

**PERAN AYAH MENJADI SEBUAH TIMBANGAN:
LITERATURE REVIEW WORK FAMILY BALANCE PADA AYAH YANG
BEKERJA DI ERA SOCIETY 5.0**

**FATHER ROLE BECOME BALANCE IN FAMILY: LITERATURE REVIEW
WORK FAMILY BALANCE TOWARDS FATHER THAT SOCIETY 5.0 ERA**

Yonathan Setyawan¹, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto²

¹²Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

¹Jonsijo15@gmail.com

Abstrak

Adanya kemajuan teknologi di era *Society 5.0* yang berpusat pada manusia tentu akan memberikan pengaruh pada seorang dalam menerapkan *work family balance*. Berbagai penelitian *work family balance* mengarahkan keseimbangan peran ibu dalam pekerjaan dan keluarga, namun jarang membahas *work family balance* pada ayah yang bekerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya tantangan seorang ayah untuk mencoba menerapkan *work family balance*. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan. Hasil *review* beberapa penelitian yang menunjukkan tantangan *work family balance* pada ayah yang bekerja yaitu: 1.) hambatan kontekstual yaitu peran ayah yang dianggap oleh masyarakat sebagai seorang yang bekerja dan menafkahi keluarga bukan untuk pengasuhan pada anak; 2.) hambatan Organisasi terkait dengan fleksibilitas waktu, dukungan manajemen, dukungan teman terhadap *work family balance*; serta 3). hambatan internalisasi yaitu peran ayah dalam keluarga yang mengalami kesulitan untuk dilakukan oleh seorang ayah yang bekerja. Manfaat dari penulisan artikel ini adalah memberikan gambaran *work family balance* pada ayah di era *Society 5.0*.

Kata Kunci: era *Society 5.0*, *work family balance*, tantangan *work family balance*.

Absrack

The existence of technological advances in the era of Society 5.0 which is centered on humans will give an influence on a person that implementing work family balance. Some research of work family balance have directed the balance of the role of mothers in work and family, but rarely discuss work family balance towards working fathers. The method used in this study is literature. Several studies have shown that there is a challenge for father that try to apply a work family balance. The results of several review studies show the challenges of work family balance for working fathers, such as: 1.) contextual barriers, the role of fathers who are considered by the community as someone who works and supports the family not to take care of children, 2.) Organizational barriers are related to time flexibility, management support, friend support for work family balance, and 3). Barriers to internalization, the role of the father in the family which is having difficulty being carried out as working father. The benefit of writing this article is to provide an overview of the work family balance of fathers in the era of Society 5.0.

Keyword: era *Society 5.0*, *work-family balance*, *barriers to work family balance*.

PENDAHULUAN

Work family balance menjadi kajian menarik untuk ditelaah, pasalnya *work family balance* tentunya menjadi bagian terpenting untuk menghadapi permasalahan pekerjaan keluarga maupun keluarga-pekerjaan. Voydanoff (2014) menyatakan kekhawatiran tentang *work family balance* orang tua antara pekerjaan dan keluarga menjadi sebuah masalah

terutama dalam masyarakat paska industri. Penelitian yang dilakukan oleh Vanderpool dan Way (2013) menunjukkan *work family balance* berkorelasi positif dengan kecemasan dalam hal bekerja, niatan untuk pindah pekerjaan, dan *turnover* secara sukarela. Hal ini didukung karena karyawan semakin tunduk pada tuntutan pekerjaan yang lebih besar dan diminta untuk bekerja sepanjang hari dan sepanjang minggu, serta jadwal yang tidak konsisten (Kossek, 2006; Presser, 2003). Hal ini juga diperkuat oleh Berkman, Buxton, Ertel, dan Okechukwu (2010) berdasarkan data karyawan yang melaporkan tentang kesehatan yang diukur secara objektif, kualitas hubungan keluarga, dan hasil pekerjaannya menunjukkan bahwa dalam jangka panjang karyawan terkena resiko kardiovaskular dan pola tidur yang buruk akibat manajemen supervisor dan *work family balance* yang kurang baik. Berbicara tentang *work family balance*, penelitian banyak meneliti tentang *work family balance* pada perempuan, jarang meneliti *work family balance* pada pria.

