

Dari Beban Ganda Menuju Keadilan Relasional, Telaah Kritis atas Peran Perempuan Karir dalam Keluarga

Ahmad Khotim

Institut Agama Islam
At-Tahdzib Jombang,
Indonesia. email:
akhodjala.tbi@gmail.com

Abstract

Background. Women who balance a career with family responsibilities often face the “double burden” narrative, as if family conflict were a consequence of a woman's decision to work.

Aim. This article critically examines the narratives surrounding the “double burden” and dysfunction of career women through the lens of relational justice, and explores the application of Islamic principles to establish a more equitable model of family relationships for couples who simultaneously fulfill both productive and reproductive roles.

Methods. This qualitative literature review employs a critical analytical approach to relevant sources. The social context is examined through empirical literature on working women in Indonesia, while Islamic normative sources are used to establish an ethical and legal framework.

Results. The “double burden” arises from an unbalanced distribution of time, authority, care work, and resources. Narratives that frame women's dysfunction as the primary cause of family instability tend to overlook work structures, partner support, organizational policies, and gender cultures. Relational justice, by contrast, is more balanced; the family functions as a moral partnership where rights and obligations are negotiated based on capabilities, needs, contributions, and the common good.

Keywords: Double burden; Family, Islamic perspective; Relational justice; Women career

PENGANTAR

Perubahan struktur ekonomi, pendidikan, dan pasar kerja telah memperluas ruang partisipasi perempuan di luar rumah. Perluasan peran publik perempuan tidak selalu diikuti oleh pembagian kerja domestik. Perempuan yang bekerja sering tetap memikul beban kerja pengasuhan, pekerjaan rumah, pengelolaan kebutuhan keluarga, dan pekerjaan emosional dalam rumah tangga tanpa bayar. Ibu yang bekerja menghadapi tekanan tuntutan pekerjaan dan keluarga.¹

Ibu yang bekerja mengalami konflik kerja-keluarga terkait kesejahteraan dan pengasuhan. Dukungan emosional keluarga dapat mengurangi konflik kerja-keluarga.² Keberhasilan perempuan karier menunjukkan kapasitas personal yang dipengaruhi oleh kualitas relasi dan dukungan sosial.³ Konflik dapat muncul karena jam kerja panjang, perlindungan kerja yang lemah, pembagian kerja domestik tidak seimbang, kurang dukungan pasangan, keterbatasan layanan pengasuhan, tekanan ekonomi, serta ekspektasi gender yang tetap menempatkan pekerjaan domestik sebagai “kodrat” perempuan.

¹ J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles,” *Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 76–88, <https://doi.org/10.2307/258214>.

² International Labour Organization, “ILO-Magdalene Social Experiment: Women Spend 100 Hours of Unpaid Care Work a Week,” 5 August 2024, <https://www.ilo.org/resource/article/ilo-magdalene-social-experiment-women-spend-100-hours-unpaid-care-work-week>.

³ A. Kadir et al., “Working Mothers in Indonesian Public Organizations: Investigating the Effect of Work-Family Conflict on Positive Discipline Parenting via Well-Being,” *Journal of Applied Social Science* 18, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.1177/19367244231196782>.



Keluarga Islam merupakan unit pembagian tugas dan ruang pembentukan *sakinah, mawaddah*, dan *rahmah*. Al-Qur'an memberi petunjuk, perkawinan merupakan hubungan yang menghadirkan ketenteraman dan kasih sayang (Q.S. al-Rum [30]: 21), dan agar pasangan diperlakukan secara *ma'ruf* atau dengan cara yang patut dan baik (Q.S. al-Nisa': 19). Ketenteraman, kasih sayang, dan perlakuan yang patut, membuka ruang bagi pembacaan keluarga sebagai relasi etis yang menuntut penghormatan, perlindungan, dan pertimbangan terhadap kondisi masing-masing pasangan.⁴

Artikel ini mengkaji narasi beban ganda dan disfungsi perempuan karir secara kritis melalui konsep keadilan relasional, dan; penerapan prinsip-prinsip Islam untuk membangun model relasi keluarga yang lebih adil bagi pasangan yang sama-sama menjalankan peran produktif dan reproduktif. Pembacaan kritis yang memindahkan pusat perhatian dari "kegagalan perempuan mengelola peran" menuju "keadilan distribusi tanggung jawab dalam relasi keluarga," perlu dirumuskan.

