya patriarkhi adalah budaya yang menempatkan laki-laki pada posisi yang lebih tinggi dari pada perempuan.. Dalam penelitian yang di lakukan Salasiah terkait dengan *Peranan Perempuan Banjar dalam Pendidikan Islam*, dalam bukunya Salasiah mengatakan bahwa budaya patriarki

tersebut ada sejak masuknya agama Islam di Kalimantan. Sebelum masuknya Islam di Kalimantan, masyarakat tidak mengenal patriarki (Salasiah, 2014). Ini bisa dilihat dari catatan sejarah ikon keberadaan Putri Junjung Buih. Dalam sebuah hikayat, Putri Junjung Buih dianggap sebagai tokoh sejarah mitos, yang menjadi lambang ikon perempuan Banjar dengan gambaran kesempurnaan kecantikan, kekayaan, kekuasaan, kesaktian, kecerdasan serta kepemimpinan. Budaya kesetaraan gender ini sudah ada sejak zaman kerajaan Hindu Budha Negara Dipa, yang tidak membedakan antara kedudukan laki-laki dan perempuan

Masyarakat Banjar menganut agama Islam sebagai agama mayoritas. Sebagai agama mayoritas, ajaran Islam sangat mempengaruhi pola hidup masyarakat Banjar. Salah satu ajaran Islam yang banyak dianut oleh masyarakat banjar adalah, keutamaan memilih pemimpin laki-laki dibanding perempuan diperkuat dengan mengutip firman Allah dalam Q.S. An-Nisa ayat 4 yang artinya: "*Laki-laki lebih kuat dibanding perempuan*". Kata *kuat* dalam ayat ini biasa dimaknai sebagai kekuatan fisik dan mental yang dimiliki oleh laki-laki, sehingga dengan demikian dianggap layak untuk menjadi pemimpin, sebaliknya tidak untuk perempuan. Laki-laki dalam pemenuhan kebutuhan materialnya lebih dominan dari pada istri.

Adanya budaya patriarki itulah maka perempuan suku Banjar yang memiliki peran ganda, semakin di tuntutan untuk terus berada pada keseimbangan perannya, agar konflik dapat diminimalisir. Dalam mengatasi hal ini, terdapat strategi yang perlu mereka terapkan dalam keseharian mereka yaitu dengan strategi penyeimbangan. antara pekerjaan dan keluarganya atau istilahnya *work-family balance* (Kalliath, 2008).

Work-family balance dapat tercapai jika seorang perempuan yang bekerja dan status sebagai istri dan ibu dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan, sehingga tugas-tugas di kantor dan di rumah terselesaikan dengan baik. Hal itu dapat dilakukan karena ibu dapat mengatur berbagai peran dan mampu menempatkan skala prioritas. Dengan demikian hasil penelitian ini merujuk kepada pendapat Marks & MacDermind (1996), dan Grzywacz & Carlson (2007) bahwa seorang ibu mempunyai skala prioritas dan mampu mengatur berbagai peran.

Terdapat beberapa aspek yang menyusun *work-family balance*, aspek tersebut adalah (1) keseimbangan waktu yaitu waktu yang sama yang dihabiskan untuk bekerja dan menjalankan

peran dalam keluarga, (2) keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga, dan yang terakhir adalah (3) keseimbangan kepuasan yaitu tingkat kepuasan yang sama dengan peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan, mengenai peran yang dimiliki perempuan, maka perempuan perlu memiliki strategi untuk dapat menjalankan perannya secara seimbang antara pekerjaan maupun keluarganya, peneliti juga tertarik mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi pencapaian keseimbangan tersebut.

Metode

Metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, karena dirasa paling sesuai untuk memperoleh pengalaman subyektif tiap-tiap subjek mengenai strategi penyeimbangan terhadap peran ganda. Peneliti menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data. Teknik analisis data (Creswell, 2016) berupa 1) mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis, 2) membaca keseluruhan data, 3) menganalisis lebih detail dengan meng-coding data, 4) menerapkan proses *coding*. 5) menunjukkan kembali bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam laporan kualitatif.