Peran ayah dalam *work family balance* tidak kalah menarik untuk di kaji. Menurut *Pew Research Center* (2015) jika lebih dari separuh (56%) dari semua orang tua yang bekerja mengatakan bahwa menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga sulit untuk dilakukan, secara khusus 41% melaporkan bahwa menjadi orang tua memepersulit mereka untuk maju dalam karir, dan sekitar 20% ayah mengatakan hal yang sama. Penelitian baru-baru ini mengungkapkan bahwa laki-laki mengalami *work family conflict* pada tingkat yang sama dengan perempuan. Menurut studi nasional tenaga kerja Amerika yang ditulis oleh Rehel dan Bextel (2015) dalam surveinya pada tahun 1977-2008 melaporkan *work family conflict* yang dialami laki-laki lebih tinggi dari pada *work family conflict* perempuan, dengan presentase perempuan melaporkan *work family conflict* meningkat sedikit dari 41 % menjadi 47 %, sedangkan presentase ayah yang melaporkan *work family conflict* meningkat secara signifikan dari 35% menjadi 60%. Eddleston dan Powell (2012) menyatakan bahwa pengusaha wanita cenderung memelihara kepuasan dengan keseimbangan kerja-keluarga dengan menciptakan sinergi kerja-keluarga, sedangkan pengusaha laki-laki cenderung memupuk kepuasan terhadap keseimbangan pekerjaan-keluarga dengan mendapatkan dukungan keluarga di rumah. Hal ini juga didukung oleh data statistika yang dilakukan oleh Ma (2020) yang menunjukkan diantara para ayah Tionghoa yang menyeimbangkan pekerjaan-keluarga, sekitar 43,9% ayah menyatakan jika memberikan keamanan finansial yang baik bagi anak-anak para ayah terkadang harus mengorbankan waktu bersama anak, sebesar 38,3% para ayah mengurangi jam kerja atau jam lembur untuk menghabiskan waktu bersama anak, sebesar 12,6% ayah menyatakan

jika memberi kemandirian finansial yang lebih bagi anak-anak, maka ayah tidak memiliki waktu bersama anak, dan sebesar 2,3% para ayah berhenti bekerja untuk merawat anak.

Society 5.0 menawarkan masyarakat yang berpusat pada manusia yang membuat seimbang antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat menghubungkan melalui dunia maya dan dunia nyata. *Society 5.0* adalah era dimana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri. Kemajuan teknologi dan informasi tidak hanya sekedar tentang informasi saja melainkan untuk menjalankan kehidupan. Perkembangan teknologi dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia dan masalah ekonomi pada kemudian hari yang tentunya berpengaruh dan memberikan tantangan *work family balance* pada ayah yang bekerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan tentang *work family balance* pada ayah yang bekerja ini menggunakan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mereview artikel yang berbentuk jurnal ilmiah, makalah, dan buku yang membahas mengenai *work family balance* pada ayah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Apa Itu *Work Family Balance*?

Menurut Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003) *work family balance* merupakan keadaan dimana individu dapat terikat dan puas terhadap perannya dalam keluarga maupun di pekerjaan. Menurut Kalliath dan Brough (2008) *work life balance* seringkali diartikan dengan *work-family balance*. Organisasi memakai *work life balance* untuk pekerja yang berstatus belum menikah atau belum menjadi orang tua yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan seperti olahraga, wisata, dan studi, sedangkan *work-family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau sudah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya.

Lebih jelas lagi *work family balance* yaitu sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam pekerjaan dan peran keluarga sesuai dengan peran hidup individu pada titik waktu tertentu, sehingga *work family balance* harus dipandang sebagai konstruksi sosial. Lebih khusus lagi definisi *work family balance* sebagai pemenuhan harapan yang terkait dengan peran yang dinegosiasikan dan dibagikan antara individu dan mitra terkait perannya dalam domain pekerjaan dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007).

