

MANAJEMEN SUMBER DAYA KELUARGA, KONFLIK KERJA-KELUARGA, DAN TUGAS KELUARGA

Euis Sunarti^{1*)}, Risda Rizkillah¹, Fitri Apriliana Hakim¹, Nova Zakiya¹, Rahmi Damayanti¹

¹Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia,
IPB University, Bogor 16680, Indonesia

^{*)}E-mail: euisnm@gmail.com

Abstrak

Keluarga dan pekerjaan menjadi dua hal penting dalam keseharian manusia yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tugas dan tujuan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya keluarga (MSDK) dan konflik kerja-keluarga terhadap pemenuhan tugas keluarga yang dilakukan oleh istri pada keluarga dengan suami-istri bekerja. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* pada 160 contoh dari keluarga dengan suami-istri bekerja yang dipilih melalui *stratified non proportional random sampling* di Kecamatan Bogor Barat dan Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja-keluarga pada keluarga dengan istri yang bekerja >8 jam/hari lebih tinggi dibandingkan dengan istri yang bekerja ≤8 jam/hari. Sedangkan MSDK istri yang bekerja di sektor formal lebih tinggi dibandingkan istri yang bekerja di sektor informal. Uji regresi menunjukkan MSDK dan pendidikan istri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga. Penelitian ini menunjukkan pengaruh MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga memiliki sumbangan yang lebih besar pada istri yang bekerja di sektor formal dibandingkan sektor informal. Sedangkan berdasarkan jam kerja, pengaruh MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap pemenuhan tugas keluarga lebih besar dicapai oleh istri yang bekerja ≤8 jam/hari.

Kata kunci: formal dan informal, konflik kerja-keluarga, manajemen keluarga, suami-istri bekerja, tugas keluarga

Family Resource Management, Work Family Conflict, and Family Tasks

Abstract

Family and work are two important things in human lives that need to be managed properly to achieve family tasks and goals. This study aims to analyze the effect of family resource management (MSDK) and work-family conflicts on the fulfillment of family task carried out by wives in dual earner families. The research design was cross sectional involving 160 samples from dual earner families who were selected by stratified non-proportional random sampling in West Bogor District and Central Bogor District, Bogor City. The results showed that the work-family conflict in families with wives who worked >8 hours/day was higher than the wives who worked ≤8 hours/day. Meanwhile, the MSDK of wives who worked in the formal sector was higher than the wives who worked in the informal sector. The regression test showed that MSDK and wife's education had a significant positive effect on the fulfillment of family task. Based on the type, this research showed that the influence of MSDK and work-family conflict on family tasks had a greater contribution to wives who worked in the formal sector than that in the informal sector. Meanwhile, based on working hours, the influence of family resource management and work-family conflict on the fulfillment of family tasks was greater among the wives who worked ≤8 hours/day.

Keywords: dual earner family, family management, family task, formal and informal, work-family conflict

PENDAHULUAN

Manusia menghabiskan sebagian besar waktunya pada dua area utama, yaitu pekerjaan dan keluarga. Semakin berkembangnya zaman, kebutuhan keluarga semakin meningkat yang menyebabkan keluarga harus memaksimalkan penggunaan sumber daya keluarga. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 proporsi perempuan dalam angkatan kerja terus

bertambah, dan sedikit menurun pada tahun 2012, dari sebanyak 38,1 persen pada tahun 2009 menjadi 38,4 persen pada tahun 2011, dan sedikit menurun menjadi 37,9 persen pada tahun 2012 dengan membagi jenis pekerjaan menjadi dua sektor, yaitu pekerjaan formal dan pekerjaan informal. Pekerjaan formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan/pegawai, sedangkan sisanya adalah informal (BPS, 2012). Berdasarkan alokasi waktu kerja, pekerja di sektor swasta telah diatur jam

kerjanya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 sampai dengan Pasal 85. Pada Pasal 77 ayat 1, UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem. Kedua sistem tersebut yaitu untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari, sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari.

Salah satu alasan istri memilih bekerja di sektor publik adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga karena penghasilan yang didapatkan oleh suami tidak dapat memenuhi kesejahteraan objektif keluarga (Sunarti, 2018). Tingginya angka partisipasi wanita dalam sektor publik memunculkan permasalahan baru dalam kehidupan keluarga. Maintier, Joulain, dan Floc'h (2011) menyatakan bahwa beban kerja yang berat menyebabkan istri kelelahan dan pada akhirnya akan berakibat pada rendahnya kepuasan hidup. Timbulnya masalah baik di pekerjaan maupun keluarga mengharuskan perempuan yang memiliki peran ganda mampu mengatur keseimbangan antara kerja-keluarga yang baik agar mereka dapat mencegah terjadinya konflik kerja-keluarga.

Tantangan selanjutnya bagi keluarga dengan suami-istri bekerja adalah dalam manajemen sumber daya keluarga (MSDK). Mengelola sumber daya tidaklah semata-mata untuk kegiatan di dalam rumah tangga, akan tetapi juga untuk kegiatan di luar rumah tangga yang erat kaitannya dengan kepentingan anggota keluarga. Menurut Kumari (2011) terdapat hubungan yang nyata antara pengelolaan urusan domestik dengan pendapatan wanita yang bekerja. Sementara tingkat pendapatan perempuan yang bekerja tidak berhubungan dengan kemampuan mereka untuk mengelola masalah keuangan dan waktu dalam keluarga (Kumari, 2011).

Keluarga memiliki peranan penting dalam pembinaan kesejahteraan bersama baik secara fisik, materi, maupun spiritual. Begitu pula keluarga dengan suami-istri bekerja dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada, tidak terlepas dari peran penting tersebut. Semua anggota keluarga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas agar keluarga yang dibangun dapat berfungsi dengan baik. Sunarti *et al.* (2012) membagi tiga area tugas keluarga, yaitu tugas perkembangan, dan tugas

penuh risiko atau dapat juga disebut sebagai tugas krisis.

Manajemen sumber daya keluarga dan konflik kerja-keluarga pada keluarga dengan suami-istri bekerja diduga akan memengaruhi pemenuhan tugas keluarga. Perasaan terburu-buru dan haus akan waktu umum terjadi pada keluarga dengan pasangan yang bekerja dengan pendidikan yang tinggi (Nätti *et al.*, 2012). Beberapa penelitian sebelumnya mengkaji tentang konflik kerja-keluarga yang meningkat diakibatkan karena menurunnya tingkat manajemen waktu (Goudarzi, Sheikhi, & Kheir, 2012). Hal ini menunjukkan manajemen sumber daya waktu berperan penting dalam mengontrol konflik kerja-keluarga. Menurut Soomro, Breitenecker, dan Shah (2018), individu yang dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan hidup individu tersebut.

