

Seri Edukasi Kesiapan Keluarga

Modul 5

Sukses *berkarir*, Sukses *berkeluarga*

Mencapai Keseimbangan Keluarga & Pekerjaan



SERI EDUKASI KESIAPAN BERKELUARGA MODUL 5

“SUKSES BERKARIR, SUKSES BERKELUARGA” MENCAPAI KESEIMBANGAN KELUARGA & PEKERJAAN

Pelindung :

Dr. Ir. Dwi Listyawardani, M.Sc, Dip. Com

Penanggung Jawab :

Ir. Hj. Mila Rahmawati, M.S

Penulis :

Herein Puspitawati

Melly Latifah

Bona Intan Rahmaniah

Editor :

Sofyan Zakaria

Rose Amalia

Ade Isyanah

Meta Arfasari

Miptah Abdurrojak Romli

Sri Mardaleni

Layout & Desain :

Bona Intan Rahmaniah

Freepik.com

NO ISBN : 978-602-316-267-3

Cetakan Pertama Tahun 2020

Modul dapat diperbanyak oleh pihak lain dengan seizin penerbit, Direktorat Kerjasama Pendidikan Kependudukan – BKKBN

Diterbitkan oleh :

Direktorat Kerjasama Pendidikan Kependudukan – BKKBN

Jl. Permata No.1, Halim Perdanakusumah, Jakarta Timur 13650

Telp. 021-8009029 / 8009045 ext.711,

Email : ditpenduk@bkkbn.go.id atau ditpenduk711@gmail.com



Daftar Isi

Pendahuluan	1
Apa Itu Keseimbangan Keluarga-Pekerjaan?	2
Strategi Keseimbangan Keluarga-Pekerjaan Untuk Mencapai Keluarga Harmonis	9
Kemitraan Suami-Istri	17
Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga: Laki-laki versus Perempuan	18
Saran Para Pakar Bagi Perempuan Bekerja	26
Penutup	30
Referensi	31

Pendahuluan

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia terus mengalami peningkatan. Pada 2020, ada lebih dari 50% perempuan usia 15 tahun ke atas yang bekerja. Hal ini tentu dapat berdampak terhadap kehidupan keluarga.

- + Di satu sisi, perempuan dapat meningkatkan kemampuan dan prestasinya di bidang yang diminati serta berkontribusi bagi perekonomian keluarga.
- Di sisi lain, peran ganda perempuan dapat menyebabkan konflik dalam keluarga.

Setiap orang tentu memiliki definisi kesuksesannya masing-masing. Secara umum, ciri-ciri **karir sukses**, yaitu:

- ✓ Mencintai dan merasakan kepuasan atas pekerjaannya.
- ✓ Mencapai posisi atau prestasi yang diharapkan.
- ✓ Penghasilan yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan standar diri dan keluarganya.

Lalu, bagaimana ciri-ciri **keluarga sukses**?

- ✓ Fungsi keluarga berjalan dengan baik.
- ✓ Saling menyayangi dan memberi dukungan emosional dan materiil.
- ✓ Keluarga harmonis, rendah konflik keluarga.

Agar kedua ranah ini dapat berjalan beriringan dan mencapai kesuksesan, diperlukan **keseimbangan keluarga-pekerjaan**.

Apa Itu *Keseimbangan Keluarga-Pekerjaan*



Keseimbangan Keluarga-Pekerjaan adalah kondisi keluarga yang berusaha menyeimbangkan antara kepentingan atau kebutuhan pekerjaan dengan kepentingan atau kebutuhan keluarga.



Keseimbangan keluarga-pekerjaan merupakan fenomena yang dapat kita lihat saat ini. Kini setiap individu baik laki-laki maupun perempuan dapat bersekolah setinggi-tingginya dan berperan dalam sektor publik (pekerjaan) dan domestik (rumah tangga). Hal ini menyebabkan semakin banyaknya pasangan suami-istri bekerja.

Berbeda halnya dengan laki-laki yang bekerja karena kewajibannya sebagai pencari nafkah keluarga. Dorongan bekerja bagi perempuan bisa datang dari tuntutan ekonomi ataupun keinginan aktualisasi diri (memaksimalkan potensi diri).



Dari mana istilah **Keseimbangan Keluarga-Pekerjaan** berasal?

1970an - 1980an (Revolusi Industri)

Pada masa ini, orang-orang di berbagai belahan dunia bekerja dalam waktu yang sangat lama (*overworked*). Di Inggris contohnya, pekerja umumnya bekerja selama 14-15 jam sehari, 6 hari dalam seminggu. Hal serupa terjadi pada para pekerja di Amerika Serikat yang bekerja selama 100 jam dalam seminggu. Hal ini menjadi perhatian banyak pihak karena berdampak serius terhadap kesehatan dan keselamatan negara secara umum.

Melalui Gerakan Pembebasan Wanita (*Women's Liberation Movement*) di Inggris pada masa itu, istilah asli "*work-life balance*" dicetuskan. Gerakan ini menganjurkan waktu bekerja yang fleksibel serta cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. *Work-life balance* pun mulai dimasukkan ke dalam kebijakan pemerintah di berbagai negara dengan melibatkan perusahaan agar mendukung pekerja meningkatkan produktivitas pekerjaan sekaligus keharmonisan keluarganya.

