



IPB University
— Bogor Indonesia —



DEPARTEMEN
ILMU KELUARGA DAN KONSUMEN
Building Human Capital For Better Lives

Pertemuan ke-9

MANAJEMEN PEKERJAAN DAN KELUARGA



@ikk_femaipb



<http://ikk.fema.ipb.ac.id/>



ikk_fema@apps.ipb.ac.id



Dr. Megawati Simanjuntak, S.P., M.Si



Dr. Ir. Lilik Noor Yuliati, MFSA



Dr. Ir. Istiqlaliyah, M.Si

Koordinator

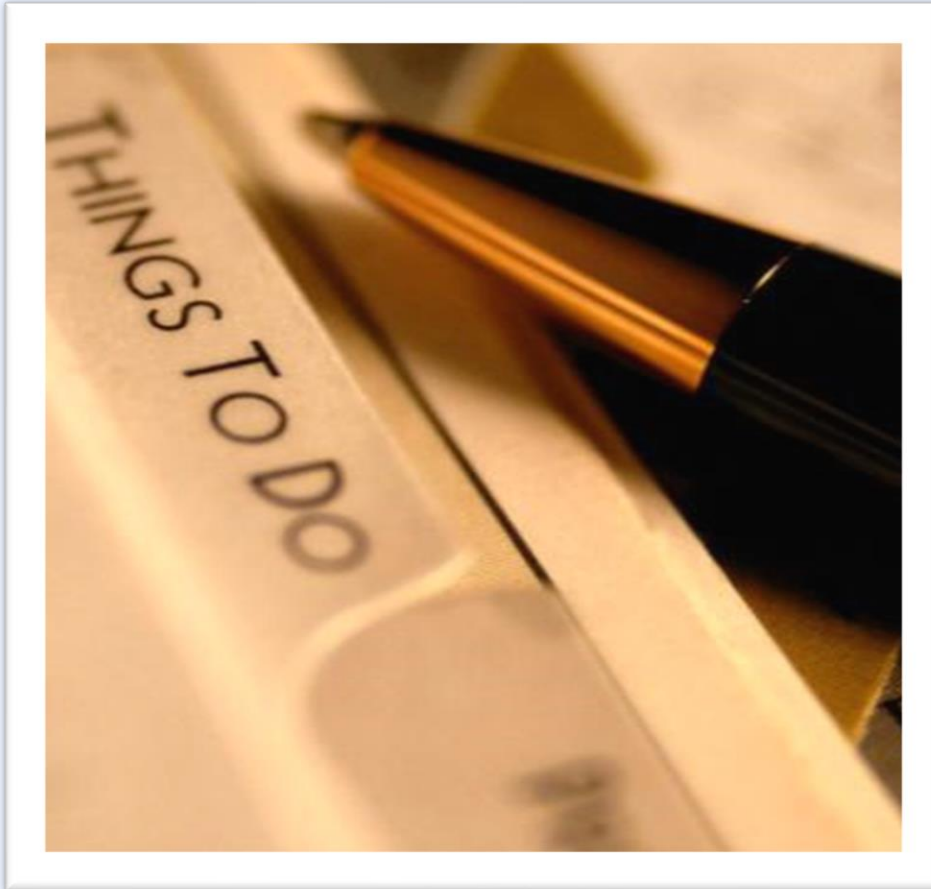


Ir. MD.Djamaluddin, M.Sc



Dr. Irni Rahmayani Johan, SP, MM

Deskripsi Mata Kuliah



Mata ajaran ini membahas teori, konsep dan proses manajemen sumberdaya keluarga. Selanjutnya dibahas pula konsep dasar manajemen seperti nilai, tujuan, kebutuhan, sumberdaya, pengambilan keputusan, pemecahan masalah tentang bagaimana suatu rencana dapat diimplementasikan; penerapan manajemen sumberdaya-sumberdaya dalam keluarga; kesejahteraan keluarga dan diakhiri dengan bagaimana keluarga menghadapi era digital

LEARNING OUTCOME KULIAH

Setelah menyelesaikan mata kuliah ini:

