

BAB V

FAKTOR PEMICU KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

5.1 Pendahuluan

Fenomena konflik pekerjaan keluarga atau *work-family conflict* ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita dan pria yang bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja.

Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work-family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*). Narasumber yang diteliti mengenai *work family conflict* adalah AH dan NS, HI dan HN, TQ dan MW. Tiga pasangan tersebut adalah pasangan suami istri yang sama sama bekerja dengan jam kerja yang panjang sedangkan pasangan tersebut juga harus memenuhi kewajiban peran mereka sebagai orang tua untuk mengurus anak dan rumah tangga. Tiga pasangan tersebut diwawancarai mengenai apa saja faktor penyebab masalah yang muncul ketika mereka harus memenuhi kewajiban peran sebagai orang tua dan kewajiban peran pekerjaan.

5.2 *Time Based Conflict*

Time Based Conflict mengacu pada waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk memenuhi kebutuhan tuntutan peran sebagai pekerja dan tuntutan peran dalam berumah tangga. Permasalahan konflik pekerjaan keluarga dialami oleh ketiga pasangan narasumber dalam penelitian ini, beberapa faktor muncul yang menyebabkan terjadinya *work family conflict* yang mampu mengganggu kegiatan pemenuhan peran keluarga maupun pemenuhan peran keluarga itu sendiri. Dibawah ini adalah beberapa faktor dari *time based conflict* yang mampu memicu terjadinya *work family conflict* dari faktor keluarga.

5.2.1 **Usia Anak dan Jumlah Anak**

Pada tanggal 12 Maret 2016 pasangan AM dan NS adalah pasangan suami istri yang sama sama bekerja. Bapak AM bekerja sebagai Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Muara Teweh sedangkan Ibu NS bekerja sebagai Sekretaris di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banjarmasin. Pasangan ini menerangkan mereka memiliki dua anak laki laki yang usianya masih sangat kecil, anak pertama berumur 7 tahun berada di Sekolah Dasar dan anak kedua berumur 5 tahun di PAUD.

“Anak saya masih kecil-kecil, yang pertama baru kelas 2 SD dan satunya masih mau masuk TK.” (AM, Lampiran 1 hal 146). “Apalagi anak saya ada dua, semua laki laki dan yang paling besar masih berada di kelas 2 SD dan satunya masih belum sekolah.” (NS, Lampiran 1 hal 142).

Usia anak yang masih belia tidak memungkinkan anak untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, misalnya makan, mencuci pakaian dan pergi sekolah.

Hal ini ditambah dengan jumlah anak dari pasangan AM dan NS adalah dua orang anak yang membuat keduanya merasa kesusahaan dalam memenuhi kebutuhan keluarga mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga termasuk anak mereka yang masih sangat memerlukan bantuan dalam pemenuhan kebutuhannya masing-masing. Pasangan AM dan NS adalah pasangan yang sama-sama bekerja dan memiliki waktu kerja yang panjang sehingga mereka harus sebisa mungkin untuk mengatur waktu agar kedua kebutuhan peran keluarga mereka terpenuhi. AM yang juga bekerja beda provinsi juga dirasa hal yang membuat semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga sesegera mungkin, karena AM pulang hanya pada hari Sabtu dan Minggu.

“saya bekerja selama Senin sampai Jumat di muara Teweh sedangkan istri dan anak-anak ada di Banjarmasin, karena jarak yang jauh saya merasa sangat kurang dalam memiliki waktu untuk keluarga, apalagi untuk anak-anak dan istri juga bekerja jadi waktu untuk anak-anak juga terbatas.”
(AM, Lampiran 1 hal 147).