Collins dan Shaw (2003) dan Clark (2000), menyatakan pada dasarnya work family balance adalah keterlibatan dan kepuasan pada peran yang sama dalam domain pekerjaan dan keluarga dengan minimal konflik. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Handayani, Afiatin, Adiyanti, dan Himam (2015) bahwa work family balance adalah keadaan seseorang saat merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sama baik dalam pekerjaan maupun keluarga dengan konflik minimal, sebagai hasil dari kemampuan seseorang untuk menentukan skala prioritas dan berkomitmen pada keputusannya sendiri. Argumen ini serupa dengan beberapa yang diajukan oleh pakar lain, yaitu work family balance adalah kehadiran individu pada saat keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam perannya untuk pekerjaan dan keluarga (Marks & Mac Dermind, 1996; Greenhause & Shaw, 2003) dengan konflik minimum (Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa work family balance adalah keadaan dimana individu dapat menyeimbangkan peran di dalam pekerjaan di keluarga dan keluarga di pekerjaan sehingga mencapai keterikatan dan kepuasan dalam diri individu dengan konflik yang minimal sebagai hasil skala prioritas dan komitmen pada keputusannya sendiri.

Greenhauss, Collins dan Shaw (2003) membagi komponen dari work family balance adalah: 1). keseimbangan waktu (time balance), yaitu seseorang dapat menyeimbangkan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran seseorang dalam pekerjaan dan keluarga; 2). keseimbangan keterlibatan (involvement balance) yaitu keseimbangan keterlibatan seseorang baik secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga; 3). keseimbangan kepuasan (satisfaction balance), yaitu dimensi yang menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan dan keluarganya.

Setiap komponen keseimbangan kerja-keluarga dapat mewakili keseimbangan positif atau keseimbangan negatif tergantung pada apakah tingkat waktu, keterlibatan, atau kepuasannya sama tinggi atau sama rendahnya.

B. Peran Ayah dalam *Work Family Balance*

Work family balance menjadi solusi agar peran pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz (2006) mendefinisikan dan memvalidasi tiga dimensi yang mewakili bagaimana keterlibatan dalam peran kerja dapat meningkatkan kinerja dalam peran keluarga yaitu a). pengaruh *work family* mengacu pada partisipasi seseorang dalam pekerjaan menyebabkan emosi atau sikap positif yang memfasilitasi kinerjanya sebagai anggota keluarga, misalnya pekerjaan dapat membuat

seseorang merasa bahagia, yang menuntun mereka menjadi anggota keluarga yang lebih baik; b). *work-family* didefinisikan ketika partisipasi dalam pekerjaan menghasilkan pencapaian atau peningkatan perspektif, keterampilan, pengetahuan, atau perilaku individu yang memfasilitasi peningkatan kinerja di rumah (misalnya, pekerjaan dapat membantu seseorang mempelajari keterampilan negosiasi dan mendengarkan, yang membantu mereka dalam domain keluarga); c). *work-family* mengacu pada saat partisipasi dalam pekerjaan mempromosikan keuntungan dalam sumber daya psikososial yang memfasilitasi kinerja keluarga (misalnya, pekerjaan dapat menanamkan keyakinan dan rasa aman yang memengaruhi domain keluarga).

Keterlibatan peran ayah dalam keluarga tentu harus didukung oleh pekerjaan. Forste dan Fox (2012) banyak upaya berkelanjutan dan faktor pendukung yang membantu ayah menyeimbangkan dan mengintegrasikan pekerjaan dan aktivitas keluarga. Menurut McLaughlin dan Muldoon (2014), saat ini banyak ayah berusaha untuk mempraktikkan menjadi ayah dan menyeimbangkan pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga. Penelitian Fine-Devis, dkk (2004) menyatakan bahwa ayah melaporkan lebih banyak keterlibatan dengan anak untuk berbagi perawatan dengan ibu, membuat kesepakatan dalam menangani keseimbangan pekerjaan-keluarga dan para ibu mendukung dan puas dengan peran ayahnya di rumah. Keterlibatan dan keseimbangan peran ayah dalam keluarga juga dipengaruhi oleh fleksibilitas, otonomi yang lebih besar dan mengalami sedikit *stress* (Fine-Davis dkk, 2004).

