

BAB IV

Karakteristik Pekerjaan di Indonesia dan Latar Belakang Demografi Narasumber

4.1 Karakteristik Pekerjaan di Indonesia

Karakteristik Pekerjaan di Indonesia

Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja,waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

a. Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau

- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Ketentuan waktu kerja selama 40 jam/minggu (sesuai dengan Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selebihnya diatur dalam Keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. 233 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, dimana pada pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus tersebut adalah:

- pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;

- pekerjaan di bidang media masa;
- pekerjaan di bidang pengamanan;
- pekerjaan di lembaga konservasi;
- pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan di atas dapat berlangsung secara terus menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003. Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana tercantum di atas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh/pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang.

Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat 2 UU No.13/2003). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift.

b. Panggilan Kerja Secara Tiba-Tiba

Dalam UU Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 sendiri, tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Akan tetapi UU No.13/2003

mengatur mengenai waktu kerja lembur pada hari kerja, hari-hari libur mingguan maupun libur resmi. Karena UU Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama-lah yang mengatur mengenai ketentuan panggilan kerja secara tiba-tiba di hari libur. Syarat dari pemanggilan kerja secara tiba-tiba ini adalah :

- Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- Terdapat pekerjaan yang membahayakan keselamatan perusahaan jika tidak cepat diselesaikan.
- Dalam penyelesaian pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan dan tetap memperhatikan saran – saran Serikat Pekerja.

Managemen perusahaan dapat mengatur jam kerja dan kerja lembur dan perhitungan upah lembur (baik melalui Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama) sepanjang masih sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Istirahat Kerja

Jam istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya.

- Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 UU

13/2003). Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 UU 13/2003).

- Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu (Pasal 79 UU 13/2003).

Berdasarkan pasal 85 UU no. 13 tahun 2003, pekerja tidak wajib bekerja pada hari – hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena waktu istirahat itu merupakan hak kita, maka perusahaan wajib memberikan upah penuh. Akan tetapi, ada kalanya perusahaan menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari – hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus – menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya di hari libur, wajib membayar upah lembur. Setiap karyawan berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi karyawannya untuk melaksanakan ibadah.

4.2 Latar Belakang Demografi Narasumber

Latar Belakang Demografi Narasumber

Demografi Karyawan Menurut DeFleur (seperti yang dikutip oleh Sarwono dan Soeroso dalam Jurnal Siasat Bisnis, 2001), demografi mencerminkan ukuran, distribusi, dan komposisi individu sehingga dipandang menjadi faktor yang

berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan dalam organisasi. Demografi karyawan terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu :

a. Jenis kelamin

Latar belakang jenis kelamin dari narasumber berbeda-beda dimana pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar berjenis kelamin laki-laki dan narasumber Nida Septiana berjenis kelamin perempuan. Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah berjenis kelamin laki-laki dan narasumber Hj. Noorjaidah berjenis kelamin perempuan. Pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman berjenis kelamin laki-laki dan narasumber Maulidawati berjenis kelamin perempuan.

Diasumsikan bahwa bukan perbedaan jenis kelamin itu sendiri yang mengakibatkan perbedaan terhadap pekerjaan, namun konstruksi sosial yang menimbulkan persepsi individu yang berbeda antara pria dan wanita dalam memandang suatu hal. Dilihat dari segi biologis wanita dan pria adalah berbeda, dari sisi konstruksi sosial wanita dan pria dikonstruksikan melalui perbedaan sifat, sikap, dan peran sehingga mempengaruhi cara pandang, bersikap, dan memutuskan sesuatu antara pria dan wanita. Pasangan suami istri menunjukkan konflik pekerjaan keluarga (WIF) yang dialami istri akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada konflik pekerjaan-keluarga (WIF) yang dialami suami. Hal ini terjadi karena konsep yang berorientasi gender membuat peran berbeda antara pria dan wanita, pria berperan di sektor publik sedangkan wanita di sektor domestik.

b. Usia

Usia pada ketiga pasangan beragam dimana pasangan satu dan tiga memiliki usia yang relatif muda sedangkan pada pasangan kedua memiliki usia yang lebih diatas usia pasangan pertama dan kedua.

Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar berusia 31 tahun dan narasumber Nida Septiana berusia 28 tahun. Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah berusia 53 tahun dan narasumber Hj. Noorjaidah berusia 50 tahun. Pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman berusia 31 tahun dan narasumber Maulidawati berusia 30 tahun. Menurut Siagian (2006), semakin lanjut umur seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula sisi psikologisnya yang menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin meningkat, idealnya juga akan semakin meningkat pula 38 kebijaksanaan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, bertoleransi terhadap pandangan orang lain sehingga mempengaruhinya dalam bertindak, berpikir, dan bersikap terhadap sesuatu. Dengan usia narasumber yang beragam berbeda pula dampak dari masalah konflik pekerjaan keluarga yang narasumber rasakan. Pasangan H. Ipansyah dan Hj. Noorjaidah yang berusia 50 tahun lebih adalah pasangan yang paling tua diantara ketiga pasangan narasumber yang lain. Narasumber H. Ipansyah dan Hj. Noorjaidah yang merupakan narasumber paling tua usianya di penelitian ini tentu merasakan lebih cepat kelelahan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga.

c. Tingkat pendidikan

Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhannya. Menurut Siagian (2006) seorang karyawan yang memiliki pendidikan rendah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih sempit daripada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Pada ketiga narasumber memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar memiliki tingkat pendidikan berasal dari sekolah STAN pada prodi DIII Keuangan Spesialisasi Pajak setelah itu melanjutkan pendidikan SI di STIENAS Banjarmasin dan sedang melanjutkan studi pada tingkat selanjutnya, narasumber Nida Septiana memiliki tingkat pendidikan berasal dari sekolah STAN pada prodi DIII Keuangan Spesialisasi Pajak dan melanjutkan pendidikan SI di Kampus STIENAS Banjarmasin. Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah memiliki tingkat pendidikan S2 atau Magister dalam bidang Manajemen dan narasumber Hj. Noorjaidah memiliki tingkat pendidikan S2 atau Magister dalam bidang Administrasi Publik. Pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman memiliki tingkat pendidikan SI pada bidang Manajemen dan narasumber Maulidawati memiliki tingkat pendidikan DIII Akuntansi.

d. Masa kerja

Masa kerja adalah jangka waktu lamanya seseorang bekerja pada sebuah perusahaan, organisasi, atau institusi. Siagian (2006) mengatakan bahwa semakin banyak tenaga aktif yang meninggalkan sebuah perusahaan, maka terdapat ketidak-beresan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila masa

kerja karyawan semakin lama, maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

e. Status kepegawaian

Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar dan Nida Septiana adalah pegawai tetap di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banjarmasin. Pada Pasangan narasumber H. Ipansyah dan Hj. Noorjaidah adalah pegawai tetap di Kantor Badan Narkotika Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman dan Maulidawati masih dalam status pegawai kontrak pada saat wawancara dilaksanakan.

f. Jabatan

Jabatan tiap narasumber dalam penelitian ini berbeda-beda. Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar memiliki jabatan sebagai *Account Representative* yang ditugaskan menjadi konsultan internal untuk Wajib Pajak, dengan kata lain AR adalah mitra (kawan) bagi Wajib Pajak dalam hal memberikan bimbingan (*assistance*) berupa informasi (*information*) ataupun pengetahuan (*education*) perpajakan. Narasumber Nida Septiana memiliki jabatan sebagai Sekretaris.

Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah memiliki jabatan sebagai Kepala Bidang Bagian Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang bertugas menyiapkan koordinasi penyusunan rencana strategis, rencana kerja tahunan, menyiapkan pelaksanaan peran serta masyarakat dan pemberdayaan alternatif dalam wilayah provinsi. Narasumber Hj. Noorjaidah memiliki jabatan sebagai Kepala Sub. Bagian Administrasi yang bertugas untuk

menyiapkan pelaksanaan pengelolaan data informasi dan pelaksanaan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, dokumentasi dan hubungan masyarakat dalam lingkup wilayah provinsi. Pada pasangan narasumber ketiga narasumber Taufiqurrahman dan narasumber Maulidawati sebagai karyawan staff administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan.