Karena AM yang harus bekerja diluar kota maka NS sebagai istri harus mengurus kebutuhan anak-anak seorang diri secara langsung, hal ini merupakan tekanan yang dirasakan oleh NS karena harus mengurus kebutuhan dua anaknya secara langsung seorang diri selama AM masih berkerja diluar kota, ditambah NS juga bekerja di perusahaan pajak milik negara. Anak yang masih kecil memerlukan perhatian dan bimbingan dari ayah membuat AM merasa akan ketidaknyamanan dari jauhnya jarak tempat bekerja dan rumah tempat tinggalnya. Sepulangnya NS dari kantor pun NS langsung mengurus kebutuhan anaknya dan mengurus rumah tangga. Ditambah banyak tugas rumah tangga yang harus dikerjakan NS ketika AM sedang bekerja diluar kota.

Pasangan HI dan HN adalah pasangan yang lebih tua umurnya dari pada pasangan yang lainnya hal ini membuat HI dan HN memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada pasangan yang lain. Pasangan HI dan HN adalah pasangan yang sama sama bekerja. Keduanya sama sama bekerja pada instansi pencegahan dan penanggulangan narkoba di provinsi Kalimantan Selatan. Bapak HI menjabat sebagai Kepala Bidang Bagian Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat sedangkan Ibu HN menjabat sebagai Kepala Sub. Bagian Administrasi. Pasangan HI dan HN memiliki dua orang putri dan dua orang putra, putri pertama berusia 29 tahun, putri kedua berusia 25 tahun, seorang putra berusia 20 tahun dan putra terakhir berusia 6 tahun.

“Anak saya ada empat, dua perempuan, dua laki – laki. Anak saya yang perempuan sudah bekerja dan ada yang sudah menikah. Kalau anak laki laki saya ada yang sudah kuliah dan yang terakhir masih di SD.” (HI, Lampiran 2 hal. 150).

“Ya anak saya ada empat orang anak, yang paling tua perempuan sudah menikah, yang kedua juga perempuan sudah bekerja, yang ketiga laki laki sudah kuliah dan yang terakhir yang paling manja ini masih berada di SD.” (HN, Lampiran 2 hal.155).

Walaupun anak anak yang lain cenderung sudah bisa mengurus kebutuhan masing masing secara mandiri namun anak bungsu dari pasangan HI dan HN yang masih duduk di Taman Kanak-Kanak masih memerlukan bantuan orang tua untuk memenuhi kebutuhan sehari hari. Pemenuhan kebutuhan keluarga terasa sulit karena keduanya juga berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan peran pekerjaan.

Pasangan TQ dan MW adalah pasangan ketiga dalam penelitian ini, keduanya juga sama sama bekerja, dengan jam kerja sampai delapan jam sehari.

Keduanya sama sama bekerja pada instansi pencegahan dan penanggulangan narkotika di provinsi Kalimantan Selatan. Bapak TQ bekerja sebagai staff administrasi dan Ibu MW juga bekerja sebagai staff administrasi. Pasangan TQ dan MW memiliki seorang anak yang masih sangat kecil sehingga kebutuhannya tidak dapat ia penuhi sendiri, anak yang masih kecil sangat memerlukan bantuan dan kasih sayang dari orang tua.

“anak saya masih sangat kecil, sangat susah untuk meninggalkan anak saya sendirian dirumah jadia saya minta bantuan dari keluarga untuk menjaga anak selama saya dan istri selama saya pergi untuk bekerja.”
(TQ, Lampiran 3 hal. 157)

“ya biasanya apabila anak lagi sakit dirumah dan saya harus pergi bekerja bersama suami, membuat saya kurang bisa berkonsentrasi pada pekerjaan karena saya terus memikirkan anak dirumah, biasanya kalau anak masih sakit saya akhirnya ambil izin cuti untuk merawat anak.”
(MW, Lampiran 3 hal. 161)

Hal ini lah yang dirasakan oleh pasangan TQ dan MW karena harus bekerja dari pagi sampai sore sehingga membuat mereka kesusahan untuk selalu ada dalam memenuhi kebutuhan buah hatinya.

