

**Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja
(Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNP Kal-
Sel)**

SKRIPSI



Oleh :

Nama : Febrian Anggara Putra

Nomor Mahasiswa : 12311362

Prodi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2016

**Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja
(Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNP Kal-
Sel)**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh
gelar sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Indonesia**



Oleh :

Nama : Febrian Anggara Putra

Nomor Mahasiswa : 12311362

Prodi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 08 Agustus 2016

Penulis,



Febrian Anggara Putra

**Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja
(Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNNP Kal-Sel)**



Nama : Febrian Anggara Putra
Nomor Mahasiswa : 12311362
Prodi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Agustus 2016

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing,

Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

KONFLIK KERJA-KELUARGA PADA PASANGAN YANG BEKERJA (STUDI PADA PASANGAN KARYAWAN KPP DAN PASANGAN KARYAWAN BNP KALIMANTAN SELATAN)

Disusun Oleh : **FEBRIAN ANGGARA PUTRA**

Nomor Mahasiswa : **12311362**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 21 September 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia


Dr. D. Agus Harjito, M.Si.



MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“Pressure is good for you”

(Makna Creative)



“This Too Will Pass”

(Unknown)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Seluruh Anggota Keluarga

Terima kasih untuk segalanya

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul “Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja (Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNNP Kal-Sel)” ini dengan baik.

Adapun skripsi ini telah penulis usahakan semaksimal mungkin dan tentunya dengan bantuan berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini. Untuk itu penulis tidak lupa menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Arif Hartono selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Ayah dan Ibu yang tidak pernah berhenti untuk memberikan dukungan. Terima kasih atas segalanya Pa, Ma.
3. Agung Rubian, Arya Nugraha dan Bagus Irsyadi yang selalu membuat saya ingat rumah lupa skripsi.
4. Indira Wigati Hapsari, terima kasih banyak telah mengubah tekanan menjadi dorongan.

5. Adamas Rajesha Ramzy, Fuady Haitami, Muhammad Khairin Ramadana, Muhammad Bimbo Al-Islami, Meisza Adilla, Almaika Riandra, dan Apridoni. Terimakasih telah menjadi teman dikala pulang terlalu jauh.
6. Verina Meiriska, Anissa Meitri nasari, Satrio Pamungkas, Ari Maulana, Bima Inja, Zyan Ramzy, Shafiera Lazuardi, Ahmad Fahmi, Putri Permatasari, Yulia Agustin, dan Zulfikar Emha terima kasih telah menjadi teman disetiap situasi, baik hitam maupun putih.

Namun tidak lepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa maupun segi lainnya. Oleh karena itu dengan lapang dada dan tangan terbuka penulis membuka selebar-lebarnya bagi pembaca yang ingin memberi saran dan kritik kepada penulis sehingga penulis dapat memperbaiki skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat diambil hikmah dan manfaatnya sehingga dapat memberikan inspirasi terhadap pembaca.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 08 Agustus 2016

Penulis

Febrian Anggara Putra

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Berita Acara Skripsi.....	v
Halaman Motto.....	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	ix
Abstrak	x
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Fokus Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II Landasan Teori	7
2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.1.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kerangka Teoritis.....	15
2.2.1 Teori Peran	15
2.2.2 Teori Konflik Peran.....	15
2.2.3 Teori Konflik Antar Peran.....	17

2.2.5	Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	17
	a. <i>Work Interference with family</i>	18
	b. <i>family interference with work</i>	19
2.2.6	Faktor Penyebab <i>Work-Family Conflict</i>	18
2.2.5	<i>Managing Masalah Work-Family Conflict</i>	24
	2.2.4.1 <i>Managing Masalah Work-Family Conflict oleh Organisasi</i>	24
	2.2.4.2 <i>Managing Masalah Work-Family Conflict oleh Pribadi</i>	29
BAB III Metode Penelitian		30
3.1	Pendekatan Penelitian	30
3.2	Narasumber Wawancara	32
3.3	Jenis Data	36
	3.3.1 Data Primer	36
	3.3.2 Data Sekunder	37
3.4	Instrumen Penelitian.....	37
3.5	Teknik Pengambilan Data.....	38
	3.5.1 Wawancara	38
3.6	Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.7	Teknik Analisis Data	45
	3.7.1 Analisis Sebelum Lapangan.....	46
	3.7.2 Selama di Lapangan	46
3.8	Keabsahan Data.....	51
	3.8.1 Uji Kredibilitas	51
	3.8.2 Uji Transferability	56

BAB IV Karakteristik Pekerjaan di Indonesia dan Latar Belakang

Demografi Narasumber	58
4.1 Karakteristik Pekerjaan di Indonesia.....	58
4.2 Latar Belakang Demografi Narasumber	62
4.3 Diskusi Hasil	69
BAB V Faktor Pemicu Konflik Pekerjaan-Keluarga	73
5.1 Pendahuluan	73
5.2 <i>Time Based Conflict</i>	74
5.2.1 Usia Anak dan Jumlah Anak	74
5.2.2 Perubahan Jadwal Kerja dan Jadwal Tidak Fleksibel	78
5.3 <i>Strain Based Conflict</i>	80
5.3.1 Tugas Rumah Tangga.....	81
5.3.2 Jabatan Pekerjaan dan Beban Pekerjaan	83
5.4 Diskusi Hasil	85
BAB VI Dampak dari <i>Work Family Conflict</i>	90
6.1 Pendahuluan	90
6.2 Dampak Masalah Terhadap Keluarga	90
6.2.1 Kurang Waktu untuk keluarga, Keterbatasan Aktivitas.....	91
6.2.2 Kelelahan Mengurusi Rumah Tangga dan Dukungan Dari Pasangan	95
6.3 Dampak Masalah Terhadap Pekerjaan	99
6.3.1 Orientasi dan Fokus Pada Pekerjaan	100
6.4 Diskusi Hasil	103
BAB VII Cara Menghadapi Masalah <i>Work Family Conflict</i>.....	110

7.1	Pendahuluan	110
7.2	Mengatasi Kurangya Waktu Untuk Anak dan Tugas Rumah	110
7.2.1	Asisten Rumah Tangga, Bantuan Keluarga, Dukungan Pasangan dan Beribadah	111
7.3	Mengatasi Tidak Fokus dan Orientasi Pada Pekerjaan	115
7.3.1	Berteman, Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu dan Beribadah	116
7.4	Diskusi Hasil	121
BAB VIII Peran Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Masalah <i>Work-Family Conflict</i>.....		
8.1	Pendahuluan	126
8.2	Hanya Hak Cuti.....	127
8.3	Diskusi Hasil	130
BAB XI Kesimpulan dan Saran		
9.1	Kesimpulan.....	134
9.2	Saran.....	136
Daftar Pustaka		
Lampiran.....		

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Wawancara.....	142
1. Transkrip Wawancara Informan Pasangan 1.....	142
a. Narasumber Nida Septiana.....	142
b. Narasumber Ashadi Munandar	146
2. Transkrip Wawancara Informan Pasangan 2.....	150
a. Narasumber H. Ipansyah.....	150
b. Narasumber Hj. Noorjaidah	154
3. Transkrip Wawancara Informan Pasangan 3.....	157
a. Narasumber Taufiqurrahman	157
b. Narasumber Maulidawati	160
4. Transkrip Triangulasi Pasangan 1.....	163
a. Triangulasi Pihak Keluarga.....	163
b. Triangulasi Pihak Rekan Ashadi Munandar	165
c. Triangulasi Pihak Rekan Nida Septiana.....	166
5. Transkrip Triangulasi Pasangan 2.....	167
a. Triangulasi Pihak Keluarga.....	167
b. Triangulasi Pihak Rekan H. Ipansyah.....	169
c. Triangulasi Pihak Rekan Hj. Noorjaidah	170
6. Transkrip Triangulasi Pasangan 3.....	171
a. Triangulasi Pihak Keluarga.....	171
b. Triangulasi Pihak Rekan Taufiqurrahman	173
c. Triangulasi Pihak Rekan Maulidawati	174

7. Transkrip Triangulasi Pihak Kepegawaian Umum KPP	175
8. Transkrip Triangulasi Seksi Penguatan Lembaga BNN Kal-Sel	177
Lampiran Reduksi Data	178
1. Faktor Penyebab Masalah <i>Work-Family Conflict</i>	178
a. Faktor yang Muncul dari Keluarga	178
b. Faktor yang Muncul dari Pekerjaan	184
2. Dampak Masalah <i>Work-Family Conflict</i>.....	188
a. Dampak Terhadap Keluarga.....	188
b. Dampak Terhadap Pekerjaan	189
3. Cara Menghadapi Masalah <i>Work-Family Conflict</i>	193
4. Peran Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Masalah <i>Work-Family Conflict</i>.....	197
Lampiran Display Data	198
1. Faktor Penyebab Masalah <i>Work-Family Conflict</i>	198
2. Dampak Masalah <i>Work-Family Conflict</i>.....	199
3. Cara Menghadapi Masalah <i>Work-Family Conflict</i>	200
4. Peran Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Masalah <i>Work-Family Conflict</i>.....	201

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Keluarga sebagai kelompok sosial terdiri dari sejumlah individu, memiliki hubungan antar individu, terdapat ikatan, kewajiban, tanggung jawab di antara individu tersebut. DEPKES RI (1988) Keluarga merupakan unit terkecil dari masyarakat yang terdiri dari kepala keluarga dan beberapa orang yang berkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah satu atap dalam keadaan saling ketergantungan.

Menurut Fitzpatrick (2004) keluarga secara fungsional didefinisikan dengan penekanan pada terpenuhinya tugas-tugas dan fungsi-fungsi psikososial. Fungsi-fungsi tersebut mencakup fungsi perawatan, sosialisasi pada anak, dukungan emosi dan materi, juga pemenuhan peran-peran tertentu. Peranan keluarga menggambarkan seperangkat perilaku antar pribadi, sifat, kegiatan yang berhubungan dengan pribadi dalam posisi dan situasi tertentu. Peranan pribadi dalam keluarga didasari oleh harapan dan pola perilaku dari keluarga, kelompok dan masyarakat. Ayah sebagai suami dari istri dan ayah dari anak-anaknya, berperan sebagai pencari nafkah, pendidik, pelindung dan pemberi rasa aman, sebagai kepala keluarga, sebagai anggota dari kelompok sosialnya serta sebagai anggota dari kelompok sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya. Sebagai istri dan ibu dari anak-anaknya, ibu mempunyai peranan untuk mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh dan pendidik anak-anaknya,

pelindung dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya, disamping itu juga ibu dapat berperan sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarganya. Anak-anak melaksanakan peranan psikosial sesuai dengan tingkat perkembangannya baik fisik, mental, sosial, dan spiritual.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) Pekerjaan adalah pencaharian yang dijadikan pokok penghidupan atau sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah. Pekerjaan secara umum didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah pekerjaan dianggap sama dengan profesi. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai karier. Seseorang mungkin bekerja pada beberapa perusahaan selama kariernya tapi tetap dengan pekerjaan yang sama. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia banyak menghabiskan waktunya, baik laki-laki maupun perempuan. Berperan aktif dalam keduanya menyebabkan mereka mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Karena itu menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban, merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik.

Menurut Puri & Lestari (2015) yang menyebutkan dimasa lalu pembagian peranan pekerjaan sangatlah jelas dimana suami sebagai tulang punggung pencari

nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri mengurus kebutuhan keluarga dan anak-anak. Akibat perkembangan zaman dan globalisasi dunia bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka sangat luas pada laki-laki dan juga pada perempuan. Saat ini makin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri. Dengan demikian struktur keluarga tradisional, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran.

Kecenderungan pasangan suami istri yang berada di kota-kota besar saat ini adalah keduanya bekerja (*dual career*). Ini dilakukan tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata, namun juga karena baik suami maupun ibu memiliki keinginan untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja mereka yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan dan rekan, dan lain sebagainya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan pekerjaan dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja. (Christine, Oktorina & Mula, 2010)

Memahami anteseden pada *work-family conflict* adalah penting karena memungkinkan organisasi untuk secara efektif terlibat dalam desain pekerjaan bagi karyawan secara profesional. Munculnya tema berorientasi keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung digambarkan sebagai tempat kerja yang menumbuhkan dan mendorong keseimbangan kerja-kehidupan melalui tujuan bersama baik secara profesional dan pribadi. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kami para penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konflik keluarga dan konflik pekerjaan.

1.1 Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang yang telah dipaparkan maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor pemicu masalah *work-family conflict*?
2. Apa saja dampak yang muncul dari masalah *work-family conflict*?
3. Bagaimana narasumber dalam menghadapi permasalahan dan dampak dari *work-family conflict*?
4. Bagaimana peran organisasi dalam menghadapi masalah *work-family conflict*?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja masalah yang muncul akibat *work-family conflict*.
2. Untuk mengetahui apa saja dampak dari *work-family conflict*.

3. Untuk mengetahui bagaimana cara dan sikap para partisipan dalam menghadapi permasalahan dan dampak yang muncul akibat *work-family conflict*.
4. Untuk mengetahui kebijakan apa saja yang dibuat oleh perusahaan dalam mengatasi masalah akibat *work-family conflict*.

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas sehingga menjadi lebih efektif, yakni dengan batasan-batasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya terfokus pada pasangan suami-istri yang bekerja 8 jam sehari.
2. Penelitian hanya dilakukan pada pasangan suami-istri yang bekerja dan memiliki anak usia dibawah 12 tahun.
3. Permasalahan difokuskan bagaimana narasumber menghadapi masalah di tempat kerja dan rumah tangga dan bagaimana narasumber menghadapi dampak dari *work-family conflict*.
4. Permasalahan difokuskan pada apa dan seberapa jauh peranan organisasi dalam menangani permasalahan *work-family conflict* pada karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi objek penelitian

Untuk memberikan informasi, memperluas wawasan dan mengatasi permasalahan mengenai *work family conflict*.

- 2) Bagi Penulis

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai *work family conflict* dan masalah yang narasumber alami ketika harus bekerja sambil mengurus rumah tangga.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait *work family conflict* ataupun dijadikan sebagai referensi dalam membuat kebijakan terkait dengan *work family conflict*.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian sumber daya manusia terdahulu yang memiliki kesamaan tema *work-family conflict* atau konflik kerja-keluarga yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian tersebut adalah:

Tolhurst & Stewart (2004) dalam jurnalnya yang bertujuan untuk mengeksplorasi perilaku mahasiswa kedokteran Australia dalam menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga dan aspek lain dari gaya hidup, dalam eksplorasi yang lebih luas dari isu-isu yang mereka anggap sebagai penting untuk keputusan mereka tentang karir masa depan. Kebanyakan siswa membahas tentang memiliki komitmen untuk bekerja dan keinginan untuk juga memiliki "waktu untuk menghabiskan dengan keluarga dan waktu untuk mengejar kepentingan lain". Kebanyakan menunjukkan komitmen mereka untuk bekerja di kedokteran, tetapi menolak kecenderungan menjadi "workaholics ". Kebanyakan Siswi berbicara tentang pekerjaan paruh waktu sebagai penting untuk kebahagiaan masa depan, sementara beberapa siswa laki-laki mengungkapkan preferensi untuk bekerja paruh waktu. Mereka akan berusaha untuk mencapai keseimbangan dengan memilih untuk bekerja dalam disiplin, lokasi dan struktur di mana

tersedianya batasan jam kerja dan bernegosiasi akan dukungan dari mitra mereka dan orang tua dalam merawat anak-anak.

Grzywacz & Carlson (2007) untuk mengembangkan pemahaman konseptual yang lebih baik dari *work-family balance* dengan mendefinisikan keseimbangan kerja-keluarga sebagai "sejauh mana individu sama-sama terlibat dalam dan sama-sama puas dengan peran pekerjaan dan keluarga dan pemenuhan harapan peran terkait yang dinegosiasikan dan terbagi antara individu dan pasangan peran terkait nya dalam pekerjaan dan keluarga. Definisi ini berfokus pada mencapai tanggung jawab peran terkait di tempat kerja dan dalam keluarga, itu secara teoritis berdasarkan teori peran, dan menekankan sifat sosial dari tanggung jawab peran yang berhubungan dengan individu.

Kirkwood & Tootell (2008) membahas bagaimana pengusaha mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan strategi mereka untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Tujuan keseluruhan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah kewirausahaan adalah jawaban untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Fleksibilitas sering terlihat menjadi keuntungan kewirausahaan, terutama bagi perempuan pengusaha. Sementara fleksibilitas tampaknya menjadi contoh yang jelas dari hasil yang diinginkan dari menjadi seorang entrepreneur. Akan tetapi, motivasi untuk memulai sebuah bisnis dan realitas dalam bisnis sering sangat berbeda dan agak mengejutkan banyak pengusaha. Strategi dan keputusan sekitar anak-anak (untuk memiliki, untuk tidak memiliki, kapan, bagaimana membesarkan anak) tampaknya menjadi aspek kunci dari waktu untuk memulai bisnis bagi banyak perempuan pengusaha. Bagi banyak pengusaha

perempuan, tujuan mencapai keseimbangan kerja-keluarga dengan memilih untuk memulai bisnis mungkin tercapai. Bagi banyak pengusaha perempuan, menyeimbangkan dan mengelola kesenjangan pekerjaan-keluarga adalah perjuangan terus-menerus.

Nurmayanti, Thoyib, Noermijati & Dodi Irawanto (2014) mengeksplorasi *work-family conflict* yang terjadi antara guru perempuan dalam konteks Indonesia. Paper ini juga mengarah pada *work-family conflict* terjadi pada guru perempuan untuk memberikan pemahaman pada *work family conflict* sebagai kendala dalam kerja dan kinerja. Penelitian terbaru tentang konflik kerja-keluarga (selanjutnya disebut sebagai WFC) mengabaikan orang-orang dalam profesi guru. Pada kenyataannya, WFC dapat terjadi di semua profesi, tidak mengecualikan guru dan pendidik. Studi di WFC memiliki nilai penting seperti itu karena mereka mengungkapkan hubungan antara pekerjaan, kehidupan keluarga, kesehatan, dan kesejahteraan umum karyawan. Sebagian besar penelitian tentang *work family conflict* berfokus pada perempuan dilakukan dengan profesi lain selain profesi guru. Profesi guru tidak dianggap sebagai bidang penting untuk penyelidikan karena dianggap bahwa mereka dalam bidang ini tidak mengalami banyak WFC. Namun, pandangan berbeda diungkapkan oleh Claesson dan Brice (1989) seperti dikutip Wafula (2010), yang menyatakan bahwa menyeimbangkan peran profesional sebagai guru dan peran keluarga sebagai seorang ibu bukanlah sesuatu yang mudah.

Li & Yeo (2010) meneliti apa yang karyawan terima dari aspek positif dan negatif dari pekerjaan mereka, dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi

persepsi mereka tentang kualitas kehidupan kerja (QWL) dan keputusan pengembangan karir mereka. Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang mengarah ke pertimbangan pekerjaan yang bermanfaat, memenuhi, bebas dari stres dan masalah pribadi yang akan datang lainnya. Keberhasilan karir karyawan tidak hanya perhatian individu tetapi juga perhatian dari organisasi karena keberhasilan pribadi karyawan akhirnya dapat berkontribusi bagi keberhasilan organisasi (Ng et al., 2005). Ruang lingkup QWL tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi juga kehidupan mereka di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan kebutuhan sosial. Untuk mencapai QWL, empat tingkat kebutuhan harus dipertimbangkan: (1) kepuasan dari lingkungan kerja; (2) kepuasan dari pekerjaan; (3) kepuasan dari sikap manajemen; (4) kepuasan dari program tambahan.

Mazerolle & Goodman (2013) meneliti faktor-faktor apa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dalam pengaturan National Collegiate Athletic Association (NCAA) Divisi 1 dari perspektif staf pelatihan atletik. Para peneliti meneliti keseimbangan kehidupan kerja telah mengembangkan kebijakan dan implementasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang family-friendly dari perspektif individualistik dan bukan dari karyawan yang bekerja di bawah atasan yang sama. Tiga tema muncul dari data. Berorientasi keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung digambarkan sebagai tempat kerja yang menumbuhkan dan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan melalui tujuan profesional, pribadi dan bersama. Outlet nonwork meliputi kegiatan, seperti olahraga dan hobi pribadi, yang memberikan waktu dari peran pelatih atletik. Strategi individualistik

mencerminkan bahwa meskipun staf pelatihan atletik harus bekerja sama dan mendukung satu sama lain, masing-masing anggota staf harus memiliki strategi pribadinya sendiri untuk mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional. Tiga tema muncul dari data: berorientasi keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung, outlet nonwork, dan strategi individualistik. Fondasi lingkungan kerja yang sukses di NCAA Divisi I memusatkan pada gaya manajemen supervisor, terutama yang promosi kerja sama tim di antara anggota staf nya. Meskipun lingkungan kerja yang family-friendly diperlukan untuk keseimbangan kehidupan kerja, setiap anggota staf pelatihan atletik harus memiliki strategi pribadi di tempat untuk sepenuhnya mencapai keseimbangan. Athletic trainer yang menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka harus menyadari strategi pribadi yang paling cocok untuk kewajiban pekerjaan mereka dan kebutuhan keluarga dan pribadi, harus memiliki komunikasi yang kuat antara rekan kerja, supervisor, dan pasangan; dan harus memiliki waktu jauh dari tempat kerja untuk diri sendiri.

