

Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (*Focus Group Discussion* dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah)

Nurul Komari¹, Sulistiowati², Sri Kurniawati³, Ilzar Daud⁴, Nur Afifah⁵, Giriati⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Tanjungpura
²sulistiowati@ekonomi.untan.ac.id

Received: 17 September 2020; Revised: 14 Desember 2022; Accepted: 8 Februari 2023

Abstract

Women who work cause changes in both their family life and their personal life. Economically, a married couple who work, or usually referred to as two workers family, causes an increase in the welfare of family life. The dual role conflict that is often experienced by working women is family-work conflict, where domestic affairs often interfere with work matters. This is related to a culture where the main priority of men is work while the main priority of women is the household. The purpose of this activity is to increase understanding of the importance of a balanced work-life and household, increase the ability to manage work and family conflicts, improve work-life balance members of Dharma Wanita Persatuan on Mempawah Regency who are also employees. The method of implementing this activity is counseling and focus group discussion.

Keywords: *work-life balance; work-family conflict; woman employee.*

Abstrak

Perempuan yang bekerja menyebabkan adanya perubahan baik dalam kehidupan keluarganya maupun kehidupan pribadi perempuan tersebut. Secara ekonomi, pasangan suami istri yang bekerja, atau biasanya disebut dengan istilah *two workers family*, menyebabkan peningkatan kesejahteraan hidup keluarga. konflik peran ganda yang seringkali dialami oleh perempuan adalah konflik keluarga-pekerjaan, dimana urusan-urusan domestik rumah tangga kerap mengganggu urusan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan budaya yang menganut prioritas utama laki-laki adalah pekerjaan sedangkan prioritas utama perempuan adalah rumah tangga. Tujuan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya kehidupan kerja dan rumah tangga yang seimbang, meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik pekerjaan dan keluarga, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan rumah tangga anggota Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah yang juga bekerja di luar rumah. Metode pelaksanaan PKM ini adalah penyuluhan dirangkai dengan kegiatan diskusi terfokus (*focus group discussion*).

Kata Kunci: keseimbangan pekerjaan keluarga; konflik pekerjaan keluarga; pekerja perempuan.

A. PENDAHULUAN

Budaya yang berlaku sejak lama di Indonesia menganggap Pria sebagai seorang kepala rumah tangga berkewajiban untuk memenuhi nafkah bagi keluarganya dengan bekerja, namun keadaan perekonomian rumah

tangga sering kali mengharuskan perempuan ikut mencari nafkah di luar rumah. Perempuan yang bekerja menyebabkan adanya perubahan baik dalam kehidupan keluarganya maupun kehidupan pribadi. Secara ekonomi, pasangan suami istri yang

Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (Focus Group Discussion dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah)

Nurul Komari, Sulistiowati, Sri Kurniawati, Ilzar Daud, Nur Afifah, Giriati

bekerja, atau biasanya disebut dengan istilah *two workers family*, menyebabkan peningkatan kesejahteraan hidup keluarga. Adanya ekstra pendapatan yang diterima menyebabkan daya beli keluarga semakin besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga, termasuk pendidikan anak.

Dalam kehidupan pribadi, perempuan yang bekerja cenderung memiliki '*bargaining power*' yang lebih besar, atau dengan kata lain pendapat mereka lebih diperhitungkan dalam pengambilan keputusan dalam keluarga (Sulistiowati, 2012). Tidak hanya alasan ekonomi yang menyebabkan semakin meningkatkan jumlah pekerja perempuan masa kini, namun alasan-alasan lain seperti mengaplikasikan ilmu, aktualisasi diri, kebebasan finansial, gaya hidup dan menambah wawasan.

Walaupun saat ini semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja di luar rumah, pandangan tradisional bahwa prioritas utama laki-laki adalah pekerjaan sedangkan prioritas utama perempuan adalah rumah tangga, hanya bergeser sedikit, khususnya pada masyarakat Indonesia. Laki-laki mulai ikut terlibat dalam urusan keluarga dan pemeliharaan rumah, namun tetap porsi terbesar diemban oleh perempuan, dengan kata lain jika terjadi ketidak berhasilan dalam rumah dan anggota keluarga, ibu lah yang kerap disalahkan terlebih dahulu oleh kerabatnya.

Perempuan yang bekerja di luar rumah otomatis mengemban peran ganda. Peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja (karyawan, pengusaha, atau profesional). Urusan pekerjaan dan urusan keluarga akan saling berkaitan dalam dirinya. Hal ini seringkali memacu timbulnya konflik dalam dirinya karena membagi tenaga, waktu, dan pikiran antara urusan pekerjaan dan keluarga.