REVIEW LITERATUR

Beban Ganda dan Konflik Pekerjaan–Keluarga

Konsep konflik pekerjaan–keluarga menjelaskan keadaan tekanan peran kerja dan keluarga saling bertentangan dan mempersulit partisipasi dalam salah satu domain. Konflik tidak selalu berasal dari individu. Struktur tuntutan dua domain dapat menghasilkan keterbatasan sumber daya yang nyata. Konflik yang dialami perempuan karir menjadi lebih kompleks ketika tanggung jawab domestik tidak dibagi secara proporsional.⁵

Konsep "beban ganda" menggambarkan perempuan dapat menjalankan pekerjaan berbayar sekaligus pekerjaan domestik. Konsep "beban ganda" menjadi problematis ketika dipakai secara normatif, perempuan harus mampu menjalankan dua peran tanpa menuntut perubahan struktur. Solusi sering diarahkan pada manajemen waktu, ketahanan mental, atau peningkatan kemampuan perempuan. Pembagian kerja laki-laki dan kebijakan organisasi tidak memperoleh perhatian yang setara.

Ibu bekerja dapat mengalami konflik pekerjaan–keluarga lebih tinggi dari pekerja perempuan yang bukan ibu. Strategi pengelolaan stres dan pemecahan masalah berperan dalam menghadapi konflik. Konflik pekerjaan–keluarga pada ibu bekerja tidak selalu menghasilkan dampak yang sama. Kekerabatan, dukungan keluarga, jenis pekerjaan, dan kondisi tempat tinggal dapat memoderasi pengalaman konflik. Perempuan bekerja tidak dapat diasumsikan sebagai penyebab disfungsi keluarga.

Keadilan Relasional sebagai Kerangka Analisis

Keadilan relasional memandang keadilan sebagai pembagian hasil yang sama berdasar kualitas hubungan yang memungkinkan setiap pihak memperoleh pengakuan, suara, perlindungan, dan kesempatan untuk berkembang. Keadilan relasional dalam keluarga tidak berarti semua pekerjaan harus dibagi tepat 50:50 setiap hari. Pembagian tanggung jawab dapat dinegosiasikan, dianggap wajar oleh kedua pihak, mempertimbangkan kapasitas dan kebutuhan, serta tidak dibentuk oleh dominasi sepihak.

Kesetaraan menuntut pembagian pekerjaan secara identik. Keadilan mempertimbangkan kondisi nyata. Jika salah satu pasangan bekerja dengan jam panjang, maka pembagian tugas dapat disusun secara fleksibel; jika pasangan memiliki waktu lebih longgar, maka dapat mengambil porsi pekerjaan domestik yang lebih besar. Siapa yang "seharusnya" mengerjakan pekerjaan tertentu, tidak berdasar jenis kelamin, melainkan pengaturan pembagian tanggung jawab secara adil untuk mencapai masalah keluarga.

Gagasan otonomi relasional menolak anggapan individu sepenuhnya otonom dari relasi sosial. Kebutuhan ekonomi keluarga, aspirasi personal, pendidikan, lingkungan kerja, dan dukungan pasangan dapat mempengaruhi pilihan perempuan untuk bekerja. Menilai perempuan sebagai individu yang harus "mengatur keseimbangan," mengabaikan relasi yang membentuk kemampuan perempuan untuk memilih.

⁴ S. A. M. Jannah, A. L. Kadiyono, and D. Harding, "Working Mother Issue: The Effect of Family Emotional Support on Work-Family Conflict," *Journal of Family Sciences* 7, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.29244/jfs.v7i1.40628>.

⁵ Z. Narti, A. Afdal, and R. Hariko, "Work-Family Conflict among Women: An Islamic Perspective," *Indonesian Journal of Counseling and Development* 5, no. 2 (2023): 102–107, <https://doi.org/10.32939/ijcd.v5i2.2864>.