Murthy (2014) yang bertujuan meneliti dampak dari pekerjaan terhadap stress yang diterima dan hubungan interpersonal pada work-life balance. Penelitian ini dilakukan untuk mempelajari pengaruh hubungan interpersonal dan stres yang dirasakan pada keseimbangan kehidupan kerja dan juga untuk melihat apakah pengalaman kerja karyawan berperan dalam stres yang dirasakan mereka dan hubungan interpersonal. Penelitian ini adalah tentang Dampak yang dirasakan Stres dan Hubungan Interpersonal pada Work-Life Balance. Ini adalah studi banding membandingkan antara karyawan dengan berbagai pekerjaan-

pengalaman. Tak satu pun dari karyawan di salah satu kategori merasa bahwa tekanan bentrokan di kehidupan pribadi dan professional. Metode yang digunakan karyawan sementara membuat upaya sadar yang berbeda pada berbagai tingkat pengalaman kerja, sesuai dengan respon yang diberikan oleh karyawan. Salah satu metode yang mereka gunakan adalah bahwa mereka menetapkan target dan menjaga diri mereka sendiri sibuk bekerja untuk menjauhkan mereka dari stres pribadi. Sebagian besar karyawan, di semua tiga kategori merasa mereka cukup berhasil dalam upaya mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan stres pribadi. Hampir semua karyawan di semua tiga kategori mengatakan bahwa mereka sangat dekat dengan keluarga mereka dan mereka menghabiskan waktu dengan dan berbicara dengan semua anggota keluarga setiap malam tentang hari mereka. Beberapa dari mereka berasal dari keluarga bersama dan memiliki sepupu dari kelompok usia yang sama tinggal bersama mereka dan hubungan di rumah sangat aktif dan menyenangkan. Sangat sedikit orang dari semua tiga kategori mengatakan bahwa mereka memproyeksikan frustrasi pekerjaan mereka pada orang-orang di rumah karena beban kerja dan merasa sulit untuk tetap berhubungan dengan teman-teman dan kerabat. Sebagian besar karyawan, di semua tiga kategori merasa bahwa hubungan pribadi dan profesional mereka tidak saling mempengaruhi.

Boo, Loong & Sheng Ng (2011) menyelidiki pengalaman pekerjaan orang-orang dengan penyakit mental di Malaysia. Enam perempuan dan empat laki-laki (usia 30-70) dari rumah tempat tinggal bagi penyakit mental berpartisipasi dalam wawancara semi-terstruktur. Tiga tema antar-berhubungan muncul, yaitu

pengalaman diri di tempat kerja, persepsi kerja, dan pengalaman orang lain di tempat kerja. Semua peserta melaporkan masalah dalam bekerja atau hubungan keluarga; sebagian besar yang mengganggu pekerjaan mereka. Peserta dalam penelitian ini melaporkan memiliki pekerjaan sebagian besar semi-terampil atau non-profesional. Informasi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, di mana kebanyakan orang dengan penyakit mental yang ditemukan dalam pekerjaan semi-terampil atau non-profesional. Terlepas dari itu, pekerjaan yang umumnya dianggap sebagai jalan untuk pemenuhan pribadi, peluang, cara menjadi "normal", serta mencari teman dan mendapatkan uang. Tiga tema berhubungan yang muncul, yaitu pengalaman diri di tempat kerja, persepsi kerja, dan pengalaman orang lain di tempat kerja. Semua peserta melaporkan masalah dalam bekerja atau hubungan keluarga yang sebagian besar mengganggu pekerjaan mereka. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman diri peserta mungkin berhubungan dengan tingkatan sakit seseorang, pengalaman psikosis (gangguan mental), sikap terhadap penyakit, *locus of control*, dan *self-efficacy*.

Kalliath & Singh (2011) menyelidiki konflik pekerjaan-keluarga dan pengalaman menghadapi *work-family conflict* dari sampel karyawan dan mitra mereka, dengan peserta utama milik salah satu dari tiga kelompok kerja yang terdiri dari IT, public service and social welfare service dan membahas implikasi dari temuan untuk organisasi, dan menentukan beberapa strategi untuk menangani konflik kerja-keluarga di tingkat individu, keluarga dan masyarakat. Greenhaus dan Beutell (1985) bentuk konflik antar peran dalam dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu, peran berpartisipasi dalam

kerja berdasarkan peran partisipasi dalam keluarga, dalam definisi mereka dari konflik keluarga pekerjaan, Greenhaus Dan Buerell (1985) mengkonsep tiga bentuk konflik keluarga pekerjaan: konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis perilaku. Tiga tema dominan yang diidentifikasi: (a) meluasnya konflik pekerjaan-keluarga dan konsekuensinya termasuk stres dan kurangnya waktu bersama keluarga; (b) penanganan yang religius sebagai mekanisme utama untuk mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan; (c) penanganan dengan dukungan dari keluarga dan kolega.

Greenhaus & Beutell (1985) konflik antara peran pekerjaan dan keluarga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga muncul saat: (a) waktu yang dihabiskan untuk kebutuhan satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan lain; (b) ketegangan dari partisipasi dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan lain; dan (c) perilaku tertentu yang diperlukan oleh satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan lain. Berikut definisi konflik pekerjaan-keluarga yang ditawarkan: bentuk konflik interrole di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Pemeriksaan atas literatur menunjukkan tiga bentuk utama dari konflik pekerjaan-keluarga: (a) konflik berbasis waktu, (b) konflik berbasis ketegangan, dan (c) konflik berbasis perilaku.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Teori Peran

Menurut Frone (1992) peran merupakan pandangan ilmu sosiologi dan psikologi sosial yang menyatakan bahwa aktivitas keseharian yang dilakukan oleh manusia adalah merupakan bentuk peran sosial yang didasarkan pada berbagai kategori (misal; guru, manajer, mahasiswa, ayah). Setiap peran yang 'dimainkan' tersebut memiliki hak, tugas, tanggung jawab, harapan, norma, dan panduan perilaku berbeda-beda. Kesemuanya itu harus dijalani dan atau dicapai oleh setiap individu yang memegang peran. Konflik peran yang dialami oleh pekerja dapat bersifat dua arah, masalah di pekerjaan yang berpengaruh terhadap kehidupan berkeluarga dan masalah keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

Menurut Kahn et al (dalam Greenhaus & Beutell, 1985), kerangka teori peran menyatakan bahwa faktor penentu utama terhadap perilaku individu adalah harapan perilaku yang muncul dari orang lain terhadap dirinya. Karyawan memainkan peran sosial di lingkungan pekerjaannya, dan bagaimana ketegangan atau tekanan yang mereka alami dalam pekerjaan dapat berpengaruh secara negatif terhadap peran mereka di dalam kehidupan keluarganya. Grant-vallone dan Donaldson (2001 : 215) mengemukakan pandangan sebagai berikut "there is evidence that multiple roles lead to perceptions of conflict and overload and have repercussion for the well-being and performance of employees".

2.2.2 Teori Konflik Peran

Menurut Kahn, et al. (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada

satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya sehingga menimbulkan ketidakcocokan antara, harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Berikutnya yang digunakan adalah teori konflik yang melihat bahwa ada pertentangan yang tidak terhindarkan antara kepentingan pekerjaan dan keluarga (rumah). Hal ini terjadi karena pada dasarnya kedua lingkungan ini tidak kompatibel atau tidak selaras. Ketidak selarasan ini ditimbulkan dari perbedaan tuntutan, tanggung jawab, dan norma-norma yang dijalankan. Diasumsikan bahwa apapun yang terjadi di lingkungan pekerjaan akan menciptakan konflik dengan kondisi di keluarga. Konflik peran terjadi ketika individu menjalankan peran sebagai anggota keluarga dan sebagai anggota organisasi (karyawan).

Menurut Kahn et al (dalam Greenhaus and Beutell, 1985), konflik peran adalah “simultaneous occurrence of two or more sets of pressure such that compliance with one make more difficult compliance with the other”. Terjadi kontradiksi dalam upaya pemenuhan terhadap salah satu peran yang dapat mengakibatkan hambatan bagi individu untuk memenuhi peran yang lainnya. Peran sebagai seorang ibu di rumah dan sebagai pimpinan suatu departemen di kantor bisa menimbulkan pertentangan/konflik. Konflik antar peran (interrole conflict) terjadi ketika ada tekanan/tuntutan dari peran sebagai karyawan (misal kebutuhan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan) berbenturan dengan tuntutan

peran keluarga (mengantar anak berobat). Karyawan dihadapkan pada dilema, peran mana yang harus didahulukan, karena keduanya sama penting bagi dirinya.

2.2.3 Konflik Antar Peran

Konflik Interrole adalah bentuk konflik peran di mana rangkaian tekananmenentang muncul akibat partisipasi dalam peran yang berbeda (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam kasus seperti konflik interrole, tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi yang bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam kelompok lain. Tuntutan dari peran pekerjaan lembur atau bekerja dibawa pulang mungkin bertentangan dengan tekanan dari istri untuk memberikan perhatian terhadap urusan keluarga selama jam malam.

Konflik timbul antara peran orang fokus sebagai pekerja dan perannya sebagai suami dan ayah. Kahn et al. (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menjelaskan contoh spesifik dari konflik interrole di bagian ini. Dalam arti yang lebih umum, konflik interrole dialami ketika tekanan yang timbul di salah satu peran yang tidak sesuai dengan tekanan yang timbul dalam peran lain. Perhatikan lagi bahwa ketidakcocokan tekanan peran terjadi ketika partisipasi dalam satu peran dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran lain.

2.2.5 Pengertian *Work-Family Conflict*

Konsep dan Pengertian *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *Interrole Conflict* yaitu konflik peran dalam memenuhi kebutuhan antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan

beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas – aktivitas keluarga (Frone, 2003). Grzywacz dan Carlson (2007) menyatakan kebanyakan para peneliti melihat work-family balance sebagai pengendalian work-family conflict dimana dapat mengatur frekuensi dan intensitas dari pengaruh pekerjaan terhadap keluarga atau pengaruh keluarga terhadap pekerjaan. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakannya salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Jadi Work Family Conflict merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Konsep konflik peran ganda dapat dibagi ke dalam dua bentuk (Frone, 1992; Adekola, 2010), yaitu:

a. Konflik Pekerjaan (*Work Interference with Family*)

Konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan mengorbankan waktu keluarga (Noor, 2003). Efek mood dan stress yang dialami di lingkungan pekerjaan juga membuat individu tidak fokus dalam

menyelesaikan tuntutan perannya di lingkungan keluarga (Williams & Alliger, 1994; Adekola, 2010). Selain itu, pertumbuhan karir individu dalam pekerjaannya akan menyebabkan individu meningkatkan komitmennya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga tuntutan keluarga tidak terpenuhi secara maksimal (Hall, 1972; Adekola, 2010).

b. Konflik Keluarga (*Family Interference with Work*)

Konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit (Noor, 2004). Selain itu, disebutkan bahwa perbedaan gender juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemunculan konflik keluarga. Mengingat bahwa mengasuh anak biasanya dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya konflik keluarga (Voydanoff, 1988; Adekola, 2010).

2.2.6 Faktor Penyebab *Work-Family Conflict*

Ada beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, faktor tersebut adalah :

a. *Job Related Factors*

Ada banyak penelitian yang meneliti karakteristik domain pekerjaan sebagai predictor *Work-Family Conflict*. Salah satu karakteristik adalah jenis pekerjaan dan tingkat konflik. Karyawan dibidang manajerial dan posisi profesional melaporkan tingkat yang lebih tinggi dari Work-to-

Family Conflict dari pada mereka yang bekerja diposisi non-manajerial dan non-profesional (Duxbury & Higgins, 2003).

b. *Family Related Factor*

Peran dalam berkeluarga yang membutuhkan waktu yang banyak untuk memenuhi kebutuhan berkeluarga dapat memicu terjadinya *work-family conflict*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa orang tua yang memiliki anak yang umurnya masih mudah (yang lebih membutuhkan perhatian dari kedua orang tuanya) lebih berpotensi dalam mengalami *work-family conflict* daripada orang tua yang memiliki anak yang berumur lebih tua atau remaja (Beutell & Greenhaus, 1980). Beutell & Greenhaus (1980) menyebutkan bahwa keluarga dengan jumlah yang besar memicu munculnya *work-family conflict* terlebih lagi pada wanita yang memiliki suami yang sangat terfokus pada pekerjaan sehingga hanya memiliki waktu yang sedikit untuk memenuhi kebutuhan berkeluarga. Sehingga, memaksa istri untuk memberikan waktu lebih untuk memenuhi kebutuhan berkeluarga. Namun, suami yang memiliki sifat supportif terhadap istri memungkinkan untuk menahan munculnya *work-family conflict*. Beberapa aspek dari struktur keluarga yang berhubungan dengan *Work-Family Conflict* termasuk tanggung jawab perawatan anak, terutama perawatan untuk anak – anak atau orang dewasa tua dan cacat dan tahapan siklus hidup.

c. Selain faktor pekerjaan dan keluarga

Sejumlah faktor individu terkait dapat berkontribusi dengan pengalaman *Work-Family Conflict*. Penggabungan nilai individual kedalam penelitian *Work-Family Conflict* adalah penting karena nilai – nilai kehidupan peran sangat penting untuk mengatur makna dan tindakan untuk orang yang bekerja (Carlson, & Kacmar, 2000). Dalam memasukkan nilai – nilai kedalam penelitian *Work-Family Conflict*, Carlson & Kacmar (2000) telah menggunakan tiga prespektif yaitu, sentralitas, prioritas, dan kepentingan. Sentralitas mengacu pada ekspresi nilai individu berkaitan dengan bagaimana pekerjaan pusat atau keluarga dalam kehidupan mereka jika dibandingkan dengan peran kehidupan lainnya. Dengan demikian, sentralitas yang berbeda ditempatkan pada peran kerja atau keluarga mungkin membantu dalam menjelaskan perbedaan dalam pengalaman *Work-Family Conflict*. Prioritas mengacu pada ekspresi nilai individu yang berkaitan dengan bagaimana individu memprioritaskan peran hidup mereka. Variasi nilai seperti yang diungkapkan oleh prioritas peran hidup harus mengarah pada pengalaman *Work-Family Conflict* yang berbeda. Peran hidup juga dapat diperiksa dari prespektif kepentingan yang mengacu pada ekspresi nilai diwujudkan dalam pentingnya sebuah tempat individu pada peran yang diberikan. Para peneliti menemukan bahwa orang yang menghargai pekerjaan atas keluarga mengalami Family-to-Work Conflict yang lebih besar. Selain itu, sumber – sumber, tingkat, dan hasil dari Work- Family Conflict yang

ditemukan berbeda tergantung pada nilai – nilai peran hidup yang diselenggarakan oleh individu ketika dinyatakan dalam sentralitas kerja dan pentingnya. Namun, perbedaan dalam proses Work Family Conflict yang tidak ditemukan untuk individu yang nilai – nilainya dinyatakan dalam prioritas atau sentralitas keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga sumber dari *Work-Family Conflict*, yaitu :

1. Time Based Conflict, 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.

2. 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.

3. Behavior Based Conflict, Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian yaitu pekerjaan atau keluarga. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Work Family Conflict terdiri dari dua aspek yaitu Work Interfering With Family dan Family Interfering With Work (Greenhaus & Beutell, 1985). Adapun

asumsi dari Work Interfering With Family lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau Time Based Conflict dalam satu hal contoh : saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh : dirumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau Strain Based Conflict pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti : pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orangtua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal dirumah menjaga anaknya yang sakit. Sementara Family Interfering With Work lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) Behavior Based Conflict (Frone, 2003).

Work Interfering With Family dan Family Interfering With Work dapat dilihat dari tiga hal yaitu , tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan kegiatan organisasi (misalnya dukungan sosial). Greenhaus & Beutell (1985) *Work-Family Conflict* yang terjadi akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan turnover, menurunkan performance, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik.

2.2.4 *Managing Masalah Work-Family Conflict*

2.2.4.1 *Managing Masalah Work-Family Conflict oleh Organisasi*

Untuk menyelesaikan permasalahan konflik pekerjaan-keluarga tentu tidak cukup hanya dari usaha karyawan saja, penanganan permasalahan konflik ini membutuhkan kesertaan semua pihak untuk turut berpartisipasi dalam penanganannya termasuk pihak organisasi yang diharapkan mampu memberikan kebijakan-kebijakan yang mampu menangani atau meringankan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan. Bagi organisasi untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang terangkum dalam strategi bisnis perusahaan, semua aktivitas organisasi harus diarahkan pada peningkatan produktivitas. Berbagai metode atau pendekatan yang dipergunakan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya adalah melalui perbaikan mutu kehidupan kerja / MKK (Quality of Work Life/QWL).

MKK merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Salah satu pendekatan yang dapat diimplementasikan dalam perbaikan MKK pada perusahaan adalah dengan menerapkan family-friendly policies (Ferguson, 1999).

Family-Friendly Policies

Menurut Mulling (1999), family-friendly policies merupakan seperangkat kebijakan atau program yang diterapkan oleh suatu organisasi guna memperbaiki Mutu Kehidupan Kerja dalam bentuk penyeimbangan keluarga dan pekerjaan, yakni bagaimana perhatian terhadap keluarga di sisi lain seiring pekerja memperoleh kesenangan hidup dan maju pada karir sekaligus. Konsep atau

teorinya adalah: perusahaan menerapkan family-friendly policies dengan harapan dapat menurunkan ”konflik keluarga-pekerjaan (work-family conflict / w-fc)”.

Beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk menerapkan family-friendly policies menurut Mulling (1999) diambil dari Bohlander (2010) adalah:

1. Flexible Work Schedules

Ada beberapa pilihan yang dapat diambil berkaitan dengan work schedulin, yaitu: *Compressed Workweek*, *Flextime*, *Job Sharing* dan *Telecommuting*. Teknologi yang tersedia saat ini telah membuat flexible scheduling menjadi lebih mudah. Dengan voice-mail, e-mail, computer networks dan beberapa laptop computer, seorang karyawan dapat bekerja dari tempat manapun.

a. Compressed Workweek

Dalam kebijakan Compressed Workweek membuat jumlah hari kerja dalam seminggu menjadi lebih sedikit dengan menambah jumlah jam kerja dalam satu hari. Dengan contoh lima hari kerja dengan delapan jam kerja perhari diubah menjadi empat hari kerja dengan sepuluh jam kerja perhari. Dengan pengurangan hari kerja diharapkan mampu memberikan waktu yang lebih banyak untuk memudahkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga. Halangan untuk beberapa negara dalam menerapkan kebijakan ini adalah kebijakan lembur yang diterapkan dalam jam kerja perhari bukan jam kerja perminggu.

b. *Flextime*

Dengan *Flextime* mengizinkan karyawan dalam menentukan kapan mulai bekerja dan kapan mulai berhenti bekerja dalam satu hari kerja, tergantung dalam kewajiban jam kerja mereka dalam sehari atau seminggu. Dengan *flextime* karyawan diberikan kebebasan dalam menentukan jadwal kerja mereka, namun ada yang dinamakan “core period” yang dimana karyawan diwajibkan untuk bekerja pada jam tertentu, biasanya ada pada saat pagi sampai siang hari dimana karyawan dibutuhkan untuk berada dalam kantor.

c. *Job Sharing*

Job Sharing adalah praktik kerja oleh dua orang atau lebih yang memecah pekerjaan 40 jam perpekan menjadi beberapa bagian. Pada job sharing biasanya beberapa orang memecah jam kerja yang biasanya dilakukan oleh “*full-time worker*”. Pada job sharing dibutuhkan komunikasi yang baik antar rekan.

d. *Telecommuting*

Model atau perjanjian kerja di mana karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi. Dengan kata lain, kegiatan bepergian ke kantor atau tempat kerja digantikan dengan hubungan telekomunikasi. Menggunakan komputer personal, *network* dan alat komunikasi lainnya seperti mesin fax untuk mengerjakan pekerjaan kantor di rumah. Dengan berkembang pesatnya teknologi komunikasi seperti internet, webcam,

video conferencing, dan e-mail menambah kemudahan dalam melakukan *telecommuting*.