Kajian mengenai penelitian istri bekerja di Indonesia sebelumnya belum melihat kekhasan dan keragaman dari jenis pekerjaan dan waktu bekerja istri (Almasitoh, 2011; Anafarta, 2011; Hatta, 2011). Hal ini mendorong peneliti untuk menganalisis pengaruh MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap pencapaian tugas keluarga menurut jenis pekerjaan (sektor formal dan sektor informal) dan jam kerja istri (bekerja >8 jam/hari dan bekerja ≤8 jam/hari). Adapun tujuan penelitian ini secara khusus, yaitu: 1) mengidentifikasi karakteristik istri bekerja, MSDK, konflik kerja-keluarga, dan tugas keluarga; 2) menganalisis perbedaan karakteristik istri bekerja, MSDK, konflik kerja-keluarga, dan tugas keluarga berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja; dan 3) menganalisis pengaruh karakteristik istri bekerja, MSDK, dan konflik kerja-keluarga terhadap pemenuhan tugas keluarga.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional study* yang dilakukan di Provinsi Jawa Barat, Kota Bogor, Kecamatan Bogor Barat (Kelurahan Pasir Jaya dan Kelurahan Menteng) dan Kecamatan Bogor Tengah (Kelurahan Panaragan dan Kelurahan Paledang). Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari hingga April 2013.

Populasi penelitian ini adalah keluarga dengan suami dan istri bekerja yang memiliki anak usia 0 sampai 9 tahun. Contoh pada penelitian ini adalah istri yang bekerja pada sektor formal (IKF) dan informal (IKNF) dengan jam kerja ≤8

jam dan >8 jam. Teknik yang digunakan dalam penarikan contoh adalah *stratified non propotional random sampling* dengan jumlah contoh 160 orang. Penelitian dilakukan secara survei dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Data primer yang dikumpulkan meliputi karakteristik sosial ekonomi keluarga (usia suami, usia istri, usia anak terkecil, besar keluarga, lama menikah, lama bekerja istri, tingkat pendidikan suami, tingkat pendidikan istri, pendapatan keluarga, jumlah aset dan dukungan sosial), MSDK, konflik kerja-keluarga, dan pemenuhan tugas keluarga.

Manajemen sumber daya keluarga pada penelitian ini adalah adalah frekuensi istri dalam mengelola sumber daya keluarga yang terdiri atas manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya waktu (MSDW), dan manajemen sumber daya keuangan (MSDU). Instrumen untuk mengukur MSDM, MSDW, dan MSDU merupakan kuesioner yang diadaptasi dan modifikasi dari Rusydi (2011) yang mana MSDM terdiri atas 18 pernyataan, MSDW terdiri atas 8 pernyataan, dan MSDU terdiri atas 6 pernyataan dengan skala pengukuran menggunakan skala Guttman, yaitu skala 1-2 (1=ya, 2=tidak) dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,861. Pemberian skor dilakukan dengan memberikan skor 0 jika jawaban Tidak dan 1 jika jawaban Ya.

Konflik kerja keluarga pada penelitian ini adalah keinginan atau kehendak yang berbeda atau berlawanan antara pekerjaan dengan keluarga yang mana peran yang satu menuntut peran yang lain sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Variabel ini terdiri atas konflik kerja memengaruhi keluarga dan konflik keluarga memengaruhi pekerjaan. Instrumen konflik kerja-keluarga merupakan adaptasi dari instrumen konflik kerja-keluarga Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) yang terdiri atas 10 pernyataan yang mana 5 pernyataan mengukur konflik kerja mengganggu keluarga dan 5 pernyataan mengukur konflik keluarga mengganggu pekerjaan. Skala yang digunakan dalam pengukuran adalah skala semantik, contoh diminta untuk mengindikasikan persetujuan mereka terhadap pernyataan. Selang pengukuran dimulai dari 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Nilai *Cronbach's alpha* untuk instrumen konflik kerja-keluarga sebesar 0,790.

Pemenuhan tugas keluarga pada penelitian ini terdiri atas tugas dasar dan tugas perkembangan keluarga. Tugas dasar keluarga merupakan pemenuhan kebutuhan fisik dasar

keluarga sementara tugas perkembangan keluarga merupakan serangkaian kewajiban yang harus dipenuhi oleh seseorang dan keluarga selama kehidupannya (Sunarti *et al.*, 2012). Instrumen pemenuhan tugas dasar merupakan hasil modifikasi instrumen *Family Basic Needs Assessment* dari *Healthy Families Thriving Communities* (HFTC) *Collaborative* dan pendekatan teori *Families at Work* (Heymann & McNeill, 2012) yang terdiri atas 25 butir pernyataan. Instrumen pemenuhan tugas perkembangan keluarga dimodifikasi dengan menggunakan pendekatan teori tugas perkembangan keluarga (Duvall, 1971) yang terdiri atas 23 butir pernyataan dan dikelompokkan ke dalam sepuluh dimensi pernyataan. Nilai *Cronbach's alpha* untuk instrumen pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,86.

Penelitian ini melakukan analisis statistik deskriptif untuk mengidentifikasi karakteristik keluarga, karakteristik istri, karakteristik pekerjaan, manajemen sumber daya keluarga, konflik kerja-keluarga dan tugas keluarga. Sementara itu, untuk analisis lebih lanjut menggunakan statistik inferensia yaitu *independent sample T-test* dan uji regresi linier berganda. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu *Microsoft Excel* dan *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL

Karakteristik Contoh dan Keluarga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir dua pertiga contoh (64,4%) termasuk dalam kategori keluarga kecil dengan rata-rata empat orang. Lebih dari sepertiga contoh (35,6%) memasuki usia pernikahan 2 hingga 15 tahun dengan rata-rata 11,9 tahun. Rata-rata usia contoh sebesar 34,9 tahun dan usia suami contoh memiliki rata-rata 38,5 tahun. Pada penelitian ini suami dan contoh memiliki rata-rata lama pendidikan masing-masing 11,28 tahun dan 11,30 tahun. Lebih dari seperlima contoh bekerja sebagai pegawai/karyawan swasta (23,1%) dan lebih dari seperempat (26,9%) bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT). Rata-rata usia anak terakhir contoh adalah 3,87 tahun dan lebih dari separuh (58,8%) contoh memiliki anak terakhir berjenis kelamin perempuan.