Kini keseimbangan keluarga-pekerjaan sudah didorong agar bersifat netral gender. Artinya, hal ini dibutuhkan bukan saja bagi perempuan melainkan juga laki-laki. Contohnya, jika perempuan/istri berhak atas cuti hamil dan melahirkan, laki-laki/suami memiliki hak yang sama untuk mendampingi sang istri.



Tahukah kamu mengapa keseimbangan keluarga-pekerjaan itu penting?

Pengetahuan tentang keseimbangan keluarga-pekerjaan sangat penting dikuasai oleh remaja dan dewasa awal agar siap mengarungi kehidupan berkeluarga sekaligus sukses dalam pekerjaan/karirnya. Berikut ini pentingnya menyeimbangkan keluarga-pekerjaan:

- ❗ Menciptakan keluarga yang harmonis dan sejahtera. Keseimbangan keluarga-pekerjaan membantu untuk memenuhi kebutuhan keluarga (misalnya, kebutuhan/tuntutan finansial) dengan tetap menjaga keharmonisan keluarga.
- ❗ Menjaga batasan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan memberikan waktu yang jelas untuk pekerjaan dan keluarga, waktu yang seharusnya dialokasikan untuk keluarga tidak terganggu dengan urusan pekerjaan, begitu pula sebaliknya.
- ❗ Melindungi keluarga dari konflik yang bisa berakhir pada perpecahan (perceraian). Keseimbangan keluarga-pekerjaan membantu suami/istri mengurangi beban pekerjaan dan rumah tangga yang tidak seimbang melalui kerja sama anggota keluarga.



Keseimbangan keluarga-pekerjaan dilakukan untuk mencapai **tujuan** sebagai berikut:

- 01 Mencapai tujuan keluarga yaitu mewujudkan kesejahteraan keluarga dengan lebih cepat.
- 02 Memperkuat sistem keluarga dan melindungi keluarga dari masalah baik internal maupun eksternal.
- 03 Memelihara keseimbangan sistem keluarga, hubungan keluarga dengan sistem mikro di sekeliling keluarga (keluarga besar, tetangga dekat), dan hubungan keluarga dengan sistem makro di sekeliling keluarga (masyarakat luas, dunia usaha, pemerintah nasional).

Lalu, untuk **kepentingan siapa** sesungguhnya keseimbangan keluarga-pekerjaan dilakukan? Apa keseimbangan keluarga-pekerjaan hanya dilakukan untuk istri saja atau suami saja?

- Kesejahteraan keluarga inti yang terdiri atas suami, istri dan anak-anaknya.
- Kesejahteraan keluarga besar.
- Kesejahteraan masyarakat luas.
- Kesejahteraan regional yang terdiri atas dunia usaha.
- Pemerintah baik pusat maupun daerah.

Manfaat yang bisa dirasakan dari keseimbangan pekerjaan-keluarga, antara lain...

- ✓ Kualitas hidup dan kesejahteraan meningkat.
- ✓ Stres pekerjaan menurun.
- ✓ Kepuasan, produktivitas, dan sifat loyal pada pekerjaan meningkat.
- ✓ Hubungan keluarga dan perkawinan semakin baik.
- ✓ Memberi waktu luang dan waktu keluarga.

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan dapat memberikan **dampak negatif** pada kehidupan individu dan keluarga, antara lain...

- ✗ Stres dan penyakit karena stres meningkat.
- ✗ Kepuasan hidup menurun.
- ✗ Konflik, kekerasan dalam keluarga, dan perceraian meningkat.
- ✗ Terjerumus pada penyalahgunaan obat-obatan.
- ✗ Masalah pengasuhan dan pengawasan pada anak dan remaja meningkat.
- ✗ Kenakalan remaja dan kekerasan oleh remaja meningkat.



Keseimbangan pekerjaan dan keluarga dilakukan agar keluarga dapat bertahan hidup dalam menyesuaikan dengan lingkungan di sekitarnya dengan cara menyeimbangkan antara kepentingan atau kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga.



Beberapa poin penting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan keseimbangan keluarga-pekerjaan:

- ❗ Keseimbangan bukan berarti harus sama. Artinya, keseimbangan bukan semata-mata dengan mengalokasikan waktu yang persis sama untuk menyelesaikan urusan keluarga dan pekerjaan.
- ❗ Keseimbangan keluarga-pekerjaan bersifat personal. Artinya, tidak ada standar keseimbangan yang berlaku bagi semua orang karena setiap orang memiliki prioritas yang berbeda atas hidupnya.
- ❗ Keseimbangan keluarga-pekerjaan berarti menetapkan tingkat perhatian, waktu, keterlibatan, dan komitmen yang sesuai bagi kedua ranah.

Keseimbangan keluarga-pekerjaan meliputi 3 aspek:



Keseimbangan waktu. Untuk menyeimbangkan tugas dan perannya dalam ranah keluarga dan pekerjaan, seseorang perlu mengalokasikan waktu pada kedua ranah secara tepat.

Keseimbangan keterlibatan. Keterlibatan yang seimbang digambarkan dengan keterlibatan psikologis seseorang dalam menjalankan perannya pada ranah keluarga dan pekerjaan.

Keseimbangan kepuasan. Keseimbangan kepuasan digambarkan dengan perasaan puas dalam menjalankan peran pada ranah keluarga dan pekerjaan.



