

**WORK-FAMILY BALANCE PADA WANITA PEKERJA DI KUA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Disusun oleh:

Shakilla Putri Ramadhani

NIM 17102020080

Dosen Pembimbing:

CITRA WIDYASTUTI, M.Psi

NIP. 19860908 201801 2 002

PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2021



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-672/Un.02/DD/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : WORK-FAMILY BALANCE PADA WANITA PEKERJA DI KUA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SHAKILLA PUTRI RAMADHANI
Nomor Induk Mahasiswa : 17102020080
Telah diujikan pada : Kamis, 08 April 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Citra Widyastuti, M.Psi.

SIGNED

Valid ID: 607cf61daa97b



Penguji I

Dr. Hj. Casmimi, S.Ag., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 607effd51cf3b



Penguji II

Sudharmo Dwi Yuwono, M.Pd.

SIGNED

Valid ID: 607a487ece976



Yogyakarta, 08 April 2021

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.

SIGNED

Valid ID: 607d23d4a411d



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsdha Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
Email: fdk@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengkoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Shakilla Putri Ramadhani
NIM : 17102020080
Judul Skripsi : Work-family Balance pada Wanita Pekerja di KUA Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Bimbingan Konseling Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Yogyakarta, 20 Maret 2021

Pembimbing Skripsi

Mengetahui:
Ketua Prodi BKI

Slamet S. Ag., M.Si.

NIP. 19691214 199803 1 002

Citra Widyastuti, M. Psi.

NIP. 19860908 201801 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shakilla Putri Ramadhani
NIM : 17102020080
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "**Work-Family Balance pada Wanita Pekerja di KUA Yogyakarta**" adalah hasil karya saya pribadi yang tidak mengundang plagiat dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang diambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Yogyakarta, 20 Maret 2021

Yang Menyatakan,



Shakilla Putri Ramadhani
NIM: 17102020080

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shakilla Putri Ramadhani
NIM : 17102020080
Program studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya memakai jilbab dan tidak menuntut kepada Program Studi Bimbingan Konseling Islam UIN Sunan Kalijaga atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya, seandainya suatu hari terdapat instansi yang menolak penggunaan jilbab. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya akan mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Maret 2021

Yang Menyatakan,



Shakilla Putri Ramadhani
NIM : 17102020080

STATE ISLAMIC UNIVER
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini tidak dapat diselesaikan jika tidak ada dukungan, do'a serta motivasi diri dalam menyusunnya. Dengan mengucap syukur penulis

persembahkan skripsi ini kepada :

Ayahanda Tercinta Wachidin yang telah berjuang dan berusaha memberi pendidikan hingga saat ini dan Ibunda Tercinta Ropiah yang telah menghabiskan waktunya untuk membesarkan, mengasuh dan merawat anak-anaknya, serta kakak tercinta Addiniyah dan Rita Tri Novyanti yang telah mendukung dan berkorban demi kesuksesanku kelak.



MOTTO

وَإِنْ أَمْرًا خَافَتْ مِنْ بَعْلِهَا نُشُورًا أَوْ إِعْرَاضًا فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَنْ يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا ...

“ Dan jika seorang wanita khawatir akan nusyuz atau sikap tidak acuh dari suaminya, maka tidak mengapa bagi keduanya mengadakan perdamaian yang sebenarnya...”

(QS : An-Nisa' : 128)¹

Memaafkan adalah kunci untuk melangkah maju dan memaknai kejahatan dunia serta untuk mengenali bahwa keberanian berdiri menghadapi kerumunan bisa menjadi pilihan yang sah dan sangat indah.²



¹ Kementerian Agama RI, Alwasim: Al-Quran Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), Hlm. 101.

² Amy Newmark dan Anthony Anderson, *Chicken Soup For The Soul: Kekuatan Memaafkan*, Terj. Susi Purwoko, (Jakarta: Gramedia, 2018), Hlm. 248.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamin Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul *Work-family balance* pada Wanita Pekerja di KUA Yogyakarta Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabatnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari tentunya tidak selalu berjalan dengan lancar, banyak hambatan serta kekecewaan yang telah dihadapi. Dalam mengatasi hal tersebut tentunya penulis tidak mungkin dapat melakukannya sendiri. Atas bantuan yang telah diberikan selama penelitian maupun dalam penelitian skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Slamet, S.Ag, M.Si., selaku Ketua Prodi Bimbingan Konseling

Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

4. Ibu Citra Widyastuti, M.Psi., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dengan mengingatkan untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi, membantu, mengarahkan serta memberikan petunjuk dalam penelitian skripsi ini dengan penuh keikhlasan, sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Muhsin Kalida, S.Ag., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan arahan.
6. Segenap Dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam yang telah membimbing dan memberikan banyak ilmu kepada penulis.
7. Kedua orangtua tercinta, Ayahanda Wachidin dan Ibunda Ropiah yang telah memberi tanggung jawab begitu besar, mendukung dalam beberapa hal, memberi banyak pelajaran hingga mampu memaknai diri. Studi ini penulis selesaikan sebagai tanda pertanggung jawaban terhadap harapan kalian sekaligus tanda bakti kepada kalian.
8. Kedua kakak tersayang, Addiniyah dan Rita yang telah banyak berkorban dan berjuang untuk kesuksesan penulis.
9. Adik tercinta, Kharisma Windyati Pradini yang sudah memberi banyak semangat kepada penulis.
10. Seluruh subyek yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan

penelitian.

11. Seluruh teman-teman seperjuangan BKI yang telah memberikan dukungan.
12. Teman-temanku tercinta Hanan, Annida, Nazihah, Khilsi dan Nailul yang telah memberi dukungan serta motivasi.
13. Haidar dan Arifin yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian ini.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan saran dan kritik yang berguna dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun pembaca lainnya.

Yogyakarta, 20 Maret 2021



Shakilla Putri Ramadhani
17102020080

ABSTRAK

Shakilla Putri Ramadhani (17102020080) “*Work-family Balance* pada Wanita Pekerja di KUA Yogyakarta”. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan wanita pekerja dalam menyeimbangkan perannya untuk keluarga maupun pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi *work-family balance* pada pegawai KUA. Fokus penelitian ini adalah strategi *work-family balance* pada pegawai KUA.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitiannya yaitu penelitian lapangan (*field research*). Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua pegawai KUA. Subyek penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian terkait strategi *work-family balance* yang di lakukan oleh kedua subyek yakni memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dengan mengaturnya sedemikian rupa, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memisahkan urusan pekerjaan dan keluarga, memiliki rutinan khusus dengan keluarga, memprioritaskan salah satunya jika dirasa perannya sangat dibutuhkan salah satu pihak, memantau keluarga saat bekerja dengan berkabar melalui *smartphone*, memilih pendidikan anak yang sesuai dengan jadwal kerja orangtuanya serta melibatkan pasangan dalam semua keputusan dan berbagi tugas.

Kata kunci : *Work-family Balance*, Wanita Pekerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan.....	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
F. Kajian Pustaka.....	11
G. Kerangka Teori.....	16
1. Tinjauan tentang <i>Work-family balance</i>	16
2. Tinjauan tentang wanita pekerja	24
3. <i>Work-Family Balance</i> pada Wanita Pekerja Dalam Perspektif Islam	28
H. Metode Penelitian	32
BAB II TINJAUAN PROFIL DUA PEGAWAI KUA	43
A. Profil Subyek RSD.....	43
1. Identitas Subyek	43

2. Latar Belakang Agama dan Budaya.....	45
3. Latar Belakang Pendidikan	47
4. Latar Belakang Bekerja.....	48
B. Profil Subyek RT	50
1. Identitas Subyek	50
2. Latar Belakang Agama dan Budaya.....	54
3. Latar Belakang Pendidikan	56
4. Latar Belakang Bekerja.....	59
BAB III STRATEGI WORK-FAMILY BALANCE PADA WANITA	
PEKERJA	62
A. Subyek RSD.....	66
1. Keseimbangan Waktu	66
2. Keseimbangan Keterlibatan	75
3. Keseimbangan Kepuasan	81
B. Subyek RT	83
1. Keseimbangan Waktu	83
2. Keseimbangan Keterlibatan	94
3. Keseimbangan Kepuasan	98
C. Pembahasan	100
BAB IV PENUTUP	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran	105
C. Penutupan.....	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal dalam upaya untuk menghindari adanya kesalahan pemahaman pengertian dan tujuan dalam memahami maksud judul penelitian. Maka penulis akan menguraikan beberapa istilah dalam judul penelitian “*Work-Family Balance* Pada Wanita Pekerja di KUA Yogyakarta” adapun istilah-istilah yang perlu ditegaskan adalah sebagai berikut :

1. *Work-family balance*

Work-family balance merupakan keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Marks dan Macdermind dalam Arri, dkk. keseimbangan kerja keluarga ialah adanya keterlibatan dan kepuasan dalam peran kerja dan keluarga.³ Sedangkan Thornthwaite dalam Paloma dan Waridin menjelaskan bahwa konsep dari keseimbangan (*balance*) adalah suatu fenomena persepsi yang dicirikan dengan perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggung jawab tersebut.⁴

Menurut Tausig dan Fenwick dalam Thornwaite *work-family balance* dapat dilihat dari sejauh mana karyawan merasa sukses dalam

³ Arri Handayani, Tina Afiati *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja dan Keluarga Pada Ibu Bekerja*. Prosiding Psychology Forum UMM. 2015, Hlm. 32.