Perempuan Karir Menurut Islam

Islam memberikan fondasi model sosial dengan prinsip moral tentang kehormatan manusia, tanggung jawab, kemaslahatan, dan keadilan. Laki-laki dan perempuan sama-sama memperoleh hasil dari usaha mereka (Q.S. al-Nisa': 32), dan amal saleh laki-laki maupun perempuan memperoleh penghargaan di hadapan Allah (Q.S. al-Nahl [16]: 97). Kontribusi perempuan tidak semestinya dipahami sebagai sesuatu yang secara inheren lebih rendah.⁶

Allah Swt dalam Q.S. al-Rum [30]: 21 memberi petunjuk untuk menjaga ketenteraman, kasih sayang, dan rahmat dalam perkawinan. Allah Swt dalam Q.S. an-Nisa': 19 memerintahkan *mu'asyarah bil-ma'ruf*, yaitu memperlakukan pasangan dengan cara yang patut. Ketenteraman, kasih sayang, rahmat, dan *mu'asyarah bil-ma'ruf* mengajarkan relasi suami-istri tidak dapat dibangun melalui tuntutan sepihak. Tanggung jawab ekonomi, domestik, dan pengasuhan perlu dibaca bersama dengan kondisi faktual keluarga dan tujuan menjaga masalah.⁷

Perlindungan hak perempuan bekerja berkaitan dengan prinsip keadilan sosial dan *maqasid al-shari'ah*. Perempuan pekerja perlu mendapat perlindungan melalui kerangka keadilan, martabat manusia, dan tanggung jawab negara. Konflik peran perempuan perlu dipahami dari pengelolaan tuntutan peran, bukan kesalahan moral perempuan.⁸

METODE PENELITIAN

Kajian pustaka kualitatif menggunakan pendekatan analitis kritis terhadap sumber pustaka yang relevan dengan tema perempuan karir, konflik pekerjaan–keluarga, pekerjaan perawatan, relasi gender, keluarga, keadilan relasional, serta etika keluarga dalam Islam. Konteks sosial ditinjau dari literatur empiris perempuan bekerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Ganda Bukan Masalah Perempuan

Narasi beban ganda menyembunyikan asumsi, perempuan memiliki dua tanggung jawab, perempuan pula yang harus menyelesaikan masalah yang muncul. Asumsi menggeser pertanyaan dari “bagaimana tanggung jawab keluarga dibagi?” menjadi “mengapa perempuan tidak mampu mengatur semuanya?” Pergeseran konseptual menentukan siapa penanggung jawab penyelesaian masalah.

Pekerjaan rumah dan pengasuhan memiliki karakter berbeda dari pekerjaan formal. Pekerjaan domestik berlangsung berulang, sering tidak memiliki jam kerja yang jelas, dan banyak di antaranya bersifat mendesak. ILO menunjukkan pekerjaan perawatan tidak berbayar dapat menghabiskan waktu yang sangat besar. Ketika pekerjaan tidak terlihat sebagai kontribusi, perempuan dapat mengalami “beban tak terlihat,” yaitu selain mengerjakan tugas, perempuan juga mengelola perencanaan, pengingat, pengambilan keputusan, dan pengawasan kebutuhan keluarga.⁹

Peningkatan kemampuan manajemen waktu perempuan hanya menyentuh sebagian persoalan. Perempuan mungkin dapat mengatur agenda dengan lebih baik, tetapi tidak dapat menciptakan tambahan waktu 24 jam. Jika seluruh anggota keluarga memperoleh manfaat dari pekerjaan perawatan, maka tanggung jawab terhadap pekerjaan domestik juga perlu dipahami sebagai tanggung jawab relasional. Pembagian kerja domestik seharusnya menjadi bagian dari kesepakatan, bukan konsekuensi otomatis jenis kelamin.

⁶ T. N. E. D. Soeharto, M. W. Kuncoro, and S. A. Prahara, “The Role of Husband Support in Work-Family Conflict among Working Mothers,” *Gadjah Mada Journal of Psychology* (2025), <https://doi.org/10.22146/gamajop.104865>.

⁷ F. Kaulina and H. Permatasari, “Effectiveness of Intervention Programs Addressing Work-Family Conflict among Working Mothers: A Systematic Review,” *Jurnal Kesehatan* 16, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.26630/jk.v16i1.4874>.

⁸ E. Suhartini, K. Kankaew, and A. Syariati, “She Works, Therefore She Worries: The Hidden Costs of Balance for Women in Indonesian Banking,” *Jurnal Manajemen Bisnis* 16, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.27224>.

