

Peran Suami sebagai *Qowwam* dalam Membangun Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga Muslim

Fiska Puspa Arinda^{1*}, Lisnawati Ruhaena²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
e-mail: *fpa784@ums.ac.id

Abstrak

Peran suami sebagai pemimpin dalam keluarga (*qowwam*) merupakan hal yang penting untuk mewujudkan keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada pasangan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga dan faktor yang mempengaruhinya. Informan penelitian ini adalah suami yang memiliki istri bekerja dan telah memiliki anak. Penentuan Informan dengan purposive sampling melalui *screening* pada 52 suami yang memiliki istri bekerja dan memiliki anak dengan menggunakan skala *Family to Work Conflict* dan *Work to Family Conflict* serta *Family to Work Enrichment* dan *Work to Family Enrichment* dan di dapatkan 6 informan penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur dan dianalisis secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga tidak ditentukan oleh besar kecilnya konflik, melainkan cara suami mengelola konflik tersebut, sehingga suami terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan keluarga. Kemudian, faktor pendukung yang lebih dominan untuk meningkatkan peran suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga adalah spiritualitas, yaitu kedekatan dengan Tuhan, kebersyukuran, dan keikhlasan.

Kata Kunci: peran suami, *qowwam*, keseimbangan pekerjaan-keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, fasilitasi pekerjaan-keluarga

Artikel Diterima: Tersedia Secara Daring pada 31 Januari 2024	Artikel Direvisi: Tersedia Secara Daring pada 31 Januari 2024	Artikel Disetujui: Tersedia Secara Daring pada 31 Januari 2024	Publikasi Online: Tersedia Secara Daring pada 31 Januari 2024
--	--	---	--

The Husband's Role as Qowwam in Developing Muslim Work-Family Balance

Abstract

The husband's role as a leader (*qowwam*) is important in creating work and family balance for working couples. This research aims to understand the husband's role in building work and family balance and the factors that influence it. The informants for this research are husbands whose wives work and have children. Determining Informants using purposive sampling by screening 52 husbands who have working wives and children using the *Family to Work Conflict* and *Work to Family Conflict* and *Family to Work Enrichment* and *Work to Family Enrichment* scales and obtained 6 research informants. Data collection in this research used structured interviews and was analyzed inductively. The research results show that the husband's role in building a balance between work and family is not determined by the size of the conflict, but rather by how the husband manages the conflict so that the husband is equally involved in work and family. Then, the more dominant supporting factor for increasing the husband's role in building a balance between work and family is spirituality, namely closeness to God, gratitude, and sincerity.

Keywords: role of husband, *qowwam*, work-family balance, work-family conflict, work-family enrichment

First Received: Available Online on 31 January 2024	Revised: Available Online on 31 January 2024	Accepted: Available Online on 31 January 2024	Published: Available Online on 31 January 2024
--	---	--	---

Pendahuluan

Keseimbangan kerja keluarga dapat dicapai ketika seseorang merasa puas dengan posisi mereka baik dalam pekerjaan maupun keluarga dan hanya memiliki sedikit konflik (Clark, 2000). Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, pasti menuntut loyalitas dalam tenaga, pikiran, dan waktu. Penelitian yang dilakukan oleh *Centre for The Modern Family* (2016) yang menjelaskan bahwa 53% pekerja yang berusia 18 sampai 24 tahun merasa bahwa hidup mereka lebih cenderung pada pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi suami dan istri yang bekerja untuk dapat menjalankan peran secara optimal dalam pekerjaan maupun keluarga, sehingga keseimbangan kerja keluarga dapat tercipta. Peneliti melakukan penggalan data awal dengan berbagai metode untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai pola kerja dan keluarga pada suami istri yang bekerja. Metode yang dilakukan peneliti antara lain *Focus Group Discussion (FGD)*, kuesioner online, wawancara dan observasi.

Focus Group Discussion yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 ibu yang memiliki anak usia dini di daerah Gatak, Kartosuro, Sukoharjo mengungkapkan bahwa suami jarang memberikan dukungan untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Hal ini menyebabkan para ibu sering memarahi anak untuk meluapkan emosi kekesalannya karena lelah bekerja di luar dan di rumah. Keadaan yang demikian menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian Keene dan Quadagno (dalam Handayani, 2013) juga mendukung hal tersebut, bahwa 60 persen orang dewasa yang bekerja merasakan bahwa mencapai keseimbangan pekerjaan dan keluarga merupakan suatu tantangan, terutama pada pasangan menikah yang keduanya bekerja

dengan anak di bawah 18 tahun. Kondisi-kondisi ketidakseimbangan tersebut kemudian memunculkan beberapa masalah di pekerjaan maupun di keluarga. Kofodimos (Aziz, 2011) mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga mengakibatkan tingginya tingkat stres, menurunnya kualitas hidup, dan akhirnya mengurangi efektivitas dalam bekerja.