Menurut Kulik, Levin, & Liberman (2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda pada perempuan adalah karena mereka harus melaksanakan beban tugas ganda, satu tugas dalam dunia perkantoran dan satu lagi tugas rumah tangga

dan juga karena mereka tidak sanggup lagi apabila mereka diharapkan untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan ibu dari anak-anaknya. Kelelahan yang dihadapi perempuan dengan peran ganda seringkali menimbulkan tekanan di dalam diri. Seringkali disebabkan oleh perasaan mereka yang tidak dapat maksimal menjalankan kedua peran sepenuhnya. Mereka merasa tugas rumah tangga terasa membuat mereka frustrasi, karena di lain pihak dituntut untuk bekerja dengan maksimal di kantor. Perempuan yang tidak dapat mencari jalan keluar bagi konflik yang dirasakannya tersebut dapat mengurangi motivasinya untuk berprestasi di tempatnya bekerja. Hal ini dikarenakan kelelahan yang dialaminya karena membagi waktu dan tenaga dalam dua peran tersebut.

Kabupaten Mempawah merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Kalimantan Barat. Jumlah tenaga kerja di Kabupaten Mempawah adalah 111.492 orang, dengan tenaga kerja perempuan berjumlah sekitar 40.926 yang tersebar di berbagai sektor, yaitu pertanian, industri pengolahan, perdagangan, hotel dan restoran, serta pegawai pemerintahan (BPS Kabupaten Mempawah, 2018). Hal ini menggambarkan jumlah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Mempawah cukup banyak. Dari kegiatan orientasi yang dilakukan tim PkM ditemukan seringkali konflik yang terjadi di rumah tangga yang istrinya bekerja di luar rumah. Konflik-konflik tersebut terjadi akibat kurang dapatnya pekerja perempuan menciptakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan rumah tangga. Permasalahan tersebut ingin dipecahkan dengan cara memberikan pemahaman mengenai bagaimana mengelola konflik pekerjaan dan rumah tangga sehingga tercipta keseimbangan kehidupan kerja dan rumah tangga.

Secara umum, tujuan kegiatan PkM ini adalah untuk meningkatkan pemahaman ibu rumah tangga yang berperan ganda sebagai pekerja wanita dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan rumah tangga. Secara khusus tujuan kegiatan ini adalah: meningkatkan

pemahaman mengenai pentingnya kehidupan kerja dan rumah tangga yang seimbang, meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik pekerjaan dan keluarga, serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan rumah tangga anggota Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah yang juga bekerja di luar rumah.

B. PELAKSANAAN DAN METODE

Untuk mencapai tujuan PkM tersebut, metode yang digunakan adalah pendidikan masyarakat, khususnya penyuluhan yang bertujuan meningkatkan pemahaman serta kesadaran masyarakat. Kegiatan penyuluhan dirangkai dengan kegiatan diskusi terfokus (*focus group discussion*) yang diikuti anggota Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah.

Kegiatan dilakukan pada tanggal 18 Agustus 2020, pukul 14:00 sampai dengan 17:30, bertempat di Rumah Dinas Sekretaris Daerah Kabupaten Mempawah, dengan rincian kegiatan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rincian Kegiatan

Waktu	Kegiatan
14:00-14:15	Persiapan
14:15-14:45	Pembukaan Acara
15:30-16:15	Definisi keseimbangan pekerjaan dan keluarga serta fenomena keseimbangan pekerjaan dan keluarga di Indonesia.
16:15-16:30	Akibat ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga.
16:30-16:45	Faktor-faktor penyebab keseimbangan pekerjaan dan keluarga
16:45-17:00	Cara menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga.
17:00-17:30	Diskusi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Work-life balance secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work-life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work-life balance* berakibat

pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, konflik pekerjaan-keluarga, dan kelelahan.

Beberapa definisi mengenai *work-life balance* dikemukakan oleh beberapa pakar. Menurut Singh & Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Menurut Handayani (2013), *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Menurut Arora & Wagh (2017), *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Menurut Gautam & Jain (2018), terdapat tiga aspek *work-life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (Focus Group Discussion dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah)

Nurul Komari, Sulistiowati, Sri Kurniawati, Ilzar Daud, Nur Afifah, Giriati

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Menurut Bataineh (2019), aspek-aspek *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. Waktu. Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
2. Perilaku. Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
3. Ketegangan. Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
4. Energi. Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

Menurut Balkan (2014), terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini

dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Bataineh (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*.
2. Karakteristik Keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

Work-life balance tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan untuk mengupayakannya. Menurut Chittenden & Ritchie (2011), strategi perusahaan untuk menciptakan *Work-life Balance* bagi karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan

dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.

2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.
6. Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.