⁹ International Labour Organization. *Ibid.*

Mengkritisi Narasi Disfungsi Perempuan Karir

Narasi disfungsi biasanya muncul ketika keluarga mengalami masalah setelah perempuan memasuki dunia kerja: anak dianggap kurang terurus, suami merasa kurang diperhatikan, rumah tidak tertata, atau hubungan pasangan menjadi renggang. Persoalan tersebut memang dapat terjadi, tetapi hubungan kausalnya tidak boleh disederhanakan. Konflik pekerjaan–keluarga berkaitan dengan kesejahteraan dan pengasuhan ibu bekerja. Ada indikasi tekanan sumber daya, bukan bukti karier perempuan merupakan penyebab tunggal masalah keluarga.¹⁰

Dukungan emosional keluarga berhubungan dengan konflik pekerjaan–keluarga pada ibu bekerja. Faktor dukungan suami relevan dalam memahami konflik kerja–keluarga. Ketika seorang perempuan mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, analisis perlu menanyakan apakah pasangan memberikan dukungan, bagaimana pekerjaan domestik dibagi, dan apakah organisasi memberi ruang bagi kebutuhan keluarga.¹¹

Narasi disfungsi berpotensi menghasilkan standar ganda. Ketika laki-laki bekerja panjang, sering dibaca sebagai tuntutan pekerjaan; ketika perempuan bekerja panjang, sering dibaca sebagai pengabaian keluarga. Standar ganda mengaburkan kenyataan pekerjaan berbayar laki-laki dan perempuan sama-sama dapat menyerap waktu. Jika keluarga ingin mempertahankan kualitas relasi, maka solusinya bukan mengembalikan perempuan secara otomatis ke rumah, tetapi mengembangkan pembagian tanggung jawab yang memungkinkan kedua pasangan menjalankan peran secara manusiawi.

Dari Pembagian Tugas menuju Pembagian Tanggung Jawab

Keadilan relasional menuntut pergeseran dari pembagian “tugas perempuan” dan “tugas laki-laki” menuju pembagian tanggung jawab. Tugas adalah aktivitas spesifik, seperti memasak, mencuci, mengantar anak, atau membayar tagihan. Tanggung jawab mencakup kesadaran kebutuhan harus dipenuhi dan siapa yang memastikan pemenuhan kebutuhan. Seseorang dapat membantu mencuci, tetapi jika pasangan tetap harus mengingatkan, merencanakan, dan mengawasi, maka beban mental tetap tidak terbagi secara adil.

Model keadilan relasional memiliki unsur pengakuan terhadap seluruh bentuk kontribusi, baik finansial maupun nonfinansial; partisipasi dalam pengambilan keputusan keluarga; fleksibilitas pembagian tugas sesuai perubahan kondisi; akses yang seimbang terhadap waktu istirahat, pengembangan diri, dan kesempatan karier, dan; mekanisme komunikasi untuk mengevaluasi pembagian tanggung jawab tanpa memperlakukan salah satu pihak.

Suami dan istri tidak harus meninggalkan peran yang secara agama atau hukum melekat pada masing-masing pihak. Model keadilan relasional menempatkan tanggung jawab normatif dalam dialog dengan kebutuhan konkret keluarga. Pasangan dapat menyepakati model yang berbeda-beda. Ada keluarga yang memilih salah satu pasangan lebih fokus pada pekerjaan domestik; ada yang membagi tugas secara bergiliran; ada pula yang menggunakan dukungan keluarga, pengasuh, atau layanan profesional. Keadilan diukur dari proses dan dampaknya, bukan dari keseragaman model.

Ma'ruf, Mawaddah, Rahmah, dan Musyawarah sebagai Fondasi

Relasi keluarga yang adil bersumber norma Islam yang kuat. Allah Swt dalam Q.S. al-Nisa': 19 memberi petunjuk untuk memperlakukan pasangan secara *ma'ruf*. *Ma'ruf* mengandung gagasan kepatutan yang diakui secara baik dalam norma agama dan masyarakat. *Ma'ruf* bersifat kontekstual karena kepatutan tidak selalu identik dengan pembagian tugas yang sama di setiap keluarga. Ukuran *ma'ruf* adalah kebaikan, kelayakan, dan perlakuan yang tidak merugikan.¹²

Allah Swt dalam Q.S. al-Rum [30]: 21 memberi petunjuk pasangan suami-istri untuk memelihara *sakinah*, *mawaddah*, dan *rahmah*. Fokus dari siapa yang paling berkuasa bergeser menuju bagaimana hubungan menghasilkan ketenteraman dan kasih sayang. Apabila karier perempuan memberikan kontribusi ekonomi, aktualisasi diri, dan manfaat sosial, maka tidak semestinya langsung

¹⁰ S. A. M. Jannah, A. L. Kadiyono, and D. Harding. *Ibid*.