1. Mahasiswa mampu menguasai konsep manajemen sumber daya keluarga
2. Mahasiswa mampu menganalisis manajemen berbagai sumberdaya keluarga secara kritis, kreatif, komunikatif, kolaboratif serta dengan menjunjung tinggi nilai-nilai karakter
3. Mahasiswa mampu merencanakan manajemen berbagai sumberdaya keluarga pada berbagai siklus hidup keluarga

LEARNING OUTCOME PERTEMUAN

Mahasiswa mampu menjelaskan, menganalisis dan merancang proses manajemen keluarga dan pekerjaan

TOPIK HARI INI

Overview Pekerjaan dan Keluarga

Konflik Pekerjaan dan Keluarga
Manfaat Bekerja untuk Keluarga
Menyelesaikan konflik pekerjaan dan keluarga
Dukungan sosial, pekerjaan dan keluarga
Kebijakan Tempat Kerja yang Mendukung Keluarga

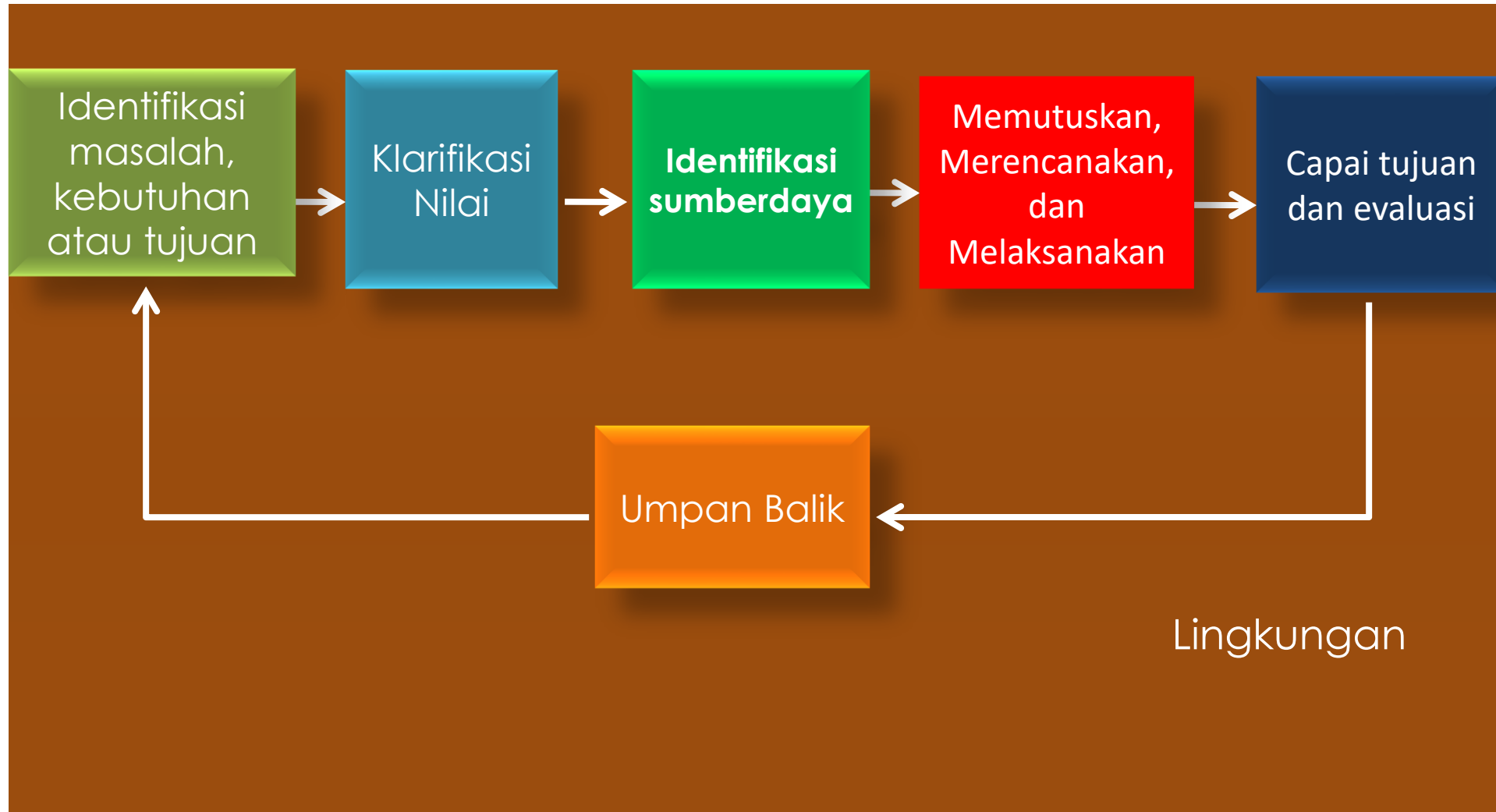
Makna Pekerjaan

Feeling Overworked
Work Ethic
Workaholism
The Three Ps
Workforce Trends
Home-Based Work and Telecommuting

Interaksi Keluarga & Sistem bekerja untuk mencari nafkah



Proses Manajemen



Fakta

- Data Bank Dunia pada 2018 : 50,7% perempuan Indonesia berusia > 15 tahun berpartisipasi dalam angkatan kerja (baik bekerja atau mencari pekerjaan).
- Pasangan menikah umumnya pencari nafkah ganda
- Keluarga pencari nafkah ganda : berpendidikan tinggi
- Keluarga dengan pencari nafkah tunggal lebih banyak anggota keluarganya dan kadang kala terdapat anak-anak atau kerabat manula
- Keluarga dengan pencari nafkah ganda pendapatan lebih tinggi; tetapi rata-rata pendapatan suami pada keluarga pencari nafkah tunggal lebih tinggi



Fakta lain...