Jabatan dianggap menjadi komponen demografi yang penting karena mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Peningkatan 40 jabatan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Peningkatan jabatan secara umum akan menyebabkan tingkat kesejahteraan, gengsi, kekuasaan, dan hak istimewa seseorang meningkat (Sarwono dan Soeroso,2001).

Dengan beragam jabatan yang dimiliki oleh masing – masing narasumber maka berbeda pula tanggung jawab pekerjaan dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh narasumber. H. Ipansyah yang memiliki jabatan sebagai kapala bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat di Badan Narkotika Provinsi Kalimantan Selatan, membuat HI tidak mudah dalam meninggalkan pekerjaan ketika terjadi bentrok antara dua kebutuhan, kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.

g. Jumlah anak

Jumlah anak ayng dimiliki oleh ketiga pasangan narsumber bervariasi. Pada pasangan narasumber Ashadi Munandar dan Nida Septiana memiliki anak sebanyak dua orang anak dengan usia yang masing-masing 5 tahun dan

7 tahun. Pada pasangan narasumber H. Ipansyah dan Hj. Noorjaidah memiliki 4 orang anak dengan usia 29 tahun, 25 tahun, 20 tahun, dan yang paling kecil berusia 6 tahun. Pada pasangan narasumber Taufiqurrahman dan Maulidawati memiliki satu orang anak dengan usia 4 tahun. Dengan perbedaan jumlah anak pada masing – masing pasangan narasumber maka dapat diindikasikan pula bahwa dengan semakin banyak anak yang dimiliki oleh pasangan maka akan semakin banyak pula kebutuhan anak yang harus dipenuhi. Pada penelitian ini narasumber AM dan NS memiliki dua orang anak, sehingga narasumber harus mampu membagi waktu untuk memenuhi kebutuhan kedua anaknya yang masih kecil karena merasa kewalahan dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan kedua anaknya selama mereka bekerja membuat mereka mempekerjakan asisten rumah tangga untuk membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan baik untuk anak dan mengerjakan tugas rumah. Narasumber HI dan HN juga memiliki anak dengan jumlah yang banyak, yaitu empat orang anak. Namun, pada pasangan HI dan HN memiliki tiga orang anak yang sudah dewasa yang sudah mampu memenuhi kebutuhan pribadi secara mandiri. Pasangan HI – HN dan pasangan TQ – MW memiliki satu orang anak yang usianya masih sangat kecil sehingga masih membutuhkan bantuan dari orangtua dalam memenuhi kebutuhan sendiri. Walaupun memiliki anak yang jumlahnya tidak banyak pasangan narasumber HI-HN dan TQ-MW juga merasakan masalah dalam memenuhi kebutuhan anak dan mengerjakan tugas rumah tangga ketika harus menjalankan peran pekerjaan sehingga pada pasangan HI dan HN menggunakan asisten rumah

tangga untuk membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan anak dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga selama pasangan HI dan HN sedang memenuhi peran pekerjaan. Pada pasangan TQ dan MW meminta bantuan dari orang tua untuk menjaga anak selama mereka memenuhi peran sebagai karyawan. Perbedaan dari ketiga pasangan adalah pasangan AM – NS menggunakan dua jasa untuk membantu dalam mengerjakan pekerjaan rumah dan mengasuh anak di rumah selama pasangan AM – NS memenuhi peran pekerjaan.

4.3 Diskusi Hasil

Karakteristik pekerjaan di Indonesia adalah bekerja dengan jam kerja sepanjang 7 jam sehari dan bekerja selama 6 hari dalam seminggu atau bekerja dengan jam kerja selama 8 jam sehari dan bekerja selama 5 hari dalam seminggu, sehingga jam kerja sepanjang 8 jam dalam satu hari adalah hal yang lumrah untuk para karyawan di Indonesia. Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Namun, Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh/pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama-lah yang mengatur mengenai ketentuan panggilan kerja secara tiba-tiba di hari libur. Syarat dari pemanggilan kerja secara tiba-tiba ini adalah :

- Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- Terdapat pekerjaan yang membahayakan keselamatan perusahaan jika tidak cepat diselesaikan.
- Dalam penyelesaian pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan dan tetap memperhatikan saran – saran Serikat Pekerja.