Lebih lanjut, hampir sepertiga contoh (30,6%) telah bekerja sekitar 2-5 tahun dengan rata-rata lama pengalaman bekerja 11,8 tahun. Hampir sepertiga (33,1%) contoh berpendapatan sekitar 1 sampai 3 juta rupiah dengan rata-rata

Rp2.085.231,25. Berdasarkan garis kemiskinan BPS Kota Bogor 2010 (BPS, 2012), lebih dari dua pertiga (67,5%) contoh dapat dikategorikan sebagai keluarga tidak miskin dan 15 persen dikategorikan sebagai keluarga miskin.

Manajemen Sumber Daya Keluarga

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa secara umum istri yang bekerja hanya mampu mencapai MSDK sebesar 69,5. Capaian MSDK IKF lebih tinggi (71,9) dibandingkan dengan IKNF (67,1) dan terdapat perbedaan yang signifikan di antara keduanya ($\alpha=0,005$). Istri yang bekerja >8 jam/hari memiliki rata-rata capaian MSDK lebih tinggi (71,3) dibandingkan istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari (68,0) namun tidak berbeda secara signifikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada variabel MSDM, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara contoh baik berdasarkan jenis pekerjaan maupun jam kerja. Namun, apabila dilihat dari rata-rata, IKF memiliki skor lebih tinggi (73,5) dibandingkan IKNF (71,9). Sementara istri yang bekerja >8 jam memiliki skor yang lebih tinggi (74,3) dibandingkan dengan istri yang bekerja ≤ 8 jam (71,4).

Manajemen Sumber Daya Waktu. Pada variabel MSDW tidak terdapat perbedaan yang signifikan, namun berdasarkan rata-rata IKF memiliki skor lebih tinggi (67,0) dibandingkan IKNF (64,0). Sementara istri yang bekerja >8 jam memiliki skor yang lebih tinggi (66,0) dibandingkan dengan istri yang bekerja ≤ 8 jam (65,1).

Tabel 1 Sebaran capaian MSDK, konflik kerja-keluarga, dan tugas keluarga serta hasil uji beda berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja

Variabel	Total	Jenis pekerjaan		<i>p-value</i>	Jam kerja		<i>p-value</i>
		Formal	Informal		≤ 8 jam	>8 jam	
MSDM	72,7	73,5	71,9	0,361	71,4	74,3	0,099
MSDW	65,5	67,0	64,0	0,093	65,1	66,0	0,602
MSDU	70,3	75,3	65,4	0,000**	67,6	73,7	0,015*
Rata-rata MSDK	69,5	71,9	67,1	0,005**	68,0	71,3	0,055
Konflik kerja memengaruhi keluarga	47,1	12,3	11,2	0,077	11,0	12,8	0,005**
Konflik keluarga memengaruhi kerja	40,2	10,1	10,1	0,982	9,9	10,3	0,393
Rata-rata konflik kerja-keluarga	43,7	22,4	21,3	0,277	20,8	23,1	0,029*
Tugas dasar keluarga	76,7	79,2	74,2	0,006**	77,1	76,2	0,634
Pangan	71,2	76,5	65,9	0,000**	70,6	71,9	0,621
Sandang	88,1	90,6	85,7	0,019*	87,3	89,2	0,369
Papan	74,9	74,0	75,9	0,446	76,6	73,0	0,162
Kesehatan	80,8	82,1	79,5	0,256	81,6	79,7	0,413
Pendidikan	71,9	75,9	67,9	0,006**	72,9	70,8	0,487
Tugas perkembangan keluarga	72,7	75,4	69,8	0,001**	71,7	73,3	0,630
Hubungan suami dan istri	80,6	81,1	80,1	0,773	77,7	84,2	0,064
Hubungan dengan anggota keluarga	79,5	79,6	79,4	0,955	79,2	79,8	0,847
Aspek pengetahuan perkembangan anak	80,3	83,3	77,3	0,100	81,6	78,6	0,419
Stimulus orang tua terhadap perkembangan anak	79,3	82,4	76,2	0,005**	77,8	81,1	0,140
Aspek keuangan	64,8	72,3	57,3	0,000**	62,6	67,5	0,187
Aspek ibadah	67,1	67,5	66,8	0,864	67,5	66,7	0,849
Aspek kesehatan	51,9	53,3	50,5	0,499	52,3	51,4	0,829
Aspek sosial	70,3	70,3	70,4	0,002**	72,0	68,2	0,000**
Aspek minat	55,4	59,8	51,0	0,053	55,9	54,7	0,795
Aspek pengembangan diri	63,1	68,1	47,9	0,002**	61,6	64,9	0,325
Total tugas keluarga	74,7	77,3	72,02	0,001**	74,4	74,8	0,996

Keterangan: *signifikan pada $p-value < 0,05$; **sangat signifikan pada $p-value < 0,01$; MSDM: manajemen sumber daya manusia; MSDW: manajemen sumber daya waktu; MSDU: manajemen sumber daya keuangan

Manajemen Sumber Daya Keuangan. Hanya variabel MSDU di antara ketiga variabel yang membentuk MSDK, yang berbeda secara signifikan baik berdasarkan jenis pekerjaan maupun jam kerja. MSDU yang lebih tinggi dilakukan oleh IKF (71,9) dan yang bekerja >8 jam/hari (71,3) berbeda sangat signifikan ($\alpha=0,000$). Sedangkan berdasarkan jam kerja, perbedaan terlihat signifikan ($\alpha=0,015$), yang mana istri dengan jam kerja >8jam (71,3) memiliki MSDU lebih tinggi dibandingkan istri dengan jam kerja maksimal 8 jam (68,0).

Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga dibagi menjadi dua yaitu konflik kerja memengaruhi keluarga dan konflik keluarga memengaruhi pekerjaan. Berdasarkan Tabel 1, konflik kerja-keluarga IKF memiliki rata-rata yang lebih tinggi (22,4) dibandingkan dengan IKNF (21,3). Berdasarkan jam kerja, terdapat perbedaan yang sangat signifikan pada konflik kerja memengaruhi keluarga ($\alpha=0,029$) yang mana istri yang bekerja >8jam/hari melaporkan konflik yang lebih tinggi (23,1) dibandingkan dengan istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari (20,8).