⁴ Paloma Paramita, Waridin *Analisis Pengaruh Work-family balance dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Benefit, vol. 10 No. 1, Juni 2006, Hlm. 4.

menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya, serta jumlah konflik yang mereka hadapi dalam menyeimbangkan kehidupan dalam dunia pekerjaan dan keluarganya.⁵

Dapat disimpulkan bahwa *work-family balance* merupakan suatu keseimbangan dalam peran menjadi anggota dalam pekerjaan dan anggota dalam keluarga. Hal ini bisa dilihat dalam kemampuan seorang individu dalam memberikan waktu terhadap pekerjaan dan keluarganya serta jumlah konflik yang mereka hadapi dalam menyeimbangkan peran dalam dunia pekerjaan dan keluarga.

2. Wanita Pekerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, wanita berarti perempuan dewasa.⁶ Sedangkan pekerja dalam kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata “kerja” yang berarti kegiatan melakukan sesuatu, mendapatkan imbuhan dan berubah menjadi “pekerja” yang artinya adalah orang yang bekerja.⁷

Jadi yang dimaksud dengan wanita pekerja ialah seorang perempuan yang bekerja. Wanita pekerja dalam penelitian ini lebih spesifik yakni wanita pekerja yang sudah terikat dalam perkawinan.

⁵ Thornthwaite. L. *Work-family balance: International Research on Employee Preferences*. Working Paper 79. University of Sydney, Research, Training and Information Services on the World of Work. September 2002, Hlm. 3.

⁶ <https://kbbi.web.id/wanita>, diakses pada tanggal 07 Februari 2021.

⁷ <https://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada tanggal 07 Februari 2021

Secara keseluruhan maksud dari judul penelitian ini adalah keseimbangan berperan dalam pekerjaan dan keluarga yang dimiliki 2 pegawai wanita KUA di Yogyakarta yang sudah memiliki ikatan perkawinan.

B. Latar Belakang Masalah

Bicara mengenai kewajiban seorang wanita memang memiliki banyak pandangan mulai dari kedudukannya hanya di rumah sampai mengenai kebutuhan aktualisasi diri yang dimilikinya. Wanita yang sudah memiliki ikatan perkawinan pada hakikatnya memiliki kodrat untuk merawat keluarganya. Dengan demikian, wanita yang sudah menikah secara tidak langsung memiliki kontrak seumur hidupnya menjadi seorang ibu rumah tangga dan bertanggung jawab atas pekerjaan rumahnya. Terlebih, pembagian peran dalam perkawinan juga terbentuk dalam Undang-Undang perkawinan yang menyatakan bahwa secara legal suami-istri sebagai sesama manusia ditegaskan tidak memiliki kedudukan yang setara. Serta dengan adanya ketentuan formal-yuridis yang mengatakan bahwa suami adalah kepala keluarga dan istri sebagai ibu rumah tangga.⁸

Pembagian peran dalam Undang-Undang perkawinan yang mengatur tentang hak dan kewajiban suami-istri memperkuat pandangan masyarakat bahwa wanita seharusnya menghabiskan waktu di rumah, mengurus rumah tangga dan

⁸ Saparinah Sadli, *Berbeda Tapi Setara; Pemikiran tentang Kajian Perempuan*, (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010) Hlm. 172

mengurus anak. Sebaliknya, wanita yang bekerja di luar rumah dianggap tidak wajar karena meninggalkan tugas-tugasnya di rumah yang menurut nilai-nilai budaya harus wanita yang memikulnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurmila yang menyatakan bahwa masyarakat memiliki nilai-nilai tradisional yang mengakar sehingga jika ada seorang wanita yang mengembangkan dirinya di luar rumah maka akan dianggap telah melanggar tradisi.⁹ Menurut Mansour Fakih hal tersebut terjadi karena telah tersosialisasi dalam masyarakat yang merupakan konstruksi sosial.¹⁰

Namun, dengan adanya perkembangan zaman kebutuhan manusia secara sosial dan ekonomi juga mengalami perubahan. Perkembangan zaman dalam bidang industri menciptakan peluang pekerjaan yang luas. Dengan adanya pekerjaan yang semakin luas menciptakan peluang besar untuk wanita bekerja.¹¹ Hal ini berdampak dalam perubahan ekonomi keluarga dan kehidupan sosial wanita.

Fenomena wanita pekerja ini bukanlah sebuah hal yang baru. Meningkatnya kebutuhan hidup menjadikan wanita memilih untuk berperan ganda yakni dengan bekerja dan mengurus keluarga. Hal ini juga dilakukannya untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga. Namun tidak hanya itu, wanita juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi

⁹ Nurmila, Ratnawaty. *Analisis Perhatian Wanita Karir Terhadap Keberhasilan Pendidikan Anak Dalam Keluarga Di Dusun Sawagi Kecamatan Pattalassang Kabupaten Gowa*. (Jurnal Pendidikan Teknologi Pertanian, Vol. 3. 2017), Hlm. 224.

¹⁰ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2001), Hlm. 62

¹¹ Michael Backman, *Asia Future Shock*, (Jakarta: Ufuk Press, 2008), Hlm. 161.

pada dirinya.¹²

Meskipun wanita pekerja bukanlah hal yang baru namun fenomena ini masih sering menjadi perdebatan. Ada yang bersudut pandang bahwa wanita itu wajib di rumah dan mengurus rumah sedangkan bekerja merupakan kewajiban suami. Sudut pandang lainnya mengatakan bahwa wanita yang maju ialah wanita yang memiliki penghasilan sendiri.¹³

Keputusan wanita memilih untuk berperan ganda sendiri disebabkan oleh dua faktor yakni internal dan eksternal. Menurut Sugiarti dalam Rapini menyebutkan bahwa pada dasarnya terdapat dua faktor utama penyebab wanita memilih berperan ganda yakni faktor internal yang berupa motivasi diri sebesar 90% dan faktor eksternal yang berupa dorongan suami sebesar 10%.¹⁴ Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor internal menjadi faktor utama sedangkan eksternal adalah faktor sekunder.

Terlepas dari faktor penyebab keputusan wanita untuk berperan ganda. Hal itu menghantarkan wanita juga memiliki tanggung jawab ganda. Saparinah mengatakan bahwa wanita bekerja memiliki beban yang lebih berat daripada suami. Sebagai pekerja, perempuan mempunyai jam kerja yang lebih banyak dari laki-laki karena meskipun ia bekerja tugasnya sebagai seorang ibu rumah tangga tidak bisa dikurangi apalagi dihapuskan. Wanita pekerja tidak

¹² Ananda, Marissa Rizky. *Self Esteem Antara Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dengan Yang Tidak Bekerja*. (Jurnal Psikologi. Vol. 1 No. 1, 2013), Hlm. 41.

¹³ FLP Yogyakarta, *Karena Engkau Perempuan*, (Jakarta: Gema Insani, 2008), Hlm. 32

¹⁴ Rapini, T., & Kristiyana, N. *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) Hlm. 62–69.

boleh mengurangi tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga.¹⁵

Amin berpendapat bahwa responsibilitas wanita dalam manajemen keluarga ialah yang paling utama. Meskipun begitu masing-masing individu tidak memiliki cara yang sama untuk memahami respon wanita. Mayoritas sudut pandang yang dimiliki yakni wanita akan melayani suami dan anak-anaknya jika keluarganya miskin atau wanita akan mengatur dan mengawasi pelayan rumah tangga yang menjalankan tugasnya jika keluarganya kaya.¹⁶ Hal ini menunjukkan bahwa seorang wanita memiliki kemampuan yang lebih untuk mengatur pekerjaan rumah tangga meski memang dengan cara yang berbeda.