- Hampir separuh dari ibu rumahtangga yang memiliki anak di bawah umur 1 tahun bekerja (hampir 30% di antaranya bekerja penuh waktu sepanjang tahun)
- Keluarga dengan pencari nafkah ganda, dengan orangtua tunggal, atau dengan anak kecil → berpeluang lebih besar mengalami konflik pekerjaan/keluarga dan ketegangan pekerjaan
- Semakin positif pengalaman ayah dalam pekerjaan, semakin percaya diri dan akan semakin positif pengaruhnya terhadap pola pengasuhan
- Dukungan pasangan berhubungan positif langsung terhadap komitmen pekerjaan







MENGELOLA PEKERJAAN DAN KELUARGA?

FOKUS..

Masalah dan solusi manajemen sumber daya yang terkait dengan keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga atau kehidupan pribadi.

GAMBARAN KERJA & KELUARGA

Peran yang memuaskan memiliki kualitas berikut:

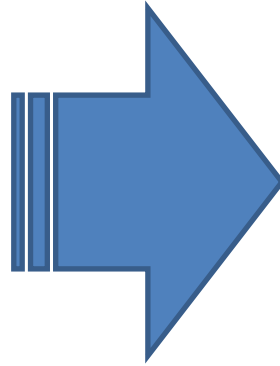
- Memiliki tujuan yang jelas
- Bermakna secara pribadi
- Bukan kepura-puraan



Konflik Pekerjaan dan Keluarga

- ☐ Seseorang yang sangat terlibat dalam satu domain (pekerjaan dan keluarga) mungkin tidak tersedia secara psikologis atau fisik untuk yang lain >> KESEIMBANGAN KETERLIBATAN
- ☐ Stres adalah faktor lain yang perlu dipertimbangkan
- ☐ Beberapa tuntutan pekerjaan yang terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga:
 - Ambiguitas peran (keraguan atau ketidakpastian)
 - Konflik peran
 - Upaya intelektual atau fisik
 - Perubahan yang cepat
 - Tekanan untuk pekerjaan yang berkualitas
 - Tekanan untuk bekerja keras dan cepat
 - Beban kerja berat (Voydanoff 1989)