Konflik-konflik dalam pekerjaan dan keluarga seringkali dirasakan oleh pihak laki-laki dan perempuan, namun perempuan merasakan konflik yang lebih kompleks karena perempuan merasa memiliki peran ganda dalam keluarga. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga dianggap lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak, terutama untuk anak-anak berusia di bawah 12 tahun (Handayani, 2013). Hal ini juga didukung dengan pandangan budaya timur bahwa wanita bekerja pasti memiliki konflik batin antara urusan pekerjaan dan rumah tangga (Minnotte, 2010). Selain itu, masyarakat pada umumnya masih menganggap bahwa peran seorang istri adalah mengurus tugas-tugas rumah tangga, sedangkan peran suami hanyalah mencari nafkah. Keadaan yang demikian akan membawa dampak yang buruk bagi kondisi psikologis ibu dan anak-anak serta situasi dalam rumah tangga. Hal inilah yang nantinya akan membentuk ketidakseimbangan kerja keluarga pada suami istri yang sama-sama bekerja.

Firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 34 juga mendukung konsep tentang adilnya membagi peran dalam rumah tangga. Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT telah memberikan porsi masing-masing kepada suami maupun istri di dalam sebuah rumah tangga. Suami memiliki bagian sebagai seorang pemimpin, artinya suami merupakan pemegang peranan terbesar dalam rumah

tangga, sehingga suami diharapkan dapat memimpin keluarganya dengan baik. Hal inilah yang kemudian melatarbelakangi peneliti untuk mengungkap lebih dalam peran suami dalam membangun keseimbangan kerja dan keluarga.

Peran yang baik pada istri maupun suami didukung oleh beberapa faktor, diantaranya dukungan suami. Handayani (2017) mengungkapkan bahwa dukungan suami dan komitmen peran mempunyai efek langsung terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Dukungan suami tersebut tidak semata-mata berupa bantuan nyata untuk mengatasi masalah, akan tetapi dukungan emosi berupa saran atau empati suami terhadap istri yang dianggap sudah mampu melegakan beban istri. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk memahami bagaimana peran suami dalam keseimbangan kerja-keluarga pada suami istri yang bekerja. Peran suami ini kemudian akan dipahami secara mendalam sebagai upaya menemukan rekomendasi program yang sesuai untuk membentuk keseimbangan kerja-keluarga istri melalui peran positif dari suami dalam rumah tangga Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat tema yang hampir sama, namun belum ada yang mengangkat secara spesifik tentang peran suami dalam membangun keseimbangan kerja

dan keluarga dengan metode kualitatif pada pasangan suami istri yang bekerja. Selain itu, penelitian ini juga lebih condong untuk mengangkat peran suami dalam bingkai syariat islam.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif fenomenologis. Pendekatan ini akan memahami dan menjelaskan makna-makna dari pengalaman hidup yang dimiliki oleh individu, khususnya dalam menjalani peran sebagai suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih dalam dan representatif tentang peran suami dalam membangun keseimbangan kerja dan keluarga pada pasangan suami istri bekerja. Setelah itu, hasil penelitian dianalisis menggunakan metode analisis induktif. Analisis ini mengacu pada lima tahapan (Creswell, 2013) yang terdiri dari organisasi data; membaca dan menandai data; deskripsi, klasifikasi, dan inpretasi data menjadi kode dan tema; melakukan interpretasi data keseluruhan; dan menyajikan kembali dan menampilkan data hasil analisis.

Tabel 1
Data Informan

	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
Nama	ND	SH	RN	N	KH	P
Usia	37 tahun	29 tahun	38 tahun	30 tahun	30 tahun	37 tahun
Pekerjaan	Psikolog	Karyawan swasta	Karyawan swasta	Guru	Dosen	Karyawan swasta
Usia Pernikahan	7 tahun	1,5 tahun	5 tahun	6 tahun	3 tahun	10 tahun
Jumlah anak	2	1	1	2	1	2
Pekerjaan istri	Karyawan swasta	Wiraswasta	Perawat	Guru	Karyawan bank	Dosen
Total skor konflik	17 (rendah)	10 (rendah)	32 (sedang)	44 (sedang)	51 (tinggi)	10 (rendah)
Total skor fasilitasi	90 (tinggi)	90 (tinggi)	90 (tinggi)	72 (tinggi)	87 (tinggi)	59 (sedang)