“Apa lagi saya sama suami memang sama sama bekerja jadi dirasa sangat kekurangan waktu bersama anak, biasanya pada hari sabtu dan minggu saya maksimalkan waktu saya untuk keluarga.” (MW, Lampiran 3 hal. 161)

Ditambah lagi dengan tugas rumah tangga seperti pekerjaan untuk mencuci baju, membersihkan rumah dan menyiapkan makanan untuk anak yang selalu menunggu TQ dan MW selepas pulang bekerja.

5.2.2 Perubahan Jadwal Kerja dan Jadwal Tidak Fleksibel

Perubahan jadwal pekerjaan juga dianggap mampu memunculkan masalah *work family conflict* apabila perubahan jadwal yang dimaksudkan berhalangan dengan pemenuhan kebutuhan peran keluarga. Pasangan AM dan NS adalah pasangan yang bekerja di sektor pajak. Hal ini memungkinkan pasangan AM dan NS mengalami perubahan jadwal yang permanen ataupun sementara. Menurut NS perubahan jadwal pekerjaan dirasa mampu mengganggu pemenuhan kebutuhan peran keluarga apabila mengganggu waktu untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga.

“ada, kadang kalo tugas tugas masih menumpuk saya masih di kantor sampai jam 8 lebih mas, tapi kalo lembur yang sampai diatas jam 9 belum pernah.” (NS, Lampiran 1 hal. 144)

Bapak AM yang menjabat sebagai Accounting Representative membuat AM memiliki beban pekerjaan yang tidak ringan.

“ya misalkan pada hari sabtu dan minggu masih ada pekerjaan, pasti akan terasa sangat mengganggu ya, karena waktu saya kan sudah saya jadwalkan untuk anak – anak pada hari itu.” (AM, Lampiran 1 hal. 147)

NS yang menjabat sebagai Sekretaris juga memiliki beban yang tidak ringan terhadap pekerjaannya. Pasangan AM dan NS setuju dengan berubahnya jadwal pekerjaan dan beban pekerjaan yang besar kadang terasa menghambat mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Pasangan HI dan HN juga merasakan bahwa perubahan jadwal kerja dan beban pekerjaan juga dianggap memicu permasalahan *work family conflict*. Bapak HI yang menjabat sebagai KABID Bag. Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat pada badan penanggulangan narkoba provinsi Kalimantan Selatan.

HN adalah seorang ibu dari dua anak perempuan dan dua anak laki laki, istri dari Bapak HI dan juga menjabat sebagai seorang Kepala Sub Bagian Administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalsel. Ibu H. Nurjaidah adalah seorang ibu dari dua anak perempuan dan dua anak laki laki, istri dari Bapak H. Ipansyah dan juga menjabat sebagai seorang Kepala Sub Bagian Administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalsel.

“ya saya merasa waktu saya untuk keluarga sangat sedikit, bekerja tiap hari apalagi bila ditambah dengan tugas keluar kota selama beberapa hari, pasti sangat dirasa kurang waktu saya untuk keluarga.” (HI, Lampiran 2 hal. 151)

Perubahan jadwal pekerjaan seperti waktu pergi keluar kota sering dialami oleh HI. Penambahan jadwal kerja di luar kota terasa sangat berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga bagi HI. Karena narasumber HI harus bekerja jauh selama beberapa hari dari keluarganya. Hal yang sama juga dirasakan oleh HN, apalagi ketika pasangan HI dan HN harus pergi keluar kota selama beberapa hari untuk tugas pekerjaan,

“Untuk pekerjaan yang harus dibawa kerumah sih belum pernah, saya usahakan semua pekerjaan harus saya selesaikan di kantor saja, tapi yang susah ketika saya ditugaskan pergi keluar kota untuk beberapa hari jadi khawatir dengan anak yang ditinggal di rumah.”(HN, Lampiran 2 hal. 155)

hal ini membuat pasangan HI dan HN merasa kesulitan dalam menyesuaikan untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga.