Terlepas dari kemampuannya untuk mengurus keluarga, wanita yang memiliki peran ganda dituntut agar lebih mampu untuk membagi dan menyeimbangkan waktu dalam urusan keluarga dan pekerjaannya. Bungaran Antonius menyatakan ketekunan bekerja kerasnya salah satu pihak sehingga meninggalkan dan membiarkan salah satu pihak dalam kesendirian akan menyebabkan keretakan rumah tangga terjadi.¹⁷

Hal itu senada dengan pendapat Saptari yang menyatakan bahwa untuk menjalani kedua peran tersebut keduanya membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian yang baik. Jika dalam salah satu perannya tidak dijalankan dengan

¹⁵ Saparinah Sadli, *Berbeda Tapi Setara; Pemikiran tentang Kajian Perempuan*, (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010) Hlm. 174

¹⁶ Amin, Qasim. *Sejarah Penindasan Perempuan*. (Yogyakarta: IRCiSoD, 2003), Hlm. 113.

¹⁷ Bungaran Antonious Simanjuntak, *Harmonious Family: Upaya Membangun Keluarga Harmonis*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Pustaka, 2013) , Hlm. 123.

baik maka akan timbul konflik peran.¹⁸ Keterkaitan antara dua peran dijelaskan oleh Dewi yang menyatakan bahwa pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan pasangan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Individu yang dalam suatu ikatan perkawinan dituntut harus mengupayakan perimbangan dalam menghindari terjadinya konflik antara dua kepentingan tersebut.¹⁹ Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menjalani kedua perannya dibutuhkan keseimbangan untuk menghindari konflik yang terjadi.

Selain perimbangan wanita pekerja juga dituntut untuk memahami apa yang dibutuhkan oleh keluarga. Misalnya kebutuhan seorang anak, jika kebutuhan anak tidak terpenuhi maka akan menyebabkan kekacauan emosi yang mereka miliki. Hal ini disebabkan yang mengikat emosi anak dalam kehidupannya adalah orangtua, terutama seorang ibu.²⁰

Peran ganda yang dijalani seorang wanita memicu terjadinya *role overload*. Keberadaan *role overload* sendiri menyulitkan wanita untuk menjalankan kedua peran dengan seimbang. Konflik yang biasanya muncul ialah ketika satu peran membutuhkan waktu dan keberadaan yang dominan sehingga mengakibatkan kurang terpenuhinya keberadaan diri pada peran

¹⁸ Saptari, R., & Brigitte Holzer. *Perempuan Kerja dan Perubahan sosial*,. (Jakarta: PT. Anem Kosong Anem, 1997) Hlm. 97.

¹⁹ Dewi, I Gusti Ayu Manuati. *Sopistikasi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga: Sebuah Kajian Kritis*. (Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Vol. 8 No. 1. 2012) Hlm. 14.

²⁰ Russen, Perquin. *Pendidikan Keluarga dan Masalah Kewibawaan*. (Bandung: Jemmars, 1982), Hlm. 10

lainnya. Misalnya, wanita bekerja lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja karena memang sudah tuntutan pekerjaan sehingga kewajiban atau tugas untuk mengurus keluarga menjadi terganggu. Terkait hal tersebut Kinnunen dan Mauno dalam Handayani menjelaskan bahwa konflik tersebut akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan yang rendah dan terjadinya gangguan psikomatik.²¹

Kurangnya keseimbangan antara kedua peran tersebut juga mengakibatkan hal lainnya seperti perceraian. Dari wawancara penulis dengan mediator Pengadilan Agama Yogyakarta menyebutkan bahwa tingkat perceraian yang disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan dalam keluarga juga sering terjadi. Jenis perkaranya berbagai macam dari mulai wanita yang terlalu merasa super karena sudah berpenghasilan, ketimpangan peran dan perekonomian.²² Survey yang dilakukan di Inggris menunjukkan bahwa dalam menjalankan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan.²³

Salah satu upaya dalam mengatasi konflik juga terdapat pada bimbingan konseling dimana di dalamnya terdapat layanan konseling keluarga. Konseling keluarga ini dilakukan dengan tujuan membantu

²¹ Handayani, Arri. *Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border*. Buletin (Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. 21 No. 2. 2013), Hlm. 91.

²² Indroyono, Mediator PA Yogyakarta, Wawancara dengan Penulis, 13 Maret 2020, Kota Yogyakarta, Rekaman Audio

²³ Ayuningtyas, Larasati, Septarini, Berlian Gressy. *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja*. (Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1. 2013) Hlm. 2.

penyelesaian konflik yang terjadi di dalam rumah tangga. Sofyan Wilis mengungkapkan bahwa konseling keluarga merupakan sebuah upaya yang diberikan konselor untuk membantu pasangan suami istri dalam menyelesaikan konfliknya.²⁴

Selain hal tersebut dalam meminimalisir konflik yang terjadi pada keluarga terlebih terkait dengan menyeimbangkan peran ganda yang dimiliki seorang wanita. Maka, wanita yang bekerja dituntut untuk memiliki *work-family balance* yakni keseimbangan antara perannya dalam pekerjaan dan sebagai anggota keluarga yang baik, sehingga semua tugasnya dapat berjalan dengan lancar.

Subyek yang dipilih dalam penelitian ini ialah dua orang pegawai wanita di KUA Yogyakarta. Kedua subyek memiliki waktu di kantor lebih dari 8 jam yakni dari pukul 7.30 sampai 16.00, sehingga strategi kedua subyek dalam menyeimbangkan peran terkait pekerjaan dan anggota keluarga (*work-family balance*) menjadi menarik. Berdasarkan hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan eksplorasi strategi apa saja yang dilakukan pegawai KUA untuk menciptakan *work-family balance*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penegasan judul dan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja strategi yang dilakukan

²⁴ Sofyan Willis, *Konseling Keluarga (Family Counseling)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 43.

pegawai KUA untuk menciptakan *work-family balance*?

D. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis strategi *work-family balance* pada wanita pekerja.

E. Kegunaan Penelitian

Menilik tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan serta manfaat dalam keluarga. Adapun kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis setelah memperoleh hasil dari sebuah penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan dalam bidang bimbingan keluarga khususnya terkait upaya atau cara yang dilakukan wanita pekerja dalam menjalankan perannya di keluarga maupun di pekerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis dari suatu hasil yang sudah diperoleh dari penelitian ini sangat diharapkan dapat digunakan untuk melahirkan keseimbangan peran dalam sebuah keluarga yang akan mencegah adanya *work-family conflict*. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengingatkan bahwa hal-hal kecil dalam keluarga dapat berakibat fatal jika tidak diperhatikan dan diabaikan.

F. Kajian Pustaka

Sejauh yang peneliti ketahui berdasarkan tinjauan pustaka yang dikaji, penelitian terkait mencegah perceraian banyak dilakukan oleh beberapa peneliti baik jurnal, skripsi atau lainnya namun terdapat variabel yang berbeda. Berikut penelitian yang berhasil dikaji :

1. Penelitian oleh Cindy Febria Tarigan dan Ika Zenita Ratnaningsih mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro pada tahun 2018 dengan judul “*Hubungan Antara Work-family balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X*”.²⁵ Lokasi penelitian di salah satu Universitas dengan asumsi yang mengalami perubahan dari semula berbentuk Badan Layanan umum (BLU) menjadi Badan Hukum (PTN BH) hal ini membutuhkan kesiapan pada kalangan tenaga kependidikan, dimana setiap tenaga kependidikan memiliki berbagai macam pandangan dengan perubahan yang terjadi baik itu akan menghasilkan sikap puas dalam bekerja maupun sebaliknya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 tenaga kependidikan yang didapatkan dengan teknik simple random sampling. Alat ukur yang digunakan ialah Skala Kepuasan Kerja (24 aitem; $\alpha = 0,906$) dan Skala *Work-family balance* (17 aitem; $\alpha = 0,860$). Metode yang digunakan

²⁵Cindy Febria Tarigan, Ika Zenita Ratnaningsih. “Hubungan Antara *Work-family balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X”, *Jurnal Empati*, vol. 7:3 (Agustus, 2018), Hlm. 244-251.

dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat *work-family balance* pria ($M = 54,27$; $SD = 4,76$) dengan *work-family balance* wanita ($M = 51,96$; $SD = 4,72$) dimana *work-family balance* wanita diketahui lebih rendah dibandingkan dengan pria ($t(96) = 2,17$; $p = 0,032$).