Informan penelitian ini adalah suami yang memiliki istri bekerja dan telah memiliki anak. Informan penelitian dengan karakteristik yang telah disebutkan kemudian didapatkan melalui proses *screening* 52 suami yang memiliki istri bekerja dan telah memiliki anak di kota Surakarta dengan menggunakan skala *Family to Work Conflict dan Work to Family Conflict* serta *Family to Work Enrichment dan Work to Family Enrichment*. Berdasarkan hasil *screening* ini didapatkan 6 informan penelitian yang mendapatkan skor konflik-fasilitasi rendah-tinggi, sedang-tinggi, tinggi-tinggi, dan rendah sedang. Data informan lebih detail dijelaskan pada tabel 1.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis data dipaparkan berdasarkan pengumpulan data yang berupa verbatim wawancara dan tabel matriks, selanjutnya isi dari temuan penelitian dijelaskan secara sistematis sesuai fokus penelitian.

Peran Suami dalam Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa peran suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga dipengaruhi bagaimana cara suami mengelola konflik dan terlibat secara seimbang dalam pekerjaan maupun keluarga. Manajemen konflik suami dijelaskan melalui tabel 2.

Manajemen konflik dalam suatu peran dapat membantu seseorang untuk memberikan pengaruh timbal balik secara positif ataupun negatif. Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Greenhaus & Powell (2006) bahwa pengalaman dalam salah satu peran meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya. Keterlibatan dan pengaruh positif antar peran dijelaskan melalui tabel 3

Informan yang memiliki skor konflik rendah - fasilitasi tinggi berjumlah 2 orang. Peran yang dijalankan keduanya tentu tidak

lepas dari konflik-konflik, baik di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga atau konflik antar peran. Berdasarkan paparan kedua informan tersebut, informan mampu mengelola dengan baik konflik-konflik yang dialami. Manajemen konflik yang baik dapat mengatasi ketidaksesuaian antara pekerjaan dan keluarga, sehingga tercipta resolusi yang kooperatif antara pekerja, rekan kerja dan anggota keluarga. Kondisi tersebut membantu individu memecahkan masalah secara produktif, memperkuat hubungan (dengan rekan kerja atau keluarga) dan mengembangkan kepercayaan diri dalam pekerjaan maupun keluarga (Lu dkk, 2012). Hal ini kemudian memberikan pengaruh positif antar peran, sehingga fasilitasi dapat meningkat.

Fasilitasi yang dilakukan oleh suami di pekerjaan dan keluarga dapat berupa hubungan yang baik dengan rekan kerja, loyalitas dalam bekerja, memberikan waktu yang berkualitas kepada keluarga, terlibat dalam pekerjaan rumah tangga, dan terlibat dalam pengasuhan anak. Keterlibatan suami untuk ikut serta dalam menyelesaikan pekerjaan dan rumah tangga serta mengasuh anak merupakan bentuk dukungan kepada istri. Hal ini menunjukkan bahwa suami mampu menjadi pemimpin (*qowwam*) bagi istri. Kepemimpinan yang dimiliki oleh suami memiliki pesan tersirat yang menunjukkan bahwa suami harus berlaku adil, bijaksana dan selalu memberikan yang terbaik untuk keluarga (Al-Azizi, 2015). Selain itu, informan juga mampu menjadikan pengalaman dalam satu peran dapat memberikan suatu kontribusi positif dalam peran lain.

Informan yang memiliki konflik sedang - fasilitasi tinggi berjumlah 2 orang. Kedua informan ini memiliki perbedaan pada skor konflik. Informan RN memiliki skor konflik sedang pada keluarga terhadap pekerjaan, sedangkan informan N memiliki skor konflik sedang pada pekerjaan terhadap keluarga.