Peran ayah tidak kalah dengan peran ibu. Peran ayah dapat dilihat dari kebingungan para ayah antara ekspektasi dan realita yang dihadapinya. Gerson (2011) menyatakan bahwa seorang ayah diharapkan menjadi penyedia keuangan yang kompeten namun pada saat yang sama para ayah ingin terlibat dalam pengasuhan anak. Keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak memberikan manfaat bagi anak-anak, ayah, dan keluarga, termasuk peningkatan pendidikan, pencapaian, dan hasil kesehatan mental yang lebih positif untuk anak-anak (Flouri, 2005, Pleck & Masciadrell, 2004), hubungan pasangan yang stabil dan harmonis (Evertsson et al., 2015; Pleck & Masciadrelli, 2004), dan peningkatan stabilitas pekerjaan dan kepuasan kerja untuk ayah (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000).

Pada umumnya, peran seorang ibu adalah memenuhi peran ibu rumah tangga yaitu juru masak, memebersihkan rumah, dan merawat serta menjaga anak (Galinsky, Aumann, & Bond, 2011; Parker & Wang, 2013). Wanita semakin banyak bersekolah dan mendapatkan gelar serta menjadi tenaga kerja yang professional (Bauman & Ryan, 2015; Galinsky dkk., 2011; Wang, Parker, & Taylor, 2013). Alhasil wanita lebih banyak

menuntut pasangannya untuk memberikan dukungan tambahan dalam peran keluarga dan ayah menanggapi untuk berkontribusi dalam peran dalam keluarga (Bianchi, Robinson, & Milkie, 2006; Parker & Livingston, 2016).

Melihat begitu pentingnya peran ayah dalam proses menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga memang membutuhkan usaha dan kepedulian berbagai pihak. Menilik hal tersebut perlu mengetahui tantangan-tantangan apa saja yang harus diketahui oleh para ayah agar *work family balance* dapat diwujudkan dalam kehidupan rumah tangga, sehingga meminimalisir terjadinya konflik di dalam rumah tangga.

C. Tantangan *Work Family Balance* pada Ayah

Adapun beberapa *literature* tantangan *work family balance* pada ayah yang bekerja yang dapat dijadikan referensi penelitian, yaitu:

Tabel 1. Tantangan *work family balance* pada ayah yang bekerja

No	Peneliti	Tahun	Judul	Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., H ø jgaard, L., and Clarke, H.	2004	<i>Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Family Balance: A Comparative Study in Four European Countries. Social Indicators Research Series, Vol. 21.</i>	Social Indicators Research Series, Vol. 21, New York, Springer Science and Business Media.	Hasil Penelitian ini menunjukkan jika para ayah yang memiliki keterlibatan dalam perawatan memberikan kepuasan pada isteri/pasangan yang memberikan dukungan pada peningkatan <i>work family balance</i> . Keterlibatan ayah pada perawatan anak serta peningkatan <i>work family balance</i> ini terjadi dikarenakan adanya fleksibilitas dan otonomi yang lebih besar yang dimiliki oleh ayah sehingga stress yang terjadi lebih sedikit.
2.	Fagan, J., & Press, J.	2008	<i>Father Influences on</i>	Journal of Family Issues	Hasil penelitian ini menunjukkan jaika para ibu melaporkan