Terdapat perbedaan pada variable, Cindy Febria Tarigan dkk menggunakan variable terikat yakni Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan sedangkan penulis hanya menggunakan satu variabel yakni *work-family balance*. Perbedaan yang mendasar juga terdapat pada metode penelitian. Penulis menggunakan metode penelitian *deskriptif kualitatif* sedangkan Cindy Febria Tarigan, dkk menggunakan *deskriptif kuantitatif*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Afiz Maulana mahasiswa Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tahun 2017 dengan judul “*Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan Work Family Balance pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang*”.²⁶ Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif, dilakukan pada 183 orang pekerja wanita PT. Sai Apparel Industries bagian produksi. Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan dua buah

²⁶ Muhammad Afiz Maulana, *Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan Work Family Balance pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang*, Skripsi. (Semarang: Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2017).

skala psikologi, yaitu skala work family balance (30 aitem valid) dan skala kualitas manajemen waktu (26 aitem valid). Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kualitas manajemen waktu dan work family balance pekerja wanita berada pada kategori sedang. Koefisien korelasi $r_{xy} = -0,109$ dengan $p = 0,140$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu “ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dan work family balance pada pekerja wanita yang sudah menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang”.

Terdapat perbedaan pada penelitian ini, perbedaan yang mendasar ialah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data pun sudah jelas berbeda. Penelitian ini menggunakan skala psikologi sedangkan penulis menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ulfi Nurhidayati Mahasiswi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indoneia pada tahun 2018 dengan judul “*Hubungan Work Family Balance Dan Work Engagement Pada Karyawan Yang Berkeluarga*”.²⁷ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional

²⁷ Ulfi Nurhidayati, *Hubungan Work Family Balance Dan Work Engagement Pada Karyawan Yang Berkeluarga*, Skripsi. (Yogyakarta: Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, 2018)

dengan melibatkan variabel-variabel penelitian seperti : Variabel tergantung : Work Engagement, Variabel bebas : Work family balance, dan Variabel kontrol : Social desirability. Sedangkan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yakni skala work family balance (Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz, 2006) dan skala work engagement (Schaufeli & Bakker, 2002). Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa work family balance secara signifikan mampu menjelaskan 28% variasi work engagement pada karyawan yang sudah berkeluarga.

Terdapat perbedaan pada penelitian ini, penulis akan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif dan desain penelitian korelasional. Persamaan yang dimiliki yakni menggunakan variabel bebas yang sama yaitu *work-family balance*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Ilma Nafia Putri mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh “*Stres Kerja terhadap Work-family Balance pada Jurnalis di Media X*”.²⁸ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ialah kuantitatif dengan alat ukur berupa kuisisioner stress kerja milik Revalicha yang merupakan hasil translasi skala stress kerja yang disusun oleh Tores Theorell dan kuisisioner *work-family balance* milik

²⁸ Mutiara Ilma Nafia Putri, *Stres Kerja terhadap Work-family Balance pada Jurnalis di Media X*, Skripsi. (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2016)

Ayuningtyas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana menggunakan IMB SPSS statistics 16. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap *work-family balance* dengan taraf signifikansi 0,002.

Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini ialah pendekatan yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan deksriptif kualitatif. Kemudian penulis menggunakan *work-family balance* sebagai variabel bebas namun dalam penelitian ini *work-family balance* digunakan sebagai variabel terikat.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurina Larasanti mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2009 dengan judul "*Pengaruh Dukungan Sosial pada Keseimbangan Kerja Keluarga serta Hasil Kerja (Studi pada Dosen Wanita Universitas Sebelas Maret Surakarta)*".²⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dosen wanita di universitas sebelas maret sebagai populasinya. Teknik pengambilan data yang digunakan ialah purposive sampling dengan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan bahwa dukungan

²⁹ Nurina Larasanti, *Pengaruh Dukungan Sosial pada Keseimbangan Kerja Keluarga serta Hasil Kerja (Studi pada Dosen Wanita Universitas Sebelas Maret)*, Skripsi. (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret, 2009)

sosial yang terdiri atas dukungan di tempat kerja serta dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang terdiri atas kepuasan kerja juga komitmen organisasi.

Terdapat beberapa perbedaan dalam penelitian ini, penulis menggunakan pegawai KUA sebagai subyek dengan pendekatan deskriptif kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan dosen wanita sebagai populasi dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu salah satu dari penelitian diatas menjadikan *work-family balance* sebagai variabel bebas. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, subyek penelitian, dan sudut pandang yang dikaji. Subyek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah dua pegawai KUA di Pengadilan Agama Yogyakarta dengan fokus penelitiannya adalah strategi *work-family balance* pada wanita pekerja.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang *Work-family balance*

a. Definisi *Work-family balance*

Terdapat beberapa pendapat tentang *work-family balance* salah satunya yakni menurut Greenhaus, Collins dan Shaw yang mengatakan bahwa *work-family balance* merupakan sejauh mana individu merasa terlibat dan merasa puas dengan peran kerja dan peran

keluarganya.³⁰ Keseimbangan yang dimaksud tidak dilihat berdasarkan kuantitas melainkan lebih dilihat secara psikologis.³¹

Kalliath dan Brough menjelaskan bahwa *work-family balance* ialah pencapaian yang didalamnya terdapat kepuasan dalam segala aspek terkait kehidupan. Hal tersebut tentu membutuhkan waktu, tenaga dan komitmen antara anggota keluarga yang dijalankan dengan baik sehingga akan meminimalisir konflik yang muncul dalam keluarga.³²

Berg, Kallebergh dan Appelbaum juga menuturkan bahwa terkadang terjadi perubahan waktu pada jam kerja yang semakin meningkat sedangkan pengaturan waktu untuk keluarga tidak mengalami perubahan. Kondisi tersebut membutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.³³

Sedangkan menurut Thornthwaite dalam Paloma dan Waridin konsep dari keseimbangan (*balance*) adalah suatu fenomena persepsi yang dicirikan dengan perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggung jawab tersebut. Russel et al dalam Thornthwaite, *Work-family balance* merupakan rasa puas dalam

³⁰ Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 63, 2003. Hlm. 511

³¹ Utami, D. S. *Strategi Work-Life Balance pada Dosen Perempuan Berperan Ganda (Studi Kasus Di Program Studi Arsitektur)*. (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2011), Hlm. 10.

³² Kalliath, T., & Brough, P. Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*. Volume 14, 2008. Hlm. 327

³³ Berg, P., Kalleberg A., dan Appelbaum, E. ("Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments". *Industrial Relations*. Vol.42, No. 2. 2003 Hlm.168-188

pekerjaan dan keluarga dengan peran konflik yang minim.³⁴

Definisi lain juga dikatakan oleh Allen, Tammy D. Kiburz yang berpendapat bahwa *work-family balance* ialah penilaian mengenai efektivitas kedua perannya serta kepuasan yang dimiliki individu dalam berperan pada pekerjaan juga kehidupan keluarganya.³⁵

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa *work-family balance* merupakan suatu kondisi yang dimiliki keluarga dalam menyeimbangan perannya. Hal itu dapat dilihat dari sejauh mana individu merasa cukup dan terpenuhi dalam pencapaiannya terkait menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan keluarganya serta minimnya konflik yang terjadi di dalamnya.

b. Dimensi *Work-family Balance*

Menurut Fisher, dkk mengemukakan bahwa *work-family balance* memiliki empat dimensi pembentuk yakni : *Work Interference Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*.³⁶

³⁴ Paloma Paramita, Waridin *Analisis Pengaruh Work-family balance dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja* , Jurnal Benefit, vol. 10 No. 1, Juni 2006, Hlm. 4

³⁵ Allen, Tammy D. Kiburz, Kaitlin M. *Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality.* (Journal Of Vocational Behavior. No.80, 2012) Hlm. 373

³⁶ Fisher, Gwenith. G., Smith, Carlla. S., & Bulger, Carrie. A. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.*(Journal of Occupational Health Psychology Vol.14 No.4, 2009) Hlm. 441-456

1) *Work Interference Life (WIPL)*

Dimensi ini memiliki acuan pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi yang dimiliki individu. Seperti, bekerja membuat individu menjadi sulit bertemu dengan keluarganya.

2) *Personal Life Interference Work (PLIW)*

Dimensi ini memiliki acuan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu berpengaruh pada pekerjaannya. Seperti, ketika individu memiliki permasalahan dalam kehidupan pribadinya hal itu dapat mengganggu pekerjaannya.

3) *Personal Life Enchancement Of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pengaruh kehidupan pribadi individu dalam meningkatkan performanya di dunia pekerjaan. Sebagai contoh, apabila individu merasa bahagia dalam kehidupan pribadinya maka hal itu dapat membuat emosional yang positif pada saat bekerja.