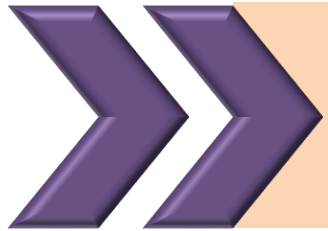
**Tekanan waktu terbanyak
(Roxburgh 2002):**

- ❖ Orang kaya
- ❖ Orang tua
- ❖ Pengasuh
- ❖ Orang-orang dalam permintaan tinggi
- ❖ Pekerjaan kontrol rendah



Manfaat Bekerja untuk Keluarga

- ☐ Friedman & Greenhaus (2000):
 - Individu yang berpenghasilan tinggi memiliki anak yang lebih sehat dan lebih puas dengan penitipan anak
 - Mereka memiliki ekonomi yang lebih besar dalam pekerjaan
 - Mereka terlibat dalam jaringan dan memiliki majikan yang mendukung keluarga
- ☐ Menjalankan peran ganda sebagai pekerja, pasangan, dan orang tua berhubungan positif dengan kesehatan fisik dan mental perempuan (Voydanoff 1989)



Menyelesaikan Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Pendekatan yang membantu mengurangi konflik pekerjaan-keluarga:



Kelola konflik sehingga muncul ide, pendapat, dan pendekatan yang berbeda untuk didiskusikan

Selesaikan konflik sebelum menjadi terlalu mengganggu

Kembangkan rasa humor dan ciptakan suasana saling mendukung

KONFLIK BIASANYA MUNCUL KARENA...

- Perselisihan tentang penggunaan waktu
- Perselisihan atas keterlibatan kerja
- Perselisihan nilai, yang penting

Work



Life

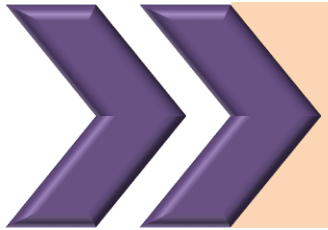


CARA MENYELESAIKAN KONFLIK PEKERJAAN- KELUARGA TERGANTUNG PADA:

1. Seberapa kuat keterlibatan setiap individu dalam pekerjaan?
2. Seberapa fleksibel situasi kerja?
3. Apakah ada cara yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan anak dan pasangan?



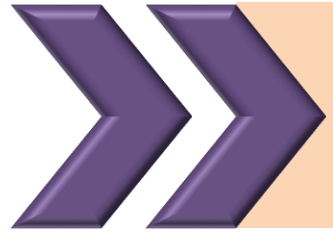
**KOMPROMI ADALAH SALAH SATU SOLUSI KONFLIK
KELUARGA PASANGAN ATAU KELUARGA**



Dukungan Sosial, Keluarga dan Pekerjaan



- Frone (2000): pria dan wanita menderita kesehatan yang buruk akibat efek stres kerja
- Perrewe dan Carlson (2002): dukungan sosial memainkan peran yang lebih besar bagi perempuan daripada laki-laki dalam mengurangi campur tangan keluarga dengan konflik kerja
- Masalah pribadi atau keluarga yang parah mempengaruhi performa kerja



Kebijakan Tempat Kerja yang Mendukung Keluarga

Solusi atau program lain yang mendukung lebih banyak keseimbangan keluarga-pekerjaan

- Minggu kerja terkompresi
- Jam paruh waktu atau jadwal kerja alternatif
- Berbagi pekerjaan
- Penggantian biaya kuliah
- Wirausaha
- Menikah, wiraswasta

- Akses ke layanan luar
- Seminar di tempat
- Program pendampingan
- Program Kesehatan
- Jam fleksibel
- Telecommuting

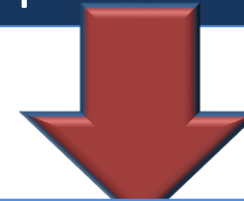
**“PADA TAHUN 1850, SENSUS AS MENCANTUMKAN 322 JABATAN;
HARI INI ADA LEBIH DARI 31.000”**





Implikasi bagi karyawan?

- Keamanan tempat kerja
- Kinerja pekerjaan
- Penyimpanan
- Biaya perawatan kesehatan



Apa yang paling tidak mereka inginkan adalah?