2. *Benefits Packages*

Wujud benefits packages dapat dalam bentuk employee benefits meliputi health-care package, family-leave policies dan child-care. *Benefits* yang diberikan organisasi adalah untuk mempertahankan karyawan dan merupakan sebuah competitive employer or choice di abad 21. Hal penting yang perlu mendapat perhatian dari organisasi terkait family-friendly policies adalah kebijakan tersebut akan efektif apabila diintegrasikan ke dalam strategi bisnis.

a. *Counseling Services*

Hampir sebagian besar perusahaan mengharapkan para manager mampu menjadi pihak konseling bagi bawahannya, padahal hampir semua karyawan membutuhkan konsultasi masalah mereka dengan tenaga konseling yang lebih ahli. Sebagian perusahaan lebih memilih bantuan dari jasa konseling eksternal yang lebih profesional dalam menghadapi permasalahan karyawan seperti jasa konseling keluarga, jasa konseling pernikahan dan klinik kesehatan mental. Sebagian perusahaan juga memiliki klinik psikologi dengan jasa psikolog dari eksternal maupun internal.

b. *Child and Elder Care*

Kebijakan ini dapat berupa penyediaan fasilitas on-site day care atau biaya day care yang disubsidi maupun ditanggung penuh. Beberapa perusahaan mempraktekkan kebijakan ini untuk mendukung

pemenuhan kebutuhan merawat anak dan lansia dari karyawan yang bekerja di tempat yang nyaman dan terjamin keamanannya.

c. *Employee And Family Health Benefits*

Kebijakan ini dapat berupa jaminan kesehatan diri dan keluarga, penyediaan pusat kebugaran di area kantor atau subsidi keanggotaan pusat kebugaran. Pemerintah melalui PP No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan memfasilitasi pengeluaran atas biaya kesehatan (rawat jalan maupun rawat inap) atas diri dan anggota keluarga untuk pekerja yang menjadi anggota BPJS Kesehatan.

d. *Family and Medical Leave Act*

Merupakan cuti yang diberikan kepada karyawan untuk merawat anggota keluarga yang sakit. Walaupun belum diatur pemerintah, beberapa perusahaan mempraktekkan kebijakan ini dengan memberikan cuti satu hari untuk menjemput anggota keluarga yang dirawat di Rumah Sakit. Salin itu FMLA juga dapat berupa cuti yang diberikan pada karyawan yang memiliki bayi baru lahir, bayi adopsi atau anak angkat. Benefit ini bisa berupa cuti yang tetap mendapat upah (*paid leave*) maupun tidak mendapat upah (*unpaid leave*) ataupun kombinasi keduanya. Pemerintah Indonesia telah mengatur waktu istirahat bagi pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 82. Selanjutnya pasal 84 menyatakan selama waktu istirahat tersebut karyawan berhak mendapat upah penuh.

2.2.4.2 *Managing Masalah Work-Family Conflict* oleh Pribadi

Pencegahan Masalah *Work-Family Conflict* secara pribadi

Strategi yang dipilih untuk mengatasi permasalahan *work-family conflict* merupakan kombinasi dari problem focused coping dan emotion focused coping, yang dilakukan secara pribadi (solitary coping) maupun dengan melibatkan orang lain (social coping) menurut Mulling (1999).

a. *Focused Coping*

Bentuk problem focused coping antara lain adalah mempekerjakan pekerja rumah tangga dan/ atau meminta bantuan anggota keluarga (anak, suami, orang tua, kakak, adik, keponakan) untuk membantu mengasuh anak dan menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan, menyusun skala prioritas, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun rekan sekerja.

b. *Emotion Based Coping*

Sedangkan bentuk emotion based coping berupa bersikap sabar, tawakal, beribadah lebih tekun, mengekspresikan kesedihan, berbagi cerita, melakukan relaksasi dan menekuni hobi. Lazarus dan Folkman (dalam Putri dan Rachmatan, 2005) mengungkapkan terjadinya perbedaan tersebut sangat tergantung pada kepribadian seseorang dan sumber stress yang dihadapinya. Individu akan cenderung lebih banyak menggunakan pendekatan problem focused bila mereka

meyakini bahwa sumber daya atau tuntutan yang dihadapi akan berubah, sedangkan bila individu meyakini tidak dapat melakukan apa-apa maka untuk mengubah kondisi stress maka digunakan emotion focused. Coping yang dilakukan responden wanita bekerja dalam penelitian ini sebagian besar masih merupakan bentuk intervensi yang pada level individu dan keluarga serta belum banyak intervensi organisasional yang sifatnya nyata.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya (Moleong, 2014). Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Penelitian kualitatif kurang terstruktur daripada kebanyakan pendekatan kuantitatif. Ini tidak bergantung pada kuisisioner yang mengandung format respon terstruktur. Sebaliknya, itu lebih tergantung pada peneliti bahwa peneliti harus mengambil makna dari tanggapan yang tidak terstruktur, seperti teks dari sebuah wawancara yang direkam yang mewakili arti dari beberapa pengalaman (Zikmund, 2003).

Peneliti menafsirkan data untuk mengekstrak makna dan mengkonversi ke informasi (Zikmund, 2013). Penelitian yang melalui teknik kualitatif memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi yang rumit dari fenomena tanpa tergantung pada pengukuran numerik; fokusnya adalah pada menemukan makna batin yang sejati dan wawasan baru. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti

pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005).

3.2 Narasumber Wawancara

Narasumber wawancara adalah pasangan suami-istri yang sama sama bekerja enam jam dalam sehari dan bekerja lima hari dalam seminggu. Narasumber juga adalah pasangan suami-istri yang sama sama memiliki anak usia maksimal 12 tahun dan satu orang manajer dari tiap kantor responden. Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, peneliti akan mewawancarai beberapa pasangan suami istri yang memenuhi kriteria yaitu:

Pasangan 1

- | | |
|-----------------|--|
| 1. Nama | : Ashadi Munandar |
| Umur | : 31 tahun |
| Jenis Kelamin | : Pria |
| Jumlah anak | : 2 orang |
| Jabatan | : Account Representative |
| Nama Perusahaan | : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Muara Teweh |
| Alamat Kantor | : Jl. A. Yani No. 167, Kel. Lanjas |

Ashadi Munandar adalah seorang bapak dari dua anak laki laki, suami dari Nida Septiana dan juga menjabat sebagai seorang Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Muara Teweh. Penulis ingin mengetahui informasi lebih mengenai work family conflict yang ada pada Bapak Ashadi

Munandar. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana Bapak Ashadi Munandar menghadapi permasalahan *work family conflict*.

2. Nama : Nida Septiana
Umur : 28 tahun
Jenis Kelamin : Wanita
Jumlah anak : 2 orang
Jabatan : Sekretaris
Nama Perusahaan : KPP Pratama Banjarmasin
Alamat Kantor : Jl. Lambung Mangkurat No.21

Nida Septiana adalah seorang ibu dari dua anak laki laki, istri dari Bapak Ashadi Munandar dan juga menjabat sebagai sekretaris di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Banjarmasin. Penulis ingin mengetahui informasi lebih mengenai *work family conflict* yang ada pada Ibu Nida Septiana. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana Ibu Nida Septiana menghadapi permasalahan *work family conflict*.

Pasangan 2

1. Nama : H. Ipansyah
Umur : 53 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jumlah anak : 4 orang

Jabatan : KABID Bag. Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalsel

Alamat Kantor : Jl. Mayjen DI Panjaitan No.34 Kota Banjarmasin

Bapak H. Ipansyah adalah seorang bapak dari dua anak perempuan dan dua anak laki laki, suami dari Ibu Hj. Noorjaidah dan juga menjabat sebagai seorang Kepala Bidang di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalsel. Penulis ingin mengetahui informasi lebih mengenai work family conflict yang ada pada Bapak H. Ipansyah. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana Bapak Ipansyah menghadapi permasalahan work family conflict.

2. Nama : Hj. Nurjaidah

Umur : 50 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Jumlah anak : 4 orang

Jabatan : Kepala Sub Bagian Administrasi

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi Kal-Sel

Alamat Kantor : Jl. Mayjen DI Panjaitan No.34 Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

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. Penulis ingin mengetahui informasi lebih mengenai work family conflict

yang ada pada Ibu H. Nurjaidah. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana Bapak Ipansyah menghadapi permasalahan work family conflict.

Pasangan 3

1. Nama : Taufiqurrahman
Umur : 31 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jumlah anak : 1 orang
Jabatan : Staff Administrasi
Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi Kal-Sel
Alamat Kantor : Jl. Mayjen DI Panjaitan No.34 Kota Banjarmasin,
Kalimantan Selatan.

Bapak Taufiqurrahman adalah seorang bapak dari satu anak, suami dari Maulida Wati dan juga bekerja sebagai seorang Staff Administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan. Penulis ingin mengetahui informasi lebih mengenai work family conflict yang ada pada Bapak Taufiqurrahman. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana Bapak Taufiqurrahman menghadapi permasalahan work family conflict.

2. Nama : Maulida Wati
Umur : 30 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jumlah anak : 1 orang
Jabatan : Staff Administrasi
Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi Kal-Sel

Alamat Kantor : Jl. Mayjen DI Panjaitan No.34 Kota Banjarmasin

Maulida Wati adalah seorang ibu dari satu anak, istri dari Bapak Taufiqurrahman dan juga bekerja sebagai seorang Staff Administrasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan. Penulis ingin mengetahui informasi lebih mengenai work family conflict yang ada pada Ibu Maulida Wati. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana Ibu Maulida Wati menghadapi permasalahan work family conflict

3.3 Jenis Data

Berdasarkan sumber, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2012)

1. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini hanya menggunakan wawancara. Adapun yang menjadi narasumber dalam sumber data ini adalah pasangan suami istri, pihak keluarga dan rekan sekantor. Data primer merupakan data yang utama dalam penelitian ini, yaitu pasangan suami istri, pihak keluarga dan rekan sekantor. Pada Penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara dan observasi untuk menemukan data primer, wawancara yang dilakukan pada pasangan masing-masing secara terpisah mengenai kehidupan mereka setelah bekerja, kehidupan mereka ketika membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dan bagaimana mereka mengatasi masalah-masalah

yang muncul akibat konflik keluarga-pekerjaan. Pada penelitian ini peneliti juga menjadikan pihak keluarga dan rekan sekantor dari narasumber utama sebagai triangulasi data dan tambahan untuk data primer yang didapat dari wawancara terhadap pihak narasumber utama.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku laporan, jurnal, dan lain-lain.

Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa jurnal, karya tulis ilmiah dan internet mengenai *work family conflict*. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer.

3.4 Instrument Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus 'divalidasi' seberapa jauh peneliti kualitatif siap untuk melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. (Sugiyono, 2012: 222).

Peneliti kualitatif sebagai *human instrumen* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiono, 2009: 306). Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek

penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. (Sugiyono, 2013:373). Pada dasarnya, peneliti itu hendaknya memiliki sejumlah kualitas pribadi sebagai berikut: toleran, sabar, menunjukkan empati, menjadi pendengar yang baik, manusiawi, bersikap terbuka, jujur, objektif, penampilannya menarik, mencintai pekerjaan wawancara, senang berbicara, dan lain sebagainya (Moleong, 2014).

Sebelum terjun ke lapangan, penulis mempersiapkan diri untuk terjun ke lapangan. Persiapan yang dilakukan penulis dengan memahami metode yang akan digunakan yaitu kualitatif, kemudian penulis menguasai wawasan terhadap bidang yang akan penulis teliti yaitu dengan mencari informasi mengenai *Work Family conflict*. Peneliti juga merasa siap memasuki objek penelitian ketika peneliti sudah mengetahui tentang teori kualitatif dan mengetahui seluk beluk tentang *Work family conflict* sehingga ketika memasuki lapangan, penulis sudah siap mengambil data.

3.5 Teknik (metode) Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti adalah:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan responden yang lebih sedikit.

(Sugiyono, 2013:224). Kegiatan wawancara ini dilakukan pada pihak-pihak yang ada kaitannya dengan topik *work family conflict*, yaitu:

a. Pasangan Suami Istri sebagai narasumber.

- Pasangan 1 (Bapak Ashadi Munandar dan Ibu Nida Septiana)
- Pasangan 2 (Bapak H. Ipansyah dan Ibu Hj. Nurjaidah)
- Pasangan 3 (Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulida Wati)

Pada saat wawancara dilakukan, penulis tidak mengalami kesulitan karena narasumber yang terkait sangat ramah dan menyambut dengan baik. Tak hanya pasangan yang menjadi sumber data primer, semua narasumber data untuk triangulasi pun sangat ramah. Wawancara berlangsung dalam waktu yang cepat dari wawancara pertama pada tanggal 12 Maret 2016, wawancara kedua pada tanggal 13 Maret 2016 dan wawancara ketiga pada tanggal 19 Maret 2016. Hanya saja wawancara harus sering terpotong karena adanya anak-anak pada lokasi wawancara.

Pada tanggal 12 Maret 2016 pukul 13.30 dilakukan wawancara terhadap narasumber Nida Septiana di kediaman narasumber di Jl. Adhyaksa VI. Wawancara dimulai pada pukul 13.30 dan berlangsung selama 60 menit dan wawancara selesai pada pukul 14.30. Dilanjutkan dengan wawancara kepada narasumber Ashadi Munandar pada pukul 14.40 di kediaman narasumber di Jl. Adhyaksa VI, wawancara dimulai pada pukul 14.40 dan berlangsung selama 60 menit dan wawancara selesai pada pukul 14.40. Wawancara pada pasangan AM dan NS dilakukan secara bergantian dalam satu tempat yaitu kediaman pasangan AM dan NS. Dalam melakukan wawancara peneliti tidak mendapati kesulitan

dalam wawancara terhadap narasumber AM maupun NS, keduanya sangat membantu dalam keberlangsungan wawancara sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan wawancara. Setelah jeda makan siang dan sholat ashar peneliti melanjutkan wawancara pada triangulasi pasangan AM dan NS pada pihak keluarga, narasumber yang peneliti wawancara adalah saudara MI yang merupakan adik perempuan dari narasumber NS. Wawancara dilakukan pada pukul 17.00 dan wawancara berlangsung selama 30 menit dan wawancara berakhir pada pukul 17.30 di kediaman narasumber AM dan NS di Jl. Adhyaksa VI. Saat wawancara berlangsung tidak terjadi masalah yang menyulitkan proses wawancara sehingga wawancara dapat berjalan dengan baik.

Pada tanggal 13 Maret 2016 pukul 13.15 kepada narasumber HI yang dilakukan di kediaman HI dan HJ di Jl. Adhyaksa III. Wawancara berlangsung selama 60 menit dan berakhir pada pukul 14.15. Dengan jeda selama 15 menit wawancara dilakukan pada narasumber HJ pukul 14.30 sampai 15.30 dan selama wawancara narasumber baik HI dan HJ sangat membantu sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan wawancara kepada narasumber. Setelah melakukan wawancara pada pasangan narasumber HI dan HJ peneliti melanjutkan wawancara triangulasi pihak keluarga pada narasumber WA pukul 17.00 sampai dengan pukul 17.30 selama 30 menit. Dalam melakukan wawancara selama 30 menit peneliti tidak menemukan permasalahan yang dapat menghambat proses wawancara sehingga wawancara dapat dilakukan dengan baik.

Pada tanggal 19 Maret 2016 dilakukan wawancara pada triangulasi rekan kerja dari narasumber HI dan HJ. Peneliti lebih dulu melakukan wawancara pada

rekan kerja narasumber bapak HI yaitu ibu RH. Penelitian dilakukan di kediaman ibu RH di Jl. Adhyaksa III dan wawancara berlangsung selama 30 menit dari pukul 10.00 sampai dengan 10.30. Setelah melakukan wawancara dengan triangulasi rekan kerja narasumber HI, narasumber melakukan wawancara dengan rekan kerja narasumber HN, yaitu ibu SS. Wawancara dilakukan di kediaman ibu SS di Jl. Kayutangi Ujung pada pukul 11.30 dan wawancara selesai pada pukul 12.00 dalam waktu 30 menit. Wawancara terhadap triangulasi SS berjalan dengan baik.

Pada siang hari pukul 14.00 tanggal 19 Maret 2016 narasumber mendatangi kediaman pasangan narasumber TQ dan MW. Peneliti melanjutkan wawancara pada narasumber utama pasangan TQ dan MW. Wawancara pada narasumber TQ dilakukan pukul 13.15 selepas sholat dzuhur dan selesai pada pukul 14.15. Wawancara yang berlangsung selama 60 menit dilakukan di Jl. S. Parman Gg. Kalimantan kediaman narasumber TQ dan MW. Setelah jeda 15 menit wawancara kembali dilanjutkan pada narasumber MW. Wawancara dilakukan pada pukul 14.30 selama 60 menit dan pada pukul 15.30 wawancara selesai. Narasumber baik TQ dan MW sangat membantu selama wawancara berlangsung sehingga peneliti tidak menemukan masalah dalam melakukan wawancara. Selanjutnya peneliti melanjutkan penelitian pada triangulasi pihak keluarga pasangan narasumber TQ dan MW. Wawancara triangulasi dilakukan pada saudara KR di kediaman pasangan TQ dan MW di Jl. S. Parman Gg. Kalimantan. Wawancara dilakukan pada pukul 17.00 sampai dengan pukul 17.30 wawancara yang berlangsung selama 30 menit dilakukan pada saudara KR.

Selama wawancara dilakukan peneliti tidak menemukan hambatan dalam berlangsungnya proses wawancara.

Pada tanggal 20 Maret 2016 dilakukan wawancara triangulasi pada rekan kerja pasangan narasumber NS dan AM. Pada tanggal 20 Maret 2016 pukul 10.00 – 10.30 peneliti melakukan wawancara pada rekan kerja NS, yaitu NO. Wawancara yang dimaksudkan sebagai triangulasi dari pihak rekan kerja narasumber NS dilakukan di kediaman narasumber triangulasi NO di Jl. Mulawarman. Wawancara yang berlangsung dengan baik dapat diselesaikan dengan waktu selama 30 menit, narasumber triangulasi sangat terbuka dalam menerima peneliti yang bertujuan untuk mewawancarai ibu NO sebagai triangulasi rekan kerja dari narasumber NS. Selanjutnya peneliti menuju kediaman dari saudara AG untuk melakukan wawancara triangulasi rekan kerja dari narasumber AM. Penelitian dilakukan pada pukul 12.00 sampai dengan 12.30 di Jl. Ahmad Yani Km. 08. Narasumber AG sebagai triangulasi rekan kerja dari narasumber AM sangat membantu dalam memperlancar proses wawancara.

Pada tanggal 20 Maret 2016 pukul 16.00 peneliti melanjutkan wawancara triangulasi pada rekan kerja TQ dan MW. Narasumber triangulasi yang diwawancarai pada tanggal 20 Maret adalah narasumber YI dan RH. Pada pukul 16.00 sampai dengan pukul 16.30 peneliti melakukan wawancara pada narasumber triangulasi bapak YI sebagai rekan kerja dari narasumber TQ. Wawancara dilakukan di kediaman narasumber YI di Jl. Belitung Darat. Penelitian yang berlangsung selama 30 menit dapat diselesaikan dengan baik karena peneliti tidak menemukan hambatan dalam melakukan wawancara. Selesai melakukan

wawancara pada narasumber YI, peneliti melanjutkan wawancara pada narasumber triangulasi RH sebagai rekan kerja dari MW. Penelitian berlangsung dari pukul 17.30 sampai dengan 18.00 di kediaman narasumber RH di Jl. Adhyaksa III. Wawancara yang berlangsung selama 30 menit dapat berjalan dengan baik karena tidak ada masalah yang menghambat berlangsungnya wawancara.

Pada tanggal 21 Maret 2016 pukul 14.00-14.40 peneliti melakukan wawancara pada narasumber RH sebagai narasumber dari pihak organisasi yang berjabatan sebagai Seksi Penguatan Lembaga di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan. Wawancara dilakukan di kantor BNN Provinsi Kalsel yang beralamat di Jl. Mayjend D.I. Panjaitan No 34. Wawancara dilakukan selama 40 menit terhadap narasumber RH, proses wawancara berlangsung lancar. Namun, wawancara harus dilakukan diruangan kantor dengan beberapa karyawan yang sedang bekerja sehingga kadang wawancara terpotong karena ada keperluan karyawan.

Pada tanggal 22 Maret 2016 pukul 14.00 – 14.30 wawancara narasumber dari pihak organisasi dilanjutkan pada Kepala Kepegawaian Bidang Umum KPP. Narasumber yang diwawancarai adalah BS yang berjabatan sebagai Kepala Kepegawaian Bidang Umum, wawancara dilakukan di Jl Lambung Mangkurat No.21. Wawancara berlangsung selama 30 menit terhadap narasumber BS. Proses wawancara berlangsung lancar, peneliti tidak menemukan hambatan dalam melakukan wawancara dan pihak organisasi sangat membantu dalam kemudahan melakukan wawancara.

Hasil wawancara kepada tiga pasangan narasumber utama, narasumber triangulasi pihak keluarga dan narasumber triangulasi rekan kerja serta narasumber dari organisasi dilampirkan dilampiran wawancara hal. 142 pada penelitian ini.

3.6 Teknik pengambilan Sampel

Penentuan sampel dari penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel dimana satuan sampel yang dipilih berdasarkan penilaian pribadi probabilitas dari setiap anggota tertentu dari populasi yang dipilih tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dalam penelitian (Zikmund, 2013: 392).

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik non probability sampling di mana seorang individu berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang beberapa karakteristik yang tepat dari anggota sampel (Zikmund, 2013: 392). Pertimbangan dalam teknik *purposive sampling* didasarkan dengan orang yang dianggap paling mengetahui tentang perusahaan dan tentang apa yang peneliti harapkan sehingga, akan memudahkan peneliti untuk menjelajahi objek yang diteliti (Sugiyono, 2010).

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara kepada:

- Suami Istri yang bekerja dan memiliki anak dibawah 12 tahun.