- Employed Mothers' Work-Family Balance* Volume 29 Number 9 jika suaminya memiliki *work family balance* yang rendah ketika para ayah membawa stress kerja di dalam rumah.
3. Hobson, B., & Fahlen, S. 2009 *Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance.* ANNALS, AAPSS, 624. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ayah perlu mempertimbangkan waktu kerja, fleksibilitas dan otonomi dalam pekerjaan, serta persepsi tentang keamanan ekonomi dan keamanan ekonomi saat melakukan *work family balance*.
4. Gerson, K. 2011 *The unfinished revolution.* Oxford: Oxford University Press. Peran ayah dalam pekerjaan dan keluarga dapat dilihat sebagai kebingungan yang dimiliki oleh ayah yaitu seorang ayah dituntut untuk menjadi penyedia keuangan yang kompeten namun pada saat yang sama ayah juga dibutuhkan untuk pengasuhan dalam keluarga. *Work family balance* akan sulit dicapai ketika perhatian utama ayah adalah mempertahankan pekerjaan.
5. Behnke, C., and Meuser, M. 2012 "Look here mate! I'm taking parental leave for a year"—*Involved Fatherhood and Images* Opladen/ Farmington Hills: Barbara Budrich. Peran ayah melakukan pekerjaan untuk merawat anak tidak akan merendahkan maskulinitas para ayah justru keterlibatan ayah dalam keluarga

			<i>of Masculinity,” in M. Oechsle, U. Müller, and S. Hess (eds.), Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames.</i>		menunjukkan kekuatan dan otonomi maskulin yaitu para ayah yang berani mengambil keputusan untuk mengklaim hak cuti sebagai orang tua.
6.	Forste, R., and Fox, K.	2012	<i>“Household Labor, Gender Roles, and Family Satisfaction: A Cross-National Comparison.”</i>	Journal of Comparative Family Studies, 43(5), 613–631.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika ayah mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga dengan didukung oleh kebijakan dan program kantor yang mendukung <i>work family balance</i> maka memberikan peningkatan <i>work family balance</i> pada ayah dan terjadinya kepuasan dalam keluarga.
7.	McLaughlin, K., & Muldoon, O.	2014	<i>Father Identity, Involvement and Work–Family Balance: An In-depth Interview Study</i>	Journal of Community and Applied Social Psychology, 24(5), 439-452.	Penemuan ini menunjukkan bahwa para ayah yang bekerja dan memiliki anak pertama kali memiliki tingkat ketegangan yang signifikan antara harapan ayah dengan praktik sesungguhnya menjadi ayah yang berperan dalam pekerjaan dan keluarga.
8.	Rehel, Erin., & Baxter, Emily	2015	<i>Men, Fathers, and</i>	https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2015	Pengaturan kerja yang fleksibel, cuti

			<i>Work family balance.</i>	/02/04/105983/men-fathers-and-work-family-balance/	keluarga yang dibayar, dan sakit yang dibayar hari dapat memajukan tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja abad ke-21 dan dapat meningkatkan <i>work family balance</i> pada ayah.
9.	Seward, R. R., and Rush, M.	2015	<i>“Fathers, Fathering, and Fatherhood across Cultures: Convergence or Divergence?”</i>	<i>Working Paper Series, WP40, School of Applied Social Science, University College Dublin, Belfield Dublin, Republic of Ireland,</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa industrialisasi saat ini memisahkan sistem pekerjaan didominasi oleh laki-laki dan sistem kehidupan keluarga didominasi oleh perempuan. Tempat kerja adalah tempat dimana membuat para pria menjauh dari peran rumah tangga dan lingkungan rumah menjadi lingkungan yang dipengaruhi oleh ibu.
10.	Melani Aprianti dan Ajeng Amalia	2017	<i>Gambaran Work-Family Conflict Dan Strategi Coping Pada Dosen Pria</i>	Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan 2017, Vol. 10, No. 2, 40 – 59	Hasil studi menjelaskan bahwa ayah yang bekerja mengalami konflik waktu dan stress karena tuntutan pekerjaan dan keluarga. Ayah juga mengalami konflik peran keluarga yang mengganggu pekerjaan dan peran pekerjaan yang mengganggu keluarga.
11.	Graham, J. A., Dixon, M.	2017	<i>Work-Family Balance Among</i>	<i>Journal of Sport Management, 31(3), 1-48. DOI:</i>	<i>work family balance</i> yang dimiliki oleh ayah terdapat