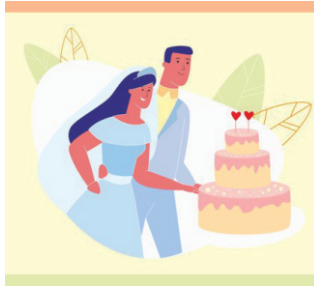


Strategi Keseimbangan Keluarga-Pekerjaan Untuk Mencapai Keluarga Harmonis

Keseimbangan keluarga-pekerjaan merupakan strategi yang diperlukan oleh setiap keluarga terutama bagi keluarga dengan suami dan istri bekerja (keluarga pencari nafkah ganda). Suami, istri, dan anggota keluarga lainnya bekerja sama menyeleraskan peran-peran di dalam keluarga dan pekerjaan. Hal ini juga membantu agar tuntutan-tuntutan dari salah satu ranah tidak mendominasi ranah lainnya sehingga tidak menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik/psikis dan fungsi keluarga. Rendahnya konflik akan menuju pada keharmonisan keluarga.

Tahukah kamu seperti apa keluarga yang harmonis itu? Ciri keharmonisan keluarga, antara lain:

- ✓ Kebahagiaan dirasakan oleh seluruh anggota keluarga.
- ✓ Rendahnya ketegangan, kekecewaan.
- ✓ Tingginya penerimaan atas seluruh keadaan dan keberadaan dirinya yang meliputi aspek fisik, mental, dan sosial.
- ✓ Terjalinnnya kasih sayang dan saling pengertian sesama anggota keluarga.
- ✓ Kualitas komunikasi yang baik dan waktu bersama.
- ✓ Terciptanya kesejahteraan spiritual.



Untuk menciptakan keharmonisan keluarga diperlukan **hubungan interpersonal suami-istri** yang baik melalui:

- ◆ Komunikasi interpersonal yang efektif antara suami dan istri.
- ◆ Penyesuaian dengan pasangan.
- ◆ Penyesuaian keuangan.
- ◆ Penyesuaian seksual.
- ◆ Penyesuaian dengan keluarga pasangan.

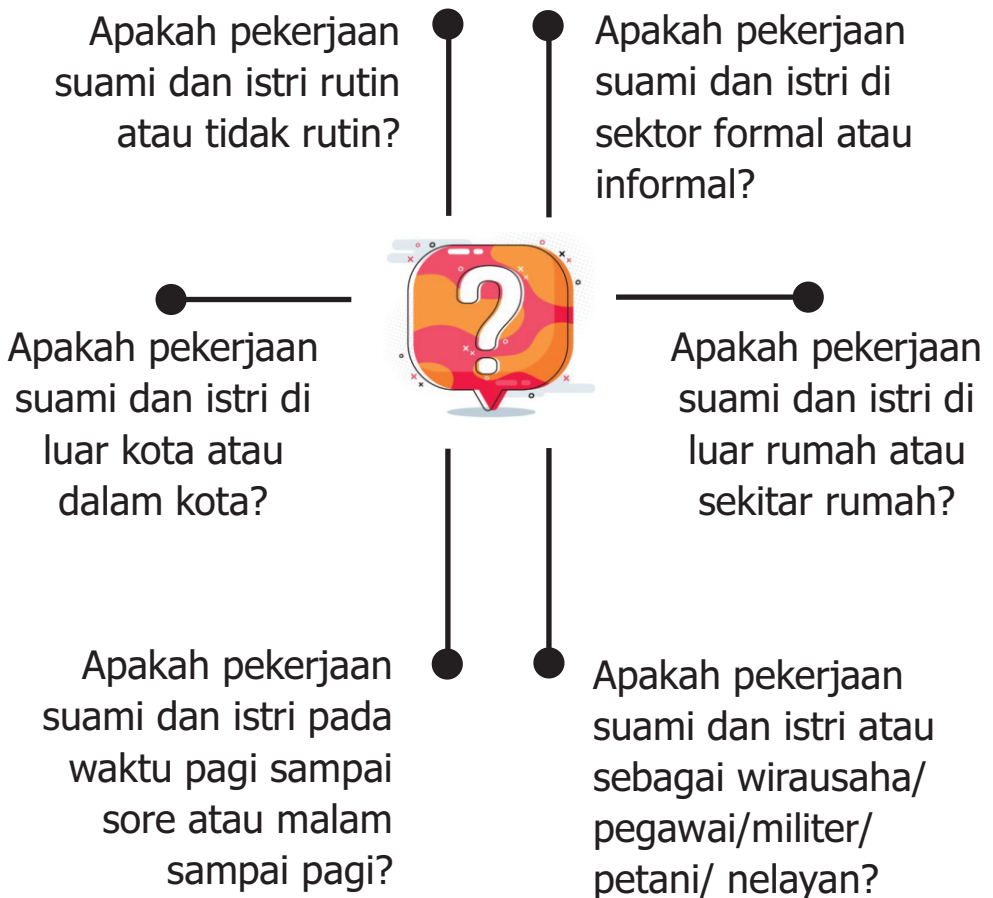
Pada pasangan baru menikah, masalah ekonomi merupakan sumber masalah yang paling umum dihadapi. Pada kondisi ini, keputusan suami dan istri untuk bekerja merupakan bentuk penyesuaian keluarga untuk bertahan dari tuntutan yang ada. Penyesuaian ini akan diikuti dengan penyesuaian lainnya, seperti pembagian tugas rumah tangga.