Konflik Kerja memengaruhi Keluarga. IKF (12,3) memiliki rata-rata capaian lebih tinggi dibandingkan IKNF (11,2). Sementara itu, terdapat perbedaan yang sangat signifikan ($\alpha=0,005$) yang mana istri yang bekerja >8 jam/hari (12,8) memiliki rata-rata capaian lebih tinggi dibandingkan dengan istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari (11,8).

Konflik Keluarga memengaruhi Kerja. IKF dan IKNF memiliki rata-rata capaian yang sama (10,1). Sementara itu, istri yang bekerja >8 jam/hari (10,3) memiliki rata-rata capaian lebih tinggi dibandingkan dengan istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari (9,9). Namun, tidak terdapat perbedaan signifikan berdasarkan jenis pekerjaan ataupun jam kerja.

Tugas Keluarga

Tabel 1 menunjukkan istri bekerja secara keseluruhan memiliki skor pemenuhan tugas keluarga sebesar 74,7. IKF memiliki capaian (77,3) lebih tinggi dibandingkan IKNF (72,0) dan berbeda signifikan ($\alpha=0,001$). Sedangkan berdasarkan jam kerja tidak terdapat perbedaan signifikan.

Tugas Dasar. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pencapaian tugas dasar memiliki rata-rata sebesar 76,7. Terdapat perbedaan yang

sangat signifikan antara pemenuhan tugas dasar pada IKF dengan IKNF. Pemenuhan tugas dasar lebih tinggi dipenuhi IKF (79,2) dibandingkan dengan IKNF (74,2). Komponen dengan skor pemenuhan tugas keluarga tertinggi terdapat pada sandang (88,1) sedangkan indikator dengan skor terendah adalah aspek pangan (71,2).

Tugas Perkembangan. Rata-rata tugas perkembangan keluarga sebesar 72,7. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan tugas perkembangan keluarga pada IKF dengan IKNF. Pemenuhan tugas perkembangan keluarga lebih tinggi dipenuhi IKF (75,4) dibandingkan dengan IKNF (69,8). Komponen dengan skor tertinggi adalah hubungan suami dan istri (80,6) dan yang terendah adalah aspek kesehatan (51,9).

Pengaruh MSDK, Konflik Kerja-Keluarga, Jenis Pekerjaan, dan Jam Kerja terhadap Tugas Keluarga, Tugas Dasar, dan Tugas Perkembangan

Hasil analisis regresi linier model 1 pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga sebesar 46 persen.

Tabel 2 menunjukkan bahwa MSDK berpengaruh signifikan positif terhadap tugas keluarga ($\beta=0,485$). Artinya, peningkatan MSDK yang dilakukan istri akan meningkatkan pemenuhan tugas keluarga. Berbeda dengan konflik kerja-keluarga ($\beta=-0,378$) yang berpengaruh signifikan negatif terhadap tugas keluarga. Peningkatan konflik kerja-keluarga akan menurunkan pemenuhan tugas keluarga yang dapat dilakukan.

Pengaruh Komponen MSDK, Konflik Kerja-Keluarga, Jenis Pekerjaan, dan Jam Kerja terhadap Tugas Keluarga

Hasil analisis regresi linier model 2 pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada pengaruh komponen MSDK, komponen konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga sebesar 0,462 atau 46,2 persen. Berdasarkan hasil, dari tiga komponen MSDK, hanya satu komponen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap tugas keluarga yaitu MSDU.

Tabel 2 Model-model pengaruh MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga

Model	Tugas keluarga		Tugas dasar		Tugas perkembangan	
	Beta	Sig	Beta	Sig	Beta	Sig
Model 1 Pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga						
Konstanta		0,000		0,000		0,000
MSDK	0,485	0,000**	0,393	0,000**	0,510	0,000**
Konflik kerja-keluarga	-0,378	0,000**	-0,405	0,000**	-0,300	0,000**
Jenis pekerjaan	-0,184	0,003**	-0,170	0,010*	-0,174	0,006**
Jam kerja	-0,036	0,557	-0,053	0,412	-0,013	0,829
F		34,9		25,6		30,4
Adjusted R Square		0,460		0,382		0,426
Model 2 Pengaruh Komponen MSDK, konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga						
Konstanta		0,000		0,000		0,000
MSDM	0,263	0,001**	0,223	0,009**	0,267	0,001**
MSDW	0,194	0,016*	0,138	0,109	0,224	0,007**
MSDU	0,112	0,180	0,101	0,260	0,109	0,207
Konflik kerja memengaruhi keluarga	-0,257	0,000**	-0,332	0,000**	-0,148	0,040*
Konflik keluarga memengaruhi kerja	-0,166	0,014*	-0,128	0,075	-0,182	0,009**
Jenis pekerjaan	-0,215	0,001**	-0,201	0,003**	-0,199	0,002**
Jam kerja	-0,028	0,644	-0,041	0,531	-0,012	0,851
F		20,5		15,3		17,9
Adjusted R Square		0,462		0,386		0,427

Keterangan: * signifikan pada p -value <0,05; ** sangat signifikan pada p -value <0,01; MSDK: manajemen sumber daya keluarga; MSDM: manajemen sumber daya manusia; MSDW: manajemen sumber daya waktu; MSDU: manajemen sumber daya keuangan

Pengaruh MSDK, Konflik Kerja-Keluarga, Karakteristik Istri, Jenis Pekerjaan, dan Jam Kerja terhadap Tugas Keluarga

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, jam kerja, dan karakteristik istri terhadap pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,502. Hal

ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, jam kerja, dan karakteristik istri terhadap tugas keluarga sebesar 50,2 persen.

Model 3 pada Tabel 3 menunjukkan MSDK ($\beta=0,396$) dan pendidikan istri ($\beta=0,277$) berpengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga.

Tabel 3 Pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, karakteristik keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga

Model 3	Beta	Sig
Konstanta		0,000
MSDK	0,396	0,000**
Konflik kerja-keluarga	-0,384	0,000**
Jenis pekerjaan	0,034	0,673
Jam kerja	-0,048	0,425
Usia istri	-0,032	0,650
Pendidikan istri	0,277	0,003**
Pendapatan istri	0,018	0,800
Lama bekerja istri	0,105	0,131
Usia anak terakhir	-0,046	0,480
F		18,7
Adjusted R Square		0,502

Keterangan: * signifikan pada p -value <0,05; ** sangat signifikan pada p -value <0,01; MSDK: manajemen sumber daya keluarga

Lebih lanjut, peningkatan MSDK dan pendidikan yang dimiliki istri akan meningkatkan pemenuhan tugas keluarga. Hal ini berbeda dengan konflik kerja-keluarga yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga ($\beta=-0,384$). Hal ini berarti peningkatan konflik kerja-keluarga yang dialami oleh istri akan menurunkan pemenuhan tugas keluarga.