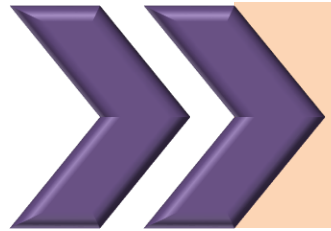
- Kemampuan untuk bekerja dari rumah
- Kesempatan untuk bekerja paruh waktu



“Etika kerja masih hidup, baik, dan bahkan berkembang di Amerika Serikat”
(Brokaw 1999)

1. Karyawan Amerika Serikat rata-rata 1,966 jam setahun
2. Karyawan Jepang rata-rata 1,899 jam setahun
3. Karyawan Inggris rata-rata 1,731 jam setahun
4. Karyawan Swedia rata-rata 1,552 jam setahun
5. Rata-rata karyawan Norwegia 1,399 jam setahun

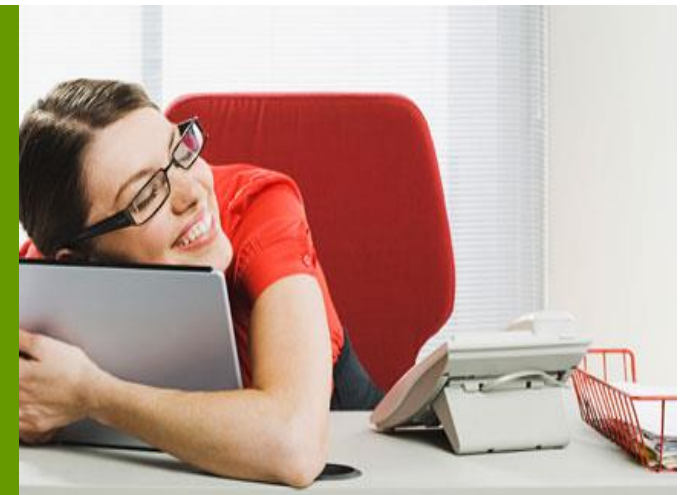
Rata-rata negara **di** kawasan Asia Tenggara menghabiskan waktu 43 jam untuk **kerja** dalam sepekan atau 2150 jam per tahun, dan rata2 jam kerja di Indonesia sebesar 40 jam per minggu atau 2000 jam per tahun



Workaholism

definisi

Ketidakmampuan untuk berhenti memikirkan pekerjaan dan melakukan pekerjaan dan perasaan bahwa pekerjaan selalu menjadi bagian hidup yang paling menyenangkan



20% pekerja Amerika tidak pernah mengambil liburan, dan AS tidak memiliki kebijakan liburan yang diamanatkan secara nasional untuk semua pekerja.

Survei pada 2017 yang dilakukan oleh Expedia Japan menemukan data bila para pekerja hanya menggunakan sekitar setengah dari jatah cuti tahunannya. Sebanyak 63 % dari para pekerja dalam survei itu merasa bersalah apabila mengambil cuti kerja terlalu lama.



The Three Ps: Procrastination, Parkinson's Law, and Pareto's Principle

Procrastination:

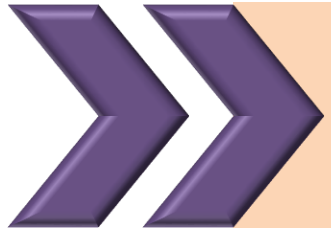
sulit untuk diajak bekerja sama karena mereka jarang menyelesaikan tugas tepat waktu dan akibatnya sering mengecewakan rekan kerja dan atasan mereka

Parkinson's Law:

pekerjaan diperluas untuk mengisi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas

Pareto Principle (80-20 rule):

20 persen waktu yang dihabiskan biasanya menghasilkan 80 persen hasil



Bekerja dari Rumah & Telecommuting

- Pekerjaan berbasis rumahan dan peningkatan jumlah telecommuting melalui majikan atau mungkin melalui wirausaha
- Stereotip bisnis rumahan adalah perusahaan milik perempuan, seperti pusat penitipan anak

- 59 persen pekerja berbasis rumahan adalah laki-laki
- Rata-rata orang berusia sekitar 44 tahun, menikah, dan bekerja dalam profesi kerah putih seperti pemasaran, penjualan, atau teknologi.