Tabel 2
Manajemen Konflik

Informan	Harapan	Realita	Manajemen konflik
ND Konflik Rendah (17) - Fasilitasi Tinggi (90)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah berdekatan dengan tempat kerja agar memiliki waktu yang banyak dengan keluarga 2. Mengembangkan sekolah agar lebih maju dan sesuai dengan visi misi organisasi 3. Hubungan yang baik dengan wali murid 4. Memiliki pola pikir yang sama dalam mengasuh anak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus laju setiap hari dengan waktu ± 45 menit – 1 jam 2. Rekan kerja tidak memiliki visi misi yang sama untuk mengembangkan sekolah 3. Komplain dari wali murid 4. Perbedaan pendapat tentang pola asuh anak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap ikhlas 2. Musyawarah dan mengembalikan niat bahwa bekerja untuk berdakwah 3. Musyawarah dengan berdasar pada pengalaman pribadi tentang pengasuhan anak 4. Diskusi untuk menyamakan visi misi
SH Konflik Rendah (10) - Fasilitasi Tinggi (90)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja secara terencana dan minim resiko 2. Istri mampu menerima sepenuhnya bahwa pekerjaan informan tidak selalu terencana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan liputan dadakan pada daerah-daerah bencana alam dan kasus-kasus yang beresiko 2. Komplain dari istri ketika melakukan liputan dadakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap ikhlas dan merubah persepsi bahwa pekerjaan yang menantang membuat lebih bersemangat 2. Memberikan pengertian kepada istri bahwa harus bersikap ikhlas
RN Konflik Sedang (32) - Fasilitasi Tinggi (90)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pekerjaan yang sesuai dengan <i>passion</i> 2. Dapat membagi waktu antara pekerjaan, studi, dan keluarga 3. Menginginkan istri langsung memeluk anak ketika pulang bekerja 4. Menginginkan rumah selalu bersih dan rapi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipindahtugaskan pada pekerjaan baru yang kurang dikuasai 2. Padatnya kegiatan di dalam studi mengharuskan informan lembur pada pekerjaan dan harus menitipkan anak kepada saudara 3. Istri tidak dapat memeluk anak langsung karena pekerjaannya berhubungan dengan rumah sakit, sehingga khawatir jika banyak kuman yang menempel pada baju 4. Rumah terkadang berantakan karena anak masih suka bermain dan tidak membereskan mainan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rajin bertanya pada senior tentang tugas yang belum dipahami 2. Membuat jadwal pelayanan yang pasti kepada mahasiswa dan datang lebih pagi untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Diskusi dan pendekatan kepada istri agar memiliki visi dan misi yang sejalan 4. Meluapkan emosi negatif (marah) kepada anak, namun setelah itu memberikan pengertian kepada anak
N Konflik Sedang (44) - Fasilitasi Tinggi (72)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah yang berdekatan dengan tempat kerja 2. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang tidak sampai malam agar memiliki waktu dengan keluarga 3. Mendapatkan gaji sesuai dengan jadwalnya 4. Menyelesaikan pekerjaan rumah dan menyiapkan keperluan anak sebelum berangkat bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jarak rumah dan tempat kerja yang cukup jauh, sehingga informan harus berangkat lebih pagi 2. Terkadang ada beberapa kegiatan yang mengharuskan informan pulang malam, bahkan menginap 3. Gaji sempat tertunda 3 bulan 4. Anak masih bermain dan tidak segera makan saat informan akan berangkat kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap ikhlas dan mensyukuri pekerjaan yang dijalani 2. Memberikan pengertian kepada keluarga, meskipun masih merasa khawatir dengan keluarga 3. Menjual hasil kebun untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari 4. Memarahi anak dan meminta anak untuk segera makan
KH Konflik Tinggi (51) - Fasilitasi Tinggi (90)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminggu penuh berada di Solo agar memiliki banyak waktu dengan keluarga 2. Ingin beristirahat ketika pulang ke Solo 3. Membimbing mahasiswa yang kooperatif 4. Memiliki pola pikir yang sama dalam mengasuh anak 5. Istri dapat pulang lebih awal agar dapat menikmati waktu bersama dengan anak dan suami 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus membagi waktu 3 hari di Solo untuk bekerja dan 3 hari di Malang untuk studi lanjut 2. Ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan 3. Mahasiswa sering hilang kontak ketika ditanya jadwal bimbingan 4. Memiliki perbedaan pendapat dalam mengasuh anak 5. Istri sering pulang malam karena tuntutan pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap ikhlas dan disiplin dalam membagi waktu antara pekerjaan, studi lanjut dan keluarga 2. Bersikap ikhlas 3. Menjadi dosen pembimbing yang pro aktif 4. Berdiskusi dengan pasangan untuk mengambil jalan tengah yang baik 5. Memahami pekerjaan istri dan tidak menuntut istri untuk menyiapkan keperluan suami
P Konflik Rendah (10) - Fasilitasi Sedang (59)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai dengan waktu jam kerja formal 2. Bersikap adil dalam membuat jadwal piket tim 3. Rekan kerja dalam tim hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan 4. Memiliki waktu yang banyak dengan keluarga 5. Dapat mendidik anak dengan bijak terkait dengan penggunaan <i>gadget</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus <i>stand by</i> 24 jam setiap hari karena tanggung jawab pekerjaan 2. Pembagian jadwal terkadang dirasa kurang adil oleh rekan kerja 3. Rekan kerja mendadak tidak bisa hadir karena acara tertentu 4. Memiliki waktu yang terbatas dengan keluarga karena jam kerja yang panjang 5. Lingkungan sekitar terkadang mempengaruhi anak untuk lebih sering bermain <i>gadget</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembalikan niat bahwa bekerja adalah ibadah 2. Pembuatan jadwal selalu didiskusikan dengan seluruh tim 3. Informan menggantikan rekan kerja yang tidak dapat hadir 4. Memberikan pengertian kepada keluarga dan sebisa mungkin memanfaatkan waktu dengan keluarga 5. Membuat kesepakatan dengan anak bahwa <i>gadget</i> hanya boleh digunakan saat akhir pekan