			<i>Coach-Fathers: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies.</i>	10.1123/jsm.2016-0117.	penemuan yaitu para ayah berjuang untuk menyeimbangkan tuntutan peran yang bersaing antara pekerjaan dan keluarga yaitu pembinaan bukan sekadar pekerjaan, pengalaman konflik dan ketegangan, strategi mengatasi konflik, pemanfaatan dukungan organisasi, dan pengalaman <i>enrichment</i> .
12.	Moran, J., & Koslowski, A.	2019	<i>Making use of work-family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving</i>	<i>Community, Work & Family</i> 22,(1), 111–128.	Temuan ini menunjukkan bawa budaya tempat kerja, manajer lini, perilaku “ <i>modelling</i> ” dari teman sebaya dan meninggalkan praktik gender membuat tercapainya <i>work family balance</i> pada ayah.
13.	Tanquerel, S., & Grau, M.	2019	<i>Unmasking work-family balance barriers and strategies among working fathers in the workplace.</i>	<i>Organization</i> halaman 1–21	hambatan-hambatan yang dimiliki oleh ayah dalam melakukan <i>work family balance</i> yaitu hambatan kontekstual yaitu <i>work family balance</i> jarang dilakukan oleh para ayah dikarenakan tidak adanya dukungan budaya yang diberikan oleh para ayah untuk melakukan <i>work family balance</i> . Konsteks budaya inilah yang mempengaruhi persepsi para ayah untuk melakukan <i>work family balance</i> .

Hambatan berikutnya yaitu hambatan organisasi yaitu para ayah tidak mendapatkan dukungan organisasi seperti dukungan manajemen, dukungan teman sebaya atau rekan kerja yang buruk, dan para ayah mengantisipasi adanya konsekuensi negatif jika ayah mengajukan *work family balance* pada organisasi. Hambatan selanjutnya adalah hambatan internal dimana para ayah merasa kurang mampu untuk melakukan perannya di dalam keluarga seperti merawat anak.

Menurut Seward dan Rush (2015), industrialisasi saat ini memisahkan system pekerjaan didominasi oleh laki-laki dan sistem kehidupan keluarga didominasi oleh perempuan. Tempat kerja adalah tempat dimana membuat para pria menjauh dari peran rumah tangga dan lingkungan rumah menjadi lingkungan yang dipengaruhi oleh ibu. Pencapaian *work family balance* pada ayah tentu berbeda dengan para wanita yang bekerja. Ayah akan menghadapi tantangan-tantangan dalam mewujudkan *work family balance*. Temuan yang dilakukan oleh Moran dan Koslowski (2019) menyatakan bahwa budaya tempat kerja, perilaku “modeling” dari rekan kerja, dan I memberikan dampak keputusan para ayah untuk meninggalkan *work family balance*. Hal ini juga didukung oleh McLaughlin dan Muldoon (2014) yang menyatakan praktik menjadi ayah yang baru memiliki ketegangan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Para ibu juga menyatakan jika seorang ayah membawa masalah pekerjaan di rumah akan memberikan dampak rendahnya *work family balance* ayah (Fagan & Press, 2008).

Menilik dampak tersebut, adapun Hobson & Fahlen (2009) menyatakan bahwa para ayah di Eropa untuk mewujudkan *work family balance* menginginkan pengurangan

jam kerja secara substansial meskipun kemungkinan ada pengurangan gaji. Hal inilah yang menjadi pertimbangan para ayah untuk melakukan work family balance. Lebih lanjut Hobson dan Fahlen menyatakan bahwa para ayah perlu mempertimbangkan waktu kerja, fleksibilitas, otonomi dalam pekerjaan, serta keamanan ekonomi dan keamanan kerja untuk mewujudkan work family balance.