Pasangan yang bekerja dijadikan sebagai narasumber utama permasalahan work family conflict karena menurut Greenhaus dan Beutell (1985) bentuk

konflik peran diantara peran keluarga dan pekerjaan muncul karena kebutuhan kedua kebutuhan peran saling menuntut untuk dipenuhi. Dalam penelitian ini pasangan yang bekerja sama sama memikul kedua kebutuhan peran baik sebagai orang tua (keluarga) dan sebagai pekerja (pekerjaan). Sehingga sangat tinggi kemungkinan pasangan dalam narasumber ini mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

- Suami Istri yang bekerja minimal 8 jam sehari.

Pada penelitian ini mengharuskan narasumber yang memiliki jam kerja yang panjang, yaitu delapan jam dalam sehari. Hal ini didasarkan pada dengan panjangnya jam kerja membuat hampir sebagiann waktu para pasangan narasumber menghabiskan waktunya untuk memenuhi pekerjaan. Sehingga tingkat terjadi konflik karena jam kerja yang panjang menjadi tinggi.

- Masing – masing manajer dari suami istri yang menjadi narasumber.

Masing-masing manajer para pasangan pekerja diharapkan mampu memberikan data mengenai kebijakan dalam organisasi untuk mengatasi permasalahan konflik pekerjaan keluarga.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Analisis data dalam penelitian

kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono, 2013)

1. Analisis sebelum lapangan

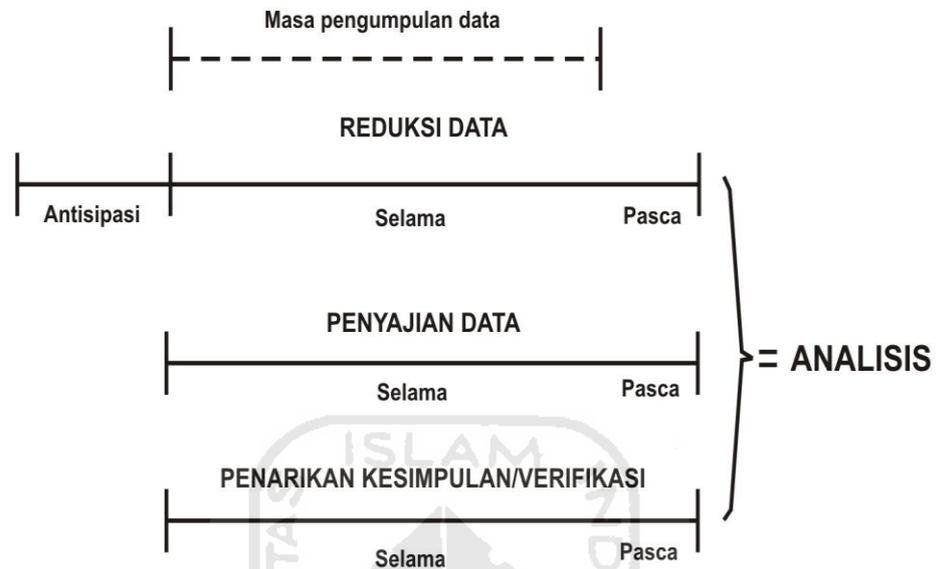
Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis tersebut dilakukan dengan data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang dapat digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Bagi seorang peneliti kualitatif, apabila fokus penelitian yang dirumuskan pada proposal tidak ada di lapangan, maka peneliti akan merubah fokusnya. Apabila dalam penelitian kuantitatif peneliti tidak dapat menemukan maka, peneliti akan membatalkan penelitiannya.

Hal ini dilakukan agar penulis mendapatkan data sebelum memasuki lapangan, sehingga penulis mengetahui permasalahan-permasalahan mengenai work family conflict sehingga penulis dapat mengetahui fokus penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis tidak merasakan kesulitan yang berarti karena saat analisis sebelum lapangan semua pihak sangat kooperatif dan saling membantu. Pada saat awal analisis sebelum lapangan dilakukan, penulis terjun langsung ke lapangan melihat beberapa faktor penelitian, tetapi setelah berada di lapangan fokus penelitian berkembang karena penulis sudah mendapatkan jawaban dari narasumber.

2. Selama di lapangan (model *Milles and Huberman*)

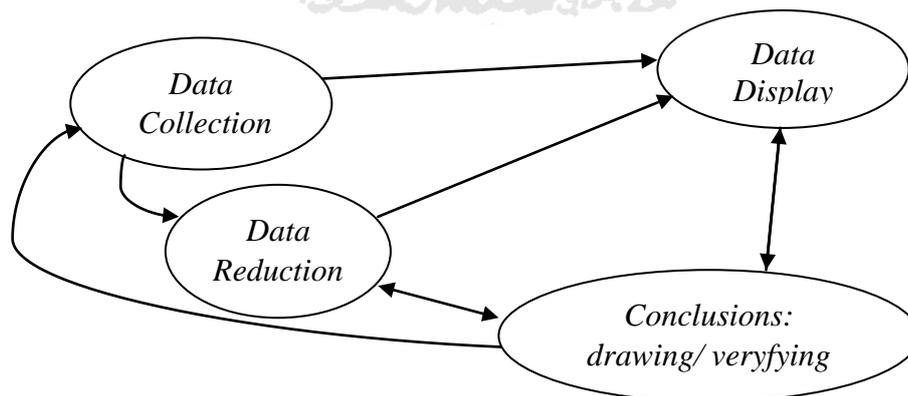
Miles and Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam

analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis ditunjukkan pada gambar 3.2



Gambar 3.2 Komponen dalam analisis data (*flow model*)

Dari gambar tersebut maka terlihat bahwa, peneliti melakukan pengumpulan data, peneliti melakukan *antisipatory* sebelum melakukan reduksi data. Model interaktif dalam analisis data ditunjukkan sebagai berikut



Gambar 3.3 Komponen dalam analisis data (*Interactive model*)

Analisis selama dilapangan dilakukan selama 7 hari. Hal ini dilakukan penulis agar penulis mendapatkan jawaban yang kredibel. Kesulitan selama

analisis selama dilapangan adalah tidak semua narasumber mengetahui apa yang dimaksud dengan *work family conflict*, penulis harus menjelaskan dan mengulang pertanyaan beberapa kali agar jawaban yang di dapat valid. Setelah penulis yakin mendapatkan data yang kredibel, kemudian penulis mengolah data yang diperoleh dari narasumber sehingga dihasilkan *data reduction*, *data display* dan *conclusion* yang digunakan penulis untuk mengetahui jawaban dari tujuan penelitian ini dilakukan.

a) Reduksi Data

Menurut Miles & Huberman (1984: 24) reduksi data mengacu pada proses pemilihan, fokus, menyederhanakan, abstrak dan mengubah data yang muncul ditulis dicatat lapangan atau transkripsi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Dengan demikian maka data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas serta memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

Pada Penelitian ini dalam mereduksi data penulis menemukan narasumber mengatakan beberapa informasi yang sama seperti narasumber yang lainnya

berikan. Seperti dalam mengatasi kedua betuhan peran yang saling bertabrakan dan mendesak untuk dipenuhi maka seluruh narasumber menyampaikan mereka mencari jalan tengah agar kedua kebutuhan tersebut dapat dipenuhi baik secara langsung maupun tidak, misalnya semua narasumber meminta bantuan dalam menangani kebutuhan yang mendesak ketika mereka berhalangan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan meminta bantuan dari keluarga maupun rekan kerja sekantor. Selain banyak kesamaan data dari narasumber, tidak lepas juga narasumber memberikan data yang tidak berkaitan dengan pertanyaan yang disampaikan, dengan demikian penulis harus menelaah data mana saja yang tidak sesuai dengan pertanyaan yang diberikan oleh pewawancara. Data reduksi pada penelitian ini bisa dilihat pada lampiran reduksi data halaman 148.

b) Data Display

Setelah data direduksi selanjutnya mendisplaykan data. Data display merupakan data yang diorganisir, dikompresi dan disusun pola hubungannya yang memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan (Miles & Huberman, 1984: 25). Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Berbeda dengan penelitian kualitatif dimana penyajian dapat dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan adanya mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

Dalam melakukan display data penulis mengelompokan tiap data dalam dua kelompok domain yaitu, keluarga dan pekerjaan. Penulis melihat dalam pengambilan data setiap permasalahan *work family conflict* yang diungkap menunjukan setiap permasalahan, dampak bahkan dari cara mengatasi permasalahan *work family conflict* berasal dari keluarga dan pekerjaan. Dalam menampilkan display data penulis menuangkan data display kedalam bentuk diagram dengan tujuan data yang sudah diambil dapat dengan mudah dipahami oleh penulis. Penulis mengelompokan beberapa data menjadi faktor-faktor yang memicu *work family conflict*, dampak dari masalah *work family conflict*, cara narasumber untuk mengatasi masalah *work family conflict* dan bagaimana kebijakan organisasi dalam mengatur dan menanggulangi permasalahan akibat konflik pekerjaan keluarga. Data display pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran data display halaman 168.

c) Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau bahkan gelap,

sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, maupun hipotesis atau teori.

Pada penelitian ini penulis menarik kesimpulan bahwa masalah *work family conflict* muncul dari dua domain yaitu, keluarga dan pekerjaan. Munculnya masalah ini juga disebabkan oleh kedua faktor yang kebutuhannya saling menuntut secara bersamaan dan bertabrakan. Bagi dampak masalah ini juga berpengaruh pada keluarga dan pekerjaan, sehingga masalah ini akan berdampak negatif pada pekerjaan dan keluarga. Masalah *work family conflict* yang dimunculkan oleh keluarga dan pekerjaan juga berdampak pada keluarga dan pekerjaan bahkan untuk menyelesaikan atau mengatasi permasalahan tersebut membutuhkan solusi dan bantuan dari rekan pekerjaan dan keluarga juga. Tapi dalam penanganan masalah *work family conflict* dalam perusahaan terutama dalam perusahaan dimana narasumber penelitian ini bekerja belum terlalu memberikan solusi terhadap penyelesaian masalah *work family conflict* yang dihadapi oleh narasumber. Perhatian dari perusahaan terhadap masalah ini masih dirasa kurang karena kurangnya kebijakan yang diterapkan untuk mengatasi masalah *work family conflict*. temuan-temuan dalam penelitian ini akan dibahas pada bab 4 sampai dengan bab 8 dan ditutup dengan kesimpulan dan saran pada bab 9.

3.8 Keabsahan Data

3.8.1 Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan

dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.

1. Trianggulasi

a) Trianggulasi Sumber

Trianggulasi Sumber yakni pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dimana triangulasi ini terbagi menjadi tiga yaitu sumber, teknik dan waktu. Trianggulasi sumber sendiri adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Jadi, berikut merupakan daftar kriteria yang akan dijadikan sebagai objek triangulasi :

- Merupakan kerabat atau keluarga dari narasumber.
- Kerabat yang mengenal baik narasumber.

Data subjek triangulasi sebagai berikut :

Trianggulasi dari pasangan Ashadi Munandar dan Nida Septiana.

Dengan triangulasi dari pihak keluarga sebagai berikut :

Nama : Muhammad Irvan Ridhoni

Umur : 21 tahun

Muhammad Irvan Ridhoni adalah adik ipar dari Bapak Ashadi Munandar. Saudara Muhammad Irvan Ridhoni adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Bapak Ashadi Munandar menghadapi *work family conflict*.

Dengan triangulasi rekan sekantor Ashadi Munandar sebagai berikut :

Nama : Agus Indrawan

Umur : 29 tahun

Agus Indrawan adalah rekan sekantor dari Bapak Ashadi Munandar. Agus Indrawan adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Bapak Ashadi Munandar menghadapi *work family conflict*.

Dengan triangulasi dari rekan sekantor Nida Septiana sebagai berikut :

Nama : Noorlina

Umur : 30 tahun

Noorlina adalah rekan sekantor dari Ibu Nida Septiana. Noorlina adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Ibu Nida Septiana menghadapi *work family conflict*.

Triangulasi dari pasangan Ipansyah dan Nurjaidah.

Dengan triangulasi dari pihak keluarga (anak) sebagai berikut :

Nama : Wenny Amalia

Umur : 25 tahun

Saudari Wenny Amalia adalah anak kedua dari pasangan Bapak H. Ipansyah dan Ibu Hj. Noorjaidah.. Saudari Wenny Amalia adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Bapak H. Ipansyah menghadapi *work family conflict*.

Dengan triangulasi dari rekan sekantor Ipansyah sebagai berikut :

Nama : Riny Hendrawati

Umur : 43 tahun

Ibu Riny Hendrawati adalah rekan sekantor dari H. Ipansyah. Ibu Riny Hendrawati adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Bapak H. Ipansyah menghadapi work family conflict.

Dengan triangulasi dari rekan sekantor Nurjaidah sebagai berikut :

Nama : Siti Salamah

Umur : 46 tahun

Ibu Siti Salamah adalah rekan sekantor dari Hj. Nurjaidah. Ibu Siti Salamah adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Hj. Nurjaidah menghadapi work family conflict.

Triangulasi dari pasangan Taufiqurrahman dan Maulidawati.

Dengan triangulasi dari pihak keluarga sebagai berikut :

Nama : Khairin Ramadhana

Umur : 20 tahun

Khairin Ramadhana adalah adik dari Bapak Taufiqurrahman. Saudara Khairin Ramadhana adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Bapak Taufiqurrahman menghadapi work family conflict.

Dengan triangulasi dari rekan sekantor Taufiqurrahman sebagai berikut :

Nama : Yusuf Ihsan

Umur : 34 tahun

Bapak Yusuf Ihsan adalah rekan sekantor dari Bapak Taufiqurrahman. Bapak Yusuf Ihsan adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data

pendukung tentang masalah dan bagaimana Bapak Taufiqurrahman menghadapi work family conflict.

Dengan triangulasi dari rekan sekantor Maulidawati sebagai berikut :

Nama : Riny Hendrawati

Umur : 43 tahun

Riny Hendrawati adalah rekan sekantor dari Ibu Maulida Wati. Ibu Riny Hendrawati adalah narasumber penilitan yang dapat memberikan data pendukung tentang masalah dan bagaimana Ibu Maulida Wati menghadapi work family conflict.

b) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda (Sugiyono, 2008 hlm 466). Waktu yang akan dipakai untuk melakukan wawancara maupun observasi yaitu sore dan malam.

Saat penelitian berlangsung, penulis hanya bisa menggunakan waktu di sore dan malam hari pada saat narasumber pulang bekerja, karena pagi dan siang hari narasumber sedang sibuk bekerja. Wawancara berlangsung dari tanggal 12 Maret 2016 - 19 Maret 2016. Wawancara pun dimulai sore hari setelah narasumber pulang bekerja. Pukul 16.00 WITA penulis

sudah datang ke rumah narasumber dan memulai wawancara. Wawancara pun sering mengambil jeda karena terkadang narasumber sambil mengurus kebutuhan anaknya. Wawancara yang dilakukan setelah sholat Ashar waktu setempat dan selesai sebelum waktu sholat Magrib.

3.8.2 Uji *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2006). Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan. Agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian, pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya diaplikasikan di tempat lain. (Sugiyono, 2012, hlm 276). Setelah data direduksi maka data akan ditampilkan. Data tersebut dapat dimasukkan ke dalam hasil penelitian untuk memperkuat data sehingga data menjadi rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya sehingga pembaca menjadi jelas.

Dalam hal ini penulis membuat pembahasan untuk membuat data menjadi lebih rinci, jelas dan sistematis sehingga pembaca memahami tujuan penelitian ini, penulis melakukan pembahasan di dalam bab 4 sampai bab 8. Didalamnya dibahas tujuan-tujuan penelitian secara jelas sehingga pembaca akan dengan mudah memahami isi dari penelitian ini.

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 selanjutnya 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 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. Ipanyah 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.

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 anggap 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 daik 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.



BAB VI

DAMPAK DARI *WORK FAMILY CONFLICT*

6.1 Pendahuluan

Fenomena 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. Dampak dari masalah *work family conflict* yang berasal dari faktor keluarga dan faktor pekerjaan juga berdampak pada pekerjaan dan keluarga. Karena pekerjaan dan keluarga merupakan dua sektor yang saling berhubungan bagi narasumber. Pada penelitian ini ketiga narasumber mengalami permasalahan *work family conflict* yang muncul dari berbagai faktor baik dari faktor keluarga maupun pekerjaan. Masalah yang narasumber alami ternyata juga mempengaruhi kehidupan dan pemenuhan kebutuhan peran yang mereka laksanakan baik itu pemenuhan kebutuhan peran keluarga maupun pemenuhan peran pekerjaan. Dampak-dampak yang mereka rasakan akan dijelaskan pada bab ini.

6.2 Dampak Masalah *Work Family Conflict* Terhadap Keluarga

Dampak dari masalah *work family conflict* yang berasal dari faktor keluarga dan faktor pekerjaan juga berdampak pada pekerjaan dan keluarga. Karena pekerjaan dan keluarga merupakan dua sektor yang saling berhubungan bagi narasumber. Baik pekerjaan maupun keluarga saling mempengaruhi dalam pemenuhan kedua peran tersebut. Dalam penelitian ini temuan beberapa dampak

masalah yang mengganggu pemenuhan kebutuhan peran keluarga akan dijelaskan dibawah ini.

6.2.1 Kesusahan untuk Memperhatikan Keluarga, Keterbatasan Aktivitas dan Anak Rewel

Kesusahan dalam memperhatikan keluarga adalah dampak masalah *work family conflict* yang disebabkan oleh panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Bekerja selama delapan jam sehari dan lima hari dalam seminggu membuat waktu narasumber berkurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Dengan bekerja selama delapan jam dari pukul 08.00 WITA sampai pukul 16.00 WITA berarti narasumber menghabiskan waktu delapan jam untuk memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan sisanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga hanya beberapa jam sebelum beristirahat.

Pasangan narasumber AM dan NS adalah pasangan yang bekerja secara terpisah. Bapak AM bekerja di Kalimantan Tengah, Muara Teweh sedangkan ibu NS bekerja di Kalimantan Selatan, Banjarmasin. Karena harus bekerja diluar kota AM mengaku kesusahan dalam memberi perhatian terhadap keluarga ketika ia sedang melaksanakan pekerjaan dan waktu yang tersisa untuk memenuhi kebutuhan peran keluarganya dan mengurus anak anak hanya sedikit hanya pada hari sabtu dan minggu. Keterbatasan aktivitas juga dirasakan oleh AM karena dirinya tidak bisa langsung mengurus kebutuhan keluarganya karena harus bekerja di luar kota dan jauh dari keluarga.

“Ya karena harus bekerja di muara teweh di Kalteng sana yang jauh dari Banjarmasin yang membuat saya jauh dari keluarga, senin sampai jumat

saya kan ada di Kalteng jadi saya hanya punya waktu pada hari sabtu dan minggu saja untuk bertemu keluarga.” (AM, Lampiran 1 hal.147).

AM hanya bisa menghabiskan waktunya untuk keluarga pada hari Sabtu dan Minggu yang ia rasanya sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan dua orang anaknya dan mengerjakan kebutuhan dan pekerjaan rumah. Kurangnya waktu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan keterbatasan aktivitas dalam memenuhi kebutuhan keluarga ketika kedua kebutuhan peran pekerjaan dan peran keluarga.

“ya kadang kalo ada apa apa dengan anak saya ditelpon, tapi untuk memenuhi semua kebutuhan tadi saya sudah serahkan pada orang yang memang ditugaskan untuk itu misalkan antar jemput anak sekolah, anak sakit harus berobat”. (AM, Lampiran 1 hal.147).

Narasumber NS merasakan keterbatasan aktivitas ketika kedua kebutuhan peran saling menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan.

“Ya kadang merasa kesusahan kalau seperti itu, misalnya ketika masih bekerja tapi harus menjemput anak sekolah karena anak saya pulang sekolah pada saat jam kerja saya jadi tidak bisa menjemput, anak lagi rewel minta ditemani dan ketika masuk hari pertama sekolah.” (NS, Lampiran 1 hal. 143)

NS merasakan konflik yang dimana ketika narasumber sedang menjalankan perannya sebagai pekerja namun kebutuhan peran keluarga menuntut untuk dipenuhi, tuntutan dari keluarga (anak) yang sering ia temui adalah ketika anak sakit dan ketika anak rewel minta ditemani sekolah.

Kurangnya waktu untuk keluarga dan keterbatasan aktivitas akibat dampak dari masalah *work family conflict* dirasakan oleh narasumber HI dan HN juga tidak jauh berbeda. Kurangnya waktu untuk keluarga dirasakan oleh pasangan HI dan HN dikarenakan narasumber harus bekerja dengan jam kerja yang panjang

dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore atau 5 sore. Sisa waktu setelah pulang bekerja dirasakan sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga apalagi ditambah dengan tugas keluar kota yang sering dijalani narasumber HI dan HN.

“pasti rasanya kurang waktu saya untuk keluarga. Tapi balik lagi bagaimana dengan cara saya mengisi waktu luang saya untuk keluarga saya.” (HI, Lampiran 2 hal. 151).