Tabel 3
Keterlibatan dan Pengaruh Positif antar Peran

Informan	Keterlibatan dan Pengaruh Positif antar Peran
<p>ND Konflik Rendah (17) - Fasilitasi Tinggi (90)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja meskipun terkadang memiliki perbedaan pendapat. 2. Saat di dalam keluarga, informan juga memanfaatkan waktu bersama istri dan anak-anak, banyak terlibat pada pekerjaan rumah tangga, dan pengasuhan anak. 3. Informan menjadikan pengalaman di dalam keluarga sebagai gambaran atau alternatif solusi untuk masalah-masalah yang sering dikeluhkan oleh klien melakukan konsultasi, dan sebaliknya, pengalaman yang didapatkan di tempat kerja dapat digunakan sebagai bahan untuk introspeksi diri. Hal ini merupakan bentuk pengaruh yang positif antara peran di dalam pekerjaan dan keluarga.
<p>SH Konflik Rendah (10) - Fasilitasi Tinggi (90)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap melaksanakan pekerjaan meskipun terkadang beresiko. Hal ini menunjukkan loyalitas informan SH terhadap pekerjaan. 2. Terlibat banyak dalam pekerjaan rumah tangga seperti mencuci pakaian, memasak, membersihkan rumah dan terlibat dalam pengasuhan anak seperti berdiskusi bersama untuk mendidik anak, merawat anak (mandi, makan, dan lain-lain)
<p>RN Konflik Sedang (32) - Fasilitasi Tinggi (90)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan RN selalu menuntaskan tugas-tugas yang ada di dalam pekerjaan meskipun terkadang informan merasa kesulitan dalam menjalani tugas-tugas baru. 2. Informan berusaha untuk belajar dan membuat suatu ide baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. 3. Informan RN dapat membagi waktu diantara bekerja dan kuliah serta mengasuh anak. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan informan RN dalam waktu dan tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam melaksanakan peran di dalam pekerjaan maupun keluarga. 4. Keterlibatan informan RN terkait dengan pekerjaan rumah tangga antara lain memasak, menyapu, mencuci, merawat anak dan lain-lain bergantian dengan istri. 5. Pengaruh positif antar peran yang dirasakan informan adalah dukungan istri untuk turut serta mencari nafkah dan selalu mendengarkan informan ketika informan merasa lelah. Hal ini dapat membantu informan berperan dengan baik di dalam keluarga maupun pekerjaan. Selain itu, informan RN menyadari bahwa terkadang terdapat kendala yang mengganggu, namun informan RN selalu mendekatkan diri dengan Tuhan melalui doa-doa yang dipanjatkan untuk kedamaian di dalam pekerjaan dan keluarga.
<p>N Konflik Sedang (44) - Fasilitasi Tinggi (72)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meskipun terkadang tuntutan untuk pulang lebih malam menjadi kendala bagi informan N, namun informan tetap menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. 2. Selain itu, informan N juga menikmati pekerjaannya sebagai guru yang setiap harinya dapat bertemu dengan siswa. Hal ini dapat menjadi hiburan tersendiri bagi informan, bahkan tingkah laku siswa di sekolah dapat menjadi bahan saat <i>sharing</i> dengan istri. Kegiatan <i>sharing</i> tersebut kemudian menularkan suatu keceriaan dan menumbuhkan rasa keterbukaan antar pasangan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman di tempat kerja dapat berperan di dalam keluarga. Hal ini merupakan bentuk pengaruh positif antar peran. 3. Informan N juga bekerja sama dengan istri untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga seperti mencuci, membersihkan rumah dan mengasuh anak.
<p>KH Konflik Tinggi (51) - Fasilitasi Tinggi (90)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan informan untuk selalu ada dalam waktu dan tempat yang telah dijadwalkan. 2. Informan juga banyak terlibat di dalam pekerjaan rumah tangga dan terlibat dalam pengasuhan anak. Informan selalu menyempatkan waktu untuk menciptakan kebersamaan dengan anak dan istri karena informan berharap memiliki hubungan emosional yang kuat dengan keluarga. 3. Informan juga memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk tidak menuntut istri melayani dalam menyiapkan kebutuhan sehari-hari karena merasa istri juga sudah lelah bekerja.
<p>P Konflik Rendah (10) - Fasilitasi Sedang (59)</p>	<p>Keterlibatan informan di dalam tempat kerja sudah dijalankan dengan maksimal seperti selalu siap untuk menerima panggilan di luar jam kerja jika terdapat masalah terkait operasional ATM. Namun keterbatasan waktu dengan keluarga menjadikan informan kurang terlibat secara maksimal dalam pekerjaan rumah tangga ataupun pengasuhan anak. Meskipun demikian, informan berusaha membangun kebersamaan dengan keluarga ketika libur, menemani anak-anak belajar, serta mengajak anak-anak untuk ibadah bersama. Namun, porsi istri terkait dengan pengasuhan anak lebih banyak dibandingkan dengan informan.</p>