Graham dan Dickson (2017) menyatakan bahwa work family balance yang dimiliki oleh ayah terdapat penemuan yaitu para ayah berjuang untuk menyeimbangkan tuntutan peran yang bersaing antara pekerjaan dan keluarga yaitu pembinaan bukan sekadar pekerjaan, pengalaman konflik dan ketegangan, strategi mengatasi konflik, pemanfaatan dukungan organisasi, dan pengalaman enrichment. Hal ini juga didukung oleh Tanquerel dan Grau (2019) yang menyatakan ada hambatan-hambatan yang dimiliki oleh ayah dalam melakukan work family balance yaitu hambatan kontekstual yaitu work family balance jarang dilakukan oleh para ayah dikarenakan tidak adanya dukungan budaya yang diberikan oleh para ayah untuk melakukan work family balance. Konsteks budaya inilah yang mempengaruhi persepsi para ayah untuk melakukan work family balance. Hambatan berikutnya yaitu hambatan organisasi yaitu para ayah tidak mendapatkan dukungan organisasi seperti dukungan manajemen, dukungan teman sebaya atau rekan kerja yang buruk, dan para ayah mengantisipasi adanya konsekuensi negatif jika ayah mengajukan work family balance pada organisasi. Hambatan selanjutnya adalah hambatan internal dimana para ayah merasa kurang mampu untuk melakukan perannya di dalam keluarga seperti merawat anak.

Dalam studi tentang Ayah Belgia yang tinggal di rumah setidaknya selama enam bulan, Laura Merla menemukan bahwa para ayah melaporkan perasaan yang dianggap banci atau lemah dan mempertanyakan orientasi seksual para ayah. Selain itu tuduhan eksplisit yang menyatakan jika terlibat dalam perawatan pada anak merupakan tindakan tidak jantan, dan perasaan seperti itu menunjukkan bahwa bagi pria rumit untuk melakukan work family balance dan isu maskulinitas. Padahal ketika seorang ayah terlibat dalam perawatan atau pengasuhan anak, tidak akan mengakibatkan kehilangan identitas maskulinitasnya. Hal ini didukung oleh Behnke dan Meuser (2012) yang menyatakan bahwa peran ayah dalam melakukan pekerjaan untuk merawat anak tidak akan merendahkan maskulinitas para ayah justru keterlibatan ayah dalam keluarga menunjukkan kekuatan dan otonomi maskulin yaitu para ayah yang berani mengambil keputusan untuk mengklaim hak cuti sebagai orang tua.

KESIMPULAN

Dari pembahasan *literature* diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian *work family balance* seorang ayah yang bekerja mengenai tantangan *work family balance* pada ayah yaitu tantangan kontekstual yaitu berkaitan budaya seorang ayah yang harus bekerja untuk menafkahi keluarga, tantangan dukungan organisasi yaitu ayah yang tidak mendapatkan dukungan organisasi untuk melakukan *work family balance*, dan tantangan internal pribadi ayah sendiri dimana keterlibatan peran dalam keluarga seperti merawat anak akan dirasa mengaburkan peran maskulinitas. *Work family balance* pada era *Society 5.0* perlu diteliti lebih lanjut dan dapat dijadikan acuan penelitian *work family balance* pada ayah di Indonesia yang jarang untuk di teliti sehingga dapat memberikan gambaran bagaimana *work family balance* pada ayah yang bekerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278– 308.
- Aumann, K., Galinsky, E., & Matos, K. (2014). *The new male mystique*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Behnke, C., & Meuser, M. (2012). *Look here mate! I'm taking parental leave for a year'—Involved fatherhood and images of masculinity*, in M. Oechsle, U. Müller, and S. Hess (eds.), *Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*. Opladen/ Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Berkman, L. F., Buxton, O., Ertel, K., & Okechukwu, C. (2010). Managers' practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 316–329.
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M.A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. New York, NY: Russell Sage.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positiveside of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrich-ment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68,131–164.<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Eddleston, Kimberly A., & Powell, G. N. (2012) . Nurturing Entrepreneurs' Work–Family Balance: A Gendered Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2012.00506.x.