Kriteria subyek penelitian yaitu, perempuan asli suku Banjar, sudah menikah dan memiliki anak usia > 4 tahun dengan status perempuan bekerja, memiliki suami yang juga bekerja dan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, hal ini dapat diartikan dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan, sehingga tugas-tugas atau pekerjaannya dan di rumah terselesaikan dengan baik. Hal itu dapat dilakukan karena ibu dapat mengatur berbagai peran dan mampu menempatkan skala prioritas. Subyek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah tiga. Deskripsi lengkap mengenai subyek disajikan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Deskripsi Subyek Penelitian

Subyek	Usia	Pekerjaan	Jumlah dan Usia Anak	Usia Bekerja	Pekerjaan Suami	Usia Pernikahan
YV	34 th	Priority Bank Officer (Marketing)	3 Orang/ 8 th, 6 th, 4 bln	± 9 th	Wiraswasta	± 8 th
LL	34 th	PNS (Pranata Humas di Kementrian Agama Wilayah	2 Orang/ 4 th, 2 th	± 9 th	PNS	± 8 th
NM	33 th	Dosen PNS di PT Negeri	1 Orang/ 5 th	± 7 th	Dosen PNS	± 6 th

Hasil

Berikut pada tabel 2 rangkuman hasil wawancara dengan ketiga subyek penelitian terkait dengan strategi *work family balance*.

Tabel 2
Strategi Work-Family Balance Perempuan yang Berperan Ganda

Komponen	Subyek YV	Subyek LL	Subyek NM
<i>Work Family Balance</i> meliputi:	Memanfaatkan waktu sebaik mungkin, setiap hari kerja ada waktu-waktu yang dapat di gunakan untuk <i>quality time</i> bersama keluarga, juga hari-hari libur menjadi hai bersama.	Manajemen waktu sebaik mungkin	Mengganti waktu libur dengan hari lain, misalnya Ijin dari kantor jika memungkinkan
Keseimbangan Waktu, Keterlibatan Psikologi dan Keseimbangan kepuasan		Memisahkan urusan keluarga dan pekerjaan	
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	membangun bonding dengan anak, maka membuat kesepakatan dengan suami bahwa hari di mana ada di
		Berkoordinasi dengan pasangan	

<p>Sesampainya di rumah tidak membawa pekerjaan/ pikiran tentang pekerjaan di dalam rumah</p>	<p>memprioritaskan salah satu tugasnya, dalam hal ini tugas rumah tangga dan tugas kantor.</p>	<p>rumah anak harus bersama orang tuanya, bukan sama pengasuh berbagi peran dengan suami</p>
<p>Berusaha hadir pada saat moment penting bagi anak khususnya</p>	<p>mencoba untuk menerima serta menjadikan semuanya lebih baik dengan cara memunculkan tanggung jawab dalam diri untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya</p>	<p>Cukup puas dengan kehidupannya sekarang, karena sampai saat ini konflik antara pekerjaan atau keluarga masih bisa di tangani</p>
<p>Mengganti keberadaan diri secara fisik melalui media komunikasi</p>	<p>sebagai perempuan karir dan sebagai ibu rumah tangga.</p>	
<p>Merasa puas dengan kondisi sekarang karena tidak memiliki ambisi yang besar terhadap karir, jadi masih bisa seimbang</p>		

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap strategi perempuan suku Banjar yang memiliki peran ganda yang di maksud di sini adalah peran yang di jalani perempuan suku Banjar sebagai ibu rumah tangga atau istri dan berperan juga sebagai pekerja yang bekerja di luar rumah, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Strategi Work- Family Balance pada Perempuan Suku Banjar yang Memiliki Peran Ganda

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ketiga subyek penelitian mengatakan dapat menyeimbangkan kedua perannya tersebut secara proporsional. Untuk memberikan gambaran lebih jelas maka peneliti menggali tiga komponen dalam *work family balance* yaitu, (1) keseimbangan waktu, (2) keterlibatan psikologis, (3) keseimbangan kepuasan.