Meskipun sama-sama memiliki skor konflik yang sedang, namun kedua informan ini mampu memiliki skor fasilitasi yang tinggi. Informan RN menyadari bahwa marah kepada anak adalah hal yang tidak baik, sehingga informan belajar untuk tidak cepat marah ketika anak tidak menurut dan meminta istri untuk dapat meredakan amarah informan.

Hal ini menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki hubungan dengan terciptanya keseimbangan pekerjaan dan keluarga (Kilicaslan-Gokoglu & Genc, 2023). Konflik tinggi - fasilitasi tinggi berjumlah 1 orang. Informan merupakan seorang dosen di salah satu perguruan tinggi swasta di Surakarta yang juga melanjutkan pendidikan doktornya di universitas negeri yang ada di Malang. Kewajiban ini menuntut informan harus membagi waktu antara bekerja, kuliah, dan keluarga. Informan harus membagi waktu 3 hari di Malang 3 hari di Solo untuk kuliah dan menjalankan perannya sebagai dosen di Solo. Hal ini juga menjadi tantangan tersendiri bagi informan karena harus mampu membagi waktu, tenaga, dan pikiran, sehingga munculah konflik yang tinggi. Meskipun konflik yang dimiliki informan tinggi, namun informan mampu mengelola dengan baik konflik-konflik yang dialami.

Konflik rendah - fasilitasi sedang berjumlah 1 orang. Informan mampu mengelola dengan baik konflik yang dialami, namun terkadang informan juga memilih untuk menghindari konflik, seperti menggantikan rekan kerja yang tidak dapat hadir dan kurang tegas dalam memberikan aturan pembagian jadwal kerja tim. Kondisi ini kemudian menjadikan informan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan daripada keluarga.

Faktor yang mempengaruhi peran suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga

Membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga tidak terlepas dari faktor yang

mendukung maupun faktor yang menghambat. Faktor yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan keluarga terbagi menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang mendukung ini akan meningkatkan keseimbangan kerja dan keluarga, sedangkan faktor yang menghambat dapat berdampak pada menurunnya keseimbangan kerja dan keluarga. Keseimbangan pekerjaan dan keluarga memiliki beberapa faktor pendukung, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal ini dibagi menjadi 8, yaitu:

1. *Passion* dalam pekerjaan

Passion atau minat yang kuat terhadap suatu pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya keseimbangan kerja dan keluarga. *Passion* berhubungan kuat dengan kepuasan hidup, sedangkan kepuasan kerja juga berkontribusi dalam terciptanya *work family balance*. Individu yang memiliki *passion* harmonis dalam pekerjaannya akan memiliki perasaan positif saat bekerja sehingga hal tersebut juga akan memberikan pengalaman positif di luar pekerjaan yang akhirnya berpengaruh pada kepuasan hidup (Chummar dkk, 2019).

2. *Mindfulness*

Mindfulness yang dimaksudkan disini adalah mampu untuk hadir secara utuh dalam waktu dan tempat yang telah dijadwalkan baik di dalam pekerjaan maupun keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muharrani & Tis'a (2023) yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif antara *mindfulness* dan *work family balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *mindfulness* memiliki peranan penting dalam terciptanya keseimbangan pekerjaan dan keluarga.