Tantangan penyesuaian akan semakin tinggi dengan kehadiran anak sehingga menambah peran baru sebagai ayah dan ibu beserta tugas-tugasnya. Keluarga yang bekerja sama mengupayakan strategi keseimbangan keluarga-pekerjaan akan dapat menjaga keharmonisan keluarga dan melindungi dari perpecahan keluarga seperti perceraian.

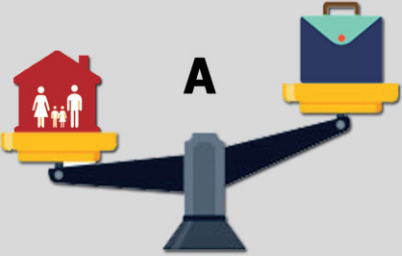
Apa yang menentukan keseimbangan pekerjaan-keluarga?

Model penyeimbangan kepentingan pekerjaan dan keluarga berbeda-beda bagi setiap keluarga. Hal ini tergantung pada tahapan siklus keluarga, kebutuhan anggota keluarga, kondisi sosial ekonomi, dan kondisi umur anak.

Jenis pekerjaan orang tua dengan tuntutan pekerjaan yang bermacam-macam juga menentukan keseimbangan pekerjaan-keluarga, yaitu tergantung dari:



Yuk, kita lihat gambaran 3 jenis kondisi keseimbangan keluarga-pekerjaan berikut ini.



Kondisi A
Tuntutan keluarga lebih besar dari tuntutan pekerjaan



Kondisi B
Tuntutan pekerjaan sama besar dengan tuntutan keluarga



Kondisi C
Tuntutan pekerjaan lebih besar dari tuntutan keluarga



Kondisi manakah yang paling baik?

Kondisi A: kondisi dimana tuntutan keluarga lebih besar dari pada pekerjaan.

- Memiliki anak usia bayi, balita, anak sekolah, dan remaja awal.
- Memiliki anggota keluarga dengan masalah kesehatan.
- Waktu kerja suami dan istri tidak sama atau jarak tempat kerja jauh dari rumah.
- Suami dan istri kurang dapat bekerja sama/berkompromi di segala bidang.

Kondisi B: kondisi seimbang antara tuntutan keluarga dan pekerjaan.

- Memiliki anak yang mampu menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dan keluarga.
- Jarak tempat kerja suami/istri tidak jauh dari rumah.
- Tidak memiliki anggota keluarga dengan masalah kesehatan.
- Memiliki pekerjaan rutin dan tidak mempunyai masalah baik dari sisi pekerjaan maupun dari sisi keluarga.
Suami dan istri dapat bekerja sama di segala bidang.

Kondisi C: kondisi dimana tuntutan pekerjaan lebih besar daripada keluarga.

- Memiliki anak usia remaja sampai dewasa.
- Suami dan istri sudah bekerja untuk waktu yang lama dan memiliki posisi penting dalam pekerjaannya.



Kondisi B merupakan kondisi ideal. Namun, kondisi keseimbangan tetap tergantung pada siklus hidup atau tahapan keluarga.

A

Contoh aktivitas **memprioritaskan keluarga.**

Keuntungan pekerjaan dapat dikorbankan untuk kepentingan keluarga.

Melakukan risiko apa pun untuk kepentingan keluarga termasuk risiko dipecat dari pekerjaan.

Istri meminta izin suami apabila ada tugas di luar kota. Jika suami tidak mengizinkan, istri tidak akan berangkat tugas ke luar kota/lembur di kantor.

Sesekali membawa anak ke tempat kerja adalah wajar.

Hal wajar bagi ibu yang bekerja di luar rumah untuk menelepon ke rumah setiap hari.

Pulang dari tempat kerja lebih awal karena urusan keluarga.

Tidak masuk kerja karena anak atau suami sakit.

Menunda pekerjaan untuk kepentingan anak.

Istri membersihkan rumah terlebih dahulu sebelum berangkat kerja.

Tidak mematuhi perintah atasan dengan alasan kepentingan keluarga.

B Contoh aktivitas **menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.**

Tidak ada yang harus dikorbankan, baik kepentingan keluarga maupun kepentingan pekerjaan.

Kepentingan pekerjaan dapat dikombinasikan dengan optimalisasi fungsi keluarga.

Istri bersepakat dengan suami untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Suami membantu mengurus pekerjaan rumah tangga apabila istri sibuk dengan pekerjaan di tempat kerja.

Istri berkompromi dengan suami apabila ada tugas lembur atau ke luar kota, dan diputuskan bersama dengan baik.

Suami dan istri saling mengatur peran dan tugas dengan fleksibel untuk kepentingan bersama.

Tidak melakukan pekerjaan kantor pada hari libur karena hari libur adalah waktu keluarga.

Meminta ijin kepada atasan untuk tidak ditugaskan di luar kota untuk sementara waktu, atau lembur di rumah dengan alasan kepentingan keluarga, selama kewajiban kantor sehari-hari sudah diselesaikan.