Pengaruh Komponen MSDK, Konflik Kerja-Keluarga, Karakteristik Istri, Jenis Pekerjaan, dan Jam Kerja terhadap Tugas Keluarga

Nilai *Adjusted R Square* pada model 4 di Tabel 4 menunjukkan sumbangan pengaruh komponen MSDK, komponen konflik kerja-keluarga, jenis pekerjaan, jam kerja, dan karakteristik istri terhadap tugas keluarga sebesar 49,7 persen dan sisanya 50,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Analisis regresi linier pada Tabel 4 menunjukkan komponen MSDM dan MSDW memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga. Setiap kenaikan satu satuan standar deviasi komponen MSDM akan menaikkan pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,171 dalam satuan standar deviasi dan setiap kenaikan satu satuan standar deviasi komponen MSDW akan menaikkan pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,197 dalam satuan standar deviasi.

Analisis regresi linier juga menunjukkan komponen konflik kerja memengaruhi keluarga ($\beta=-0,259$) dan konflik keluarga memengaruhi kerja ($\beta=-0,177$) memiliki pengaruh yang negatif

signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga. Pada karakteristik istri, pendidikan istri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga ($\beta=0,264$).

Pengaruh MSDK dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Tugas Keluarga berdasarkan Jenis Pekerjaan dan Jam Kerja

Berdasarkan model 5 pada Tabel 5, pada IKF terdapat pengaruh yang signifikan positif MSDK terhadap tugas keluarga dan pengaruh yang negatif signifikan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga. Nilai Beta pada MSDK dan konflik kerja-keluarga menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan standar deviasi pada MSDK maka akan menaikkan pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,367 dalam satuan standar deviasi dan setiap kenaikan satu satuan standar deviasi pada konflik kerja-keluarga akan menurunkan pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,542 dalam satuan standar deviasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,524.

Begitu pula pada istri yang bekerja >8 jam/hari, setiap kenaikan satu satuan standar deviasi MSDK akan menaikkan pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,411 dalam satuan standar deviasi dan setiap kenaikan satu satuan standar deviasi konflik kerja-keluarga akan menurunkan pemenuhan tugas keluarga sebesar 0,373 dalam satuan standar deviasi dengan nilai *Adjusted R Square* 0,361. Nilai tersebut menunjukkan variabel independen memberikan sumbangan pengaruh sebesar 36,1 persen terhadap tugas keluarga.

Tabel 4 Pengaruh komponen MSDK, konflik kerja-keluarga, karakteristik keluarga, jenis pekerjaan, dan jam kerja terhadap tugas keluarga

Model 4	Beta	Sig
Konstanta		0,000
MSDM	0,171	0,047*
MSDW	0,197	0,013*
MSDU	0,105	0,204
Konflik kerja memengaruhi keluarga	-0,259	0,000**
Konflik keluarga memengaruhi kerja	-0,177	0,008**
Jenis pekerjaan	0,011	0,903
Jam kerja	-0,035	0,568
Usia istri	-0,046	0,523
Pendidikan istri	0,264	0,006**
Pendapatan istri	0,005	0,943
Lama bekerja istri	0,106	0,131
Usia anak terakhir	-0,054	0,413
F		14,012
Adjusted R Square		0,497

Keterangan: * signifikan pada *p-value* <0,05; ** sangat signifikan pada *p-value* <0,01; MSDM: manajemen sumber daya manusia; MSDW: manajemen sumber daya waktu; MSDU: manajemen sumber daya keuangan

Tabel 5 Sebaran koefisien regresi MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja

Variabel	Jenis pekerjaan				Jam kerja			
	Formal		Informal		≤ 8 jam		>8 jam	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig	β	Sig
Model 5 Sebaran koefisien regresi MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja								
Konstanta		0,000		0,000		0,000		0,000
MSDK	0,367	0,000**	0,436	0,000**	0,595	0,000**	0,411	0,000**
Konflik kerja-keluarga	-0,542	0,000**	-0,400	0,000**	-0,354	0,000**	-0,373	0,000**
F		44,4		19,6		42,3		21,1
Adjusted R Square		0,524		0,320		0,487		0,361
Model 6 Sebaran koefisien regresi komponen MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja								
Konstanta		0,000		0,000		0,000		0,000
MSDM	0,284	0,009**	0,241	0,054	0,226	0,038*	0,168	0,151
MSDW	0,378	0,002**	0,046	0,700	0,111	0,295	0,321	0,013*
MSDU	0,041	0,699	0,223	0,083	0,335	0,003*	0,028	0,808
Konflik kerja memengaruhi keluarga	-0,326	0,001**	-0,233	0,031*	-0,029	0,750	-0,376	0,001**
Konflik keluarga memengaruhi kerja	-0,065	0,473	-0,251	0,018*	-0,379	0,000**	-0,009	0,928
F		21,0		7,8		18,6		10,4
Adjusted R Square		0,558		0,301		0,503		0,399
Model 7 Pengaruh MSDK, konflik kerja-keluarga, dan karakteristik keluarga terhadap tugas keluarga berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja								
Konstanta		0,000		0,000		0,000		0,000
MSDK	0,483	0,000**	0,339	0,001**	0,496	0,000**	0,252	0,014*
Konflik kerja-keluarga	-0,340	0,000**	-0,425	0,000**	-0,375	0,000**	-0,361	0,000**
Usia istri	0,197	0,081	-0,164	0,093	-0,145	0,106	0,079	0,482
Pendidikan istri	0,116	0,240	0,242	0,017*	0,141	0,165	0,361	0,001**
Pendapatan istri	-0,004	0,969	-0,019	0,856	-0,016	0,868	0,086	0,403
Lama bekerja istri	-0,072	0,498	0,185	0,056	0,205	0,026*	0,005	0,959
Usia anak terakhir	-0,027	0,773	-0,113	0,230	-0,124	0,140	0,046	0,670
F		13,9		9,5		16,6		9,2
Adjusted R Square		0,534		0,432		0,559		0,448
Model 8 Pengaruh komponen MSDK, konflik kerja-keluarga, dan karakteristik keluarga terhadap tugas keluarga berdasarkan jenis pekerjaan dan jam kerja								
Konstanta		0,000		0,000		0,000		0,000
Usia istri	0,197	0,077	-0,165	0,115	-0,130	0,170	0,084	0,460
Pendidikan istri	0,053	0,600	0,238	0,027*	0,118	0,260	0,326	0,004**
Pendapatan istri	-0,031	0,734	-0,015	0,891	-0,020	0,846	0,069	0,508
Lama bekerja istri	-0,059	0,570	0,183	0,068	0,204	0,029*	-0,002	0,983
Usia anak terakhir	-0,082	0,386	-0,116	0,232	-0,126	0,138	0,010	0,926
MSDM	0,236	0,049*	0,123	0,353	0,191	0,094	0,090	0,445
MSDW	0,388	0,002**	0,066	0,565	0,165	0,115	0,270	0,032*
MSDU	-0,042	0,704	0,209	0,088	0,220	0,048*	-0,017	0,877
Konflik kerja memengaruhi keluarga	-0,299	0,002**	-0,282	0,006**	-0,102	0,266	-0,326	0,002**
Konflik keluarga memengaruhi kerja	-0,074	0,426	-0,228	0,026*	-0,321	0,001**	-0,057	0,568
F		10,9		6,4		11,7		7,1
Adjusted R Square		0,557		0,408		0,554		0,463