FAKTA....



Amerika bekerja 25 persen lebih banyak jam setiap tahun daripada orang Norwegia atau Belanda

Bagi kebanyakan orang Amerika, pekerjaan adalah sumber kebahagiaan hidup yang kokoh

Rata-rata pekerja AS membutuhkan 16 hari untuk liburan setiap tahun, kurang dari setengah yang biasanya diambil oleh orang Jerman (35 hari), Prancis (37 hari), atau orang Italia (42 hari)

Interaksi sistem keluarga & pekerjaan mencari nafkah

- Sistem keluarga dan pekerjaan kadang memiliki batas yang sulit ditembus dan kadang relatif mudah ditembus
- Bagi laki-laki: tuntutan pekerjaan dapat dicapai dengan melakukan penyesuaian pada sistem keluarga
- Bagi wanita: sering kali mengalami perasaan khawatir akan kondisi rumah yang menghantuinya ketika bekerja

Penggolongan hubungan antara pekerjaan rumah tangga dengan tuntutan pekerjaan:

- ❖ Tradisional: suami bekerja; pekerjaannya mendapat prioritas; isteri berperan sebagai ibu rumah tangga dan melakukan pekerjaan rumah tangga
- ❖ Aditif: setiap pasangan melakukan peran tradisional; salah satu atau keduanya melakukan kegiatan tambahan
- ❖ Transisional: pembagian peran berdasarkan ketrampilan, kemampuan, dan minat
- ❖ Kebalikan-tradisional: suami melakukan pekerjaan rumah tangga dan isteri mencari nafkah

Pembagian Pekerjaan

- Tradisional:
 - Isteri: tanggung jawab utama pekerjaan rumah tangga
 - Suami: mencari nafkah & pekerjaan maskulin
 - Anak: membantu membersihkan rumah
 - Anak sulung perempuan: lebih banyak membantu untuk pekerjaan rumah tangga dibanding anak sulung laki-laki
 - Tanggungjawab bersama: bayar tagihan

Konflik biasanya muncul karena: (Lewis, 1993)

- Nilai: nilai yang dianggap penting
- Fakta: persepsi dalam melihat fakta
- Persepsi Peran: perbedaan cara pandang peran
- Metode: ketidaksetujuan tentang cara
- Tujuan: perbedaan terhadap tujuan

Input:

- **Tuntutan: tuntutan pekerjaan vs tuntutan keluarga**
- **Pergeseran nilai untuk wanita:**
- **Meningkatkan keinginan untuk karir profesional berstatus tinggi dan komitmen terhadap nilai-nilai berbasis karir yang diperlukan untuk sukses**
- **Sumber daya:**
 - ✓ Penghasilan rata-rata suami lebih besar
 - ✓ Gaji istri bervariasi
 - ✓ Pendapatan lebih tinggi menghabiskan lebih sedikit waktu untuk pekerjaan rumah
 - ✓ Sumber daya manusia penting dalam mengatasi kesehatan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan rumah tangga

Throughput

- Perencanaan dan pengorganisasian → oleh istri dalam keluarga berpenghasilan ganda
- Menghadapi tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang dibayar, suami dan istri menggunakan strategi koping yang berbeda → isteri lebih membagi tanggungjawab pekerjaan dan RT ketimbang suami
- Penetapan Standar :
 - Pada awal pernikahan isteri punya standar lebih tinggi dalam kerapihan dan kebersihan
 - Ketika isteri bertanggungjawab untuk pekerjaan RT → tidak akan terjadi konflik
 - Ketika pasangan memutuskan bertanggungjawab bersama dalam pekerjaan RT → muncul konflik
 - Strategi koping : menurunkan ekspektasi standar isteri dan menaikkan ekspektasi standar suami

Throughput (lanjutan)