Hal yang sama dirasakan oleh narasumber HN waktunya yang banyak tersita untuk memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan keterbatasan aktivitas yang narasumber rasakan akibat panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak

“Waktu yang saya miliki untuk keluarga kurang banyak, karena saya harus bekerja setiap hari kecuali hari sabtu minggu. Yang saya rasakan ketika saya bekerja tapi saya juga harus memenuhi kebutuhan keluarga saya adalah kurangnya waktu berada dirumah untuk anak anak dan suami.” (HN, Lampiran 2 hal. 156).

Ketika pergi keluar kota HI dan HN biasanya ditugaskan bersama untuk tugas keluar kota sehingga mereka harus meninggalkan tugas rumah atau pekerjaan rumah selama beberapa hari dan meninggalkan anak – anak selama beberapa hari tergantung berapa hari ditugaskan untuk bekerja. Tugas keluar kota jelas mengurangi waktu narasumber HI dan HN untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga mereka. Dengan jadwal kerja dari hari Senin sampai Jumat saja sudah dirasa mengurangi waktu mereka untuk keluarga dan ditambah dengan tugas-tugas keluar kota, hal ini juga membuat dibatasi dalam memenuhi kebutuhan peran keluarga.

Sama halnya dengan pasangan yang lain, TQ dan MW yang memiliki jam kerja sebanyak delapan jam dalam sehari dan waktuk kerja lima hari dalam

seminggu. Keduanya harus membagi waktu mereka untuk menyeimbangkan pembagian kebutuhan peran keluarga dan pekerjaan. Dampak yang dihadapi sama seperti dampak dari jam kerja yang panjang dan jadwal yang tidak fleksibel seperti yang dirasakan oleh pasangan yang lainnya.

“Masalah ya pasti ada yang dihadapi terkait dengan keterbatasan waktu saya dan jam kerja saya yang lumayan panjang sehingga membuat saya kadang merasa kekurangan waktu untuk memperhatikan anak saya dan keluarga.” (TQ, Lampiran 3 hal. 158).

Dampak masalah work family conflict yang dirasakan oleh TQ adalah kurangnya waktu untuk keluarga karena harus membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan, sedangkan waktu narasumber TQ sudah banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Sama dengan TQ, MW sebagai seorang istri juga merasakan hal yang sama terhadap dampak masalah dari work family conflict ini. MW merasa dengan panjangnya jam kerja di kantor membuat waktu untuk mengurus rumah tangga jadi berkurang apalagi ia harus selalu memperhatikan kebutuhan anaknya yang masih balita.

“karena saya bekerja lima hari dalam seminggu dan delapan jam sehari, hampir setengah hari dari waktu saya untuk bekerja dan sisanya untuk mengurus rumah tangga, anak anak dan untuk istirahat.” (MW, Lampiran 3 hal. 161)

MW menjelaskan bahwa waktunya yang banyak dipakai untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan sehingga hanya sedikit waktu yang tersisa untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, memenuhi kebutuhan anak dan waktu untuk beristirahat. Belum lagi ditambah dengan kebutuhan anak yang kadang tiba tiba memaksa untuk dipenuhi, seperti saat anak sedang sakit. Karena harus bekerja

MW kadang sulit untuk memenuhi perannya sebagai ibu karena jadwal pekerjaan yang tidak fleksibel.

6.2.2 Kelelahan Mengurusi Rumah Tangga dan Dukungan Dari Pasangan

Dampak-dampak yang dirasakan oleh narasumber terkait dengan masalah *work family conflict* dirasakan menyebabkan kelelahan karena harus membagi waktunya untuk memenuhi dua kebutuhan peran yang dirasa sangat menguras tenaga dan berdampak pada dukungan dari pasangan masing-masing.

Pasangan AM dan NS adalah pasangan yang bekerja selama delapan jam perhari, dari jam 07.00 WITA NS sudah harus mengurus kebutuhan anak-anaknya untuk pergi sekolah sekaligus mempersiapkan keperluan rumah sebelum narasumber pergi untuk berangkat bekerja, NS adalah seorang ibu dari dua anak. Sang suami AM harus bekerja diluar kota karena ditugaskan di Muara Teweh Kalimantan Tengah. Hal ini membuat NS sebagai seorang ibu harus berusaha lebih ekstra untuk memperhatikan anak-anaknya dalam memenuhi kebutuhan mereka sekaligus untuk mengerjakan kebutuhan rumah tangga sewaktu sang suami AM bekerja diluar kota.

“Ya kadang merasa kesusahan kalau seperti itu, misalnya ketika masih bekerja tapi harus menjemput anak sekolah karena anak saya pulang sekolah pada saat jam kerja saya jadi tidak bisa menjemput, anak lagi rewel minta ditemani dan ketika masuk hari pertama sekolah.” (NS, Lampiran 1 hal. 143).

Walaupun AM bekerja diluar kota bukan berarti narasumber tidak merasakan kelelahan karena harus memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan peran keluarga sekaligus, AM selalu memantau bagaimana keadaan keluarganya setiap hari untuk memastikan keadaan keluarganya baik-baik saja. AM juga mengaku kelelahan

saat selesai bekerja harus langsung menyiapkan diri untuk pulang ke Banjarmasin dengan jarak yang tidak dekat dari Muara Teweh. Tidak jarang AM merasa kelelahan setelah pulang dari Muara Teweh sehingga tidak bisa langsung mengurus kebutuhan keluarganya karena harus beristirahat sehabis perjalanan panjang. Walaupun AM mengetahui kesusahan istrinya dalam memenuhi tugas pekerjaan dan memenuhi peran sebagai seorang ibu secara bersamaan adalah hal yang sulit, AM sebagai seorang suami menundukung secara penuh akan keputusan sang istri untuk bekerja sambil menjalankan peran sebagai seorang ibu dan seorang istri.

“Niatan istri untuk bekerja bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga sepenuhnya saya dukung.” (AM, Lampiran 1 hal. 146)

Niatan NS untuk bekerja membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga dirasa oleh AM adalah hal yang sangat baik, AM sepenuhnya mendukung dengan apa yang telah dilakukan oleh NS.

Pasangan HI dan HN adalah pasangan yang sama-sama bekerja bekerja selama delapan jam perhari, dari jam 07.00 WITA HI dan HN sudah harus mengurus kebutuhan anak untuk pergi sekolah sekaligus mempersiapkan keperluan rumah sebelum mereka pergi untuk berangkat bekerja, HI dan HN bekerja di kantor yang sama, hal ini memudahkan mereka menempuh perjalanan menuju kantor bersama. HI dan HN adalah pasangan suami istri yang memiliki dua orang anak perempuan dan dua orang anak laki-laki. Dua orang anak perempuan HI dan HN sudah mandiri dan memiliki penghasilan sendiri sedangkan dua anak laki-lakinya masih membutuhkan bantuan dari HI dan HN.

Hal ini membuat HI dan HN membuat mereka harus berusaha lebih keras karena usia pasangan HI dan HN bukan yang usianya muda, HI (53) dan HN (51). Dengan usia narasumber yang sudah tidak muda, maka kemungkinan akan kelelahan akibat memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan sangat tinggi. HN selalu mengajarkan pada anak-anaknya agar tidak manja dan rewel.

“Ya anak anak saya kasih pengertian agar tidak terlalu manja dan saya dan suami mendidik agar anak tidak terlalu manja, jadi anak bisa mandiri dalam melakukan hal hal yang kecil.” (HN, Lampiran 2 hal. 156).

Narasumber mengakui dalam memenuhi kebutuhan peran sebagai seorang ibu dan peran pekerjaan adalah hal yang dapat melelahkan apabila terdapat masalah didalam kedua peran tersebut. Hal yang sama juga dirasakan oleh HI, sebagai seorang ayah HI sangat sadar apa yang harus ia lakukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan menjalankan perannya sebagai seorang ayah, tapi disisi lain HI juga harus menyisihkan waktunya untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Kelelahan sehabis pulang bekerja adalah hal yang hampir ia dapat rasakan tiap hari. HI juga menyadari bahwa sang istri HN juga merasakan kelelahan karena harus menjalankan peran pekerjaan dan memenuhi kewajiban peran sebagai seorang ibu yang memberikan kasih sayang kepada anak dan seorang istri yang mematuhi dan menghormati suami. Karena yakin dengan apa yang dilakukan oleh sang istri, HI tidak melarang istri untuk bekerja sambil berperan sebagai seorang ibu dan seorang istri

“Saya juga tidak mau memaksakan apa apa terhadap istri saya, selama saya rasa hal yang dilakukan istri adalah hal yang positif dan mampu membanggakan keluarga saya rasa hal tersebut hal yang patut didukung.” (HI, Lampiran 2 hal. 151)

HI yakin bahwa apa yang dilakukan oleh HN adalah untuk membantu HI dalam memenuhi kebutuhan keluarga, HI juga merasa apa yang dilakukan oleh sang istri adalah hal yang positif dan harus didukung.

Hal yang sama juga dirasakan oleh pasangan TQ dan MW, pasangan yang sama-sama bekerja dengan waktu kerja selama delapan jam perhari dengan jadwal yang tidak fleksibel tidak bisa diubah. Bekerja dengan jam yang panjang membuat MW kelelahan mengurus kebutuhan pekerjaannya di kantor. Setelah sibuk memenuhi kebutuhan peran pekerjaannya, TQ dan MW harus kembali pulang kerumah dan dihadapkan dengan pekerjaan rumah yang menunggu.

“Saya bekerja juga untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga, Alhamdulillah suami selama ini mendukung saya bekerja, Waktu untuk anak anak saya rasa sangat sedikit karena setelah saya pulang bekerja dalam keadaan lelah.” (MW, Lampiran 3 hal. 161).

Dalam mengerjakan tugas-tugas rumah tangga TQ dan MW bekerja sama untuk saling membantu dalam mengerjakan tugas tugas rumah tangga yang menunggu mereka selepas pulang bekerja. TQ yang mendukung sepenuhnya dengan apa yang dilakukan oleh MW dalam membantu keluarga untuk memenuhi kebutuhan finansial dengan bekerja dianggap oleh TQ sebagai hal yang positif dan dapat membantu. MW yang merasa didukung oleh suami dalam bekerja merasa senang mampu meringankan beban suami dalam mencari nafkah untuk keluarga walaupun disadari mencari nafkah bukanlah kewajiban dari seorang istri.

“Selama ini saya memang mendukung istri saya untuk bekerja dan niatan istri saya juga untuk membantu keluarga, jadi ya saya dukung dukung aja.” (TQ, Lampiran 3 hal. 157).

Narasumber TQ juga merasakan dampak dari jam kerja yang panjang dan jadwal kerja tidak fleksibel menyebabkan narasumber kekurangan waktu untuk mengurus rumah tangga, setelah pulang bekerja ia selalu dihadapkan dengan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang sering menunmpuk dan mendesak untuk dipenuhi sedangkan narasumber TQ dan MW sedang berada dalam kondisi yang kelelahan setelah pulang dari bekerja memenuhi kebutuhan peran pekerjaan. Tapi dalam menyeimbangkan pemenuhan kedua peran tersebut TQ dan MW merasakan kedual hal ini yaitu, pekerjaan dan rumah tangga bukanlah hal yang bertolak belakang, melainkan adalah hal yang dapat mendukung satu sama lainnya apabila kedua kebutuhan tersebut yaitu, kebutuhan pekerja dan kebutuhan peran rumah tangga dapat dipenuhi dengan cara yang seimbang.

6.3 Dampak Masalah *Work Family Conflict* terhadap Pekerjaan

Dampak dari masalah *work family conflict* yang berasal dari faktor keluarga dan faktor pekerjaan juga berdampak pada pekerjaan dan keluarga. Karena pekerjaan dan keluarga merupakan dua sektor yang saling berhubungan bagi narasumber. Dampak negatif dari *work family conflict* juga dirasakan oleh mereka yang tinggal serumah atau tidak serumah seperti anggota keluarga (suami, istri, anak, mertua, orang tua, keluarga besar) maupun yang sehari-hari berinteraksi dengan responden seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Selain itu dampak negatif juga dirasakan oleh organisasi tempat responden bekerja. Dampak masalah yang dialami oleh narasumber terhadap pemenuhan peran pekerjaan akan dijelaskan dibawah ini.

6.3.1 Orientasi, Fokus Pada Pekerjaan dan Menghentikan Pekerjaan Sementara.

Orientasi dan fokus pada pekerjaan para narasumber mungkin berubah apabila mereka menghadapi tekanan dari kedua kebutuhan peran yaitu, kebutuhan peran rumah tangga dan kebutuhan peran pekerjaan yang saling menuntut untuk dipenuhi secara bersama. Hal ini dapat mengubah orientasi narasumber terhadap pekerjaan dan mengurangi fokus pada narasumber yang akhirnya membuat narasumber harus pergi untuk izin meninggalkan kantor karena terganggu oleh kedua kebutuhan yang saling menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan.

Pasangan AM dan NS adalah pasangan yang bekerja selama delapan jam perhari, dari jam 07.00 WITA NS sudah harus mengurus kebutuhan anak-anaknya untuk pergi sekolah sekaligus mempersiapkan keperluan rumah sebelum narasumber pergi untuk berangkat bekerja, NS adalah seorang ibu dari dua anak. Sang suami AM harus bekerja diluar kota karena ditugaskan di Muara Teweh Kalimantan Tengah. Hal ini membuat NS sebagai seorang ibu harus berusaha lebih ekstra untuk memperhatikan anak-anaknya dalam memenuhi kebutuhan mereka sekaligus untuk mengerjakan kebutuhan rumah tangga sewaktu sang suami AM bekerja diluar kota. Walaupun AM dan NS sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan anak anak dan rumah tangganya tidak jarang pula ada kejadian yang dimana kebutuhan rumah tangga bertabrakan dengan kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut paling sering dirasakan oleh NS ketika anaknya sedang sakit dan NS sedang bekerja atau harus pergi untuk bekerja.

“Tapi hal yang paling menjadi masalah adalah ketika ada suatu keperluan mendadak dirumah misalnya anak tiba tiba lagi sakit, ya jadi sangat susah untuk memenuhi keduanya. Fokus pada pekerjaan pun

berkurang, jadi dilemanya disitu harus mengorbankan salah satu, mau gak mau saya memilih keluarga dan harus izin bekerja.” (NS, Lampiran 1 hal. 143).

NS mengakui apabila kedua kebutuhan bertemu secara bersamaan maka akan mengganggu konsentrasinya dalam memenuhi kebutuhan peran pekerjaan yang akhirnya membuat narasumber harus izin meninggalkan pekerjaan. Hal yang sama juga dirasakan oleh AM, konsentrasi pada pekerjaan juga berkurang apabila ada kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga saling menuntut satu sama lain secara bersamaan.

“...., kadang kalau ternyata masih ada tugas yang belum selesai atau ada beberapa hal yang harus diperbaiki ketika saya lagi di Banjarmasin bersama keluarga saya kadang mengganggu pikiran kita, ya masih bisa saya kesampingkan dulu selama bukan hal yang terlalu penting dan mendesak.” (AM, Lampiran 1 hal. 148)

Narasumber mengakui bahwa ketika ia dihadapkan dengan kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga secara bersamaan maka narasumber merasa terganggu dan tidak fokus dalam memenuhi kebutuhan peran yang sedang dijalani.

Dampak masalah *work family conflict* yang dihadapi oleh pasangan HI dan HN ketika dihadapkan dengan kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga yang mempengaruhi pekerjaan adalah berkurangnya fokus pada pekerjaan dan orientasi pada pekerjaan. Walaupun pasangan HI dan HN selalu mempersiapkan semuanya agar kedua kebutuhan peran pekerjaan dan peran keluarga tidak saling berbenturan untuk dipenuhi. HI mengakui ketika dihadapkan dengan kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga secara bersamaan maka akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

“Pernah dulu waktu saya sedang rapat besar di kantor dan saya bersama istri saya dalam ruangan tersebut tiba tiba ada telpon dari pembantu dirumah ternyata anak saya tiba tiba demam, dan itu sangat membuat saya tidak konsentrasi dalam rapat.” (HI, Lampiran 2 hal. 151)

Berkurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan dirasakan oleh HI ketika sedang memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan dihadapkan oleh kebutuhan peran keluarga yang menuntut untuk dipenuhi secara mendadak, walaupun seperti kejadian ketika anak yang paling kecil dari pasangan HI dan HN sedang sakit sewaktu pasangan HI dan HN sedang bekerja, jadi kedua narasumber harus membuat keputusan salah satu dari pasangan tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan satunya tetap bekerja.

“Ya itu kadang saya merasa tidak bisa konsentrasi dalam pekerjaan apabila ada kebutuhan keluarga yang memang harus dipenuhi secara mendesak. Seperti yang suami tadi sampaikan sewaktu anak saya harus opname akhirnya saya dan suami memutuskan saya untuk menemani anak di rumah sakit.” (HN, Lampiran 2 hal. 155)

Dengan kejadian seperti yang pernah diceritakan oleh pasangan HI dan HN, mereka memutuskan untuk hanya salah satu dari mereka yang akan pergi menemani anak di rumah sakit dan siapa yang akan tetap berada di kantor untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Pada saat itu narasumber HN lah yang pergi kerumah sakit untuk menemani anaknya, sedangkan HI tetap berada dalam rapat untuk memenuhi kebutuhan peran pekerja. Walaupun kebutuhan peran keluarga sudah tidak lagi mendesak, HI tetap saja merasa resah karena tidak bisa menemani anak secara langsung dan harus kembali bekerja, hal ini membuat HI tidak fokus dalam bekerja karena ia juga memikirkan perannya sebagai ayah dimana ia menjalankan perannya di kantor.

Dampak terhadap pekerjaan dari masalah yang dihadapi oleh narasumber ketika pasangan TQ dan MW sama dengan dampak yang dirasakan oleh pasangan pertama dan pasangan yang kedua, hal ini tentu membuat pasangan TQ dan MW sangat tidak fokus ketika pasangan TQ dan MW dihadapkan dengan kedua kebutuhan peran yang saling mendesak untuk dipenuhi. Apalagi ketika keduanya dihadapkan dengan pemenuhan kebutuhan anak maka pasangan TQ dan MW merasa sangat resah untuk memilih salah satu kebutuhan peran yang mana kebutuhan peran keluarga atau kebutuhan peran pekerjaan. Narasumber TQ merasa sangat tidak bisa fokus dalam pekerjaan apabila mendapati kebutuhan peran keluarga yang tiba tiba mendesak untuk dipenuhi.

“Hal yang membuat tidak bisa fokus ketika anak sakit dan saya harus bekerja bersama istri, apalagi anak masih kecil jadi pasti repot dan butuh pengawasan sama orang tua.” (TQ, Lampiran 3 hal. 158).

Hal yang sama juga dirasakan oleh narasumber MW ketika dihadapkan dengan kebutuhan peran keluarga yang mendesak saat MW sedang memenuhi kebutuhan peran pekerjaan.

“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).

Ketika harus bekerja dan anak sedang sakit dirumah adalah permasalahan yang paling meresahkan bagi narasumber TQ dan MW, kedua kebutuhan peran tersebut saling memaksa untuk dipenuhi secara bersamaan. Hal ini membuat narasumber TQ dan MW sangat tidak dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan di kantor. Dimana pasangan TQ dan MW harus memutuskan kebutuhan peran mana

yang harus diutamakan, apakah peran pekerjaan atau peran keluarga untuk mengurus keluarga.

6.4 Diskusi Hasil

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, ada beberapa dampak yang muncul akibat permasalahan *work-family conflict*. Pada bab ini dampak dari masalah *work family conflict* yang berasal dari faktor keluarga dan faktor pekerjaan juga berdampak pada pekerjaan dan keluarga. Karena pekerjaan dan keluarga merupakan dua sektor yang saling berhubungan bagi narasumber. Menurut Alteza dan Hidayati (2009) 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. Pada penelitian ini penulis juga menemukan bahwa dampak permasalahan tidak hanya dirasakan oleh individu tapi juga orang disekitar dan organisasi dimana narasumber bekerja. Dampak-dampak masalah *work family conflict* yang dirasakan pada keluarga adalah kurangnya waktu untuk keluarga, keterbatasan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga, kelelahan, dukungan dari pasangan dan anak yang rewel.

Mawardi (2011) menyebutkan dampak negatif dari masalah *work family conflict* seperti motivasi bekerja yang rendah, konsentrasi terhadap pekerjaan berkurang, stress yang merugikan dan kepanikan bahkan masalah *work family conflict* meningkatkan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan. Ditambah dengan temuan oleh Alteza dan Hidayati (2009) dampak negatif konflik

pekerjaan-keluarga adalah berkurangnya kepuasan dalam bekerja, ketenggangan dan stress pada individu, gangguan kesehatan yang pada akhirnya akan memungkinkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang mendorong keinginan keluar dari pekerjaan. Temuan dampak masalah work family conflict yang dirasakan oleh narasumber dipenelitian ini sejalan dengan dua teori diatas, dampak negatif konflik keluarga-pekerjaan pada pekerjaan adalah konflik peran, tidak fokus pada pekerjaan, orientasi pada pekerjaan dan stress pekerjaan.