Contoh aktivitas **memprioritaskan pekerjaan.**

Kepentingan keluarga (anak dan suami) dapat dikorbankan untuk kepentingan pekerjaan.

Melakukan risiko apa pun untuk kemajuan karir termasuk dipromosikan atau disekolahkan.

Melewatkan acara/urusan keluarga yang sangat penting karena urusan pekerjaan.

Hal yang wajar jika istri tidak meminta ijin suami jika mendapat tugas lembur atau mendapat tugas ke luar kota.

Meminta ijin sekedar pemberitahuan saja. Seandainya tidak diijinkan suami, istri tetap memaksa untuk pergi bertugas dan meninggalkan rumah dan keluarga.

Melakukan lembur di kantor atas perintah atasan sampai malam atau bahkan menginap/tidak pulang beberapa hari.

Hal yang wajar jika istri tidak memasak terlebih dahulu sebelum pergi kerja.

Hal yang wajar jika istri tidak membersihkan rumah terlebih dahulu sebelum pergi kerja.

Kemitraan Suami-Istri

Syarat tercapainya kesuksesan dalam bekerja dan berkeluarga adalah adanya **kemitraan suami-istri** dalam melakukan peran dan fungsi keluarga.

Kemitraan suami-istri adalah kerjasama yang baik dan saling menguntungkan antara suami, istri, anak-anak, dan seluruh keluarga besar untuk mewujudkan tujuan bersama secara efektif dan efisien.



Kemitraan suami-istri digambarkan dengan adanya komunikasi, keterbukaan/transparansi, dan komitmen dalam manajemen sumber daya keluarga meliputi sumber daya materi, sumber daya manusia, dan sumber daya waktu.

Bagaimana cara melaksanakan kemitraan suami-istri?

- 01 Tidak melakukan pengabaian baik terhadap suami maupun istri.
- 02 Tidak menomorduakan pihak lain baik suami maupun istri.
- 03 Tidak memberikan pelabelan negatif baik terhadap suami maupun istri.
- 04 Tidak melakukan kekerasan baik kepada suami maupun istri.
- 05 Tidak mengeksploitasi beban kerja ganda baik kepada suami maupun istri.

Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga:

Laki-laki *versus* Perempuan

Keluarga suami-istri bekerja merupakan pemandangan umum. Namun, pandangan tradisional masing-masing gender masih bertahan:

- ♦ Laki-laki diharapkan giat bekerja di sektor publik.
- ♦ Perempuan diharapkan giat berperan di sektor domestik (rumah tangga).

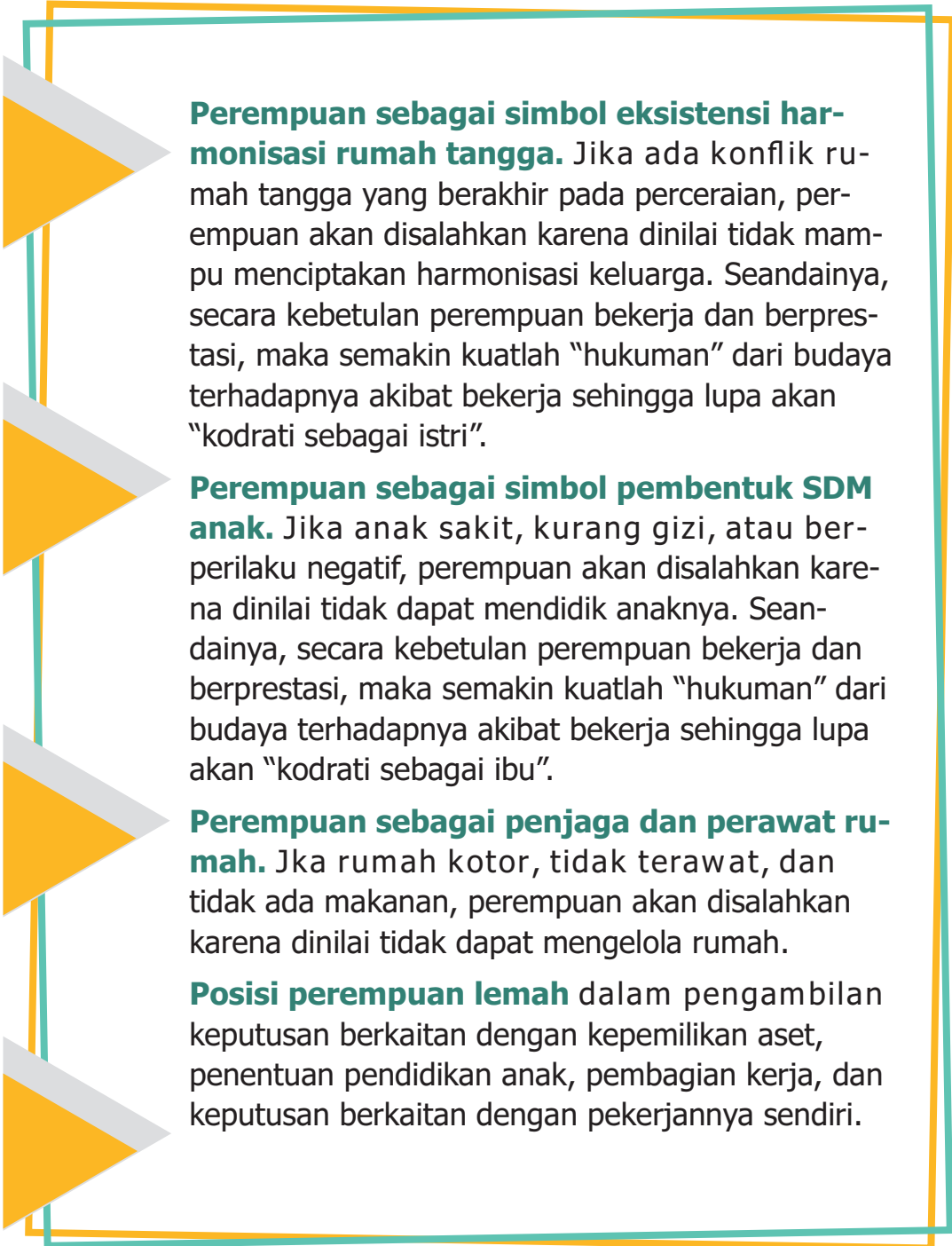
Bagi perempuan, mereka akan merasa lebih bersalah atas konflik peran ganda karena tugasnya sebagai pengasuh utama dan perawat rumah. Jika terjadi hal yang tidak diinginkan dalam keluarga, seperti anak sakit, anak berperilaku negatif, atau rumah tidak terawat, perempuan sering kali menjadi pihak yang paling disalahkan karena dipandang tidak maksimal menjalankan perannya.