Gambar 1. Peserta Penyuluhan dan FGD Antusias Mengikuti Kegiatan

Konflik antara kehidupan keluarga dan pekerjaan menjadi permasalahan penting bagi pekerja perempuan. Sehingga kegiatan PkM ini sangat tepat dilakukan di Kabupaten

Mempawah. Kegiatan penyuluhan dan FGD berjalan lancar. Peserta antusias dalam memberikan pertanyaan dan mengutarakan permasalahan yang dihadapi.

D. PENUTUP

Simpulan

Peserta antusias mengikuti kegiatan *focus group discussion* dari awal hingga akhir acara, khususnya pada saat sesi diskusi. Diskusi berlangsung menarik karena banyak interaksi antara para pemateri dengan peserta seputar berbagi pengalaman, permasalahan, hingga tanya jawab guna pendalaman materi.

Dalam sosialisasi ini, anggota DWP Kabupaten Mempawah mendapatkan gambaran pentingnya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga serta fenomena sering terjadinya ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga yang berdampak negatif bagi pekerja perempuan maupun keluarganya. Selain itu mereka mendapat kiat-kiat untuk menyeimbangkan pekerjaan-keluarga.

Peserta FGD menerima pengetahuan yang mereka rasakan baru dan berkesempatan mengungkapkan permasalahan yang mereka hadapi berkenaan dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dari hasil diskusi, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi anggota DWP kabupaten Mempawah yang juga berperan sebagai pekerja perempuan. Memainkan peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga dengan cerdas dan ikhlas menjadi kunci keseimbangan pekerjaan dan keluarga.

Dari hasil diskusi, upaya-upaya yang dapat dilakukan wanita dengan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Memiliki jadwal yang teratur dan mencatat kegiatan yang akan dikerjakan dengan baik, sehingga nantinya bisa menyelesaikan semua pekerjaan di kantor tepat waktu tanpa harus melakukan kerja tambahan.
2. Bersosialisasi dengan teman ataupun dengan kerabat. Setidaknya membangun komunikasi dengan orang lain di luar

Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (Focus Group Discussion dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah)

Nurul Komari, Sulistiowati, Sri Kurniawati, Ilzar Daud, Nur Afifah, Giriati

kantor bisa membuat kita lupa sejenak terhadap beban pekerjaan yang menumpuk dan memberikan rasa lebih bahagia.

3. Melakukan olahraga dengan teratur untuk menjaga keseimbangan tubuh. Meskipun sibuk sebaiknya jangan melewati jadwal untuk makan dan minum dengan baik. Sehingga tubuh tidak menerima efek negatif akibat tidak seimbangnya kehidupan di kantor dan di rumah.
4. Tidak bersifat perfeksionis. Tidak perlu harus melakukan pekerjaan sesempurna mungkin di tempat kerja, namun cukup upayakan yang terbaik saja. Biasanya bertoleransi dengan ketidak sempurnaan. Terlalu sempurna akan membuat pekerjaan menjadi berat dan tidak kunjung selesai. Sehingga kehidupan sosial yang lainnya bisa terganggu.

Faktor pendukung kegiatan ini adalah kesesuaian materi penyuluhan dengan kebutuhan peserta, kegiatan ini didukung oleh SKPD Kabupaten Mempawah, serta lokasi kegiatan yang tidak sulit untuk dicapai. Kegiatan berjalan tanpa hambatan, hanya saja waktu kegiatan di hari kerja tidak memungkinkan hadirnya pekerja perempuan dari semua sektor.

Saran

Dalam rangka pelaksanaan PkM yang lebih baik, kegiatan selanjutnya disarankan untuk dilaksanakan pada hari libur, sehingga lebih banyak pekerja perempuan yang ikut serta.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arora, B.C. & Wagh, R. (2017). Importance of Work-Life Balance. *International Journal of New Technology and Research*, 3(6), 23-25.
- Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(3), 38-45.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.

- Biro Pusat Statistik Kabupaten Mempawah. (2020). Mempawah Dalam Angka.
- Kulik, L., Levin, S.S., & Liberman, G. (2015). Work-Family Role Conflict and Well-Being Among Women and Men. *Journal of Career Assessment*, 24(4).
- Gautam, I. & Jain, S. (2018). A Study Of Work-Life Balance: Challenges And Solutions. Conference: Emerging Role of Leadership, Values and Ethics in Organisational Development At: KIET, Ghaziabad.
- Handayani, A. 2013. Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Jurnal Psikologi*, 21(2).
- Chittenden, E. H. & Ritchie, C.S. (2011). Work-Life Balancing: Challenges and Strategies. *Journal Of Palliative Medicine*, 14(7), 870-873
- Sulistiowati, S. (2012). Analisis Konflik Keluarga-Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 5(3).