Managemen perusahaan dapat mengatur jam kerja dan kerja lembur dan perhitungan upah lembur (baik melalui Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama) sepanjang masih sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jam istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 UU 13/2003). Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 UU 13/2003). Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu

Karakteristik Demografi Narasumber dalam penelitian ini juga penting untuk menjadi pertimbangan dalam menentukan hasil pada penelitian ini. Karakteristik demografi narasumber terbagi menjadi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, jabatan dan jumlah anak. Latar belakang jenis kelamin dari narasumber berbeda-beda dimana pada pasangan pertama

narasumber Ashadi Munandar berjenis kelamin laki-laki dan narasumber Nida Septiana berjenis kelamin perempuan. Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah berjenis kelamin laki-laki dan narasumber Hj. Noorjaidah berjenis kelamin perempuan. Pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman berjenis kelamin laki-laki dan narasumber Maulidawati berjenis kelamin perempuan. Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar berusia 31 tahun dan narasumber Nida Septiana berusia 28 tahun. Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah berusia 53 tahun dan narasumber Hj. Noorjaidah berusia 50 tahun. Pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman berusia 31 tahun dan narasumber Maulidawati berusia 30 tahun. Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar memiliki tingkat pendidikan berasal dari sekolah STAN pada prodi DIII Keuangan Spesialisasi Pajak setelah itu melanjutkan pendidikan SI di STIENAS Banjarmasin dan sedang melanjutkan studi pada tingkat selanjutnya, narasumber Nida Septiana memiliki tingkat pendidikan berasal dari sekolah STAN pada prodi DIII Keuangan Spesialisasi Pajak dan melanjutkan pendidikan SI di Kampus STIENAS Banjarmasin. Pada pasangan kedua narasumber H. Ipansyah memiliki tingkat pendidikan S2 atau Magister dalam bidang Manajemen dan narasumber Hj. Noorjaidah memiliki tingkat pendidikan S2 atau Magister dalam bidang Administrasi Publik. Pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman memiliki tingkat pendidikan SI pada bidang Manajemen dan narasumber Maulidawati memiliki tingkat pendidikan DIII Akuntansi. Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar dan Nida Septiana adalah pegawai tetap di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banjarmasin. Pada Pasangan narasumber H. Ipansyah dan Hj.

Noorjaidah adalah pegawai tetap di Kantor Badan Narkotika Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan pada pasangan ketiga narasumber Taufiqurrahman dan Maulidawati masih dalam status pegawai kontrak. Pada pasangan pertama narasumber Ashadi Munandar memiliki jabatan sebagai *Account Representative* Narasumber Nida Septiana memiliki jabatan sebagai Sekretaris. Ipansyah memiliki jabatan sebagai Kepala Bidang Bagian Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat dan Hj. Noorjaidah memiliki jabatan sebagai Kepala Sub. Bagian Administrasi. Pada pasangan narasumber ketiga narasumber Taufiqurrahman dan narasumber Maulidawati sebagai karyawan staff administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan. Jumlah anak yang dimiliki oleh ketiga pasangan narasumber bervariasi. Pada pasangan narasumber Ashadi Munandar dan Nida Septiana memiliki anak sebanyak dua orang anak dengan usia yang masing-masing 5 tahun dan 7 tahun. Pada pasangan narasumber H. Ipansyah dan Hj. Noorjaidah memiliki 4 orang anak dengan usia 29 tahun, 25 tahun, 20 tahun, dan yang paling kecil berusia 6 tahun. Pada pasangan narasumber Taufiqurrahman dan Maulidawati memiliki satu orang anak dengan usia 4 tahun.

Pada hasil di atas dapat disimpulkan bahwa latar belakang demografi yang paling berpengaruh terhadap konflik pekerjaan – keluarga adalah usia, dimana usia mempengaruhi bagaimana narasumber dalam bersikap tapi dengan bertambahnya usia maka akan rentan pula narasumber dalam merasakan kelelahan ketika dihadapkan dengan permasalahan akibat konflik pekerjaan-keluarga. Latar belakang demografi yang kedua adalah jumlah anak dan usia anak.