Bagi laki-laki, nyatanya mereka pun dapat merasakan konflik peran ganda seperti perempuan. Keterlibatan psikologis laki-laki pada pengasuhan anak dan urusan rumah tangga selama 30 tahun terakhir semakin meningkat. Namun, laki-laki cenderung tidak nyaman mendiskusikan masalah keluarga di lingkungan pekerjaan karena khawatir akan stigma atau dampak terhadap karirnya.

Perempuan mengalami lebih besar kemungkinan konflik peran pada ranah keluarga dibandingkan pada pada pekerjaan. Berbeda halnya dengan peran laki-laki yang fleksibel, peran domestik perempuan adalah rutinitas yang harus dilakukannya setelah aktivitas di kantor.

Lalu, seperti apa padangan terhadap perempuan dalam keluarga?





Perempuan sebagai simbol eksistensi harmonisasi rumah tangga. Jika ada konflik rumah tangga yang berakhir pada perceraian, perempuan akan disalahkan karena dinilai tidak mampu menciptakan harmonisasi keluarga. Seandainya, secara kebetulan perempuan bekerja dan berprestasi, maka semakin kuatlah “hukuman” dari budaya terhadapnya akibat bekerja sehingga lupa akan “kodrati sebagai istri”.

Perempuan sebagai simbol pembentuk SDM anak. Jika anak sakit, kurang gizi, atau berperilaku negatif, perempuan akan disalahkan karena dinilai tidak dapat mendidik anaknya. Seandainya, secara kebetulan perempuan bekerja dan berprestasi, maka semakin kuatlah “hukuman” dari budaya terhadapnya akibat bekerja sehingga lupa akan “kodrati sebagai ibu”.

Perempuan sebagai penjaga dan perawat rumah. Jika rumah kotor, tidak terawat, dan tidak ada makanan, perempuan akan disalahkan karena dinilai tidak dapat mengelola rumah.

Posisi perempuan lemah dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kepemilikan aset, penentuan pendidikan anak, pembagian kerja, dan keputusan berkaitan dengan pekerjaannya sendiri.



Peran perempuan sebagai ibu terutama sangat krusial pada tahun-tahun awal kelahiran anak (0—6 tahun).

- ◆ Seorang ibu sangat dibutuhkan kehadiran fisiknya oleh anak bayi/balitanya.
- ◆ Anak membutuhkan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif sampai usia 6 bulan.
- ◆ Kebutuhan anak untuk menyusu pada ibunya sampai usia 2 tahun.
- ◆ Kondisi anak umur 0-6 tahun bervariasi dalam kebutuhannya.
- ◆ Meskipun kehadiran pembantu akan sangat membantu, namun kebutuhan akan kasih sayang dan cinta seorang ibu kepada anaknya tidak dapat digantikan oleh siapapun.

Ikatan ibu dan anak sangatlah unik karena anak dikandung oleh ibunya selama sekitar 9 bulan. Keunikan ikatan ini akan berlangsung selamanya. Pada saat perempuan ingin bekerja di luar rumah secara rutin, maka akan berpengaruh pada keadaan psikologis perasaan bersalah karena meninggalkan anak. Maka, dukungan keluarga terutama suami sangatlah penting.

Pada keluarga suami-istri bekerja, suami memiliki tugas untuk memberi dukungan baik **dukungan moral, materi, maupun dukungan tenaga** bagi istri yang bekerja.