Dari hasil wawancara kepada YV yang bekerja di perusahaan yang sudah memiliki jam kerja yang ketat seperti di bank (mulai pukul 08.00-17.00) keseimbangan waktu untuk keluarga ditekankan olehnya pada kualitasnya (*quality time*). Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan baginya agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas. Arti keseimbangan bukan sama dengan berdasarkan jumlah/kuantitas, namun lebih diartikan secara psikologis (Utami, 2011). Hal yang sama juga disampaikan oleh subyek LL, LL yang bekerja di instansi pemerintah juga memiliki waktunya bekerja relatif lebih lama setiap harinya di bandingkan waktu di rumah, sehingga manajemen waktu merupakan hal yang penting dalam proses keseimbangan dalam menjalani perannya. Setelah meninggalkan kantor, LL mengatakan fokus dengan yang ada di depannya—“*be present*” ujar LL ketika sudah menghadapi keluarga. Selain itu, ia mengungkapkan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ketika di kantor itu juga menjadi strateginya agar ketika di rumah, waktu lebih efektif dan menjadi lebih perhatian pada keluarga agar bisa mendapatkan *quality time* dengan keluarga. Hari Sabtu atau Minggu biasanya juga menjadi ajang membangun komunikasi yang intens bersama keluarga.

Dari segi kuantitas YV mengaku lebih banyak berada di kantor namun YV mengungkapkan dalam usahanya untuk menyeimbangkannya yaitu dengan memaksimalkan waktu bersama keluarga setiap hari kerja yaitu di saat sebelum kerja dan setelah pulang kerja,

selama perjalanan di dalam mobil juga menjadi waktu efektif, kemudian 30 menit sebelum tidur untuk sesi *sharing*, YV menyebutnya dengan istilah “*golden time*” di saat inilah ia bersama keluarga khususnya anak-anak berkumpul bersama dan saling komunikasi intensi. YV memiliki prinsip ketika jam kerja berakhir dan keluar dari kantor ia akan meninggalkan hal yang terkait pekerjaan dan tidak membawanya ke rumah agar lebih fokus pada keluarga.

Subyek NM yang bekerja sebagai dosen waktunya memang lebih banyak untuk bekerja secara kuantitatif, apalagi jarak yang jauh antara rumah dan kantor yang relatif jauh (± 80 km). Pekerjaan sebagai pengajar sebenarnya lebih fleksible dari segi waktu, kadangkala memang ada saatnya sangat sibuk dan tidak bisa ditinggalkan, namun ada kalanya tidak banyak selain tentunya tugas utama mengajar.

Pada komponen keterlibatan psikologis, subyek YV mengatakan berusaha hadir pada saat *momen-momen* yang di rasa penting oleh anaknya, misalnya saat pentas sekolah, acara berenang dan lain sebagainya, bahkan YV apabila lembur ia juga bisa mengajak anak serta suaminya dalam bekerja, hal ini di karenakan posisinya sebagai marketing lebih membuat fleksible. Tujuan akhir YV adalah keluarga sehingga pekerjaan yang dijalani bukan menjadi prioritas utama dalam hidup, bahkan menurut YV sendiri ia tidak memiliki ambisi dalam mengejar karir, yang ia lakukan dengan pekerjaannya sekarang adalah komitmen dan integritas dalam bekerja.

Dari wawancara yang dilakukan kepada tiga subyek dalam penelitian ini, ketiganya mengatakan dalam menjalani peran gandanya sebagai perempuan bekerja sekaligus istri dan ibu dikatakan seimbang, alasannya karena mereka sudah merasa cukup puas dengan kondisi sekarang, selain itu subyek juga mengatakan sudah cukup mampu membagi waktu, perhatian, termasuk tenaga antara keluarga dan pekerjaan. Disamping itu, subjek juga merasa sudah bisa menikmati setiap peran yang dijalankannya menandakan adanya partisipasi aktif subjek dalam setiap peran. *Work-family balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat kepuasan dan efektifitas individu dalam menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual mereka pada titik waktu tertentu (Greenhaus & Allen, 2011).