Keterangan: * signifikan pada p -value <0,05; ** sangat signifikan pada p -value <0,01; MSDK: manajemen sumber daya keluarga; MSDM: manajemen sumber daya manusia; MSDW: manajemen sumber daya waktu; MSDU: manajemen sumber daya keuangan

Pengaruh Komponen MSDK dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Tugas Keluarga berdasarkan Jenis Pekerjaan dan Jam Kerja

Hasil kajian mengungkapkan bahwa berdasarkan model 6 pada Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,558 pada IKF dan 0,301 pada IKNF. Hal ini menunjukkan bahwa MSDK dan konflik kerja-keluarga memengaruhi tugas keluarga pada IKF sebesar 55,8 persen sedangkan pada IKNF sebesar 30,1 persen.

Nilai *Adjusted R Square* hasil uji regresi (Tabel 5) diperoleh 0,503 pada istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari dan 0,399 pada istri yang bekerja > 8 jam/hari. Hal ini menunjukkan bahwa MSDK dan konflik kerja-keluarga memengaruhi tugas keluarga pada istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari sebesar 50,3 persen sedangkan pada istri yang bekerja > 8 jam/hari sebesar 39,9 persen.

Pengaruh MSDK, Konflik Kerja-Keluarga, dan Karakteristik Keluarga terhadap Tugas Keluarga berdasarkan Jenis Pekerjaan dan Jam Kerja

Berdasarkan jenis pekerjaan pada model 7, MSDK, konflik kerja-keluarga, dan karakteristik keluarga memiliki pengaruh terhadap pemenuhan tugas keluarga yang lebih besar pada IKF (53,4%) dibandingkan IKNF (43,2%). Berdasarkan jam kerja, istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari (55,9%) memiliki pengaruh terhadap pemenuhan tugas keluarga yang lebih besar dibandingkan istri yang bekerja > 8 jam/hari (44,8%).

Analisis regresi linear model 7 menunjukkan MSDK berpengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga, baik pada IKF dan IKNF maupun istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari dan > 8 jam/hari. Konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga pada setiap kelompok baik berdasarkan jenis pekerjaan maupun jam kerja.

Selanjutnya, pada keluarga dengan istri yang bekerja di sektor informal, variabel karakteristik keluarga yang berpengaruh positif signifikan terhadap tugas keluarga adalah pendidikan istri. Lebih lanjut, berdasarkan jam kerja, pada keluarga istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari variabel karakteristik keluarga yang berpengaruh positif signifikan terhadap tugas keluarga adalah lama bekerja istri. Pada keluarga dengan istri yang bekerja > 8 jam/hari, pendidikan istri berpengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga.

Pengaruh Komponen MSDK, Konflik Kerja-Keluarga, dan Karakteristik Istri terhadap Tugas Keluarga berdasarkan Jenis Pekerjaan dan Jam Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda seperti yang tersaji pada model 8 Tabel 5 menunjukkan bahwa contoh yang bekerja di sektor formal memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,557. Hal ini mengindikasikan bahwa komponen MSDK, konflik kerja-keluarga, dan karakteristik istri menyumbang 55,7 persen pengaruhnya terhadap tugas keluarga. Dengan kata lain, model ini mampu menjelaskan 55,7 persen tugas keluarga yang bekerja di sektor formal.

Pada pekerjaan informal, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,408. Hal ini menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh komponen MSDK, konflik kerja-keluarga, dan karakteristik istri terhadap tugas keluarga sebesar 40,8 persen.

Variabel bebas dari karakteristik keluarga yang berpengaruh positif terhadap tugas keluarga adalah pendidikan istri pada istri yang bekerja informal dan jam kerja > 8 jam/hari. Berdasarkan jam kerja istri, pada istri yang bekerja ≤ 8 jam/hari memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh karakteristik keluarga terhadap tugas keluarga sebesar 55,4 persen. Hal ini berarti bahwa karakteristik keluarga mampu menjelaskan 55,4 persen tugas keluarga pada istri yang bekerja ≤ 8 jam dan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pekerjaan istri dengan jam kerja > 8 jam/hari menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap tugas keluarga hanya sebesar 46,3 persen. Dengan kata lain, karakteristik keluarga hanya mampu menjelaskan 46,3 persen tugas keluarga pada istri yang bekerja > 8 jam dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Partisipasi istri bekerja dalam sektor publik mengakibatkan terjadinya peran ganda perempuan di sektor domestik dan publik. Dalam mengatur keluarga, istri yang bekerja hanya mampu mencapai skor MSDK sebesar 69,5 dengan pencapaian IKF lebih tinggi dibandingkan IKNF. Hal tersebut dapat terjadi salah satunya karena keluarga tidak memiliki

catatan penggunaan waktu sehingga tidak dapat mengevaluasi penggunaan waktu secara detail (Rusydi, 2011). IKF dan yang bekerja >8 jam/hari memiliki kemampuan dalam manajemen sumber daya keluarga lebih baik daripada IKNF dan yang bekerja ≤8 jam/hari. Hal ini karena IKF dan yang bekerja >8 jam/hari memiliki lama pendidikan lebih tinggi dibandingkan dengan IKNF dan yang bekerja ≤8 jam/hari.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Hakim, Sunarti, dan Herawati (2014) yang menyatakan bahwa semakin baik tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin baik manajemen keuangan yang dilakukan. Dari ketiga variabel dari MSDK, hanya MSDU yang berbeda secara signifikan baik berdasarkan jenis pekerjaan maupun jam kerja. MSDU yang lebih tinggi dilakukan oleh IKF dan yang bekerja >8 jam/hari. Hal ini disebabkan karena pendapatan IKNF dan yang bekerja ≤8 jam/hari tidak tetap, tidak teratur, dan lebih rendah sehingga dalam manajemen sumber daya keuangan IKNF lebih sulit dibandingkan IKF dan yang bekerja >8 jam/hari. Sejalan dengan hasil penelitian Hakim *et al.* (2014) dan Simanjuntak (2010) yang mengungkapkan bahwa manajemen keuangan lebih baik pada keluarga dengan pendapatan tinggi sedangkan pendapatan yang tidak teratur pada keluarga miskin menghasilkan manajemen keuangan yang rendah.