Perubahan jadwal dan beban pekerjaan yang dirasakan oleh pasangan TQ dan MW berbeda karena pasangan TQ dan MW bekerja sebagai staff administrasi berbeda dengan pasangan HI dan HN yang bekerja dengan level manajerial yang

lebih tinggi. Perubahan jadwal dan beban pekerjaan yang sering dihadapi oleh pasangan TQ dan MW adalah kerja lembur atau adanya pekerjaan yang masih belum terselesaikan.

“Untuk tugas-tugas yang dibawa kerumah sih belum pernah, tapi kadang juga ada atasan yang minta tolong untuk menyelesaikan masalah masalah dikantor, kadang terasa berat juga karena waktu bersama keluarga terganggu oleh pekerjaan kantor.” (MW, Lampiran 3 hal. 161)

hal yang sama seperti apa yang dirasakan oleh pasangan yang lain juga dirasakan oleh pasangan TQ dan MW. Pasangan TQ dan MW merasa dengan adanya perubahan jadwal, seperti lembur dapat menimbulkan masalah pada pemenuhan kebutuhan rumah tangga apabila tidak disiasati dengan baik karena harus adanya pemecahan masalah atau pun hal yang sudah disediakan untuk mengurus kebutuhan rumah tangga agar tidak menimbulkan masalah yang lebih besar.

5.3 *Strain Based Conflict*

Masalah *Work Family Conflict* tidak hanya muncul dari faktor rumah tangga atau keluarga saja, masalah juga muncul dari faktor pekerjaan. Karenanya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. *Strain based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Dibawah ini adalah beberapa faktor yang mampu memicu terjadinya *work family conflict* dari faktor *strain based conflict*.

5.3.1 Tugas Rumah Tangga

Sebagai Orang tua memiliki tanggung jawab bukan hanya tugas untuk mengasuh anak akan tetapi juga mengurus pekerjaan – pekerjaan rumah tangga. Tuntutan kebutuhan peran keluarga yang mengharuskan narasumber untuk memenuhi kebutuhan peran mereka. Pasangan AM dan NS memiliki dua orang anak yang masih memerlukan bantuan dalam pemenuhan kebutuhan mereka sedangkan mereka juga memiliki banyak tugas rumah tangga yang menunggu untuk diselesaikan.

“saya menemani istri mengurus anak-anak. Kurang lebih lah yang saya lakukan sama dengan yang dilakukan istri. Saya kan pulang tiap sabtu dan minggu jadi saya selalu memonitor dalam seminggu ini bagaimana keadaan anak anak saya dan istri..” (AM, Lampiran 1 hal. 146).

Narasumber AM yang bekerja diluar kota menyadari bahwa banyak waktunya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dibandingkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, AM menyadari waktunya di akhir pekan adalah untuk memenuhi kebutuhan peran keluarganya. NS juga menyatakan hal yang sama untuk memenuhi tuntutan peran keluarga terhadap dirinya.

“Ya, saya langsung mengurus anak-anak. Biasanya saya langsung mengurus anak anak, setelah makan malam saya langsung menemani anak anak belajar dan membantu mengerjakan tugas tugas sekolah.”(NS, Lampiran 1 hal.142).

Sebagai istri NS juga disibukan dengan memenuhi kebutuhan peran keluarga dan kebutuhan peran pekerjaan agar keduanya dapat dipenuhi dan tidak terjadi konflik yang besar diantara keduanya, walaupun dirasakan sangat kelelahan dalam memenuhi kedua kebutuhan tersebut karena setelah seharian dipenuhi oleh

kebutuhan pekerjaan yang banyak tapi juga ditunggu oleh tugas rumah tangga yang banyak setelah pulang bekerja.

Tuntutan peran keluarga juga dirasakan oleh pasangan HI dan HN. HI sebagai kepala rumah tangga merasakan adanya tuntutan dari dua peran yaitu peran pekerjaan dan keluarga yang kadang terasa saling berlawanan. HI dan HN memiliki empat orang anak yang Tapi HI selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan keluarga semaksimal mungkin agar tidak terjadi konflik yang besar diantara dua kebutuhan peran tersebut.