Kesulitan untuk memberikan perhatian penuh terhadap keluarga adalah dampak masalah work family conflict yang disebabkan oleh panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Narasumber mengalami *time-based conflict* yang menurut Greenhaus & Beutell (1985) faktor masalah yang termasuk dalam *time based conflict* adalah jadwal kerja, jam kerja, anak dan pernikahan. Penulis menemukan dengan bekerja selama delapan jam sehari dan lima hari dalam seminggu membuat waktu narasumber berkurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Dengan bekerja selama delapan jam dari pukul 08.00 WITA sampai pukul 16.00 WITA berarti narasumber menghabiskan waktu delapan jam untuk memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan sisanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga hanya beberapa jam sebelum beristirahat sehingga. Narasumber merasakan konflik yang dimana ketika narasumber sedang menjalankan perannya sebagai pekerja namun kebutuhan peran keluarga menuntut untuk dipenuhi, tuntutan dari keluarga (anak) yang sering ia temui adalah ketika anak sakit dan ketika anak rewel minta ditemani sekolah.

Frone (2003) menyebutkan bahwa jam kerja yang panjang dan beban pekerjaan yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan upaya dan waktu yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan berkurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Hal ini mendasari bahwa kurangnya waktu untuk keluarga membuat narasumber merasakan keterbatasan aktivitas ketika kedua kebutuhan peran saling menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan. Dirasakan oleh para narasumber dikarenakan narasumber harus bekerja dengan jam kerja yang panjang dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore atau 5 sore. Sisa waktu setelah pulang bekerja dirasakan sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga apalagi ditambah dengan tugas keluar kota yang sering dijalani narasumber.

Hal yang sama ditemukan oleh Alteza & Hidayat (2011) Dampak negatif juga dirasakan oleh mereka yang tinggal serumah atau tidak serumah seperti anggota keluarga (suami, anak, mertua, orang tua, keluarga besar) maupun yang sehari-hari berinteraksi dengan wanita bekerja seperti pembantu rumah tangga dan supir. Pada penelitian ini ditambahkan oleh permasalahan salah satu narasumber yang ketika pergi keluar kota narasumber biasanya ditugaskan bersama pasangannya untuk tugas keluar kota sehingga mereka harus meninggalkan tugas rumah atau pekerjaan rumah selama beberapa hari dan meninggalkan anak – anak selama beberapa hari tergantung berapa hari ditugaskan untuk bekerja. Tugas keluar kota jelas mengurangi waktu narasumber untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga mereka. Dengan jadwal kerja dari hari Senin sampai Jumat saja

sudah dirasa mengurangi waktu mereka untuk keluarga dan ditambah dengan tugas-tugas keluar kota, hal ini juga membuat dibatasi dalam memenuhi kebutuhan peran keluarga. Narasumber mengalami masalah ketika harus membagi waktu mereka untuk menyeimbangkan pembagian kebutuhan peran keluarga dan pekerjaan. Dampak-dampak yang dirasakan oleh narasumber terkait dengan masalah *work family conflict* dirasakan menyebabkan kelelahan karena harus membagi waktunya untuk memenuhi dua kebutuhan peran yang dirasa sangat menguras tenaga dan berdampak pada dukungan dari pasangan masing-masing. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Greenhaus & Parasuraman (2002) menemukan bahwa orang akan mengalami tekanan ketika kesulitan dalam mengatur dua peran yang berbeda.

Dampak masalah *work family conflict* terhadap pekerjaan adalah Orientasi dan fokus pada pekerjaan para narasumber mungkin berubah apabila mereka menghadapi tekanan dari kedua kebutuhan peran yaitu, kebutuhan peran rumah tangga dan kebutuhan peran pekerjaan yang saling menuntut untuk dipenuhi secara bersama. Hal ini dapat mengubah orientasi narasumber terhadap pekerjaan dan mengurangi fokus pada narasumber karena terganggu oleh kedua kebutuhan yang saling menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan. Walaupun narasumber sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan anak-anak dan rumah tangganya tidak jarang pula ada kejadian yang dimana kebutuhan rumah tangga bertabrakan dengan kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut paling sering dirasakan oleh narasumber ketika anaknya sedang sakit dan sedang bekerja atau harus pergi untuk bekerja. Narasumber mengakui apabila kedua kebutuhan

bertemu secara bersamaan maka akan mengganggu konsentrasinya dalam memenuhi kebutuhan peran pekerjaan yang akhirnya membuat narasumber harus izin meninggalkan pekerjaan. Konsentrasi pada pekerjaan juga berkurang apabila ada kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga saling menuntut satu sama lain secara bersamaan. Hal ini sama dengan apa yang diungkapkan oleh (Alteza & Hidayati, 2011; Teo, Newton & Soewanto, 2013) yang menyebutkan dimana work family conflict dapat berdampak pada kesehatan, depresi dan kelelahan pada wanita. dampak negatif juga dirasakan oleh organisasi tempat wanita bekerja terkait dengan produktivitas kerja dan hubungan sosial dengan rekan kerja. Narasumber mengakui bahwa ketika ia dihadapkan dengan kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga secara bersamaan maka narasumber merasa terganggu dan tidak fokus dalam memenuhi kebutuhan peran yang sedang dijalani. Dampak masalah work family conflict yang dihadapi ketika dihadapkan dengan kebutuhan peran pekerjaan dan kebutuhan peran keluarga yang mempengaruhi pekerjaan adalah berkurangnya fokus pada pekerjaan dan orientasi pada pekerjaan. Berkurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan umumnya dirasakan narasumber ketika sedang memenuhi kebutuhan peran pekerjaan dan dihadapkan oleh kebutuhan peran keluarga yang menuntut untuk dipenuhi secara mendadak. Akibatnya dari kurangnya fokus dan kebutuhan keluarga yang mendesak untuk dipenuhi ketika narasumber melakukan pekerjaan memaksa narasumber mengambil izin meninggalkan pekerjaan sementara untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang mendesak. Walaupun dari ketiga pasangan narasumber tidak sering dalam mengambil cuti atau izin meninggalkan pekerjaan bahkan

sampai berpikir untuk berhenti bekerja secara permanen, tapi narasumber selalu mengutamakan kebutuhan peran keluarga ketika mendesak untuk dipenuhi terlebih terhadap kebutuhan yang menyangkut masalah anak. Ketiga pasangan narasumber yang memiliki anak yang usianya masih kecil membuat narasumber harus siap sedia dalam memenuhi kebutuhan mereka.



BAB VII

CARA MENGHADAPI MASALAH *WORK FAMILY CONFLICT*

7.1 Pendahuluan

Walaupun berbagai dampak yang muncul akibat dari masalah *work family conflict* dirasakan oleh narasumber akibat bentroknya dua kebutuhan peran, yaitu kebutuhan peran keluarga dan kebutuhan peran pekerjaan yang hampir selalu menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan. Dampak dari masalah masalah *work family conflict* tentu dirasakan sangat mengganggu narasumber dalam beraktivitas, bahkan sifatnya desktruktif apabila tidak dihadapi dengan serius. Para pasangan narasumber memiliki beberapa cara dalam menghadapi dampak dari masalah *work family conflict*. Bagi mereka, dampak masalah *work family conflict* muncul dan mempengaruhi keluarga dan pekerjaan itu sendiri, sehingga para narasumber memiliki cara menghadapi masalah yang berbeda tergantung dari mana masalah itu berasal dan kemana masalah itu akan berdampak. Dari hasil wawancara pada tiap narasumber mereka memilih cara yang berbeda untuk tiap dampak yang dihasilkan dari masalah-masalah *work family conflict* baik untuk dampak terhadap keluarga maupun pekerjaan.

7.2 Mengatasi Kurangnya Waktu Untuk Anak dan Tugas Rumah Tangga

Ketiga pasangan narasumber memiliki beberapa cara untuk mengatasi dampak masalah *work family conflict* yang mengganggu mereka dalam menjalankan kebutuhan peran keluarga. Cara yang digunakan oleh narasumber untuk mengatasi permasalahan dan dampak yang dialami tergantung pada dimana

masalah itu berdampak, faktor permasalahan yang berasal dari pekerjaan sering kali mengganggu narasumber dalam pemenuhan peran keluarga begitu juga sebaliknya sehingga narasumber memiliki berbagai cara untuk mengatasi dampak permasalahan tersebut. Dibawah ini akan dijelaskan cara narasumber mengatasi dampak konflik pekerjaan keluarga yang berupa kesulitan dalam mengurus anak dan kebutuhan rumah tangga.

7.2.1 Asisten Rumah Tangga, Bantuan Keluarga, Dukungan Pasangan dan Beribadah

Karena banyaknya dampak yang ditimbulkan oleh masalah-masalah *work family conflict* terhadap keluarga, pasangan AM dan NS memiliki beberapa cara untuk mengatasi dampak yang mereka rasakan dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan peran keluarga, salah satunya adalah dengan mempekerjakan asisten rumah tangga untuk membantu mereka dalam pemenuhan kebutuhan anak dan mengerjakan tugas rumah tangga selama mereka memenuhi kebutuhan peran pekerjaan di kantor.

“untuk masalah antar jemput anak saya serahkan pada orang yang memang ditugaskan untuk antar jemput dan memenuhi kebutuhan anak anak saya selama saya lagi kerja di muara teweh.” (AM, Lampiran 1 hal. 146)

Karena AM bekerja diluar kota maka aktivitasnya terbatas dalam urusan antar jemput anak sekolah. AM mengaku harus mempekerjakan seorang untuk mengantar dan menjemput dua anaknya. Untuk antar jemput anak juga sulit dilakukan oleh sang istri NS, karena NS juga harus bekerja dari pagi sampai sore setiap hari. Pasangan AM dan NS juga mempekerjakan dua asisten rumah tangga

untuk mempekerjakan tugas tugas rumah tangga mereka ketika mereka berhalangan untuk mengerjakannya secara langsung.

“Ya untuk masalah tugas rumah tangga yang lain saya dibantu oleh dua asisten rumah tangga untuk mengerjakan tugas tugas rumah seperti memasak, membersihkan rumah dan mencuci pakaian.” (NS, Lampiran 1 hal. 142)

Pasangan AM dan NS mempekerjakan asisten rumah tangga untuk membantu mereka dalam mengerjakan pekerjaan rumah seperti memasak, membersihkan rumah dan mencuci pakaian dengan alasan waktu mereka tidak akan cukup dalam mengerjakan tugas tugas tersebut karena sudah tersita banyak untuk mengerjakan pekerjaan di kantor, apalagi ditambah dengan AM yang ditugaskan untuk bekerja di luar kota sehingga NS sebagai seorang istri harus mengeluarkan tenaga yang lebih untuk mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Walaupun dampak yang dirasakan oleh pasangan narasumber AM dan NS, sebagai seorang suami AM selalu memberikan dukungan untuk sang istri.

“Saya dan istri memang sudah berkomitmen untuk memang keduanya bekerja, karena saya tidak mau membatasi istri saya selama itu bertujuan baik juga untuk keluarga saya. Niatan istri untuk bekerja bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga sepenuhnya saya dukung.” (AM, Lampiran 1 hal. 146)

Dalam mengatasi penat dari pekerjaan dan kurangnya waktu untuk keluarga, pasangan AM dan NS meluangkan waktu untuk pergi untuk menghibur diri bersama keluarga

“Di akhir pekan juga saya bersama keluarga pergi untuk jalan jalan, pergi kerumah ibu saya. Tujuannya sih untuk menyenangkan anak anak, dan melepas penat setelah seminggu bekerja..” (NS, Lampiran 1 hal. 144)

Pada pasangan HI dan HN juga memiliki cara untuk menghadapi permasalahan yang muncul akibat *work family conflict*. Pasangan ini menghadapi

dampak dari work family conflict yang berupa kurangnya waktu untuk anak, keluarga, kelelahan, tugas rumah tangga yang menumpuk dan batasan-batasan aktivitas mereka terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga mereka dengan cara mempekerjakan asisten rumah tangga. Narasumber HI dan HN mengakui dalam mereka tidak memiliki waktu yang banyak untuk memenuhi semua kebutuhan peran keluarga mereka karena kebanyakan waktu mereka dihabiskan untuk memenuhi tugas di kantor. Narasumber HI menggunakan jasa ojek untuk antar jemput anaknya masih sekolah di Sekolah Dasar. Hal ini dilakukan oleh HI karena narasumber tidak memiliki waktu yang banyak untuk melakukan hal tersebut. HI bekerja di tempat yang cukup jauh dari rumah sehingga akan memakan waktu yang cukup banyak apabila ia mengantar jemput anak. Tapi dalam urusan rumah tangga yang lain HI dan HN mengakui mereka biasa mengerjakannya sendiri, asisten rumah tangga hanya mengerjakan tugas-tugas rumah tangga seperti membersihkan rumah dan cucian saja.

“Antar jemput anak saya serahkan pada ojek yang memang saya pekerjaan untuk antar jemput anak sekolah, pada pekerjaan rumah yang memang bisa dikerjakan oleh orang lain memang saya serahkan pada asisten rumah tangga.” (HI, Lampiran 2 hal. 150).

“ya ketika saya merasa tertekan saya mencoba menghibur diri sendiri, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa, intinya saling berkomunikasi aja dengan suami.” (HN, Lampiran 2 hal.156)

HN juga memiliki cara untuk menghadapi dampak dari masalah *work family conflict* seperti kelelahan dan stress karena pekerjaan dengan cara bercita dengan teman di kantor, beribadah dan membangun komunikasi yang bagus dengan suami.

Hal yang sama dilakukan oleh pasangan TQ dan MW dalam mengatasi dampak masalah *work family conflict* terhadap keluarga. Karena jam kerja yang panjang dan jadwal yang tidak fleksibel membuat pasangan TQ dan MW kekurangan waktu untuk keluarga, aktivitas mereka yang terbatas sampai pada stress pekerjaan. Dampak dari masalah *work family conflict* sangat dirasakan karena keterbatasan mereka dalam memenuhi kebutuhan anaknya yang masih kecil, karena mereka harus memenuhi kebutuhan anaknya tapi dilain sisi mereka harus memenuhi kebutuhan peran pekerjaan.

“Karena 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).

TQ menerangkan bahwa kesusahan dirasakan olehnya ketika harus meninggalkan anaknya yang masih kecil untuk bekerja, karena anaknya masih belum bisa untuk mengurus kebutuhannya sendiri dan memerlukan bantuan dari orang tua. Untuk menyelesaikan dampak dari masalah tersebut maka pasangan TQ dan MW meminta bantuan dari keluarga untuk menjaga anak selama mereka bekerja di kantor. Pasangan TQ dan MW juga menerangkan bahwa dalam mengerjakan tugas rumah tangga mereka saling membantu.

“Selama ini saya memang mendukung istri saya untuk bekerja dan niatan istri saya juga untuk membantu keluarga, jadi ya saya dukung dukung aja..” (TQ, Lampiran 3 hal. 158).

TQ sebagai seorang suami selalu mendukung penuh MW untuk bekerja karena menurutnya apa yang dilakukan oleh istri adalah untuk membantu keluarga juga sehingga ia tidak akan melarang istrinya bekerja walaupun masalah-masalah dari *work family conflict* mempengaruhi pasangan TQ dan MW dalam memenuhi

kebutuhan peran keluarga. MW juga menuturkan dalam menghadapi dampak masalah yang dihadapi oleh mereka adalah dengan saling berkomunikasi dan membangun komunikasi yang baik.

“Ya saya biasanya saling berkomunikasi dengan suami tentang kebutuhan kebutuhan kami, mengkomunikasikan masalah yang sedang dihadapi, saling mendukung, ya ketika saya merasa tertekan saya mencoba menghibur diri sendiri, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa, intinya saling berkomunikasi aja dengan suami.” (MW, Lampiran 3 hal. 162)

menurut MW dengan membangun komunikasi yang baik dengan suami dan keluarga akan meringankan bebannya dalam memenuhi kebutuhan peran keluarga maupun kebutuhan peran pekerjaan.

7.3 Mengatasi Tidak Fokus dan Berubahnya Pada Orientasi Pekerjaan

Ketiga pasangan narasumber dalam penelitian ini memiliki beberapa cara untuk mengatasi dampak masalah *work family conflict* yang mengganggu mereka dalam menjalankan kebutuhan peran pekerjaan di kantor yang menyebabkan mereka tidak fokus dalam bekerja. Cara yang digunakan oleh narasumber untuk mengatasi permasalahan dan dampak yang dialami tergantung pada dimana masalah itu berdampak, faktor permasalahan yang berasal dari keluarga sering kali mengganggu narasumber dalam pemenuhan peran pekerjaan begitu juga sebaliknya sehingga narasumber memiliki berbagai cara untuk mengatasi dampak permasalahan tersebut. Cara narasumber mengatasi permasalahan konflik pekerjaan keluarga yang mengganggu pemenuhan kebutuhan peran pekerjaan adalah sebagai berikut.

7.3.1 Berteman, Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu dan Beribadah

Dengan banyaknya dampak dari masalah *work family conflict* yang berdampak pada pekerjaan seperti tidak fokus dalam bekerja. Untuk menghadapi dampak dari masalah *work family conflict* terhadap pekerjaan narasumber AM dan NS mengatasi masalah tersebut dengan memiliki teman di kantor dengan mencoba berbagi cerita mengenai masalah yang dialami oleh narasumber dengan harapan dapat meringankan beban yang dirasakan akibat dampak konflik pekerjaan keluarga. Menurut narasumber NS dengan memiliki teman di kantor dapat meringankan beban saat bekerja, minimal saat di kantor ia memiliki teman untuk diajak ngobrol. NS juga biasanya berbagi cerita dengan teman-teman di kantor, tidak jarang pulang NS mendapatkan pelajaran-pelajaran dari saran yang disampaikan oleh teman sekantornya.

“Ya kalo begitu saya pergi jalan jalan sama anak-anak dan suami, kalo lagi dikantor saya ngobrol-ngobrol sama teman-teman sebaya yang juga sama-sama ibu-ibu, di akhir pekan juga saya bersama keluarga pergi untuk jalan-jalan, pergi kerumah ibu saya. Tujuannya sih untuk menyenangkan anak-anak, dan melepas penat setelah seminggu bekerja.”
(NS, Lampiran 1 hal. 144)

NS menuturkan agar kebutuhan pekerjaan tidak menuntut untuk dipenuhi pada saat ia sedang memenuhi kebutuhan peran keluarga maka ia berusaha untuk memenuhi atau mengerjakan tugas-tugas pekerjaan dengan tepat waktu agar tidak ada yang tertinggal. Begitu juga dengan cara narasumber AM dalam mengatasi dampak masalah *work family conflict* yang dapat menyusahkannya dalam memenuhi kebutuhan peran keluarga apabila peran pekerjaan juga menuntut untuk dipenuhi. Sehingga bagi narasumber dengan mengerjakan tugas rumah tangga

atau tugas pekerjaan tepat waktu dapat membantu narasumber tetap fokus terhadap pekerjaan. Begitu pula ia selalu memenuhi dan menyiapkan semua kebutuhan keluarganya sebelum AM pergi untuk bekerja agar tidak ada kebutuhan peran keluarga yang tertinggal dan belum dipenuhi yang kemungkinan besar akan mengganggu AM ketika harus memenuhi kebutuhan pekerjaan untuk bekerja di kantor.

“saya usahakan tugas pekerjaan saya semua sudah selesai sebelum hari sabtu, jadi pada hari sabtu dan minggu itu waktu saya full untuk keluarga. Teman-teman di kantor juga saya rasa sering membantu saya ketika saya berhalangan saya meminta bantuan mereka dulu, selama hal itu tidak memberatkan.” (AM, Lampiran 1 hal. 148)

AM juga menyampaikan dengan memiliki teman di kantor dapat meringankan ketegangan karena harus tetap fokus dalam mengerjakan tugas pekerjaan dan harus tetap siaga dalam memenuhi kebutuhan peran keluarganya. AM mengakui bahwa ia selalu memikirkan keadaan keluarganya saat bekerja diluar kota, AM juga mengawasi keadaan keluarganya yang berada jauh dengan AM. Memiliki teman di kantor dapat meringankan bebannya karena memiliki teman maka ia memiliki orang-orang yang dapat berbagi cerita dengannya dan orang yang dapat diandalkan ketika narasumber AM membutuhkan bantuan.

Dampak yang sama dirasakan oleh narasumber kedua yaitu pasangan HI dan HN. Karena pemenuhan kebutuhan peran keluarga yang secara tiba tiba memaksa untuk dipenuhi bersamaan dengan pelaksanaan pemenuhan peran pekerjaan membuat mereka tidak bisa fokus dalam pekerjaan hingga menyebabkan stress pekerjaan karena kebutuhan kedua peran yang memaksa untuk dipenuhi dan tingkat beban pekerjaan yang pasangan ini miliki. HI sebagai

seorang ayah dan seorang suami selalu berusaha untuk memenuhi semua kebutuhan keluarga agar tidak ada yang tertinggal atau belum terpenuhi sehingga tidak mengganggu narasumber HI dalam memenuhi kebutuhan peran pekerjaannya. HI mengakui ketika kedua peran kebutuhan tersebut memaksa untuk dipenuhi secara bersamaan membuat ia tidak dapat fokus karena kedua peran, yaitu peran sebagai seorang ayah kepala keluarga dan peran sebagai kepala bidang di kantor yang keduanya juga merupakan kewajibannya untuk dipenuhi.