4) *Work Enchancement Of Life (WEPL)*

Dimensi ini memiliki acuan pada sejauh mana sebuah pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi yang dimiliki individu. Seperti, *skill* yang didapatkan saat bekerja dapat dipakai pada kehidupan sehari-harinya.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dari dimensi *work-family balance* merupakan suatu hal yang tertaut dengan satu sama lain pada pekerjaan dan keluarga.

c. *Komponen Work-family Balance*

Greenhauss, Collins, dan Shaw menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen yang dimiliki *work-family balance* yakni: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.³⁷

1) *Keseimbangan waktu*

Keseimbangan waktu merujuk pada jumlah waktu yang diberikan antara pekerjaan, keluarga, pribadi serta sosial yang dimiliki individu sehingga dapat dilakukan tanpa adanya tumpang tindih. Sehingga individu dapat menjalankan perannya dengan semestinya.

2) *Keseimbangan keterlibatan*

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada tingkat keterlibatan yang setara dalam pekerjaan maupun keluarganya. Keterlibatan yang dimaksud yakni keterlibatan psikologis, dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga individu harus memiliki keterlibatan psikologis yang seimbang sehingga

³⁷Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 63, 2003. Hlm. 531

tidak menciptakan kesenjangan keterlibatan dalam menjalankan perannya.

3) Keseimbangan kepuasan

Hal ini merujuk pada tingkat kepuasan yang sama dalam peran terkait pekerjaan serta keluarganya. Kepuasan yang dimiliki individu akan memberi dampak dalam menjalankan suatu hal. Oleh karena itu keseimbangan kepuasan harus dimiliki sehingga dapat menciptakan *work-family balance* yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menggunakan komponen *work-family balance* yang dikemukakan oleh Greenhauss, Collins, dan Shaw sebagai teori utama dalam penelitian ini.

d. Faktor-faktor *Work-family Balance*

Menurut Ayuningtyas dan Septarini *work-family balance* akan berhubungan dengan enam faktor yaitu : dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi .³⁸

1) Dukungan organisasi

Terdapat dua bentuk dalam dukungan organisasi yakni dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal

³⁸ Ayuningtyas, Larasati. Septarini, Berlian Gressy. *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja.* (Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1., 2013) Hlm. 3.

berupa ketersediaan *work family benefits* dan fleksibilitas jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal yakni berupa otonomi kerja serta dukungan dari atasan.

2) Dukungan keluarga

Tercapainya *work-family balance* dapat disebabkan dari adanya dukungan keluarga. Bentuk dukungan keluarga salah satunya ialah dukungan dari pasangan.

3) Kepribadian

Sebagai faktor terbentuknya keadaan yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarga, kepribadian menjadi salah satu faktor di dalamnya. Individu yang memiliki kontrol diri yang baik cenderung akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan sehingga mampu untuk meminimalisir terjadinya sebuah konflik dalam pekerjaan maupun keluarga.

4) Orientasi kerja

Banyaknya individu yang memiliki keinginan untuk bekerja menyebabkan orientasi kerja menjadi berhubungan dengan *work-family balance*. Hal ini dikarenakan individu yang memilih bekerja cenderung lebih siap dengan konsekuensi dari pekerjaan tersebut.

5) Jenjang karir

kesulitan individu untuk mencapai *work-family balance* juga dapat disebabkan karena jenjang karir yang mereka punya karena ketika semakin tinggi jabatan maka akan lebih menyulitkan.

6) Iklim organisasi

Tercapainya *work-family balance* juga dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini dikarenakan lingkungan organisasi yang mendukung cenderung akan memudahkan.

Sedangkan Keene dan Quadagno memaparkan bahwa *work-family balance* memiliki tiga faktor yaitu : *job characteristic, family characteristic, dan role spillover*³⁹

1) *Job characteristic*

Tingkat pekerjaan yang tinggi sebagai *job characteristic* akan lebih mudah untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga daripada tingkat pekerjaan yang rendah.

2) Family Characteristic

Berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik dalam keluarga memiliki dampak yang penting untuk mencapai keseimbangan dalam berperan pada pekerjaan juga keluarga.

³⁹Keene, Quadagno., *Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?*. (Faculty Publications. University of Nevada, Las Vegas. Vol. 47. No. 1. 2004) Hlm. 2

3) *Role Spillover*

Spillover merupakan ketegangan dua arah antara peran sebagai anggota keluarga juga sebagai pekerja. *Spillover* keluarga terjadi ketika tanggung jawab keluarga melanggar batas kemampuan dan berdampak pada sulitnya memenuhi kewajiban pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas Ayuningtyas menjelaskan faktor yang lebih mengarah pada individu. Sedangkan Keene dan Quadagno menjelaskan beberapa faktor yang terjadi di lingkungan. Maka, dapat penulis simpulkan bahwa untuk mencapai *work-family balance* terdapat dua faktor besar yang terhubung yakni faktor dari dalam diri individu itu sendiri serta faktor dukungan dari lingkungan.

2. Tinjauan tentang wanita pekerja

a. Definisi wanita pekerja

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia menyatakan bahwa wanita memiliki arti sebagai perempuan dewasa.⁴⁰ Sedangkan pekerja berasal dari kata “kerja” yang berarti kegiatan melakukan sesuatu. Kemudian mendapatkan imbuhan dan berubah menjadi “pekerja” yang artinya adalah orang yang bekerja atau orang yang melakukan sesuatu dan mendapat upah.⁴¹

⁴⁰ <https://kbbi.web.id/wanita>, diakses pada tanggal 07 Februari 2021.

⁴¹ <https://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada tanggal 07 Februari 2021

Menurut Hegel (dalam Anoraga) inti dari pekerjaan yakni sebuah kesadaran manusia untuk melakukan suatu hal sebagai upaya untuk mendapatkan suatu hal yang diinginkan. Pekerjaan juga dapat membuat individu menyatakan diri secara obyektif, sehingga individu lain dapat memahami dan memandang keberadaan dirinya.⁴² Sedangkan As'ad berpendapat bahwa bekerja memiliki sebuah makna yakni melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan karya.⁴³

Maka dapat penulis simpulkan bahwa definisi wanita pekerja ialah perempuan dewasa yang memiliki profesi yakni pekerjaan yang mendapatkan upah atau penghasilan dalam kata lain biasa disebut dengan wanita karir.

b. Faktor-faktor keputusan wanita bekerja

Keputusan bekerja pada wanita yang sudah dalam ikatan perkawinan menurut fitria majid disebabkan oleh beberapa faktor yakni : Jam kerja, tingkat pendidikan, tingkat penghasilan suami, tingkat produktivitas kerja, dan jumlah tanggungan keluarga.⁴⁴

1) Jam Kerja

Jam kerja memiliki peranan yang penting dalam keputusan wanita yang berstatus menikah untuk bersedia kerja atau tidak. Hal

⁴² Anoraga, P. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) Hlm. 12

⁴³ As'ad. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty, 2008) Hlm. 46

⁴⁴ Fitria Majid, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan Berstatus Menikah Untuk Bekerja (Studi Kasus : Kota Semarang)*, Skripsi. (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2012), Hlm. 34-36.

ini dikarenakan wanita berstatus menikah memiliki peran domestik atau peran di dalam rumah untuk mengurus keluarga. Namun jika terdapat faktor lain seperti pendapatan suami masih rendah maka tinggi atau rendahnya jam kerja tidak menjadi sebuah masalah.

2) Tingkat Pendidikan

Wanita dengan pendidikan yang tinggi cenderung memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Mereka akan lebih memilih untuk bekerja daripada hanya tinggal di rumah.

3) Tingkat Penghasilan Suami

Pendapatan suami memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi keputusan wanita untuk bekerja. Keluarga dengan penghasilan besar cenderung akan memperkecil jumlah keluarga yang bekerja, sedangkan keluarga yang biaya hidupnya relatif lebih banyak daripada penghasilannya cenderung akan memperbanyak jumlah anggota keluarga yang bekerja.

4) Tingkat Produktivitas Kerja

Produktivitas berkaitan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, dimana individu yang memiliki keterampilan dan tingkat pendidikan yang tinggi akan melahirkan produktivitas yang tinggi dan hal tersebut akan mempengaruhi wanita untuk bersedia bekerja.

5) Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh dalam mengatur siapa yang akan bersekolah, bekerja dan mengurus rumah tangga. Semakin tinggi jumlah tanggungan keluarga maka akan semakin tinggi pula kemungkinan wanita untuk bekerja.

c. Dampak Positif dan Negatif Wanita Pekerja

Wanita yang sudah memiliki ikatan perkawinan tentu akan menimbulkan berbagai dampak positif maupun negatif. Menurut Primastuti (dalam Prihandhiny) dampak yang dimiliki wanita pekerja meliputi :⁴⁵

1) Dampak Positif

Wanita yang memiliki pekerjaan cenderung merasa dirinya lebih berharga, merasakan kepuasan hidup dan memiliki pandangan positif terhadap lingkungannya. Dalam hal mendidik anak, wanita pekerja cenderung lebih banyak memberi pengertian dan kurang menggunakan metode disiplin yang keras serta otoriter. Wanita pekerja juga lebih memperhatikan penampilan fisiknyaserta mampu memiliki penyesuaian diri dan sosial yang baik.