3. Kedekatan dengan Tuhan

Kedekatan dengan Tuhan adalah suatu hal yang penting dalam mewujudkan keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Kedekatan dengan Tuhan ini diwujudkan dengan menganggap bahwa bekerja

merupakan suatu ibadah. Selain itu, selalu menyempatkan doa setiap bekerja dan menjalani kehidupan keluarga. Hal ini selaras dengan literature review yang dilakukan oleh Dewi dkk (2020) bahwa religiusitas memiliki peran dalam keseimbangan pekerjaan dan hidup. Berdasarkan berbagai kajian literatur tersebut, terungkap bahwa nilai-nilai religiusitas yang diterapkan dalam kehidupan pribadi akan membantu individu memahami kompleksitas peran dan memotivasi mereka untuk memaknai kehidupan. Hal ini juga berkaitan erat dengan temuan peneliti tentang peran faktor keikhlasan dan kebersyukuran dalam keseimbangan pekerjaan dan keluarga.

4. Keikhlasan

Keikhlasan dalam menjalani kehidupan di pekerjaan maupun di keluarga merupakan faktor pendukung yang sangat berperan bagi informan. Keikhlasan ini dilakukan informan dengan cara mencintai ketetapan yang telah diberikan oleh Allah dan menjalankan peran sebagai suami dan pekerja dengan optimal. Keikhlasan yang mampu dijalankan oleh informan memiliki efek samping yang besar terhadap perilaku di dalam pekerjaan dan keluarga.

5. Kebersyukuran

Tidak terlalu berbeda dengan keikhlasan, kebersyukuran ini juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan keseimbangan kerja dan keluarga. Bersyukur disini adalah mampu menerima segala kondisi di pekerjaan maupun di keluarga dengan hati yang senang. Konsep bersyukur ini sesuai dengan firman Allah pada surat Ibrahim ayat 7 yang artinya, *"(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras."* Hal inilah yang kemudian menjadikan suami selalu bersemangat menjalani perannya dalam pekerjaan maupun keluarga.

6. Pengalaman pribadi dalam keluarga

Pengalaman pribadi dalam keluarga dapat diartikan sebagai pengalaman yang informan alami di dalam keluarga saat ini dan keluarga orang tua informan. Pengalaman-pengalaman yang pernah dialami, dapat memberikan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah di pekerjaan maupun di keluarga, misalnya terbiasa mengerjakan pekerjaan rumah untuk membantu orang tua. Pengalaman ini menjadikan informan tidak berat dalam membantu istri mengerjakan pekerjaan rumah. Selain itu, pengalaman di dalam keluarga serta pola asuh orang tua informan yang diterapkan di dalam keluarga dapat dijadikan sebagai alternatif solusi dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan.

7. Sikap terbuka dengan pasangan

Sikap terbuka dengan pasangan dilakukan informan dengan berbagi cerita tentang pengalaman-pengalaman yang dialami baik di dalam maupun di luar keluarga. Hal ini disampaikan oleh informan bahwa saling berbagi cerita antar pasangan dapat menciptakan dukungan keluarga.

8. Dukungan untuk pasangan

Dukungan untuk pasangan ini dapat berupa ridho suami terhadap istri yang bekerja, memberikan motivasi ketika istri lelah bekerja, turut terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak, serta kesadaran diri untuk tidak menuntut pasangan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan melayani kebutuhan sehari-hari suami. Handayani (2017) mengungkapkan bahwa dukungan suami dan komitmen peran mempunyai efek langsung terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Faktor eksternal merupakan faktor yang ada di lingkungan informan. Faktor eksternal ini terbagi menjadi 5, yaitu:

1. Dukungan sosial di tempat kerja

Dukungan sosial di tempat kerja merupakan suatu faktor pendukung yang

cukup berperan bagi hampir semua informan. Hal ini dapat berupa rekan kerja yang kooperatif, agamis dan sesuai dengan latar belakang informan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Puspitasari, dkk (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang positif antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga.

2. Hubungan baik dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja juga perlu untuk dijaga dengan baik karena hal ini dapat membantu informan merasa nyaman di dalam pekerjaan, sehingga keseimbangan kerja dan keluarga dapat terwujud. Menjaga hubungan baik ini dapat dilakukan dengan memberikan bantuan kepada rekan kerja dan musyawarah dengan rekan kerja apabila terjadi konflik.

3. Fleksibilitas kebijakan dari tempat kerja

Faktor pendukung berikutnya adalah fleksibilitas kebijakan dari tempat kerja. Fleksibilitas ini dapat diartikan sebagai keluwesan suatu instansi atau tempat bekerja informan dalam memberikan kelonggaran waktu untuk ijin bekerja ketika keadaan darurat seperti anak sakit dan istri melahirkan.

4. Dukungan dari keluarga

Faktor yang tidak kalah penting untuk mendukung terciptanya keseimbangan kerja dan keluarga adalah dukungan dari keluarga. Dukungan dari keluarga ini dapat berupa semangat untuk bekerja, keikhlasan dari keluarga, dan istri yang turut serta bekerja untuk mencari nafkah.