“Kalau saya berada di kantor saya maksimalkan untuk mengerjakan tugas tugas dan kewajiban saya pada kantor, sehingga tidak ada kebutuhan yang saling bertabrakan dikemudian hari.” (HI, Lampiran 2 hal. 152)

Narasumber HI selalu berusaha untuk menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya sebelum hari sabtu, karena di akhir pekan HI memaksimalkan waktunya untuk memenuhi kebutuhan peran keluarganya sebagai seorang ayah. Hal yang sama juga tuturkan oleh narasumber HN, ia juga merasa dengan memiliki peran ganda dimana ia sebagai seorang istri, ibu dan juga seorang pekerja yang menjabat sebagai kepala bidang maka ia juga memiliki kewajiban sebagai seorang istri, ibu dan kepala bagian. HN menuturkan ia tidak bisa berkonsentrasi apabila ada kebutuhan rumah tangga apalagi yang menyangkut kebutuhan anak yang memaksa untuk dipenuhi secara mendadak dan itu berbenturan waktunya dengan waktu pemenuhan peran pekerjaan.

“Dalam masalah pekerjaan saya usahakan waktu saya untuk bekerja hanya untuk bekerja dengan menyelesaikan tugas tugas dengan tepat waktu.” (HN, Lampiran 2 hal. 156)

Untuk mengatasi dampak dari masalah ini maka HN selalu berupaya memenuhi kebutuhan keluarganya tepat sebelum ia pergi untuk bekerja, begitu pula ketika

HN harus mendapat tugas keluar kota sehingga semua kebutuhan anak dan rumah tangga sudah harus disiapkan agar ada kebutuhan keluarga yang belum dipenuhi agar tidak ada kebutuhan keluarga yang menuntut untuk dipenuhi ketika ia harus pergi bekerja selama beberapa hari di luar kota.

Karena menghadapi dampak masalah dari *work family conflict* yang sama pasangan narasumber TQ dan MW memiliki cara yang sama untuk menghadapi dampak masalah dari *work family conflict* terhadap pekerjaan yang menyebabkan tidak fokusnya narasumber dalam bekerja dan memenuhi kebutuhan peran pekerjaan mereka. Tidak fokus terhadap pekerjaan disebabkan oleh kedua kebutuhan peran yang saling mendesak untuk dipenuhi secara bersamaan. Kedua kebutuhan saling mendesak untuk dipenuhi karena salah satu dari kebutuhan peran ada yang tidak terpenuhi atau belum dipenuhi. Pasangan TQ dan MW mengatasi dampak masalah yang berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan peran pekerjaan dengan cara selalu berusaha memenuhi kebutuhan peran keluarga agar tidak mengganggu pemenuhan kebutuhan peran pekerjaan.

“Selama saya mengerjakan tugas tugas kantor saya usahakan selesai tepat waktu agar tidak ada keperluan kantor yang mengganggu waktu saya saat bersama keluarga, begitu juga sebaliknya.” (TQ, Lampiran 3 hal. 158)

Menurut narasumber TQ untuk mengatasi dampak yang mampu mengurangi konsentrasinya terhadap pekerjaan, narasumber selalu berusaha penuh untuk memenuhi kebutuhan keluarganya agar tidak ada yang tertinggal atau belum terpenuhi sebelum ia pergi untuk bekerja. TQ mengakui bahwa narasumber tidak dapat fokus terhadap pekerjaan apabila ada kebutuhan keluarga yang memaksa untuk dipenuhi ketika ia sedang memenuhi kebutuhan pekerjaan di kantor. Begitu

juga menurut MW, untuk mengatasi dampak yang dapat mengganggu konsentrasinya pada pekerjaan, narasumber selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan keluarganya agar tidak ada yang tertinggal atau belum terpenuhi sebelum ia pergi untuk bekerja.

“Selama ini saya selalu selesaikan tugas dengan tepat waktu supaya pekerjaan di kantor tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa untuk meringankan beban saya selama bekerja.” (MW, Lampiran 3 hal. 161)

Narasumber MW menuturkan beberapa hal yang ia lakukan untuk mengatasi atau meminimalisir dampak dari masalah *work family conflict* yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan. Sama dengan apa yang dilakukan oleh narasumber yang lain, MW merasa dengan memiliki teman di kantor dapat meringankan bebannya ketika merasa tertekan dengan beban pekerjaan. Teman-teman juga merupakan tempat MW membagi cerita dan untuk mendapatkan saran dalam menghadapi masalah-masalah yang ia hadapi. Menyelesaikan tugas kantor juga ia lakukan agar pekerjaan tidak menumpuk sehingga tidak menjadi beban yang berat dan berlebihan. Memenuhi kebutuhan keluarga sebelum ia pergi bekerja juga dirasa oleh MW adalah cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang muncul ketika kebutuhan keluarga memaksa untuk dipenuhi sedangkan ia sedang memenuhi kebutuhan pekerjaan di kantor. Selain dengan memenuhi kebutuhan keluarga sebelum pergi bekerja, beribadah dan mendekatkan diri pada Tuhan merupakan cara MW untuk meringankan tekanan yang ia rasakan.

7.4 Diskusi Hasil

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, ada beberapa cara dan strategi yang dilakukan untuk menghadapi permasalahan *work-family conflict*.

Alteza & Hidayati (2009) Strategi yang dipilih setiap responden untuk mengatasi masalah *work-family conflict* merupakan kombinasi dari *problem focused coping* dan *emotion focused coping*, yang dilakukan secara pribadi (*solitary coping*) maupun dengan melibatkan orang lain (*social coping*). Bentuk *problem focused coping* antara lain adalah mempekerjakan pekerja rumah tangga dan/ atau meminta bantuan anggota keluarga (anak, suami, orang tua, kakak, adik, keponakan) untuk membantu mengasuh anak dan menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan, menyusun skala prioritas, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun rekan sekerja. Sedangkan bentuk *emotion based coping* berupa bersikap sabar, tawakal, beribadah lebih tekun, mengekspresikan kesedihan, berbagi cerita, melakukan relaksasi dan menekuni hobi. Pada hasil wawancara penulis menemukan kesamaan yaitu narasumber dalam penelitian ini memiliki beberapa caranya masing masing untuk mengatasi dampak dari masalah yang dimunculkan oleh *work family conflict* sesuai dengan masalah yang narasumber temui baik berupa penyelesaian masalah secara pribadi maupun dengan meminta bantuan dari orang lain, yang paling sering dilakukan adalah mempersiapkan semua kebutuhan dari tiap peran yaitu peran keluarga dan peran pekerjaan. Walaupun berbagai dampak yang muncul akibat dari masalah *work family*

conflict dirasakan oleh narasumber akibat bentroknya dua kebutuhan peran, yaitu kebutuhan peran keluarga dan kebutuhan peran pekerjaan yang hampir selalu menuntun untuk dipenuhi secara bersamaan. Menurut Kalliath & Singh (2011) menyebutkan ketika narasumber pasangan yang bekerja di India ditanyai tentang strategi yang mereka gunakan dalam mengatasi permasalahan dalam pemenuhan kebutuhan keluarga dan pekerjaan. Kebanyakan narasumber menyebutkan mendekatkan diri pada tuhan, sikap dalam menghadapi kehidupan, kekuatan yang diperoleh dari menolong sesama dan dukungan dari rekan dan keluarga. Dari narasumber perempuan yang menerima bantuan dari keluarga termasuk orang tua dan mertua dalam mengasuh anak dan membantu dalam waktu-waktu yang mendadak. Sedangkan pada narasumber laki-laki menerima banyak dukungan dan bantuan dari pasangan mereka daripada yang narasumber perempuan terima dari pasangan mereka.

Pemecahan masalah yang dilakukan oleh narasumber untuk mengatasi keterbatasan aktivitas mereka saat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang membuat mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan peran keluarga dan sudah di jelaskan oleh Greenhaus & Beutell (1985) bahwa keterbatasan aktivitas terjadi karena seorang individu berada dalam batasan kebutuhan peran tertentu.

Hal yang ditemukan oleh penulis yaitu, ketiga pasangan narasumber mengatasi dampak-dampak dari masalah dari work family conflict dengan cara mempekerjakan asisten rumah tangga atau meminta bantuan dari keluarga, untuk mengatasi masalah terkait kebutuhan pemenuhan peran keluarga seperti mengurus anak dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga selama narasumber pergi bekerja.

Hal ini sejalan dengan apa yang telah ditemukan oleh Alteza dan Hidayati (2009) bentuk *problem focused coping* antara lain dengan mempekerjakan asisten rumah tangga atau meminta bantuan dari keluarga baik itu dari orang tua, suami dan saudara. Cara mengatasi dampak dengan mempekerjakan asisten rumah tangga atau pekerja rumah tangga adalah cara mengatasi masalah yang mampu memberikan manfaat dengan jangka waktu yang panjang, dengan mempekerjakan asisten rumah tangga maka narasumber dapat menyeimbangkan kebutuhan rumah tangga selama narasumber memenuhi kebutuhan peran pekerjaan.

Saling mendukung pasangan masing-masing, saling dukung dari pasangan juga dirasakan oleh para narasumber mampu memberikan perasaan yang meringankan beban yang tiap-tiap narasumber rasakan akibat dampak masalah *work family conflict*. Sebagaimana dengan apa yang telah dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006) bahwa *social support* dari pasangan untuk narasumber baik itu dari suami, istri, anak, orang tua dan saudara merupakan dukungan yang mampu meringankan beban yang diakibatkan oleh masalah konflik pekerjaan-keluarga. Dengan mendapat dukungan dari pasangan masing-masing maka narasumber merasa mendapatkan bantuan secara moril dari pasangannya masing-masing. Saling dukung pasangan adalah salah satu cara menghadapi masalah yang mampu memberikan manfaat secara moril dan memberikan manfaat dalam jangka yang menengah.

Mendekatkan diri pada Allah SWT dengan memperbanyak beribadah juga dirasa oleh narasumber adalah salah satu cara untuk mengatasi masalah konflik pekerjaan-keluarga. Memperbanyak beribadah dirasa oleh narasumber menjadi

cara untuk mencari jawaban atau solusi yang belum tentu bisa diatasi tanpa bantuan tuhan. Narasumber merasa dengan mendekatkan diri pada Allah SWT membuat segala permasalahan menemukan jalan tengah dan solusi. Seperti yang pernah dikemukakan oleh Feeney, Noller dan Ward (1997) Nilai-nilai agama diyakini dan membuat narasumber percaya dalam memecahkan masalah. Didukung dengan teori dari Butler, Gardner dan Bird (1998) yang menyebutkan nilai-nilai agama membuat situasi konflik pada pasangan dan keluarga menjadi reda. Mendekatkan diri pada Allah SWT dengan beribadah merupakan salah satu cara yang dapat memberikan manfaat dalam jangka waktu yang pendek.

Dalam mengatasi permasalahan konflik pekerjaan-keluarga ketiga pasangan narasumber dalam penelitian ini memiliki beberapa cara untuk mengatasi dampak masalah work family conflict yang mengganggu mereka dalam menjalankan kebutuhan peran pekerjaan di kantor yang menyebabkan mereka tidak fokus dalam bekerja. Ketiga pasangan narasumber mengatasi dampak-dampak dari masalah dari work family conflict dengan cara memiliki teman di kantor dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan banyaknya dampak dari masalah work family conflict yang berdampak pada pekerjaan seperti tidak fokus dalam bekerja. Dengan kemudahan untuk meminta tolong kepada teman atau rekan sekantor membuat beberapa masalah dapat diatasi sehingga tidak memunculkan konflik yang besar pada kedua peran. Kemudahan untuk meminta tolong pada rekan sekantor pernah dikemukakan oleh Gudykunst & Kim (2003) yaitu, karyawan di Asia memiliki semangat kebersamaan tinggi dan mereka saling membantu untuk mencapai tujuan bersama. Kecenderungan pada karyawan di

Indonesia untuk menyelesaikan permasalahan secara kolektif membuat narasumber kadang meminta bantuan pada rekan sekanor untuk membantu pemecahan beberapa masalah. Dengan memiliki teman adalah cara untuk menghadapi masalah yang bermanfaat dengan jangka waktu yang menengah.



BAB VIII

PERAN ORGANISASI DALAM MENGHADAPI MASALAH *WORK FAMILY CONFLICT*

8.1 Pendahuluan

Mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan komitmen berkeluarga berkembang menjadi kekhawatiran bagi karyawan masa kini dan organisasi dengan bukti meningkatnya hubungan konflik kerja-keluarga yang mengurangi kesehatan dan kesejahteraan. Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja mereka yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan dan rekan, dan lain sebagainya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan pekerjaan dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

Berdasarkan bab-bab sebelumnya, masalah *work-family conflict* merupakan masalah-masalah yang disebabkan oleh dua kebutuhan peran yang saling menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan dan menuntut untuk dipenuhi secara adil. Untuk penanganan dampak masalah dari *work family conflict* tidak hanya dari para karyawan tapi juga harus perusahaan atau organisasi ikut andil dalam mengatasi dampak masalah dari *work family conflict*.

8.2 Hanya ada Hak Cuti

Work-family conflict telah menjadi fenomena sosial dan psikologi pada banyak organisasi / perusahaan. Dampak dari adanya work-family conflict tidak hanya dirasakan oleh pekerja wanita, namun juga dirasakan oleh pekerja pria. Tugas manajemen adalah bagaimana mengelola work-family conflict tersebut agar mutu kehidupan kerja para karyawan pada perusahaan dapat menjadi lebih baik. Dalam prakteknya, belum banyak perusahaan menerapkan kebijakan ramah keluarga yang dapat meningkatkan mutu kehidupan kerja karyawan sebagai salah satu misi dalam strategi bisnisnya.

Pada hasil wawancara di tiap organisasi dimana narasumber bekerja peneliti hanya menemukan beberapa kebijakan mengenai permasalahan konflik pekerjaan-keluarga, yaitu Hak cuti sedangkan asuransi BPJS dan *Medical Family Leaves* adalah kebijakan yang bukan disengaja dirancang oleh organisasi dalam mengatasi konflik pekerjaan keluarga pada karyawan.

“jadwal kerja dan jam kerja kantor menetapkan setiap karyawan bekerja dari senin sampai jumat dengan jam kerja dari pukul 08.00-16.00 setiap harinya. Dan perusahaan memberikan setiap karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari BPJS dan diberlakukannya hak cuti sebagaimana telah diatur dalam undang-undang.” (BS, Lampiran 7 Hal 175)

Heal-care package atau kebijakan dari perusahaan yang memberikan *benefits* yang bertujuan memudahkan para karyawan dalam memelihara kesehatan mereka termasuk kesehatan keluarganya, dalam penelitian ini perusahaan menggunakan layanan dari BPJS. Dari ketiga narasumber mengakui adanya kebijakan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan yang berupa BPJS yang dikelola oleh pemerintah untuk menjamin kemudahan para pekerja atau

masyarakat untuk menjaga kesehatan dan kemudahan untuk berobat saat sakit dengan bantuan dari pemerintah atau yang dulu dikenal sebagai ASKES. Dari ketiga Narasumber mengakui bahwa dengan menggunakan BPJS/ASKES mereka mendapat kemudahan untuk menjaga kesehatan mereka dan keluarga berobat ke rumah sakit milik pemerintah.

“...serta asuransi BPJS yang menjamin pemeliharaan dan perawatan kesehatan para karyawan dan keluarganya.” (RH, Lampiran 8 Hal 178)

“Untuk asuransi kesehatan perusahaan menjamin melalui BPJS.” (AM, Lampiran 1 Hal. 149)

Sayangnya kebijakan asuransi bukanlah kebijakan yang memang ditujukan untuk mengatasi permasalahan Konflik Pekerjaan Keluarga karena asuransi pada perusahaan publik dijalankan oleh organisasi eksternal perusahaan sehingga dan merupakan kewajiban yang dibebankan oleh pemerintah pada organisasi atau perusahaan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan.

“untuk mengatasi permasalahan yang sering diakibatkan bentroknya kebutuhan keluarga dan pekerjaan, organisasi menerapkan kebijakan cuti yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah, serta kebijakan medical family leave.” (RH, Lampiran 8 Hal 177).

Medical Family Leaves merupakan cuti yang diberikan kepada karyawan untuk merawat anggota keluarga yang sakit. Walaupun belum diatur pemerintah, perusahaan dimana ketiga narasumber bekerja mempraktekkan kebijakan ini dengan memberikan cuti satu hari untuk menjemput anggota keluarga yang dirawat di Rumah Sakit. Dengan adanya kebijakan ini maka perusahaan memberikan kemudahan pada karyawan dalam mengatasi dampak permasalahan yang disebabkan oleh masalah *work family conflict* yang berupa batasan aktivitas

dalam pemenuhan kebutuhan peran keluarga disaat memenuhi kebutuhan peran pekerjaan. Ketiga pasangan narasumber yang memiliki anak tentunya sangat merasa terbantu dengan adanya kebijakan dari perusahaan yang memudahkan mereka untuk mengambil izin/cuti dari pekerjaan untuk mengurus kebutuhan keluarga mereka ketika ada keluarga yang sakit dan mendesak untuk dipenuhi.

“Untuk kebutuhan yang mendesak dan sangat penting seperti perlu ke dokter atau kerumahn sakit, kebijakan kami memang mengizinkan karyawan meninggalkan kantor.....”(BS, Lampiran 7 Hal 175)

Kebijakan ini mampu mengurangi stress pada karyawan karena adanya tekanan dari kedua peran yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga. Kebijakan ini memudahkan karyawan untuk merawat keluarganya yang sedang sakit, selain itu kebijakan ini memberikan waktu yang lebih banyak bagi karyawan untuk anak dan keluarganya.

Perusahaan dimana para ketiga pasangan narasumber bekerja belum menerapkan semua kebijakan yang ramah keluarga, hal ini terbukti tidak adanya kebijakan yang mengatur tentang kebijakan *child care*. Kebijakan ini dapat berupa penyediaan fasilitas *on-site day care* atau biaya *day care* yang disubsidi maupun ditanggung penuh. Sewaktu-waktu orang tua bisa segera mendampingi anak-anaknya pada momen-momen dimana anak butuh didampingi oleh orang tua, sehingga menjadi pengalaman berharga bagi anak-anaknya. Ketiga pasangan narasumber yang diwawancarai tidak semua kegiatan yang menyangkut kebutuhan anak diberikan izin. Kebutuhan yang mendesak dan kebutuhan yang dirasa sangat penting sehingga bisa mendapatkan izin dari perusahaan untuk mendampingi anak pada momen-momen tertentu. Perusahaan dimana ketiga

narasumber bekerja tidak menerapkan kebijakan ini sehingga bagi narasumber agak kesulitan ketika harus mendampingi anak dalam waktu-waktu tertentu seperti pembagian rapor sekolah, tahun ajaran baru atau hari pertama anak masuk sekolah.

8.3 Diskusi Hasil

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, dua perusahaan dimana narasumber bekerja tidak memberlakukan semua kebijakan yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan. Pada kedua perusahaan baik BNN maupun KPP hanya memberlakukan beberapa kebijakan yang berupa hak cuti yang sebagaimana telah diatur oleh undang-undang. Terlebih lagi permasalahan *work-family conflict* masih dirasa bukanlah masalah yang besar bagi perusahaan maupun karyawan.

Padahal untuk mengatasi permasalahan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan membutuhkan bantuan dan perhatian dari perusahaan dimana narasumber bekerja, seperti yang dijelaskan oleh Thomas dan Ganster (1995) lingkungan kerja yang *family supportive* terdiri atas *family supportive policies* dan *family supportive supervisors*. Masalah konflik pekerjaan-keluarga diperlukan kebijakan yang tidak hanya mengurangi masalah tapi dapat membawa manfaat bagi karyawan dan perusahaan, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mulling (1999), *family-friendly policies* merupakan seperangkat kebijakan atau program yang diterapkan oleh suatu organisasi guna memperbaiki Mutu Kehidupan Kerja dalam bentuk penyeimbangan keluarga dan pekerjaan, yakni bagaimana perhatian terhadap keluarga di sisi lain seiring pekerja memperoleh

kesenangan hidup dan maju pada karir sekaligus. Beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk menerapkan family-friendly policies menurut Mulling (1999) adalah: 1) Work Schedulin. Ada beberapa pilihan yang dapat diambil berkaitan dengan work schedulin, yaitu: flex-time, comp-time atau bahkan part-time. Teknologi yang tersedia saat ini telah membuat flexible scheduling menjadi lebih mudah. Dengan voice-mail, e-mail, computer networks dan beberapa laptop computer, seorang karyawan dapat bekerja dari tempat manapun; 2) Benefits Packages. Wujud benefits packages dapat dalam bentuk employee benefits meliputi health-care package, family-leave policies dan child-care. Pada kenyataannya pengaturan jadwal kerja dan jam kerja bersifat tetap dan full time dimana karyawan BNN dan KPP bekerja selama lima hari dalam seminggu dan delapan jam dalam sehari. Hal ini jelas bahwa memicu terjadinya masalah konflik pekerjaan-keluarga pada narasumber karena tersitanya banyak waktu dan energi yang dihabiskan untuk memenuhi kebutuhan salah satu peran.