- **Urutan kegiatan:**
 - Suami bertanggung jawab terhadap lamanya bekerja, isteri lebih responsif terhadap jadwal kerja suami
 - Anak akan menjadi kendala dalam mengatur urutan pekerjaan
 - Fleksibilitas dalam pekerjaan → mudah untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan rumahtangga
 - Perubahan sistem kerja atau pekerjaan yang dibayar
 - Perubahan teknologi → berpengaruh terhadap pengurutan kegiatan

Throughput (lanjutan)

- Implementasi:
 - Teknologi: ketersediaan peralatan rumah tangga → alokasi waktu
 - Karakteristik pekerjaan RT :
 - Bervariasi
 - Berulang
 - Singkat
 - Menghabiskan Waktu
 - Dapat disesuaikan
 - Kompleks
 - Standar internal
 - Karakteristik individu → efisiensi penggunaan waktu



Output:

- **Output Pekerjaan Rumahtangga**
 - Penyelesaian pekerjaan
 - Kepuasan
 - Stress
- **Output dari Pekerjaan mencari nafkah**
 - Pendapatan
 - Kepuasan terhadap pendapatan
- **Output dari interaksi**
 - Kepuasan
 - Stres, tekanan, atau depresi karena konflik



Manajemen Pekerjaan dan Keluarga

- Keterkaitan antara pekerjaan yang dibayar dan pekerjaan rumah tangga adalah salah satu contoh paling eksplisit dari antarmuka (interface) keluarga dan sistem pekerjaan. Antarmuka (interface) semakin signifikan untuk sejumlah besar pria dan wanita yang bekerja di luar rumah ketika anak-anak masih kecil. Dukungan sosial penting bagi keluarga yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga, terutama keluarga dengan anak kecil.
- Anggota keluarga mengakomodasi pekerjaan di luar dan tuntutan mereka dengan memiliki keluarga kecil, mengatur jarak anak dengan tuntutan karier, mengembangkan komitmen pasangan yang berbeda terhadap karier, dan tinggal di antara lokasi kerja atau perjalanan pulang pergi ketika lokasi pekerjaan pasangan berbeda.
- Pekerjaan telah lama berdampak pada sistem keluarga, tetapi saat ini perusahaan (*employer*) memberikan lebih banyak manfaat untuk mengakomodasi anggota keluarga, terutama perempuan. Manfaat ini sering kali tidak memenuhi persyaratan, terutama di penitipan anak, tetapi waktu kerja yang fleksibel dan cuti orang tua yang terbatas membantu memenuhi beberapa kebutuhan.
- Waktu kerja yang fleksibel mempengaruhi penjadwalan pekerjaan rumah tangga.
- Seiring dengan meningkatnya aspirasi karier perempuan, pergeseran nilai—khususnya perempuan—meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Sumber keuangan untuk memenuhi kebutuhan keluarga umumnya lebih besar ketika kedua pasangan bekerja di luar rumah. Waktu kerja istri mempengaruhi pendapatan; kesinambungan pekerjaan adalah pola yang paling menguntungkan secara finansial.
- Pembagian kerja dalam rumah tangga bervariasi tergantung : (1) sumber daya dan kekuasaan suami dan istri, (2) ketersediaan waktu pasangan dan anak-anak sampai batas tertentu, (3) sikap peran gender dari suami dan istri, dan (4) preferensi pekerjaan rumah tangga.
- Organisasi baik keluarga dan pekerjaan diperlukan dalam mengelola tuntutan yang dihadapi oleh kedua pasangan. Istri dengan pekerjaan profesional tidak mengurangi tanggung jawab sebanyak istri dengan pekerjaan yang kurang menuntut, menunjukkan kecenderungan menjadi "wanita super".
- Ketika kedua pasangan bekerja di luar rumah dan berbagi tanggung jawab rumah tangga, kesepakatan tentang standar tugas sangat berbeda dari ketika hanya satu orang yang menyelesaikan tugas.