5. Kerjasama antar pasangan

Kerjasama antar pasangan sangat dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan kerja dan keluarga. Hal ini dapat berupa kerjasama dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga, mengasuh anak, dan saling memberikan pengertian satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Putri (2015) juga mendukung temuan penelitian bahwa pasangan suami istri Jawa dapat membagi peran secara seimbang dan

selalu mengupayakan keselarasan hubungan dalam pelaksanaan peran tersebut

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat dijelaskan bahwa suami memiliki dua ranah dalam menjalankan peran, yaitu pekerjaan dan keluarga. Kedua ranah tersebut dapat menimbulkan konflik peran ataupun konflik intrapersonal dalam diri suami. Konflik yang dialami suami ada yang rendah, sedang, dan tinggi. Suami yang memiliki konflik rendah tidak selalu memiliki fasilitasi yang tinggi, dan sebaliknya. Beberapa suami dapat memiliki fasilitasi yang tinggi meskipun konfliknya tinggi. Hal ini berkaitan dengan cara suami mengelola konflik. Konflik-konflik yang mampu dikelola dengan baik dapat memberikan pengaruh positif antara peran di dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga hal tersebut menjadikan suami dapat menjalankan fungsi hak dan kewajibannya dengan seimbang. Sedangkan, konflik-konflik yang kurang mampu dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh negatif antar peran yang menjadikan suami kurang mampu menjalankan fungsi hak dan kewajibannya secara seimbang. Hal inilah yang kemudian membentuk suatu peran suami sebagai pemimpin dalam keluarga yang bersifat adil, bijak dan berusaha memberikan yang terbaik untuk keluarga. Kemampuan suami dalam mengelola konflik-konflik yang dialami dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa peran suami dalam membangun keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada pasangan suami istri bekerja tidak ditentukan oleh besar kecilnya konflik yang dialami, melainkan lebih kepada kemampuan suami mengelola konflik tersebut. Hal tersebut lebih dipengaruhi oleh faktor-

faktor yang bersifat spiritual seperti kedekatan dengan Tuhan, keikhlasan, dan kebersyukuran.

Daftar Pustaka

- Al-Azizi, A. S. (2015). *Baiti Jannati*. Saufa : Yogyakarta
- Aziz, A. (2011). Role demand and work family balance experience in Malaysia: the different moderating effects of collectivism and gender role identity among diverse ethnic groups. *Thesis: Queensland University of Technology Center for the Modern Family*. (2017). *Work Family Balance*. Scotland: Scottish Widows.
- Chummar, S., Singh, P., Ezzedeen, S.R. (2019). Exploring the Differential Impact of Work Passion on Life Satisfaction and Job Performance via the Wrok-Family Interface. *Personnel Review Vol. 48 No. 5, 2019 pp. 1100-1119*
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: a new theory of work-family balance*. *Human Relations, 53, 747-770*
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, S.S., Madjid, A., Fauzan, A.. (2020). The Role of Religiosity in Work-Life Balance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 3, August 2020, Page: 2363-2374 e-ISSN: 2615-3076(Online)*
- Greenhaus, J. H. & Powell, G.N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *AMR, 31, 72-92*.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja, Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi Vol.xxi :90-101*
- Handayani, A. (2017). Dukungan Suami dan Komitmen Peran Dorong Keberhasilan Ibu Bekerja. *Disertasi: Universitas Gajah Mada*
- Kilicaslan-Gokoglu, S., & Genc, H. F. (2023). The Interplay Between Cognitive Flexibility, Emotion Regulation, and Work-Life Balance: Exploring the Mediating Effect of Job Crafting. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences, 13(1), 443-476*.
- Lestari, S. & Putri, D. P. K. (2016). Pembagian peran dalam rumah tangga pada pasangan suami istri Jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora, 16, 72-85*
- Lu, J., Tjosvold, D., Shi, K., & Wang, B. (2012). Developing work-family balance through conflict management. *Asian Journal of Social Psychology, 15, 77-88*
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., Pedersen, D. E., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2010). His and her perspectives: gender ideology, work-to-family conflict, and marital satisfaction. *Sex Roles, 63, (5-6), 425-438*
- Puspitasari, N., Arini., S.Y., Ayuni, M.Q. (2023). Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan Work-Life Balance Karyawan Occupational Health and Safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Kesehatan SUARA FORIKES (Journal of Health Research FORIKES VOICE), e-ISSN: 2502-7778, p-ISSN 2086-3098*