“tapi biasanya kalo saya sudah dirumah saya langsung mengurus anak anak, mengajak sholat, makan bersama, menemani belajar.” (HI, Lampiran 2 hal. 150).

Hal ini juga dirasakan oleh HN dimana narasumber juga memaksimalkan waktunya untuk keluarga setelah bekerja. Setelah disibukan dengan tugas-tugas pekerjaan HN juga harus mengurus tugas tugas rumah tangga yang menunggu sesampainya di rumah.

“Kegiatan saya di rumah setelah pulang bekerja langsung mengurus rumah, menyiapkan makan untuk anak dan suami, membereskan rumah dan membantu anak mengerjakan tugas sekolah.” (HN, Lampiran 2 hal. 155)

Tuntutan peran keluarga yang dirasakan oleh pasangan TQ dan MW tidak jauh berbeda dengan apa yang dirasakan oleh pasangan lainnya. Pasangan TQ dan MW memiliki anak yang berusia satu tahun yang sangat menuntut atas perhatian dan kasih sayang oleh kedua orang tuanya. Pasangan TQ dan MW juga merasa bahwa kebutuhan keluarga adalah prioritas, apalagi dalam mengurus kebutuhan anak, tapi disisi lain mereka harus memenuhi kebutuhan pekerjaan yang dirasa cukup banyak.

“anak saya masih sangat kecil, sangat susah untuk meninggalkan anak saya sendirian dirumah jadia saya minta bantuan dari keluarga untuk menjaga anak selama saya dan istri selama saya pergi untuk bekerja.” (TQ, Lampiran 3 hal. 157).

kesusahan ketika meninggalkan anak untuk pergi bekerja sangat dirasakan oleh pasangan TQ dan MW, tekanan yang dirasakan berbeda karena anak dari pasangan TQ dan MW usianya jauh dibawah usia anak pasangan yang lain. TQ sebagai seorang ayah merasa harus semaksimal mungkin mengisi waktu selama dirumah dengan memenuhi kebutuhan keluarga setelah ia pulang bekerja.

“kegiatan saya setelah pulang bekerja biasanya langsung mengurus anak dan memperhatikan kebutuhannya seperti makan dan memandikan anak sebelum saya beristirahat.” (TQ, Lampiran 3 hal.157).

“Kegiatan saya di rumah setelah pulang bekerja langsung mengurus rumah, menyiapkan makan untuk anak dan suami, membereskan rumah dan membantu anak mengerjakan tugas sekolah.” (MW, Lampiran 3 hal. 160).

Hal ini juga dirasakan oleh MW sebagai istri dalam mengurus kebutuhan keluarga. Tugas tugas rumah tangga yang banyak sering menunggu setelah ia pulang bekerja.

5.3.2 Jabatan Pekerjaan dan Beban Pekerjaan

Strain based conflict terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Jenis pekerjaan dan beban pekerjaan dirasa mampu menyebabkan munculnya ketegangan dalam pemenuhan kebutuhan peran keluarga maupun pekerjaan. Dengan jenis pekerjaan yang berbeda maka akan muncul beban pekerjaan yang