⁴⁵ Prihandhany, E. A. *Perbedaan Fear of Success pada Wanita yang Belum Menikah dan Sudah Menikah*. Skripsi. (Universitas Negeri Semarang, 2014), Hlm. 23.

2) Dampak Negatif

Wanita pekerja tentu tidak memiliki waktu 24 jam di rumah, hal itu cenderung menyebabkan wanita pekerja tidak selalu mempunyai waktu jika dibutuhkan serta menyebabkan adanya kebutuhan keluarga yang tidak terpenuhi.

Terlepas dari dampak yang telah terurai diatas dapat disimpulkan bahwa wanita pekerja memiliki lebih dari satu peran dimulai dari peran sebagai seorang pekerja, peran sebagai seorang istri dan peran sebagai seorang ibu. Maka, wanita pekerja dituntut mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan juga keluarga agar tidak terjadi dampak yang tidak diinginkan.

3. *Work-Family Balance* pada Wanita Pekerja Dalam Perspektif Islam

Mi'roj mengatakan bahwa dengan adanya perkembangan zaman dan terbukanya kesempatan yang luas akan menciptakan potensi wanita untuk bekerja dan meninggalkan hak-hak keluarga. Islam tidak mewajibkan kepada kaum wanita untuk hanya berdiam diri di rumah serta hanya fokus dengan pekerjaan domestik atau pekerjaan rumahnya. Islam sangat menghargai usaha manusia, sekaligus sangat membenci individu yang menyukai pengangguran.⁴⁶

⁴⁶ Mi'roj, A Cholid. *Muslimah Berkarier Telaah Fiqh dan Reallitas*. (Yogyakarta: Qudsi Media, 2004), Hlm. 37.

Sebagian ulama menyimpulkan bahwa islam membenarkan perempuan aktif dalam berbagai kegiatan maupun bekerja baik pekerjaan di dalam rumah maupun di luar rumah selama pekerjaan tersebut dilakukan dengan terhormat, sopan serta masih dalam koridor agama.⁴⁷

Sebagai seorang wanita pekerja tentu ada beberapa tuntutan di dalamnya. Salah satunya ialah untuk tidak melupakan perannya sebagai anggota keluarga. Wanita yang sudah terikat dengan perkawinan tentu akan memiliki peran ganda, hal ini menunjukkan bahwa seorang wanita apapun profesinya pada hakikatnya peran dirinya sebagai istri atau ibu tidak akan pernah bisa dihapuskan.

Berdasarkan uraian diatas maka untuk menjalani peran ganda tersebut dibutuhkan *work-family balance* sehingga mampu terbentuk peranan yang seimbang antara peran sebagai pekerja dan anggota keluarga serta sebagai bentuk upaya dalam meminimalisir konflik yang terjadi pada keluarga. Penulis akan menyusun pandangan islam terkait peranan wanita sebagai berikut :

1) Peran Wanita Sebagai Partner Psikologis Suami

Nabi bersabda sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Dawud :

“Rasulullah bersabda kepada Umar: “Maukah aku beritahukan simpanan paling baik yang disimpan oleh seseorang? Jawabannya

⁴⁷ Istibsyaroh. *Hak-hak Perempuan Relasi Gender Menurut Tafsir AlSya'rawi*. (Jakarta: Teraju, 2004), Hlm. 161.

adalah istri yang salehah, apabila suaminya melihatnya maka ia akan menyenangkannya, dan apabila ia memerintahkannya maka dia pun mentaatinya, dan kalau suaminya pergi maka dia akan menjaga kehormatannya.”⁴⁸

Berdasarkan hadits diatas, penulis berpendapat bahwa peranan wanita sebagai partner psikologis juga sangat dibutuhkan. Hubungan interpersonal antara istri dan suami harus bersahabat, saling melindungi, menghormati juga mempercayai. Hadits diatas merupakan manifestasi dari peran seorang wanita sebagai istri yang sholehah serta menjadi dambaan suami.

2) Peranan Wanita dalam Mengatur Rumah Tangga

Peranan seorang wanita dalam mewujudkan tempat pulang yang nyaman bagi suami dan anaknya sangat dibutuhkan. Karena, secara umum wanitalah yang paling memikirkan keadaan rumah untuk keluarganya. Berdasarkan hal tersebut wanita dapat dikatakan sebagai manager rumah tangga. Peran wanita dalam mengatur rumah tangga ini di dukung oleh sabda Nabi berikut ini :

“Rasulullah bersabda: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Raja adalah pemimpin, dan suami juga pemimpin bagi

⁴⁸ Abu Dawud Sulaiman bin al-Sijistani, Sunan Abu Dawud (*al-Maktabah al-Sya>milah, Digital*), Juz II, Hadis no: 1666.

anggota keluarganya. Adapun istri merupakan pemimpin terhadap rumah suami dan anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.”⁴⁹

Berdasarkan hadits diatas dapat disimpulkan bahwa wanita berperan sepenuhnya dalam mengurus berbagai kebutuhan yang diperlukan anggota keluarganya yang bersifat fungsional serta dalam hal mengatur urusan berbelanja sehari-hari.

3) Peranan wanita sebagai Ibu

Al-ummu madrasah al-ula yakni ibu adalah sekolah pertama, sebuah ungkapan yang sering disampaikan oleh para akademisi maupun praktisi ini menggambarkan bahwa untuk pertama kalinya yang mengenalkan dunia atau sesuatu hal kepada anak ialah ibunya.

Al-Qur’an menyebutkan beberapa kata untuk menunjukan eksistensi seorang ibu, di antaranya ialah *ummu*⁵⁰, *ummuka*⁵¹, *ummuhu*⁵², *ummahatukum*⁵³ dan sebagainya. Sehingga banyak sekali

⁴⁹ Al-Bukhari, Sahih al-Bukhari, Juz II, Hadis no: 893

⁵⁰ Terdapat 6 ayat, di antaranya QS. Al-Imron [7], al-An’am [92], al-A’raaf [150], al-Qasas [7], asy-Syuaraa [7] dan az-Zukhruf [4]. Dilihat dari Muhammad Fuad ‘Abd al-Baqy, *Mu’jam Mufa’hra’s li Al-fadz al-Qur’an* (Dar al-Fikr, 1981) Hlm. 79.

⁵¹ Terdapat 2 ayat di antaranya, QS. Maryam [68], dan Taha [38]. Dilihat dari Muhammad Fuad ‘Abd al-Baqy, *Mu’jam Mufa’hra’s li Al-fadz al-Qur’an* (Dar al-Fikr, 1981) Hlm. 80.

⁵² Terdapat 8 ayat, di antaranya QS. Am-Nisa [11], QS. Al-Maidah [17,75], QS. Al-Mu’minun [50], QS. Al-Qasas [13], QS. Lukman [14], QS. Al-Ahqaf [15], QS. Abasa [35] QS. Al-Qoriah (= [9]. Dilihat dari Muhammad Fuad ‘Abd al-Baqy, *Mu’jam Mufa’hra’s li Al-fadz al-Qur’an* (Dar al-Fikr, 1981) Hlm. 79.

pembahasan tentang peranan seorang ibu di dalamnya serta kemuliaannya tidak bisa dibandingkan.

Penulis berpendapat bahwa yang berperan dalam kehidupan seorang anak dari mulai terbentuknya sebuah janin hingga dilahirkan sebagai bayi ialah sang ibu. Ibu mengandung, melahirkan dan merawat. Hal itu tidak bisa dihapus maupun digantikan, terkecuali dalam hal merawat dengan berbagai alasan di dalamnya.

Berdasarkan pemaparan diatas terkait peranan wanita dalam perspektif islam, wanita pekerja membutuhkan *work-family balance* yang baik sebagai bentuk upaya untuk mencapai peranan-peranan yang telah disebutkan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan sebuah cara yang tersusun secara ilmiah untuk mengetahui hasil dari sebuah data permasalahan yang diteliti secara spesifik. Metode penelitian yang digunakan penulis ialah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan

⁵³ Terdapat 5 ayat di antaranya, QS. An-Nahl [78], an-Nur [61], al-Ahzab [4], al-Zumar [6], dan an-Najm [32]. Dilihat dari Muhammad Fuad 'Abd al-Baqy, *Mu'jam Mufa'hra's li Al-fadz al-Qur'an* (Dar al-Fikr, 1981) Hlm. 81.