Dalam konteks budaya sendiri, yaitu pada masyarakat Banjar, subyek LL mengatakan dulu memang perempuan masih sangat terikat dengan aturan tradisional, yaitu untuk lebih

banyak mengurus keluarga di rumah dan sebaiknya tidak bekerja atau mengurangi aktivitas di luar, hal itu dapat di lihat dari orangtuanya (ibunya) yang tidak bekerja dan sebagai ibu rumahtangga. Namun, menurut subyek aturan tersebut sudah mengalami pergeseran, perempuan Banjar di zaman sekarang makin punya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan di luar rumah, bahkan menurut subyek LL keputusannya bekerja juga di dorong oleh orangtua dan juga kesepakatan bersama dengan suami, hal ini juga di kuatkan oleh subyek NM yang mengatakan sebagai seorang perempuan kita juga perlu mengaktualisasikan diri dan mandiri, agar tidak selalu bergantung kepada pasangan kita. Kemajuan zaman seiring dengan berkembangnya informasi begitu peran seseorang dalam kehidupan pun terus berubah untuk mengimbangi kemajuan zaman tersebut. Tidak terkecuali mengenai peran perempuan dalam memenuhi maupun meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan keluarga. Apalagi pada dasarnya Islam tidak melarang seorang wanita untuk berkarier (bekerja).

Pada kultur budaya, khususnya budaya Banjar, menurut peneliti persepsi seseorang tentang perempuan bekerja akan menentukan bagaimana ia menentukan prioritasnya. Bagi perempuan yang masih menganut paham tradisional atau feminin, maka prioritas utama adalah keluarga. Ketiga subyek juga sampai sekarang sepakat bahwa prioritas dalam kehidupan mereka tetap keluarga hal ini berarti kultur budaya juga mempengaruhi mereka, keluarga adalah yang paling berharga. Apapun akan dilakukan subyek jika bertujuan untuk kepentingan keluarga, maka keluarga adalah harta yang paling berharga. Dari keluarga pula subyek merasa mendapatkan rasa aman, namun bagi mereka bekerja juga menjadi bagian yang penting yang harus diselesaikan dengan baik, karena bekerja adalah sesuatu yang sudah dipilih, sehingga ketika peran sebagai perempuan bekerja sudah dipilih, maka tentu harus bertanggung jawab dan komitmen terhadap pilihannya tersebut. Subyek sepakat memaknai keluarga sebagai pemotivasi sehingga lebih semangat dalam bekerja. Jika tidak ada keluarga rasanya tidak semangat dalam bekerja.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa salah satu alasan bekerja, diantaranya bertujuan untuk kepentingan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian Dewi & Widayanti (2011) bahwa satu hal yang membedakan bahwa dalam penelitian ini terungkap bahwa keluarga juga

sebagai pemotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja. Artinya semua hasil kerja adalah untuk keluarga.

Dengan demikian, tidak ada masalah bagi subyek ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja. Para subyek juga memiliki asisten rumah tangga untuk membantu mereka mnegurus segala keperluan rumah tangga termasuk juga dalam pengasuhan anak-anak mereka selama mereka bekerja, lain halnya dengan LL yang saat ini juga masih tinggal bersama orangtuanya, sehingga menurutnya dalam proses menyeimbangkan perannya sangat terbantu.