berbeda juga. Tiap narasumber dalam penelitian ini memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda, narasumber Ashadi Munandar misalnya memiliki jabatan sebagai *Account Representative* yang memiliki tanggung jawab sebagai ujung tombak pelayanan pajak. Selain mengawasi Wajib Pajak, *account representative* juga dituntut untuk membimbing Wajib Pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya. Narasumber AM dituntut untuk memenuhi pekerjaannya secara maksimal karena narasumber AM merupakan ujung tombak dalam melakukan pelayanan perpajakan ditambah dengan tugas sebagai pengawas dalam mengawasi wajib pajak dan juga membimbing para wajib pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya. Dalam hal ini tentu seorang *account representative* dituntut untuk selalu siaga karena setiap *Account Representative* mempunyai beberapa Wajib Pajak yang harus ditanganinya, dimana terhadap Wajib Pajak tersebut *Account Representative* berkewajiban untuk memberikan bimbingan/konsultasi dan melakukan pengawasan terhadap kepatuhan kewajiban perpajakan. Sedangkan narasumber NS memiliki jabatan sebagai sekretaris di kantor pelayanan pajak sehingga membuat narasumber NS harus selalu siaga terhadap pekerjaan beban tanggung jawab yang dimiliki oleh pasangan narasumber pertama menyebabkan tekanan dalam memenuhi kebutuhan peran yang lain. Pada pasangan narasumber kedua narasumber H. Ipansyah memiliki jabatan sebagai 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. Sehingga narasumber pasangan HI dan HN memiliki tanggung jawab dan beban yang besar terhadap pekerjaannya. Pada pasangan narasumber ketiga narasumber Taufiqurrahman dan narasumber Maulidawati sebagai karyawan staff administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan. Narasumber Taufiqurrahman dan Maulidawati mungkin merupakan narasumber dengan jabatan dan beban pekerjaan yang paling sedikit diantara narasumber yang lain akan tetapi bukan berarti narasumber Taufiqurrahman tidak memiliki faktor *strain based conflict* yang berupa tanggung jawab dan beban pekerjaan yang sedikit, narasumber hanya merasakan dampak yang lebih sedikit dari narasumber lainnya dalam merasakan konflik akibat faktor *strain based conflict*.

5.4 Diskusi Hasil

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, ada beberapa faktor dari permasalahan *work-family conflict*. Dalam bab ini menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan munculnya permasalahan *work family conflict* adalah *Time Based Conflict* karena kurangnya waktu karena banyak waktu yang dihabiskan untuk memenuhi satu kebutuhan sehingga kesulitan untuk memenuhi kebutuhan yang lain, munculnya ketegangan dari pemenuhan kebutuhan baik di keluarga maupun pekerjaan dan dari faktor *Strain Based Conclifct* Tuntutan dari

salah satu peran mempengaruhi potensi individu untuk menjalankan peran yang lain secara efektif. Permasalahan *work family conflict* yang muncul ternyata bukan hanya dari faktor keluarga saja, tapi juga dari faktor pekerjaan sama dengan apa yang disampaikan oleh Alteza dan Hidayati (2009) yang menyebutkan bahwa penyebab work-family conflict pada wanita bekerja dapat bersumber baik dari pekerjaan maupun keluarga.

Penulis juga menemukan permasalahan *work family conflict* muncul apabila kedua kebutuhan peran diantara kebutuhan peran keluarga dan kebutuhan peran pekerjaan saling menuntut untuk dipenuhi satu sama lain. Bedanya Greenhaus dan Beutell (1985) menyampaikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga muncul saat: waktu yang dihabiskan untuk kebutuhan satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan lain; ketegangan dari partisipasi dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan lain; dan perilaku tertentu yang diperlukan oleh satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan lain. Dengan kata lain Greenhaus dan Beutell (1985) menetapkan waktu (*time based conflict*), ketegangan (*strain based conflict*) dan perilaku (*behavior based conflict*) sebagai faktor pemicu masalah *work family conflict*. Pada diskusi hasil bab ini penulis merincikan faktor-faktor masalah konflik kerja-keluarga menjadi dua domain penghasil faktor penyebab masalah yaitu, keluarga dan pekerjaan. Pada domain keluarga menghasilkan beberapa faktor penyebab masalah konflik kerja-keluarga yaitu usia anak, jumlah anak, dan tugas-tugas rumah tangga. Sedangkan pada domain pekerjaan ada beberapa faktor penyebab masalah yang penulis

temukan yaitu jadwal kerja yang tidak fleksibel, perubahan jadwal yang tiba-tiba dan beban tanggung jawab dari pekerjaan.