Dukungan dan manajemen karir

Membantu pekerjaan rumah (perbaikan rumah dan pekarangan, membersihkan rumah, memasak, mengasuh anak, dsb)

Menyemangati istri

Menghormati istri

Melindungi istri

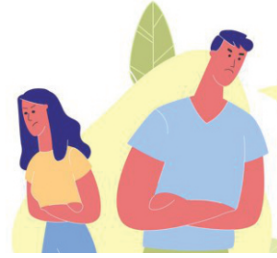
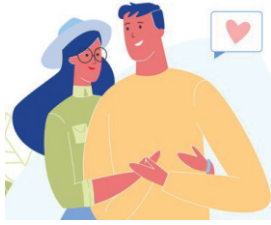


“Eksistensi seorang perempuan untuk dapat berkarir dengan baik tidak terlepas dari dukungan keluarga, terutama suami. Dukungan suami meliputi dukungan moril, materiil, dan tenaga dalam membantu pekerjaan domestik di rumah. Laki-laki membantu pekerjaan rumah karena perempuan bekerja menggambarkan keadaan yang sangat berbeda dengan beberapa dekade yang lalu.”



Laki-laki dan perempuan memiliki **kekhasan** dalam menjalankan keseimbangan pekerjaan-keluarga. Jangan benturkan, dan biarkanlah berbeda gaya antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan keseimbangan pekerjaan-keluarga.





PASANGAN BAHAGIA

- ◆ Beriringan, puas dengan pernikahannya.
- ◆ Diskusi mengenai isu dan membatasi konflik.
- ◆ Memperlihatkan kedekatan dan kehangatan dalam keluarga.
- ◆ Menyetujui pendapat pasangan.
- ◆ Mengupayakan aksi damai.
- ◆ Bersifat peduli dan pemberi semangat.
- ◆ Mendukung sesuatu yang sebelumnya tidak disetujui.
- ◆ Duduk bersama.
- ◆ Setara dan adil dalam berbagi tugas keluarga.
- ◆ Memecahkan masalah dengan aksi rasional.
- ◆ Fleksibel dengan perubahan.
- ◆ Menghindari pernyataan penolakan.

PASANGAN TIDAK BAHAGIA

- ◆ Sering konflik, ketidakpuasan.
- ◆ Menggunakan kalimat penolakan.
- ◆ Saling membantah dan menyalahkan.
- ◆ Saling menyerang dan menarik diri.
- ◆ Sangat sensitif terhadap perilaku yang berlebihan.
- ◆ Tidak peduli, diam, berteriak, kurang kontak mata.
- ◆ Aksi kekerasan.
- ◆ Mempertahankan diri sendiri.
- ◆ Mengutamakan pendapat sendiri.
- ◆ Memperluas konflik.
- ◆ Menolak adanya masalah.
- ◆ Bersikap sangat kasar.
- ◆ Tidak peduli anak.
- ◆ Tidak peduli keluarga besar.

Bagaimana jika suami-istri gagal mengupayakan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan?

Berikut ini adalah beberapa gejala yang dialami apabila **kehidupan keluarga tidak seimbang**:

- ❌ Suami/istri sering meninggalkan rumah.
- ❌ Suami/istri sering kerja lembur.
- ❌ Anak sering sakit.
- ❌ Anak sering rewel.
- ❌ Suami marah.
- ❌ Mertua/orang tua komplain.



Berikut ini adalah beberapa gejala yang dialami apabila **pekerjaan tidak seimbang**:

- ❌ Suami/istri sering absen/tidak pergi kerja.
- ❌ Suami/istri sering terlambat bekerja.
- ❌ Bos/atasan komplain.
- ❌ Teman satu tim komplain.
- ❌ Pekerjaan menumpuk.
- ❌ Terancam dipecat/diskors.
- ❌ Terancam gaji dipotong.

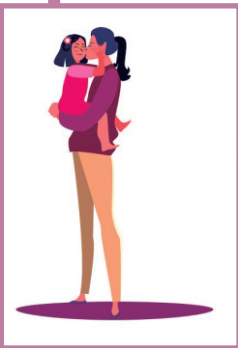


Saran Para Pakar Bagi Perempuan Bekerja



Perempuan perlu hadir secara fisik untuk anaknya pada saat melakukan fungsi pendidikan dan sosialisasi. Contohnya, mengenalkan hal-hal baru dan membimbing anak melalui

bermain, bernyanyi, bercerita, dan aktifitas lainnya, memeluk, mencium dan mengekspresikan kebanggaan ketika anak berhasil, seperti ketika anak dapat berjalan, menyanyikan lagu, atau menunjukkan perilaku baiknya.



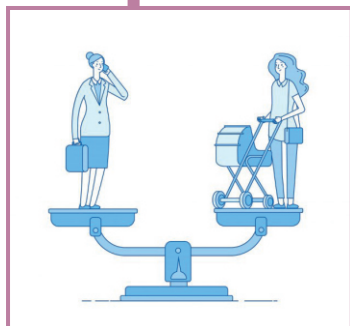
Kehadiran asisten rumah tangga/ pengasuh akan sangat membantu seorang ibu untuk mengatasi masalah pengasuhan anak usia bayi/balita. Namun, **kebutuhan kasih sayang dan cinta** seorang ibu kepada anaknya tidak dapat digantikan oleh siapapun.



Perempuan sebaiknya memilih tempat bekerja yang ramah keluarga (ada penitipan anak, ada masa liburan/cuti, dan kesempatan untuk berkomunikasi dengan keluarga saat masa istirahat).



Perempuan dapat bekerja di dalam rumah atau di sekitar rumah dengan bantuan teknologi (fax, telepon, *handphone*, Internet, dll.), terutama untuk perempuan sebagai ibu yang mempunyai anak kecil sehingga dapat bekerja sambil mengurus anaknya.