Menurut subyek YV dan LL perasaan dilematis memang kerap dirasakan oleh mereka sebagai perempuan bekerja apalagi ketika keluarga lagi sangat membutuhkan kita, misalnya kondisi anak atau suami yang sedang sakit sedangkan pekerjaan kita juga banyak bahkan mungkin mengharuskan kita pulang terlambat atau menginap di luar kota, ujar NM. Ditambahkan lagi oleh NM bahwa dinamika dalam berumah tangga yang kadang muncul konflik dengan pasangan, misalnya saat ada pekerjaan yang sifatnya mendadak atau bekerja di hari libur, namun sampai saat ini masih bisa tertangani hal ini juga di pengaruhi karena pasangan memiliki pekerjaan yang sama (dosen) dengan NM, jadi lebih mudah menyamakan persepsi dan mengerti posisi subyek. Begitu juga dengan subyek YV yang pasangannya memiliki pengalaman bekerja di bank, jadi mengetahui ritme kerja di bank. Hal yang serupa juga terjadi pada subyek LL, suami juga bekerja di instansi yang sama sehingga masih toleransi jika ada pekerjaan yang perlu perhatian khusus dan menyita waktu. LL selalu koordinasi dengan pasangannya dan berbagi tugas serta mengatur prioritas.

Subyek LL mengatakan bahwa bekerja hanya sebagai pelengkap karena bagi subyek tugas perempuan adalah mengurus keluarga. Hal ini sesuai dengan idiologi peran gender tradisional, perempuan akan lebih bertanggungjawab pada domain keluarga, sedangkan laki-laki lebih bertanggung jawab pada domain kerja (Slan-Jerusalim & Chen, 2009).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Family Balance Perempuan Suku Banjar yang Memiliki Peran Ganda

Kemampuan subyek dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga disebabkan adanya berbagai *supporting system*. Faktor – faktor tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Dukungan pasangan (suami), hal ini juga di dukung dari penelitian yang dilakukan oleh Greenhauss, Ziegert & Allen (2012) yang membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya. Selain itu dari wawancara kepada tiga orang subyek dapat di ketahui bahwa suami memiliki pandangan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama, hal ini juga di dukung penelitian yang dilakukan Slan Jerusalem yang mengatakan apabila suami memiliki mempunyai pandangan egalitarian maka akan mendukung istri untuk bekerja di sektor publik (Slan-Jerusalim & Chen, 2009).

2) Komitmen di awal pernikahan. Pernikahan di kalangan orang Banjar dianggap sebagai sesuatu yang sakral, adanya komitmen awal dengan pasangan dalam menjalani masing-masing peran pada pernikahan menjadi penting untuk keberlangsungan pernikahan (Daud, 1997). Seperti halnya yang dilakukan ketiga subyek, mereka mengatakan sudah sama-sama sepakat dan suami tentunya mengizinkan istrinya untuk bekerja, hal ini yang menurut mereka diperlukan dalam proses mencapai keseimbangan tersebut. Menurut Subhan (2003), Pengurus Pusat Darud Dakwah wal Irsyad (DDI), seorang perempuan sebagai isteri boleh bekerja meskipun suaminya juga bekerja asalkan mendapat ijin dari suami dan mengutamakan kepentingan rumah tangga di atas kepentingan sendiri.

3) Pengalaman suami dalam pekerjaan yang dilakukan oleh subyek (istri) juga pernah dilakukan oleh suami, dari ketiga subyek ini semua pasangannya memiliki pengalaman dan mengetahui secara detil pekerjaan yang dilakukan pasangannya, seperti subyek YV, pasangan dulunya juga pernah bekerja di bank, sehingga ia mengetahui bagaimana kondisi kerja di bank, sama halnya dengan Subyek NM dan LL yang mana suaminya bekerja dengan profesi atau bidang pekerjaan yang sama Pasangan NM diketahui adalah seorang Dosen PNS di perguruan tinggi yang sama dengan NM, begitu juga LL, pasangannya juga bekerja di tempat yang sama walaupun berbeda posisi. 3) iklim dan lingkungan kerja yang suportif terhadap keluarganya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan perempuan yang memiliki peran ganda untuk mencapai *work-family balance* diperlukan strategi dalam komponen keseimbangan waktu, keterlibatan psikologis, dan keseimbangan kepuasan. Dalam komponen keseimbangan waktu antara lain dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, manajemen waktu dan lebih mampu memisahkan urusan pekerjaan dan keluarga urusan pekerjaan sehingga ketika di rumah lebih konsentrasi mengurus keluarga. Keterlibatan Psikologis yang di lakukan dengan strategi yaitu membuat jadwal khusus untuk dihabiskan bersama anak dan anggota keluarga lainnya misalnya setiap hari sabtu minggu atau hari libur, serta prioritaskan hari-hari penting seperti acara pentas anak dan lainnya yang memang keberadaan kita menjadi penting bagi keluarga kita, tetap memantau perkembangan dan pendidikan anak, selama bekerja, setidaknya lakukan sekali panggilan kepada anak untuk memeriksa keadaannya sekalipun ada orang tua atau asisten rumah tangga yang menjaganya. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi pencapaian keseimbangan dukungan pasangan, komitmen di awal pernikahan, dan pengalaman bersama suami.