Usia anak dan jumlah anak dapat memicu terjadinya *work family conflict* karena semakin muda usia anak semakin tinggi tingkat kebutuhannya untuk dipenuhi oleh orang tua, karena anak dengan usia yang masih sangat muda belum bisa memenuhi kebutuhan dirinya sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari orang tua. Sama dengan hal yang diungkapkan oleh Mawardi (2011) pada penelitiannya terhadap terapis di Bandung (2011) Karyawan yang belum atau tidak memiliki anak, tentu lebih fleksibel dalam bertugas karena tidak memiliki beban mengurus anak. Hal berbeda dengan tingkat kebutuhan pada anak yang usianya sudah besar, karena mereka sudah mampu untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Jumlah anak juga merupakan pemicu terjadinya *work family conflict*, dengan semakin banyaknya jumlah anak yang dimiliki maka semakin besar pula peran tanggung jawab yang diharapkan mereka pada orang tua untuk memenuhi kebutuhan mereka. Permasalahan *work family conflict* yang dirasakan oleh keluarga yang memiliki anak dengan usia yang lebih kecil dan jumlah anak yang banyak sangat terasa berbeda dengan pasangan yang memiliki anak yang sudah besar dan jumlah anak yang tidak banyak.

Pasangan yang juga bekerja dirasa mampu memicu masalah *work family conflict*, dengan Dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) bertugas mencari nafkah dengan bekerja sedangkan istri (ibu) berperan dalam mengelola urusan keluarga. Hal ini sejalan dengan apa yang jelaskan oleh Alteza dan Hidayati (2009) menjelaskan sumber konflik dari

keluarga diantaranya adalah memiliki anak kecil, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga, dan ketiadaan atau keterbatasan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas rumah tangga. Pasangan yang bekerja memiliki jam kerja dari jam 8 dan harus bekerja dari selama lima hari dalam seminggu berarti hanya memiliki waktu untuk keluarga setelah selesai bekerja. Dengan pasangan yang bekerja tidak adanya yang menjalankan peran mereka sebagai orang tua dalam memenuhi kebutuhan peran keluarga selama mereka memenuhi kebutuhan peran pekerjaan. Tuntutan keluarga (anak) yang masih memerlukan bantuan dari orang tua untuk memenuhi kebutuhan mereka, sedangkan hampir sebagian waktu pada siang hari waktu masing masing pasangan untuk memenuhi kebutuhan peran pekerja. Hal ini lah yang mereka anggap sering memicu terjadinya masalah *work family conflict*. Setelah pulang bekerja pun narasumber masih dihadapkan dengan tugas rumah tangga yang belum dikerjakan seperti, memasak, membersihkan rumah dan lain-lain. Hal ini diakui oleh narasumber dapat menyebabkan kelelahan pada masing-masing dari mereka.

Selain dari faktor keluarga, faktor dari pekerjaan juga dapat memicu masalah *work family conflict* dalam rumah tangga, yaitu jam kerja yang panjang, jadwal yang tidak fleksibel, perubahan jadwal dan beban pekerjaan. Seperti yang disampaikan oleh Alteza dan Hidayati (2009) sumber konflik yang dialami narasumber dari pekerjaan berupa *time arrangements* yaitu jam kerja yang panjang dan menyita waktu, waktu tempuh kantor yang jauh, beban pekerjaan yang terlalu menuntut dan kurangnya dukungan dari rekan kerja. Greenhaus & Beutell (1985) juga menyebutkan faktor masalah yang termasuk dalam *time based*

conflict adalah jadwal kerja, jam kerja, anak dan pernikahan. Penulis menemukan dengan jam kerja yang panjang selama delapan jam bekerja tentu menguras tenaga dan menyita banyak waktu mereka untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan sedangkan tidak mustahil pula kebutuhan peran keluarga juga memaksa untuk dipenuhi dalam waktu yang bersamaan. Ditambah dengan jadwal kerja yang tidak fleksibel, perubahan jadwal kerja dan beban kerja yang membuat narasumber kesusahan untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga apabila kedua kebutuhan peran menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan. Perubahan jadwal kerja juga memaksa narasumber untuk mengikuti jadwal pekerjaan dan mengatur kembali untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga.