¹¹ Kaulina and H. Permatasari. *Ibid*.

¹² Kadir et al. *Ibid*.

dianggap sebagai ancaman terhadap keluarga. Keluarga perlu memastikan karier pasangan berjalan bersama pemenuhan kebutuhan keluarga melalui pengaturan yang disepakati.

Musyawahar relevan sebagai mekanisme keadilan relasional. Keputusan mengenai pekerjaan, pengasuhan, tempat tinggal, pendidikan anak, penggunaan pendapatan, dan pembagian pekerjaan rumah idealnya dibangun melalui komunikasi. Musyawarah bukan berarti semua keputusan harus memperoleh suara yang identik, tetapi memastikan pihak terdampak memiliki kesempatan untuk menyampaikan kebutuhan dan keberatan. Musyawarah membuat keluarga menjadi ruang negosiasi moral.

Maqasid al-shari'ah menempatkan masalah sebagai orientasi. Keluarga membutuhkan perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Karier perempuan dapat mendukung masalah melalui pendapatan, pendidikan, keamanan ekonomi, dan kontribusi sosial. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengurangi kualitas pengasuhan atau kesehatan relasi. Penilaian masalah harus kontekstual dan mempertimbangkan keseluruhan kemaslahatan keluarga.

Keadilan Relasional: Kritik terhadap Individualisasi Beban

Salah satu kontribusi utama konsep keadilan relasional adalah kritik terhadap individualisasi masalah sosial. Konflik kerja-keluarga dalam individualisasi dianggap sebagai masalah perempuan yang harus diselesaikan melalui ketahanan, manajemen waktu, atau kemampuan mengatasi masalah. Strategi individual tetap berguna, tetapi menjadi tidak memadai apabila tidak disertai perubahan lingkungan relasional dan struktural. Perempuan dapat meningkatkan kemampuan mengatasi masalah, tetapi jika pasangan tidak berbagi pekerjaan domestik dan organisasi tidak menyediakan fleksibilitas, sumber konflik tetap ada. Intervensi untuk mengurangi konflik pekerjaan-keluarga perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih luas dari strategi individu. Konflik pekerjaan-keluarga dapat berkaitan dengan stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan sosial menjadi bagian penting intervensi.

Keadilan relasional tingkat mikro adalah keluarga: komunikasi, pembagian kerja, dukungan emosional, pengambilan keputusan, dan pengasuhan. Tingkat meso adalah organisasi: fleksibilitas kerja, cuti keluarga, perlindungan dari diskriminasi, dan budaya kerja. Tingkat makro adalah negara dan masyarakat, kebijakan ketenagakerjaan, layanan pengasuhan, transportasi, perlindungan sosial, serta norma budaya yang mendukung pembagian kerja yang lebih seimbang. Beban perempuan karir merupakan pertemuan keadilan relasional tingkat mikro, meso dan makro.

Kerangka keadilan relasional tingkat mikro, meso dan makro mencegah romantisasi “keluarga ideal.” Tidak semua keluarga memiliki sumber daya yang sama. Keluarga kelas menengah mampu menggunakan jasa pengasuhan. Keluarga berpendapatan rendah mengandalkan jaringan kekerabatan. Keadilan harus memperhitungkan sumber daya. Menuntut model keluarga yang sama untuk semua orang justru dapat menghasilkan ketidakadilan baru.

Implikasi bagi Keluarga Muslim

Muslimah yang bekerja tidak dikategorikan mengabaikan keluarga. Penilaian harus melihat bagaimana kewajiban keluarga dipenuhi dan bagaimana tanggung jawab dibagi. Muslim sebagai pemberi nafkah, perlu mengambil peran aktif dalam pengasuhan dan pekerjaan domestik. Muslimah juga memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga kesepakatan keluarga, memperhatikan kebutuhan pasangan dan anak, serta tidak menggunakan karier sebagai alasan untuk mengabaikan relasi.