Manajemen Pekerjaan dan Keluarga

- Karakteristik tugas dan banyaknya tuntutan jadwal anggota keluarga mempengaruhi urutan tugas oleh semua anggota keluarga. Mengelompokkan aktivitas yang kompatibel dapat meningkatkan efisiensi dalam mengurutkan tugas.
- Peningkatan teknologi berdampak pada pelaksanaan tugas rumah tangga, namun peralatan rumah tangga modern tidak secara signifikan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan rumah tangga. Karakteristik tugas rumah tangga meliputi variasi, pengulangan, singkatnya tugas tunggal, sifat tugas rumah tangga total yang memakan waktu, kemampuan untuk menyesuaikan, kompleksitas, dan kualitas yang dapat disesuaikan melalui standar individu. Karakteristik ini mempengaruhi aliran kerja dan sikap terhadapnya.
- Karakteristik yang mempengaruhi efisiensi penggunaan waktu termasuk usia, status pensiun, tingkat pendidikan, partisipasi dalam kegiatan masyarakat dan kelompok, kohesi keluarga, berbagai kegiatan keluarga, dan pendapatan.
- Situasi lingkungan dapat memfasilitasi kemajuan kegiatan rumah tangga, tetapi mungkin memiliki sedikit pengaruh pada waktu yang dihabiskan untuk kegiatan rumah tangga. Penyimpanan yang baik dan level kerja yang dipilih dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan mencegah kelelahan dalam pekerjaan rumah tangga.
- Tingkat kepuasan istri terhadap kontribusi suami terhadap pekerjaan rumah dalam kaitannya dengan tuntutan karir mereka. Ketika kedua pasangan bekerja di luar rumah, konflik dan ketegangan suami dan istri menjadi lebih mirip.
- Kekurangan waktu, ketidakcukupan pendapatan, dan ketegangan pekerjaan adalah tiga tekanan peran utama yang dirasakan oleh pasangan saat keduanya bekerja, dan terutama dirasakan oleh orang tua tunggal yang bekerja. Para ibu yang bercerai sangat bergantung pada kekuatan mereka sendiri untuk menghadapi konflik pekerjaan dan pengasuhan anak. Anak-anak menghadirkan tantangan khusus bagi orang tua tunggal ketika mereka sakit atau ketika pengasuh reguler tidak tersedia.
- Pernikahan dan kepuasan kerja suami dan istri tidak berhubungan langsung meskipun beberapa kajian menunjukkan suami dengan pekerjaan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki rasa kesejahteraan dan kepuasan yang lebih rendah ketika istri mereka bekerja. Perbedaan terletak pada kualitas hubungan pernikahan, masalah terkait pekerjaan, peran yang berlebih, dan keintiman emosional.
- Pemenuhan keinginan istri untuk bekerja di luar rumah penting bagi kepuasan dan kesejahteraannya. Wanita, lebih sering daripada pria, mengalami depresi. Peran dan harapan ibu rumah tangga wanita dikaitkan dengan sejumlah gejala depresi. Umumnya, ibu rumah tangga penuh waktu dan wanita yang bekerja ditemukan sedikit berbeda dalam prevalensi depresi, meskipun wanita yang bekerja ditemukan lebih tertekan oleh perasaan.

9 Langkah Menuju Keseimbangan dengan Pekerjaan dan Keluarga

1. Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga adalah Keputusan Sadar
2. Tuliskan Tujuan Keluarga
3. Tetap pada Nilai
4. Sadari bahwa Ketidakseimbangan Terkadang Tak Terelakkan
5. Tinjau Ulang Jadwal
6. Kenali Manfaat Saldo
7. Kelola Gangguan dan Penundaan
8. Diskusikan Harapan dan Tanggung Jawab
9. Atur Pekerjaan Lebih Baik



Referensi

- Goldsmith, EB. 2010. Resource Management for Individual and Families, Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Deacon RE, Firebaugh FM. 1988. Family resource management. Principles and applications. Second edition. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Rice AN, Tucker SM. 1986. Family life management. Sixth edition. New York: Macmillan Publishing Company.
- Guharja S, Puspitawati H, Hartoyo, Hastuti D. 1992. Diktat Manajemen Sumberdaya Keluarga. Jurusan GMSK, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor.

Thank You



IPB University | Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen
— Bogor Indonesia —