- Evertsson, M., Boye, K., & Erman, J. (2015). Fathers on call. A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed methods approach. *Families and Societies: Working Papers Series* 27. Dipungut dari: <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/02/WP27EvertssonEtAl2015.pdf>.
- Fagan, J., & Press, J. (2008). Father Influences on Employed Mother's Work-Family Balance. *Journal of Family Issues*, 29 (9). 1136-1160.
- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., H ø jgaard, L., & Clarke, H. (2004). *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Family Balance: A Comparative Study in Four European Countries. Social Indicators Research Series, Vol. 21*. New York: Springer Science and Business Media.
- Flouri, E. (2005). *Fathering and child outcomes*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Forste, R., & Fox, K. (2012). Household Labor, Gender Roles, and Family Satisfaction: A Cross-National Comparison. *Journal of Comparative Family Studies*, 43(5), 613–631.
- Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J.T. (2011). *Times are changing: Gender and generation at work and at home*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Gerson, K. (2011). *The unfinished revolution*. Oxford: Oxford University Press.
- Graham, J. A., & Dixon, M. (2017). Work-Family Balance Among Coach-Fathers: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies. *Journal of Sport Management*, 31(3), 1-48. DOI: 10.1123/jsm.2016-0117.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. H., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M, G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 30, (4), 178-190.
- Harrington, B., Van Deusen, F., & Ladge, J. (2010). *The new dad: Exploring fatherhood within a career context*. Boston, MA: Boston College Center for Work & Family.
- Hobson, B., & Fahlen, S. (2009). Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. *ANNALS, AAPSS*, 624.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work life balance: A review of the meaning of the balance construct*. *Journal of Management & Organization*, 14, 323-327.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding worker's time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.). *Trends in Organizational Behavior*, 7, 79-93.

- Kossek, E. E. (2006). Work and family in America: Growing tensions between employment policy and a changing workforce. A thirty year perspective. In E. Lawler & J. O'Toole (Eds.), *America at work: Choices and challenges*. New York: Palgrave MacMillan.
- Ma, Y. (2020). *Attitudes of fathers towards balancing work and family in China 2019*. Dipungut dari: <https://www.statista.com/statistics/1019206/china-ways-to-handle-the-work-and-family-time-balance-for-fathers/>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self : A theory of role balance. *Journal of Marriage & the Family*, 58, 417-432.
- McLaughlin, K., & Muldoon, O. (2014). Father Identity, involvement and work–family balance: An In-depth Interview Study. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 24(5), 439-452.
- Merla, L. (2008). Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at home fathers: An international comparison. *Fathering*, 6(2), 113–132.
- Moran, J., & Koslowski, A. (2019). Making use of work–family balance entitlements: How to support fathers with combining employment and caregiving. *Community, Work & Family* 22(1), 111–128.
- Parker, K., & Wang, W. (2013). Modern parenthood: Roles of moms and dads converge as they balance work and family. *Pew Research Center*. Dipungut dari: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>
- Pew Research Center. (2015). *Raising Kids and Running a Household: How Working Parents Share the Load*. Dipungut dari: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2015/11/04/raising-kids-and-running-a-household-how-working-parents-share-the-load/>
- Pleck, J. H., & Masciadrelli, B. P. (2004). *Paternal involvement by US residential fathers: Levels, sources, and consequences*. In M. E. Lamb (Ed.), *The role of the father in child development, 4th ed.* Hoboken, NJ: John Wiley.
- Presser, H. (2003). Race-ethnic and gender differences in nonstandard work shifts. *Work and Occupations*, 30 (4), 412–439.
- Rehel, Erin., & Baxter, E. (2015). *Men, Fathers, and Work family balance*. Dipungut dari: <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2015/02/04/105983/men-fathers-and-work-family-balance/>
- Seward, R. R., & Rush, M. (2015). Fathers, fathering, and fatherhood across cultures: Convergence or Divergence? *Working Paper Series, WP40, School of Applied Social Science, University College Dublin, Belfield Dublin, Republic of Ireland*. Dipungut dari: http://www.ucd.ie/t4cms/WP40_2015_Ray%20Seward%20and%20Rush.pdf

Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work–family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149–160. doi:10.1177/1938965513478682.

Voydanoff, P. (2014). *Work, family, and community: Exploring Interconnections*. London: Psychology Press.