Saran

Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan dari suku-suku lain yang ada di Indonesia. Kemudian menyempurnakan penelitian dari segi teori, proses pembuatan instrumen, analisis kualitatif fenomenologis maupun grounded theory. Lalu memperkaya penelitian dengan mencoba penelirian kuantitatif ataupun eksperimen dengan mengkorelasikan bebrbagai variabel yang sebelumnya belum pernah dikorelasi.

Referensi

- Daud, A. (1997). *Islam dan Masyarakat Banjar: Deskripsi dan Analisa Kebudayaan Banjar*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Dewi, K. S., & Widayanti, C. G. (2011). Gambaran Makna Keluarga ditinjau dari Status dalam Keluarga, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Jenis Pekerjaan (Studi Pendahuluan). *Jurnal Psikologi*, 10(2), 163–172.
- Dewi, P. M. (2012). Partisipasi tenaga kerja perempuan dalam meningkatkan pendapatan keluarga. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 5(2).

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of vocational behavior, 80*(2), 266–275.
- Guest, David. E. (2002). Perspective on the Study of Work Life Balance. *Social Science Information, 41*, 255.
- Ihromi, T. O. (1999). *Bunga rampai sosiologi keluarga*. Yayasan Obor Indonesia.
- Kalliath, T. Brough, P. (2008). Work Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization, 14*, 323–327.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family, 417–432*.
- Rapini, T., & Kristiyana, N. (2013). Dampak Peran Ganda wanita terhadap Pola Asuh Anak (Studi Pada Wanita Pegawai Lembaga Keuangan Perbankan di Ponorogo). *Jurnal Ekuilibrium, Volume 11, Nomor 2, Maret 2013, 11*(2), 62–69.
- Salasiah. (2014). Peranan Perempuan Banjar Dalam Pendidikan Islam Aabad XIX dan XX. *Press IAIN Antasari*.
- Saptari, R., & Brigitte Holzer. (1997). *Ratna Saptari dan Brigitte Holzer, Perempuan Kerja dan Perubahan sosial*. Jakarta: PT. Anem Kosong Anem.
- Setiasih. (2005). Deskripsi tentang Ibu Bekerja. *Jurnal Psikodinamik, 7*(1).
- Slan-Jerusalem, R., & Chen, C. P. (2009). Work-Family Conflict and Career Development Theories: A Search for Helping Strategies. *Journal of Counseling & Development, 87*(4), 492–499.
- Subhan, A. (2003). dkk, Citra Perempuan Dalam Islam: Pandangan Ormas Keagamaan. *Jakarta: PT Gramedia Pustaka*.
- Suryadi, D. (2004). Gambaran Konflik Emosional Dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda. *Jurnal Ilmiah Psikologi Arkhe, 1*, 12.
- Tingey, H., J.Riley, P., & Kiger, G. (1996). Juggling Multiple Roles: Perceptions of Working Mother. *The Social Science Journal, 33*, 183–191.
- Utami, D. S. (2011). *Strategi Work-Life Balance pada Dosen Perempuan Berperan Ganda (Studi Kasus Di Program Studi Arsitektur)*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.