Pasangan perlu membedakan antara konflik normal dan disfungsi. Setiap keluarga pasti mengalami perbedaan kepentingan. Konflik tidak otomatis berarti keluarga gagal. Disfungsi terjadi ketika konflik dibiarkan menjadi pola dominasi, kekerasan, penghinaan, pengabaian, atau ketidakadilan yang berkelanjutan. Pemahaman tentang perbedaan antara konflik normal dan disfungsi membuat pasangan dapat memandang masalah sebagai sesuatu yang dapat dinegosiasikan.

Pendidikan pra-nikah dan konseling keluarga perlu memperluas materi tentang pembagian kerja domestik, ekonomi keluarga, karier pasangan, pengasuhan, dan komunikasi. Kemampuan mengelola keluarga tidak cukup didasarkan pada asumsi tradisional. Pasangan perlu memiliki keterampilan deliberasi mengenali kebutuhan, menyampaikan harapan, membuat kesepakatan, mengevaluasi, dan memperbaiki kesepakatan ketika kondisi berubah.

Lembaga pendidikan dan organisasi keagamaan Islam dapat mengambil peran dalam membangun narasi yang lebih adil. Dakwah keluarga juga harus membahas tanggung jawab laki-laki, etika kerja, penghormatan terhadap kontribusi ekonomi perempuan, dan prinsip musyawarah. Ajaran agama sumber legitimasi peran tradisional dan etika relasional yang mendorong keadilan.

Model Konseptual Keadilan Relasional

Artikel ini menawarkan model konseptual “empat keseimbangan.” Pertama, keseimbangan kontribusi: kontribusi ekonomi, domestik, emosional, dan pengasuhan diakui sebagai bagian dari keberlangsungan keluarga. Kedua, keseimbangan suara: antar pasangan mempunyai ruang untuk menyampaikan kebutuhan dan ikut mengambil keputusan. Ketiga, keseimbangan beban: pekerjaan tidak dibebankan berdasarkan stereotip gender, tetapi dinegosiasikan sesuai waktu, kemampuan, kebutuhan, dan kondisi. Keempat, keseimbangan kesempatan: antar pasangan memiliki hak yang wajar untuk beristirahat, belajar, bekerja, dan mengembangkan diri.

Model konseptual “empat keseimbangan” dapat diterapkan secara dinamis. Pada fase ketika anak masih kecil, kebutuhan pengasuhan dapat meningkat dan salah satu pasangan mungkin mengurangi jam kerja. Pada fase lain, pasangan yang sebelumnya lebih banyak mengurus rumah dapat memperoleh kesempatan karier. Keadilan berarti mampu menyesuaikan pembagian tanggung jawab dengan dinamika perubahan. Relasi yang adil bersifat dinamis, proses evaluasi berkelanjutan.

Model konseptual “empat keseimbangan” menawarkan cara membaca konsep *qiwamah* secara lebih bertanggung jawab. *Qiwamah* tidak seharusnya digunakan sebagai legitimasi otomatis bagi dominasi laki-laki dalam seluruh keputusan domestik. Etika tanggung jawab kepemimpinan harus dikaitkan dengan amanah, perlindungan, nafkah, dan masalah. Otoritas yang tidak disertai tanggung jawab dan musyawarah dapat berubah menjadi dominasi. Tanggung jawab yang dibangun melalui kemitraan dapat memperkuat keluarga.

Isu perempuan karir tidak mempertanyakan “apakah perempuan boleh bekerja?” Pertanyaan yang lebih produktif yang lebih sesuai dengan kompleksitas kehidupan keluarga kontemporer adalah: “dalam kondisi apa pekerjaan membawa kemaslahatan;” bagaimana pasangan membagi tanggung jawab;” bagaimana kebutuhan anak dipenuhi;” bagaimana hak perempuan dan laki-laki dihormati;” dan; “bagaimana institusi menyediakan dukungan?” Pertanyaan-pertanyaan ini lebih sesuai dengan kompleksitas kehidupan keluarga kontemporer.

SIMPULAN

Narasi-narasi beban ganda perlu dikaji ulang agar tidak berubah menjadi narasi disfungsi yang secara tidak proporsional menyalahkan perempuan karir. Konflik pekerjaan–keluarga bersifat multidimensional. Beban waktu, pekerjaan perawatan yang tidak dibayar, dukungan pasangan, kondisi pekerjaan, sumber daya ekonomi, dan norma gender berinteraksi dalam membentuk pengalaman perempuan bekerja. Karier perempuan tidak dapat dijadikan indikator tunggal keberfungsian atau ketidakberfungsian keluarga.