Guba metode penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber dan objek yang diamati. Menurut kedua tokoh tersebut pendekatan ini diarahkan pada individu atau objek secara utuh.⁵⁴

Teknik penulisan skripsi ini ialah deskriptif kualitatif yaitu penulisan yang menggambarkan subyek dan objek penelitian dengan apa adanya.⁵⁵ Penelitian ini dilakukan langsung dengan mengamati tentang strategi *work-family balance* pada dua pegawai KUA.

2. Subyek Penelitian

Subyek pada penelitian ini merupakan sumber informasi untuk mencari data dan masukan-masukan dalam menghadapi masalah penelitian.⁵⁶ Patton dalam Poerwandari mengemukakan bahwa pengambilan subyek pada penelitian kualitatif harus disesuaikan dengan masalah dan tujuan dalam penelitian.⁵⁷ Dalam langkah untuk menentukan subyek penelitian agar dapat mendapatkan informasi yang dituju serta bisa mengamati terkait keseimbangan dalam keluarga pada

⁵⁴ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), cet.ke-2, Hlm. 181.

⁵⁵ Lexy J, Moloeong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), Hlm.4.

⁵⁶ Sugiyono, *Model Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2008), Hlm. 8.

⁵⁷ Poerwandari, E. K. *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. (Jakarta :Lembaga Pengembangan dan Pendidikan Psikologi. (LPSP3), 2001) Hlm. 30.

wanita pekerja maka penulis melakukan teknik *purposive sampling* yang merupakan suatu teknik dalam *non-probability sampling* yang dalam pemilihannya berdasarkan kriteria yang dimiliki subyek sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan.⁵⁸

Adapun kriteria subyek pada penelitian ini yaitu, seorang wanita pekerja dan memiliki anak, memiliki suami yang juga bekerja serta sudah menjalani pernikahan dan bekerja lebih dari 10 tahun serta memiliki keharmonisan. Maka subyek dengan kriteria diatas adalah :

- a. RSD (subyek 1) pegawai KUA Mergangsan pada bagian administrasi yang memiliki tiga anak dan sudah bekerja selama 27 tahun serta sudah membina rumah tangga selama 24 tahun.
- b. RT (subyek 2) pegawai KUA Keraton yang bertugas sebagai penyuluh agama dan memiliki anak serta sudah bekerja selama 25 tahun juga sudah membina rumah tangga selama 29 tahun.

3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang *valid*, dan *reliable* tentang suatu hal.⁵⁹ Obyek dalam penelitian ini adalah strategi kedua subyek dalam mencapai *work-family balance*.

⁵⁸ Haris Herdiyansah. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2010). Hlm. 106.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm.41.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta. Keputusan penulis memilih lokasi penelitian diputuskan karena tempat tersebut memiliki potensi untuk dilakukannya penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai pendukung dalam penelitian ini untuk melengkapi penelitian dan memaksimalkan hasil penelitian. yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah observasi dan wawancara tak terstruktur yang. Adapun pemaparannya sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis akan fenomena-fenomena yang sedang diselidiki. Pengamatan dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu, pengamatan yang ikut berperan serta dan pengamatan yang tidak ikut berperan serta.⁶⁰ Sedangkan Sugiyono berpendapat bahwa observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), cet.ke-11, Hlm. 126-127.

partisipan.⁶¹

Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan yang tidak ikut berperan serta, dimana penulis hanya akan mengamati peristiwa yang terjadi. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan catatan anekdot (*anecdotal reord*). Anekdot adalah catatan tentang kejadian yang berkaitan dengan masalah yang sedang mengalami pusat perhatian pengamat, terutama catatan tentang tingkah laku individu yang bersifat khas.⁶² Dalam observasi penulis mencatat perilaku yang muncul pada subyek sesegera mungkin dengan teliti. Menurut Haris pada metode ini penulis dapat menafsirkan makna perilaku subyek dan metode ini berfungsi sebagai pendukung dari makna yang sebenarnya.⁶³

Observasi ini diharapkan dapat mengungkap strategi *work-family balance* pada subyek RSD dan Subyek RT serta memperoleh data lengkap mengenai strategi *work-family balance* pada subyek RSD dan subyek RT secara keseluruhan.

b. Wawancara

Wawancara pada dasarnya merupakan percakapan, namun percakapan yang bertujuan. Wawancara amat diperlukan dalam

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*, (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm. 204.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif dan R&D* Cet. 24, (Bandung: Alfabeta: 2016), Hlm. 204

⁶³ Haris Herdiyansah, Op. Cit. Hlm. 133

penelitian kualitatif, karena banyak hal yang tidak mungkin dapat diobservasi langsung, seperti perasaan, pikiran, motif, serta pengalaman masa lalu responden atau informan.⁶⁴

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara semi terstruktur yang merupakan mulanya menanyakan serangkaian pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam untuk mengecek pertanyaan lebih lanjut.⁶⁵

Penulis melakukan wawancara dengan kedua subyek dalam penelitian yakni subyek RSD dan Subyek RT dengan hasil yakni mendapat data atau informasi mengenai strategi *work-family balance*.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak. Dokumen dapat berupa catatan anekdot, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen lainnya. Dokumen merupakan sumber data penting dalam analisis konsep dan studi.⁶⁶ Ataupun pengertian lain menyebutkan bahwa metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari lembaga maupun perorangan yang biasanya berupa pengambilan gambar atau tulisan ataupun karya-karya dari

⁶⁴ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Hlm. 213.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bima Aksara, 2006), Hlm. 183.

⁶⁶ *Ibid*, Hlm. 215.

seseorang.⁶⁷ Secara singkatnya dokumentasi dapat membantu penulis untuk menambah informasi dan data yang akurat.

Adapun dokumen yang dipakai dalam penelitian ini yakni rekaman, foto dan catatan. Dari hasil dokumentasi sendiri penulis dapat memperoleh data terkait strategi *work-family balance* pada kedua subyek.

6. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah dan sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.⁶⁸

Dalam penelitian ini untuk menghindari kesalahan data yang akan dianalisis, penulis menggunakan triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber diluar data sebagai bahan perbandingan kemudian dilakukan *cross check* agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah triangulasi sumber, yakni dalam analisisnya dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

⁶⁷ Hamidi, *Metode Kualitatif: Aplikasi Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, (Malang: UMM Press, 2004), Hlm. 72.

⁶⁸ *Ibid.*, Hlm. 270.

Triangulasi yang dilakukan dengan wawancara meliputi pertanyaan yang sama melalui dua sumber yakni anak subyek RSD dan RT. Pertanyaan yang digunakan yakni “apakah dengan ibu bekerja tetap merasakan keberadaan dan peran seorang ibu?” dari kedua sumber tersebut jawabannya sama yakni tetap merasakan keberadaan dan adanya peran seorang ibu.

Triangulasi yang diungkapkan diatas dapat mempermudah dalam menarik kesimpulan. Dengan adanya hasil triangulasi diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa kedua subyek berhasil dalam menyeimbangkan perannya sebagai pekerja juga anggota keluarga.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data sendiri memiliki pengertian yaitu mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menentukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.⁶⁹ Data yang diperoleh akan disusun secara sistematis agar dapat meningkatkan pemahaman penulis dan pembaca. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis kualitatif yang merupakan cara analisis cenderung menggunakan kata-kata yang menjelaskan fenomena

⁶⁹Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), Hlm. 248

ataupun data yang diperoleh melalui langkah pengumpulan data.⁷⁰ Adapun Langkah-langkah analisis data yang digunakan oleh penulis sesuai dengan langkah analisis menurut Miles dan Huberman yakni sebagai berikut:⁷¹

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan strategi pengumpulan data untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.

Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan kedua subyek meliputi strategi *work-family balance* yang dimilikinya. Untuk observasi yang dilakukan meliputi aktivitas keseharian kedua subyek pada saat di rumah maupun di kantor tempat kerjanya. Pada dokumentasi, penulis melampirkan gambar yang menunjukkan strategi yang dilakukan kedua subyek meliputi aktivitas kesehariannya.

b. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

⁷⁰Tjetjep Rohidi, Analisis Data Kualitatif, (Jakarta: UI Pres, 1992), Hlm. 15.

⁷¹ Miles, B. Mathew dan Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*, (Jakarta: UIP, 1992). Hlm.15-19.

Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁷²

Reduksi yang dilakukan penulis adalah dengan cara memilih data yang telah didapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dipilih meliputi strategi *work-family balance* yang kemudian dideskripsikan.

c. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Teknik penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti menggunakan tabel, grafik dan sejenisnya. Lebih dari itu data juga dapat disajikan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Namun Miles dan Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data adalah teks naratif.⁷³

Pada langkah ini penulis menyusun data yang telah terkumpul dan dianalisis mengenai strategi *work-family balance* ke dalam bentuk uraian naratif sehingga menjadi informasi yang dapat

⁷²Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm. 91.

⁷³ *Ibid.*, Hlm. 95.

disimpulkan serta memiliki makna tertentu.

d. Kesimpulan

Setelah data selesai dianalisis, maka penulis dapat memberikan interpretasi data lalu menyimpulkan hasil penelitian yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ditetapkan sejak awal.⁷⁴ Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi strategi *work-family balance*. Kesimpulan yang diambil berdasarkan data yang dikumpulkan dan disusun dalam bentuk narasi.



⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 252.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh kedua subyek yakni meliputi memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dengan mengaturnya sedemikian rupa, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memisahkan urusan pekerjaan dan keluarga, memiliki rutinan khusus dengan keluarga, memprioritaskan salah satunya jika dirasa perannya sangat dibutuhkan salah satu pihak, memantau keluarga saat bekerja dengan berkabar melalui *smartphone*, memilih pendidikan anak yang sesuai dengan jadwal kerja orangtuanya serta melibatkan pasangan dalam semua keputusan dan berbagi tugas. Adapun kedua subyek memiliki sedikit perbedaan dalam strateginya, yakni subyek RT menggunakan ART untuk membantu perannya di dalam rumah sedangkan subyek RSD tidak menggunakan ART.

B. Saran

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan kepada wanita berperan ganda lainnya dengan menyempurnakan penelitian dari segi analisis kualitatif fenomenologis serta mengembangkan penelitannya dengan pendekatan kuantitatif maupun eksperimen.

C. Penutupan

Alhamdulillah rasa syukur penulis sampaikan atas selesainya penelitian skripsi yang berjudul *Work-family Balance* pada Wanita Pekerja di KUA Yogyakarta Skripsi ini terselesaikan atas bantuan berbagai pihak yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu. Dengan itu, penulis ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya,

Meski merasa terselesaikan dengan baik, tentu skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan kelemahan di dalamnya. Namun, skripsi ini telah berusaha penulis susun dengan maksimal.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini mampu bermanfaat bagi semua pihak baik bagi penulis, alamater penulis, subyek penelitian maupun para pembaca pada umumnya. Kurang dan lebihnya semoga kita senantiasa berada dalam bimbingan dan ampunan Allah SWT. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Dawud Sulaiman bin al-Sijistani, Sunan Abu Dawud (*al-Maktabah al-Syamilah, Digital*), Juz II, Hadis no: 1666.
- Afan Sabili, 2018. "*Pernikahan Di Bawah Umur Dan Implikasinya Terhadap Keharmonisan Rumah Tangga*". Semarang: Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Walisongo.
- Al-Bukhari, Sahih al-Bukhari, Juz II, Hadis no: 893.
- Allen, Tammy D. Kiburz, Kaitlin M. 2012. *Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality*. Journal Of Vocational Behavior. No.80.
- Amin, Qasim. 2003. *Sejarah Penindasan Perempuan*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Ananda, Marissa Rizky. 2013. *Self Esteem Antara Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dengan Yang Tidak Bekerja*. Jurnal Psikologi. Vol. 1 No. 1
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arri Handayani, Tina Afiati. 2015. *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja dan Keluarga Pada Ibu Bekerja*. Prosiding Psychology Forum UMM.
- As'ad. 2008. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ayuningtyas, Larasati. Septarini, Berlian Gressy. 2013. *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1.

- Berg, P., Kalleberg A., dan Appelbaum, E. 2003. "Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments". *Industrial Relations*. Vol.42, No. 2.
- Bungaran Antonious Simanjuntak. 2003. *Harmonious Family: Upaya Membangun Keluarga Harmonis*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Pustaka.
- Cindy Febria Tarigan, Ika Zenita Ratnaningsih. 2018. "Hubungan Antara *Work-family balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X", *Jurnal Empati*, vol. 7:3.
- Deddy Mulyana, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2012. *Sopistikasi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga: Sebuah Kajian Kritis*. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol. 8 No. 1.
- Djamaludin Arra uf. 2011. *Aturan Pernikahan Islam*, Jakarta: JAL Publising.
- Dosen Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP Unmul. 2018. "*RIMPU: Tradisi dan Ekspresi Islam di Bima*". *MIMIKRI*. Vol. 4 No. 1.
- Fisher, Gwenith. G., Smith, Carlla. S., & Bulger, Carrie. A. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol.14 No.4.
- Fitria Majid. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan Berstatus Menikah Untuk Bekerja (Studi Kasus : Kota Semarang)*, Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

- FLP Yogyakarta. 2008. *Karena Engkau Perempuan*, (Jakarta: Gema Insani.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, 2003. J. The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 63.
- Hamidi. 2004. *Metode Kualitatif: Aplikasi Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, Malang: UMM Press.
- Handayani, Arri. 2013. *Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border*. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol. 21 No. 2.
<https://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada tanggal 07 Februari 2021
<https://kbbi.web.id/pegawai>, diakses pada tanggal 14 Februari 2021.
<https://kbbi.web.id/wanita>, diakses pada tanggal 07 Februari 2021.
- Istibsyaroh. 2004. *Hak-hak Perempuan Relasi Gender Menurut Tafsir Al-Sya'rawi*. Jakarta: Teraju.
- Kalliath, T., & Brough, P. 2008. Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*. Volume 14.
- Keen, Quadagno, . 2004. *Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?*. Faculty Publications. University of Nevada, Las Vegas. Vol. 47. No. 1.
- Lexy J, Moloeng. 1993. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Mansour Fakih, 2001. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Mi'roj, A Cholid. 2004. *Muslimah Berkarier Telaah Fiqh dan Reallitas*. Yogyakarta: Qudsi Media.
- Michael Backman. 2008. *Asia Future Shock*. Jakarta: Ufuk Press.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Muh. Fitrah & Luthfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Sukabumi: Jejak.
- Muhammad Afiz Maulana. 2017. *Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan Work Family Balance pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang*, Skripsi. Semarang: Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Mutiara Ilma Nafia Putri. 2016. *Stres Kerja terhadap Work-family Balance pada Jurnalis di Media X*, Skripsi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Nurina Larasanti, 2009. *Pengaruh Dukungan Sosial pada Keseimbangan Kerja Keluarga serta Hasil Kerja (Studi pada Dosen Wanita Universitas Sebelas Maret)*, Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret.
- Nurmila, Ratnawaty. 2017. *Analisis Perhatian Wanita Karir Terhadap Keberhasilan Pendidikan Anak Dalam Keluarga Di Dusun Sawagi Kecamatan Pattalassang Kabupaten Gowa*. Jurnal Pendidikan Teknologi Pertanian, Vol. 3.

- Paloma Paramita, Waridin. 2006. *Analisis Pengaruh Work-family balance dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Benefit, vol. 10 No. 1.
- Paloma Paramita, Waridin. 2006. *Analisis Pengaruh Work-family balance dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Benefit, vol. 10 No. 1.
- Prihandhany, E. A. 2014. *Perbedaan Fear of Success pada Wanita yang Belum Menikah dan Sudah Menikah*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- 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.
- Russen, Perquin. 1982. *Pendidikan Keluarga dan Masalah Kewibawaan*. Bandung: Jemmars.
- Saparinah Sadli. 2010. *Berbeda Tapi Setara; Pemikiran tentang Kajian Perempuan*, Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Saptari, R., & Brigitte Holzer. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan sosial*, (Jakarta: PT. Anem Kosong Anem.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta.
- Sugiyon. 2008. *Model Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bima Aksara.
- Muhammad Fuad 'Abd al-Baqy, 1981. *Mu'jam Mufa'hra's li Al-fadz al-Qur'an*. Dar al-Fikr.
- Thorntwaite. L. 2002. *Work-family balance: International Research on Employee Preferences*. Working Paper 79. University of Sydney, Research, Training and Information Services on the World of Work.
- Tjetjep Rohidi. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Pres.
- Uhar Suharsaputra. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ulfi Nurhidayati. 2018. *Hubungan Work Family Balance Dan Work Engagement Pada Karyawan Yang Berkeluarga*, Skripsi. Yogyakarta: Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
- Utami, D. S. 2011. *Strategi Work-Life Balance pada Dosen Perempuan Berperan Ganda (Studi Kasus Di Program Studi Arsitektur)*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Winarno Surachmad. 1972. *Dasar dan Teknik Research; Pengantar Metologi*

Ilmiah. Bandung, Tarsito.