Usaha untuk menyeimbangkan antara kepentingan keluarga dan pekerjaan merupakan **jembatan untuk menyelaraskan** antara meraih karir sekaligus memelihara keharmonisan keluarga.



- ◆ Keluarga yang mampu meminimalkan risiko konflik peran ganda dipandang berhasil mencapai keseimbangan keluarga-pekerjaan.
- ◆ Keseimbangan keluarga-pekerjaan perlu dipahami bukan sebagai sebuah hasil melainkan proses yang perlu dikelola sepanjang waktu.
- ◆ Selama keberlangsungan hidup keluarga, setiap anggota akan secara terus-menerus melakukan strategi demi menyeimbangkan tuntutan peran-perannya.
- ◆ Jika seluruh anggota keluarga memiliki pemahaman, komitmen, dan tujuan yang sama dalam upaya membangun keseimbangan ini dan meminimalkan konflik peran ganda, keberfungsian keluarga dapat berjalan secara baik dan keharmonisan keluarga pun dapat terjaga.



Keluarga Harmonis

=

**Pembagian Peran Seimbang
antara Suami-Istri**

+

**Komunikasi Terbuka
antara Suami-Istri**

+

**Manajemen Sumber Daya
Keluarga yang Efisien**

+

**Komitmen Kuat
antara Suami-Istri**





Penutup

Keluarga dituntut untuk dapat bertahan menghadapi tantangan yang lebih berat dari era sebelumnya. Semua anggota keluarga harus bahu-membahu melaksanakan perannya agar keluarga dapat berfungsi dengan baik. Delapan fungsi keluarga meliputi fungsi:

- ♦ Agama
- ♦ Sosial budaya
- ♦ Cinta dan kasih sayang
- ♦ Perlindungan
- ♦ Reproduksi
- ♦ Pendidikan
- ♦ Ekonomi
- ♦ Pelestarian lingkungan.

Untuk dapat melaksanakan kedelapan fungsi keluarga tersebut, tentu saja peran suami dan istri sangatlah penting. Selain di keluarga, suami dan istri kemungkinan memiliki peran di tempat kerja. Agar fungsi keluarga dapat dilaksanakan dengan baik, maka keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sangat penting untuk diperhatikan. Keseimbangan ini dapat tercapai dengan baik jika ada kemitraan antara suami dan istri. Jika setiap individu dalam keluarga mampu menjalankan delapan fungsi keluarga, maka Indonesia sejahtera dengan dasar keluarga yang bahagia dan sehat sangat mungkin terwujud.



Referensi

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Alton, L. The Evolution From Work-Life Balance to Work-Life Integration. <https://www.adp.com/spark/articles/2018/10/the-evolution-from-work-life-balance-to-work-life-integration.aspx#>
- Baron, A. (1987). Working parents: shifting traditional roles. *Business*, 37 (1), 36-37.
- Bonney, J., Kelley, M., & Levant, R. (1999). A model of fathers' behavioral involvement in childcare in dual-earner families. *Journal of Family Psychology*, 13(3), 401-15.
- Dewi, N. R., & Sudhana, H. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal pasangan suami istri dengan keharmonisan dalam pernikahan. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 22-31.
- Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2004). It takes two to tango: An empirical study of perceived spousal/partner support for working women. *Women in Management Review*, 19(5), 260-73.
- Greenhauss, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation of work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gunarsa, S. D. (2000). *Psikologi Untuk Keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan Teori Border. *Bulletin Psikologi*, 21(2), 90 -101.
- Hertz, R. (1999). Working to place families at the center of life: Dual earner and single-parent strategies. *Annals of American Academy of Political and Social Science*, 562, 16-31.
- Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work-life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life events. *Journal of Employment Counseling*, 38, 38-44.
- Kumanu. Defining Work-Life Balance: Energy is the Missing Ingredient. <https://www.kumanu.com/defining-work-life-balance-its-history-and-future/>

- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111. <https://doi.org/10.1108/09649420710732060>.
- Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 365-399.
- Nick, E. (2002). *Psikologi Sosial (Jilid 1, Edisi 10)*. (Diterjemahkan oleh Dra. Ratna Juwita), Jakarta: Dipl.Psychl. Erlangga.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267-284.
- Puspitawati, H. (2017). *Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia*. IPB Press.
- Puspitawati, H. (2018). *Pengantar Studi Keluarga*. IPB Press.
- Puspitawati, H. (2018). *Ekologi Keluarga: Konsep dan Lingkungan Keluarga*. IPB Press.
- Poon, J. M. L., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., & Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. *Revistade Psicologiadel Trabajoydelas Organizaciones*, 31(10), 21-29.
- Septiana, V. S., Krisnatuti, D., & Simanjuntak, M. (2014). Faktor suku dalam pola komunikasi, penyesuaian suami istri, dan keharmonisan keluarga. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.24156/jikk.2014.7.1.1>.
- Sunarti, E., Rizkillah, R., & Muktiyah, N. T. (2014). The effect of work - family conflict and balancing strategy towards wives job satisfaction in dual earner family. Paper presented at International Work and Family Research Network: New York.
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1-16.



ISBN 978-602-316-267-3