Keadilan relasional menawarkan kerangka yang lebih konstruktif. Keadilan dalam keluarga adalah tentang distribusi tanggung jawab yang proporsional, dapat dinegosiasikan, dan berorientasi masalah. Dasar normatif relasi suami-istri dalam kemitraan moral adalah *ma'ruf*, *mawaddah*, *rahmah*, musyawarah, dan tanggung jawab. Perempuan tidak dipaksa memilih antara karier dan keluarga hanya karena pekerjaan domestik masih dilekatkan, dan karier tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan tanggung jawab keluarga.

Paradigma distribusi tanggung jawab menggantikan individualisasi beban tanggung jawab. Pasangan suami-istri perlu membangun kesepakatan yang fleksibel dan melakukan evaluasi secara berkala di dalam keluarga. Diperlukan kebijakan organisasi yang mendukung pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Diperlukan narasi sosial-keagamaan yang mengakui kontribusi perempuan dan tanggung jawab laki-laki dalam pengasuhan dan pekerjaan domestik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. Sahih al-Bukhari, Kitab al-Nikah. Beirut: Dar Tuq al-Najah, 1422 H.

- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad. *Ihya' 'Ulum al-Din*, Juz II. Beirut: Dar al-Ma'rifah, t.t.
- Al-Jaziri, Abdurrahman. *al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*, Juz IV. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2003.
- Al-Sijistani, Abu Dawud Sulaiman bin al-Ash'ats. *Sunan Abi Dawud*, Kitab al-Nikah. Riyadh: Dar al-Salam, 1999.
- Qur'an. (n.d.). Surah al-Nisa': 19, 32; Surah al-Nahl [16]: 97; Surah al-Rum [30]: 21. Quran.com. <https://quran.com/>
- Arifah, D. A., Akbar, R. A., & Ma'rifah, S. (2024). Analisis konflik peran ganda dan penerapan strategi coping pada ibu bekerja. *Healthy Tadulako Journal*, 10(4). <https://doi.org/10.22487/htj.v10i4.1178>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Federici, S. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. PM Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin Books. (Original work published 1989)
- International Labour Organization. (2024, August 5). ILO-Magdalene social experiment: Women spend 100 hours of unpaid care work a week. <https://www.ilo.org/resource/article/ilo-magdalene-social-experiment-women-spend-100-hours-unpaid-care-work-week>
- Jannah, S. A. M., Kadiyono, A. L., & Harding, D. (2022). Working mother issue: The effect of family emotional support on work-family conflict. *Journal of Family Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.29244/jfs.v7i1.40628>
- Kadir, A., Wirawan, H., Salam, R., & Zahra, N. S. (2024). Working mothers in Indonesian public organizations: Investigating the effect of work-family conflict on positive discipline parenting via well-being. *Journal of Applied Social Science*, 18(1). <https://doi.org/10.1177/19367244231196782>
- Kaulina, F., & Permatasari, H. (2025). Effectiveness of intervention programs addressing work-family conflict among working mothers: A systematic review. *Jurnal Kesehatan*, 16(1). <https://doi.org/10.26630/jk.v16i1.4874>
- Narti, Z., Afdal, A., & Hariko, R. (2023). Work-family conflict among women: An Islamic perspective. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 5(2), 102–107. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v5i2.2864>
- Soeharto, T. N. E. D., Kuncoro, M. W., & Prahara, S. A. (2025). The role of husband support in work-family conflict among working mothers: Perspective of communal sharing and equity matching. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.22146/gamajop.104865>
- Suhartini, E., Kankaew, K., & Syariati, A. (2025). She works, therefore she worries: The hidden costs of balance for women in Indonesian banking. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.27224>
- Wadud, A. (1999). *Qur'an and woman: Rereading the sacred text from a woman's perspective* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Widyasari, C., & Faiqah, A. (2025). Women, work, and siyāsah dustūriyyah: A critical review of Indonesia's Job Creation Law. *Staatsrecht: Jurnal Hukum Kenegaraan dan Politik Islam*. <https://doi.org/10.14421/00abdq61>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 1.
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991 tentang Kompilasi Hukum Islam.
- Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 161.
- Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 22/PUU-XV/2017.