Skor konflik kerja memengaruhi keluarga lebih besar dibandingkan konflik keluarga memengaruhi pekerjaan pada kedua jenis pekerjaan istri. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Anafarta (2011) dan Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) bahwa istri yang bekerja lebih besar merasakan konflik kerja yang mengganggu keluarga. Hal ini dapat terjadi ketika istri bekerja terlalu lama, seperti jam kerja yang panjang sehingga mengakibatkan kelelahan, emosi, dan stres. Rizkillah dan Simanjuntak (2018) menemukan bahwa berdasarkan jenis alokasi waktu yang dicurahkan oleh istri, alokasi waktu untuk pekerjaan rumah tangga memiliki alokasi yang terbanyak. Jumlah curahan waktu istri dalam kegiatan rumah tangga lebih tinggi dari curahan tenaga kerja suami (Rosmawati *et al.*, 2016).

Berdasarkan konflik kerja memengaruhi keluarga maupun konflik kerja-keluarga, istri yang bekerja >8 jam/hari memiliki skor lebih tinggi dibandingkan istri yang bekerja ≤8 jam/hari. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sabil dan Marican (2011) yang menyatakan bahwa jam kerja yang panjang

akan mengakibatkan konflik kerja atau keluarga yang tinggi. Jam kerja yang panjang memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga secara langsung dan anak merupakan korban dari ketidakseimbangan tersebut (Alam & Chaudhury, 2011). Begitu pula dengan penelitian Latifatunnikmah dan Lestari (2017) yang menunjukkan bahwa konflik pada pasangan suami dan istri bersumber dari pekerjaan. Suami seringkali merasa tidak puas terutama pada faktor keintiman karena istri yang terlalu banyak menghabiskan waktu bekerja di luar rumah.

Pemenuhan tugas keluarga terdiri atas pemenuhan tugas dasar keluarga dan pemenuhan tugas perkembangan keluarga. Hasil uji beda pada pemenuhan tugas dasar menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara istri dengan jenis pekerjaan formal dengan informal dalam hal pemenuhan tugas dasar keluarga. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Huang (2011) yang menyebutkan bahwa pekerja formal memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja informal.

Pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja formal merupakan salah satu modal dalam mencapai pemenuhan tugas dasar dalam keluarga. Selain itu, hasil uji beda pada pemenuhan tugas perkembangan menunjukkan bahwa IKF dengan lama waktu kerja ≤8 jam/hari memiliki capaian pemenuhan tertinggi. Sedangkan capaian pemenuhan tugas perkembangan keluarga terendah dimiliki oleh keluarga dengan istri yang bekerja di sektor informal dengan lama waktu kerja ≤8 jam/hari.

Menurut penelitian Stimpfel, Sloane, dan Aiken (2012), pekerja yang bekerja dengan jam kerja panjang akan mengalami ketidakpuasan dan kelelahan yang dapat mengancam fungsi keluarga dalam kehidupan keluarga. Rata-rata pencapaian pemenuhan tugas dasar pada istri yang bekerja ≤8 jam lebih tinggi dibandingkan istri yang bekerja lebih dari 8 jam. Hal ini diduga karena ibu yang bekerja ≤8 jam/hari lebih banyak memiliki waktu untuk melakukan tugas dasar keluarga. Hasil uji regresi pada MSDK dan tugas keluarga menunjukkan bahwa dengan meningkatnya MSDK akan menaikkan pencapaian tugas keluarga. Hal ini diduga semakin baik MSDK, semakin besar peluang untuk mencapai pemenuhan tugas keluarga.

MSDK dan pendidikan istri berpengaruh signifikan positif terhadap pemenuhan tugas keluarga. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik proses

manajemen yang dilakukan. Selain itu, semakin tinggi kesiapan intelektual seseorang maka pemenuhan tugas keluarga juga semakin meningkat (Sunarti *et al.*, 2012). Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan konflik kerja-keluarga pada istri akan menurunkan pemenuhan tugas keluarga. Istri yang lebih sering merasakan konflik kerja-keluarga akan merasakan kesulitan untuk memenuhi tugas keluarga dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Losoncz (2011) yang mengungkapkan bahwa ibu bekerja akan menghadapi tantangan yang lebih besar untuk meredakan ketegangan kerja-keluarga. Seseorang yang mengalami konflik kerja-keluarga akan sulit menyeimbangkan fungsi dan perannya di pekerjaan dan keluarga karena terbatasnya waktu untuk memenuhi tanggung jawab keluarga juga pekerjaan (Marga & Sintaasih, 2017). Hal tersebut membuat istri menjadi tidak optimal dalam memenuhi pelaksanaan tugas keluarga.

Keterbatasan dalam penelitian ini ialah tidak melibatkan suami sebagai contoh, sedangkan penelitian ini ingin melihat manajemen sumber daya keluarga, konflik kerja-keluarga dan pemenuhan tugas keluarga pada keluarga dengan suami-istri bekerja. Selain itu, instrumen dalam penelitian ini akan lebih lengkap jika dilakukan elaborasi lebih mendalam pada teori yang berkaitan dan jurnal-jurnal penelitian internasional yang telah dilakukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan IKF dan yang bekerja >8 jam/hari memiliki kemampuan dalam manajemen sumber daya keluarga lebih baik daripada IKNF dan yang bekerja ≤8 jam/hari. Pada konflik kerja keluarga, tidak terjadi perbedaan yang signifikan antara pekerja di sektor formal dan informal. Namun, berdasarkan jam kerja, terdapat perbedaan yang sangat signifikan pada konflik kerja memengaruhi keluarga dan signifikan pada total konflik kerja-keluarga yang mana istri yang bekerja >8 jam/hari mengalami konflik yang lebih tinggi dibandingkan istri yang bekerja ≤8 jam/hari. Indikator pemenuhan tugas keluarga tertinggi terdapat pada sandang, dan capaian tugas keluarga tertinggi berada pada istri yang bekerja di sektor formal. MSDK dan pendidikan istri berpengaruh positif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga sedangkan konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap pemenuhan tugas keluarga. Berdasarkan jenis pekerjaan, pengaruh MSDK

dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga memiliki sumbangan yang lebih besar pada contoh yang bekerja di sektor formal dibandingkan sektor informal. Sedangkan berdasarkan jam kerja, pengaruh MSDK dan konflik kerja-keluarga terhadap tugas keluarga memiliki sumbangan yang lebih besar pada contoh yang bekerja ≤8jam/hari dibandingkan contoh yang bekerja >8jam/hari.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti merekomendasikan kepada beberapa pihak yaitu pemerintah diharapkan melaksanakan program wajib belajar khususnya untuk perempuan sehingga dapat meningkatkan intelektualitas perempuan dan memberikan kebijakan pekerjaan yang ramah keluarga sehingga konflik kerja-keluarga tidak mudah terjadi dan istri dapat memenuhi tugasnya sebagai seorang pekerja dan ibu rumah tangga. Selain itu, pihak lembaga swadaya masyarakat dan swasta diharapkan membentuk program pengelolaan sumber daya keluarga bagi istri yang bekerja untuk memenuhi tugas keluarga. Kepada suami dan istri diharapkan agar berkomitmen bekerja sama dalam pengelolaan sumber daya manusia dan waktu sehingga pemenuhan tugas keluarga dapat dilaksanakan dengan optimal. Selain itu, saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat melengkapi instrumen MSDK, konflik kerja-keluarga, dan pemenuhan tugas keluarga dengan mengikutsertakan suami sebagai contoh penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. S., & Chaudhury, S. N. A. (2011). Work family conflict of women managers in Dhaka. *Asian Social Science*, 7(7), 108-114. doi:10.5539/ass.v7n7p108.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1). doi:10.18860/psi.v0i1.1546.
- Anafarta, N. (2011). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177. doi:10.5539/ijbm.v6n4p168.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. (2012). Analisis Mobilitas Tenaga Kerja: Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2012. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2013/11/04/60be1c892ff94a29ebfcc24b/analisis-mobilitas-tenaga-kerja-hasil-survei-angkatan-kerja-nasional-2012.html>.

- Duvall, E. M. (1971). *Family development*. New York, US: J.B. Lippincott Company.
- Goudarzi, A., Sheikhi, Z., & Kheir, M. G. (2012). An investigation of the relationship between time management and work-life conflict. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(12), 11958-11964.
- Hakim, F. A., Sunarti, E., & Herawati, T. (2014). Manajemen keuangan dan kepuasan keuangan istri pada keluarga dengan suami istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 7(3), 174-182. doi: 10.24156/jikk.2014.7.3.174.
- Hatta, A. J. (2011). Hubungan sumber konflik pekerjaan-keluarga dan pengaturan jam kerja fleksibel dengan capaian kerja auditor. *Media Riset Akuntansi*, 1(2), 73-91.
- Heymann, J., & McNeill, K. (2012). *Families at work: What we know about conditions globally*. New York, US: United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- Huang, T. P. (2011). Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue collar workers, and testing a structural model of the variables relationship in China and Japan. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 924-944. doi:10.1080/09585192.2011.555134.
- Kumari, K. K. (2011). Marital adjustment and family resource management of working women among different income groups. *International Referred Research Journal*, 3(27), 37-39.
- Latifatunnikmah, L., & Lestari, S. (2017). Komitmen pernikahan pada pasangan suami istri bekerja. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(2), 103-119. doi:10.26555/humanitas.v14i2.5343.
- Losoncz, I. (2011). Persistent work-family strain among Australian mothers. *Family Matters*, 1(86), 79-88.
- Maintier, C., Joulain, M., & Floc'h, N. L. (2011). To what extent do attitudes to work and subjective dimensions of non-work contribute to men and women's life satisfaction in dual-earner pairs?. *Women's Studies International Forum*, 34, 242-250.
- Marga, C., & Sintaasih, D. (2017). Pengaruh konflik kerja-keluarga dan stres terhadap physical withdrawal behaviour. *E-Jurnal Manajemen*, 6(12), 6708-6733.
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2014). Faktor demografi, konflik kerja-keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 7(3), 133-142. doi:10.24156/jikk.2014.7.3.133.
- Nätti, J., Anttila, T., & Tammelin, M. (2012). Knowledge work, working time, and use of time among Finnish dual-earner families: Does knowledge work require the marginalization of private life?. *Journal of Family Issues*, 33(3), 295-315. doi:10.1177/0192513X11413875.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400.
- Rizkillah, R., & Simanjuntak, M. (2018). Family resources management in Cibanteng Village, Ciampea, Bogor District. *Journal of Family Sciences*, 3(2), 55-66. doi:10.29244/jfs.3.2.55-66.
- Rosmawati, Rianada, L., & Taridala, A. A. (2016). Alokasi waktu jender dalam rumah tangga nelayan budidaya rumput laut di Kabupaten Buton Utara Sulawesi Tenggara. *Jurnal Bisnis Perikanan FPIK UHO*, 3(1), 19-30.
- Rusydi, L. N. (2010). *Analisis perbandingan manajemen sumberdaya dan kesejahteraan keluarga pada keluarga miskin dan tidak miskin*. Bogor, ID: Institut Pertanian Bogor.
- Sabil, S., & Marican, S. (2011). Working hours, work-family conflict and work-family enrichment among professional women: A Malaysian case. *International Conference on Social Science and Humanity*, 5(2011), 206-209.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. doi:10.1108/SAJBS-02-2017-0018.
- Stimpfel, A. W., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2012). The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. *Health Affairs*, 31(11), 2501-2509. doi:10.1377/hlthaff.2011.1377gh.
- Sunarti, E. (2018). Work stability, economic pressure and family welfare in Indonesia. *The Social Sciences*, 13, 1186-

1193. doi: 10.36478/sscience.2018.1186.1193. dan pemenuhan tugas keluarga pada keluarga dengan anak usia prasekolah. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 5(2), 110-119. doi:10.24156/jikk.2012.5.2.110.
- Sunarti, E., Simanjuntak, M., Rahmatin, I., & Dianaswari, R. (2012). Kesiapan menikah