Dengan adanya kebijakan yang ramah terhadap keluarga diharapkan mampu untuk mengurai tekanan dari masalah *work family conflict* yang dihadapi oleh karyawan. Seperti yang ditemukan oleh Allen (2001) menemukan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan yang *family supportive* mengalami masalah *work family conflict* yang rendah dan memiliki kepuasan yang pada pekerjaan. Namun dalam organisasi dimana tempat narasumber bekerja tidak ditemukan kebijakan *family-friendly policies* padahal *work-family conflict* telah menjadi masalah sosial dan psikologi yang banyak dialami oleh karyawan di perusahaan. Dampak dari adanya work-family conflict tidak hanya dirasakan oleh pekerja

wanita, namun juga dirasakan oleh pekerja pria. Menurut Indah Dewi (2013) menyatakan melalui penelitiannya bahwa *family-friendly policies* dapat mengurangi *work-family conflict*. menurutnya menjalani peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga mendatangkan banyak persoalan yang dialami oleh para wanita, yang juga sebagai ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah. Tuntutan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kerja wanita semakin sulit dimainkan secara seimbang, keduanya saling tarik dan membuat wanita bekerja kesulitan untuk melakukan manajemen peran dan manajemen waktu.

Tugas manajemen adalah bagaimana mengelola *work-family conflict* tersebut agar mutu kehidupan kerja para karyawan pada perusahaan dapat menjadi lebih baik tidak menutup kemungkinan untuk menerapkannya dalam perusahaan pemerintah dan pelayanan publik, seperti yang dijelaskan oleh Mulling (1999) mengemukakan bahwa penerapan *family-friendly policies* tidak hanya terbatas pada organisasi bisnis saja, namun dapat juga diterapkan pada organisasi pemerintah atau pelayanan publik.. Dalam prakteknya, belum banyak perusahaan pemerintah dan pelayanan publik yang menerapkan kebijakan ramah keluarga yang dapat meningkatkan mutu kehidupan kerja karyawan sebagai salah satu misi dalam strategi bisnisnya. Pihak manajemen masih lebih memperhatikan kepentingan dalam pencapaian tujuan perusahaan daripada kepentingan karyawan. Dengan menerapkan *family-friendly policies* diharapkan mampu untuk menurunkan konflik keluarga-pekerjaan dan diharapkan untuk berimplikasi terhadap komitmen yang tinggi dari para karyawan seperti yang dijelaskan oleh Allen (2001) bahwa

karyawan yang bekerja di perusahaan *family supportive* mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan yang tidak menerapkannya dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Para narasumber berharap dengan adanya kebijakan yang ramah keluarga, mereka mampu untuk memanfaatkan kemudahan tersebut untuk mengatasi masalah-masalah *work family conflict* yang mereka hadapi ketika harus berhadapan dengan dua kebutuhan peran yang saling menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan. Kebijakan *family friendly* hendaklah tidak hanya diterapkan pada perusahaan atau organisasi bisnis saja, namun dapat juga diterapkan pada organisasi pemerintah atau pelayanan publik (Mulling, 1999).

Upaya organisasi mengadopsi *family-friendly policies* untuk menurunkan *work-family conflict* dapat dipandang sebagai bentuk adaptasi organisasi terhadap perubahan. Untuk penanganan dampak masalah dari *work family conflict* tidak hanya dari para karyawan tapi juga harus perusahaan atau organisasi ikut andil dalam mengatasi dampak masalah dari *work family conflict*. Dari hasil uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan tidak terlalu berperan dalam mengatasi Konflik Pekerjaan Keluarga yang dialami oleh karyawan. Dikarenakan tidak adanya kebijakan perusahaan yang dibuat khusus untuk mengatasi permasalahan tersebut.

BAB IX

KESIMPULAN DAN SARAN

9.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang kami lakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Masalah dari *Work Family Conflict* akibat kebutuhan dua peran yang saling mendesak untuk dipenuhi muncul dari kedua kebutuhan peran tersebut berasal, yaitu keluarga dan pekerjaan. Masalah yang muncul dari sektor keluarga adalah anak yang masih kecil, jumlah anak yang dimiliki, pasangan yang juga bekerja dan tugas rumah tangga. Sedangkan faktor masalah yang muncul dari pekerjaan adalah perubahan jadwal, tanggung jawab pekerjaan dan beban pekerjaan.
- b. Dampak masalah yang muncul akibat permasalahan *Work Family Conflict* juga berdampak pada keluarga dan pekerjaan. Dampak dari masalah *Work Family Conflict* dapat merugikan bagi karyawan yang merasakan dan perusahaan dimana karyawan bekerja. Dampak dari masalah *Work Family Conflict* terhadap kesusahan untuk memperhatikan keluarga, keterbatasan aktivitas, anak rewel, kelelahan mengurus rumah tangga dan dukungan dari pasangan. Sedangkan dampak dari masalah *Work Family Conflict* terhadap pekerjaan adalah konflik peran, tidak fokus pada pekerjaan, meninggalkan pekerjaan sementara, orientasi pada pekerjaan dan stress pekerjaan.

- c. Terkait dengan masalah dan dampak yang muncul akibat *Work Family Conflict* maka karyawan memiliki cara untuk mengatasi masalah yang muncul akibat dari kedua kebutuhan peran yang muncul dan menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan. Cara untuk mengatasi masalah *Work Family Conflict* yang berdampak pada keluarga adalah dengan mempekerjakan asisten rumah tangga, meminta bantuan dari keluarga, saling mendukung pasangan, bertamasya/piknik dan mendekatkan diri pada Tuhan. Sedangkan cara untuk mengatasi masalah *Work Family Conflict* yang berdampak pada pekerjaan adalah dengan memiliki teman *sharing* atau rekan sejawat di kantor, mengerjakan tugas kantor tepat waktu dan mendekatkan diri pada Tuhan.
- d. Untuk mengatasi permasalahan dan dampak dari *Work Family Conflict* bukan hanya membutuhkan kesediaan dari karyawan tapi juga membutuhkan bantuan dari perusahaan dengan memberikan solusi dan kebijakan yang membantu karyawan dalam menghadapi masalah *Work Family Conflict*. Sayangnya tidak semua perusahaan di Indonesia menyadari akan pentingnya kebijakan-kebijakan perusahaan yang ramah keluarga terhadap keberlangsungan mutu kehidupan karyawan di tempat kerja. Dari perusahaan dimana karyawan narasumber yang kami wawancarai hanya menerapkan kebijakan seperti hak cuti kerja yang memang benar – benar diterapkan untuk mengatasi masalah konflik pekerjaan - keluarga. Padahal ada banyak kebijakan perusahaan ramah keluarga yang bisa diterapkan guna meningkatkan mutu kehidupan kerja

karyawan dan mengatasi permasalahan *Work Family Conflict* yang dihadapi oleh karyawan dengan harapan mampu meningkatkan produktifitas karyawan dan komitmen terhadap perusahaan.

9.2 Saran

Masalah *Work Family Conflict* muncul karena adanya dua kebutuhan peran yang saling mendesak untuk dipenuhi secara bersamaan. Kebutuhan yang mendesak adalah kebutuhan peran keluarga dan kebutuhan peran pekerjaan. Narasumber dalam penelitian ini adalah pasangan suami istri yang sama-sama bekerja. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan masalah *work family conflict* dan mampu memberikan solusi pada karyawan untuk membantu mengatasi dampak permasalahan *work family conflict*.

1. Untuk Perusahaan dan Organisasi

Perusahaan dimana tempat karyawan bekerja harusnya mampu memberikan solusi untuk mengatasi masalah karyawan yang disebabkan kebanyakan waktunya dihabiskan untuk memenuhi perannya sebagai pekerja dan memperkaya perusahaan, kalau dilihat dari sudut pandang ini maka perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan bantuan dan kebijakan yang membantu para karyawan yang mengalami masalah *work family conflict* merasa lebih mudah dan terbantu dalam mengatasi dampak masalah *work family conflict*.

2. Bagi Dunia Kerja

Para karyawan dalam menghadapi masalah *work family conflict* memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah yang sedang mereka

hadapi. Masalah *work family conflict* yang mereka hadapi muncul karena pemenuhan kebutuhan keluarga dan pekerjaan yang tidak seimbang dalam pelaksanaannya. Masalah *work family conflict* kadang pula dianggap sebagai masalah yang tidak lepas dari keluarga dan pekerjaan dan dianggap sebagai hal yang tidak mampu untuk diatasi. Padahal seharusnya baik karyawan maupun organisasi haruslah bekerja sama dalam mengatasi hal ini demi tercapainya tujuan organisasi dan terwujudnya mutu kehidupan kerja yang baik pada karyawan.

3. Bagi Pemerintah

Dalam lingkungan kerja haruslah ada campur tangan pemerintah dalam menengahi kepentingan antara para pekerja dan para pengusaha. Peran pemerintah sebagai penengah antara pekerja dan pengusaha bertujuan untuk mampu membantu pemenuhan tujuan dari semua pihak tanpa ada pihak yang dirugikan. Dalam hal ini pemerintah juga harus ikut andil dalam mengatasi masalah *work family conflict* yang terjadi diantara para pasangan pekerja. Pemerintah diharapkan mampu menerapkan kebijakan-kebijakan yang mampu menanggulangi masalah dan dampak dari *work family conflict* sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan terwujudnya kualitas hidup yang tinggi pada para karyawan tanpa ada hak-hak karyawan yang tertindas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2010). *Work Engagement Among Secondary School English Teachers In Nigeria*. *Pakistan Journal of Social Sciences* 7 (2): 51-55.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Alteza, Muniya & Lina Nur Hidayati.(2009). *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi Penyebab, Dampak dan Strategi Coping: Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Butler, M. H., Gardner, B. C., & Bird, M. H. (1998). *Not just a time-out: Change dynamics of prayer for religious couples in conflict situations*. *Family Process*, 37(4), 451-475.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Boo, Su-Lyn., Jayme Loong & Wai-Sheng (2011). *Work Experiences of People with Mental Illnes in Malaysia: A Preliminary Qualitative Study*. The Qualitative Report. Volume 16. Number 1. January 2011 162-179.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). *Construction and validation of a multidimensional measure of work—family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*,56, 249-276.
- Claesson, Margareta A. & Richard A. Brice (1989). *Teacher/Mothers: Effects of a Dual Role*. *Am Educ Res J* March 20, 1989 vol. 26 no. 1 1-23. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Duxbury, L & Higgins, C. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millenium: A status report*. Ottawa : Health Canada.
- Feeney, J. A., Noller, P., & Ward, C. (1997). *Marital satisfaction and spousal interaction*. In R. J. Sternberg, M. Hojjat, et al. (Eds.), *Satisfaction in close relationships* (pp. 160–189). New York, NY: The Guilford Press.

- Ferguson, Sarah. 1999. *Family Friendly Firm Eases Corporate Climb*. Business First Louisville, 12/10/1999, Vol. 16.
- Frone, Michael R., et al (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*. Journal of Applied Psychology, Vol 77(1), Feb 1992, 65-78.
- Frone, M.R. (2003). *Work—family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gudykunst, William B. dan Young Yun Kim. 2003. *Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication*. New York: McGraw-Hill.
- Grzywacz, Joseph G., & Dawn S. Carlson (2007), *Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research*. Advances in Developing Human Resources Vol. 9 No.4. Sage Publications.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1 (Jan.,1985), pp. 76-88.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja*.
- Kalliath, Parveen., Thomas Kalliath & Varsha Singh (2011). *When Work Intersects Family: A Qualitative Exploration of The Experiences of Dual Eraner Couples in India*. outh Asian Journal of Management. Jan-Mar 2011. 18 1. ABI/INFORM Complete.
- Kirkwood, Jodyanne., Beth Tootell (2008), *Is Entrepreneurship The Answer to Achieving Work-Family Balance?* JOURNAL OF MANAGEMENT & ORGANIZATION. New Zaeland.
- Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Kepolisian RI Nomor *Kep.275/Men/1989 dan Nomor Pol.Kep /04/V/1989 tentang Pengaturan Jam*

Kerja, Shift dan Jam Istirahat serta Pembinaan Tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

Lazarus, R.S. and Folkman, S., 1984. *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Li, Jessica., Rolan K. Yeo (2010), *Quality of Work Life and Career Development: Perceptions of Part-time MBA Students*. Emerald Group Publishing Limited.

Mawardi, Artiawati (2011). *Work family Conflict in Asian Cultural Context: The Case of Indonesia*. Canada. Multi-National Work Family - Research Project (Project 3535).

Mazerolle, Stephanie M., Ashley Goodman (2003), *Fulfillment of Work-Life Balance from The Organizational Perspective: A Case Study*. NatJournal. USA.

Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. New York: SAGE Publications.

Moleong, Lexy. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ketiga puluh dua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mulling, Emory. 1999. *Family Friendly*. Kansas City Business Journal, October 15

Murthy, Mrudila N. (2014). *Impact of Interpersonal Relations and Perceived Stress on Work-Life-Balance: A Qualitative Study*. Review of HRM, Vol. 3, April 2014.

Ng, Thomas W. H., et al (2005). *Predictors of Objectives and Subjectives Career Success: A Meta-Analysis*. Personnel Psychology. 2005. 58. 367-408.

Noor, N. M. (2003). *Work and family related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations*. Community, Work & Family, 6, 297-319.

Nurhayati, Indah Dewi (2013). *FAMILY-FRIENDLY POLICIES TERHADAP WORK-FAMILY CONFLICT SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN KARYAWAN*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 2, Nomor 1, April 2013

- Nurmayanti, Siti., Armanu Thoyib, Noermijati & Dodi Irawanto (2014). *Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia*. Vol 6, No.4. International Journal of Psychological Studies. Vol 6, No.4
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J.H. (2002). *Toward reducing some critical gaps in work—family research*. Human Resource Management Review, 12, 299-312. Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). *Determinasi demografi terhadap perilaku karitatif keorganisasian*. Jurnal Siasat Bisnis, 1(6), 21-37.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara. Sugiyono. (2012). *Metodel Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metodel Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor *Kep.233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus*.
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor *Kep.234//Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu*
- Teo, Stephen, Newton, Cameron J., & Soewanto, Karina (2013) *Context-specific stressors, work-related social support and work-family conflict : a mediation study*. New Zealand Journal of Employment Relations, 38(1), pp. 14-26.
- Thomas, Linda Thiede; Ganster, Daniel C. (1995). *Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective*. Journal of Applied Psychology, Vol 80(1), Feb 1995, 6-15.

Tolhurst, Helen M., Stephen M. Stewart (2004), *Balancing work, family and other lifestyle aspects: a qualitative study of Australian medical students' attitudes*. Australia : MJA.

Williams, K. J. & Alliger, G. M. (1994). *Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents*. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

Zikmund, William G. (2013). *Business Research Methods*. Eight Edition.



LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

1. Transkrip Wawancara Informan Pasangan 1

a. Narasumber Nida Septiana

Hari/Tanggal : 12 Maret 2016

Waktu : 13.30 – 14.30 WITA

Lokasi : Rumah Pasangan 1

Keterangan

P : Peneliti

N : Nida Septiana

P : Boleh diceritakan apa kegiatan ibu di rumah sepulang bekerja?

N : Ya, saya langsung mengurus anak-anak. Apalagi anak saya ada dua semua laki – laki dan yang paling besar masih SD kelas 2 dan yang satunya belum sekolah. Biasanya saya langsung mengurus anak anak, setelah makan malam saya langsung menemani anak anak belajar dan membantu mengerjakan tugas tugas sekolah.

P : Bagaimana dengan tugas tugas rumah tangga seperti menyiapkan makan, cucian dan lain lain?

N : ya untuk masalah tugas rumah tangga yang lain saya dibantu oleh dua asisten rumah tangga untuk mengerjakan tugas tugas rumah seperti memasak, membersihkan rumah dan mencuci pakaian.

P : boleh diceritakan apa yang melatar belakangi ibu untuk bekerja?

N : ingin membuktikan pada anak anak saya bahwa ibunya memiliki satu kelebihan dan memiliki suatu kegiatan diluar rumah selain mengurus keluarga. Ya sebagai pembuktian diri bahwa saya memiliki suatu kompetensi di bidang saya.

P : apakah ibu merasa memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga karena harus bekerja?

N : ya karena harus bekerja dari jam 8 pagi dan pulang nya jam 5 sore bahkan kadang saya harus pulang pukul 17.30 pasti lah saya merasa kekurangan waktu untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Saya rasa kalo dari segi kuantitas waktu saya untuk keluarga kurang, tapi saya harus memberikan waktu yang berkualitas pada keluarga untuk mengganti kuantitas waktu saya yang kurang.

P : apakah ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi?

N : ya kadang merasa kesusahan kalau seperti itu, misalnya ketika masih bekerja tapi harus menjemput anak sekolah karena anak saya pulang sekolah pada saat jam kerja saya jadi tidak bisa menjemput, anak lagi rewel minta ditemani dan ketika masuk hari pertama sekolah. Tapi hal yang paling menjadi masalah adalah ketika ada suatu keperluan mendadak dirumah misalnya anak tiba tiba lagi sakit, ya jadi sangat susah untuk memenuhi keduanya jadi dilemanya disitu harus mengorbankan salah satu, mau gak mau saya memilih keluarga dan harus izin bekerja.

P : Bagaimana cara ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?

N : Ya, yang pasti setelah saya pulang bekerja saya langsung memperhatikan anak anak, tugas tugas rumah, membantu tugas tugas sekolah anak anak. Pokoknya setelah saya pulang bekerja saya selalu memperhatikan keluarga saya.

P : Apakah pernah ibu bekerja sampai lembur atau ada pekerjaan yang harus dibawa kerumah?

N : 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.

P : Bagaimana cara ibu agar pekerjaan tersebut tidak mengganggu kebutuhan peran keluarga ibu?

N : kalo begitu ya anak anak harus diberi pengertian dulu bahwa ibunya sedang ada pekerjaan sehingga pulang telat atau memberitahu anak anak agar tidak mengganggu ibunya ketika ada tugas kantor yang dibawa ke rumah.

P : bagaimana ibu mengatasi tekanan dari dua hal tersebut (pekerjaan dan keluarga)?

N : Ya kalo begitu saya pergi jalan jalan sama anak anak dan suami, kalo lagi dikantor saya ngobrol ngobrol sama teman teman sebaya yang juga sama sama ibu ibu, biasanya saya sharing sharing cerita sama teman teman, minta saran sama ibu ibu yang lebih berpengalaman. Di akhir pekan juga saya bersama keluarga pergi untuk jalan jalan, pergi kerumah ibu saya. Tujuannya sih untuk menyenangkan anak anak, dan melepas penat setelah seminggu bekerja.

P : Bagaimana dengan kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan stress?

N : Kalo dari perusahaan belum ada kebijakan yang nyata untuk mengatasi stress. Ya biasanya untuk mengurai stress tadi dengan menghibur diri sendiri dan teman teman ngobrol ngobrol dan sharing.

P : Bagaimana dengan kebijakan cuti dari kantor?

N : Ya, ada banyak jenisnya.

P : Bagaimana kemudahan untuk mendapatkan izin dari kantor?

N : untuk mendapatkan izin dari kantor harus untuk keperluan yang penting dan mendesak, misalnya anak sakit masuk rumah sakit baru bisa dapat izin. Kalau cuman demam biasa dirumah susah untuk dapat izin dari kantor.

P : Bagaimana dengan Asuransi yang diberikan oleh kantor?

N : Ada asuransi melalui BPJS.

b. Narasumber Ashadi Munandar

Hari/Tanggal : 12 Maret 2016

Waktu : 14.30 – 15.30 WITA

Lokasi : Rumah Pasangan 1

Keterangan

P : Peneliti

AM : Ashadi Munandar

P : Boleh diceritakan apa kegiatan bapak di rumah sepanjang bekerja?

AM : saya menemani istri mengurus anak-anak. Kurang lebih lah yang saya lakukan sama dengan yang dilakukan istri. Saya hanya pulang tiap sabtu dan minggu jadi saya selalu memonitor dalam seminggu ini bagaimana keadaan anak anak saya dan istri. Anak saya masih kecil kecil yang pertama baru di kelas 2 SD dan satunya masih mau dimasukan ke TK.

P : Bagaimana dengan tugas tugas rumah tangga seperti antar jemput anak sekolah?

AM : untuk masalah antar jemput anak saya serahkan pada orang yang memang ditugaskan untuk antar jemput dan memenuhi kebutuhan anak anak saya selama saya lagi kerja di muara teweh.

P : Bagaimana tanggapan bapak terhadap istri bapak yang bekerja?

AM : Saya dan istri memang sudah berkomitmen untuk memang keduanya bekerja, karena saya tidak mau membatasi istri saya selama itu bertujuan baik juga untuk keluarga saya. Niatan istri untuk bekerja bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga sepenuhnya saya dukung.

P : apakah bapak merasa memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga karena harus bekerja diluar kota?

AM : ya karena harus bekerja di muara teweh di Kalteng sana yang jauh dari Banjarmasin yang membuat saya jauh dari keluarga sehingga saya susah dalam mengawasi keluarga saya membuat saya merasa kekurangan waktu untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

P : apakah bapak pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi?

AM : ya kadang kalo ada apa apa dengan anak saya ditelpon, tapi untuk memenuhi semua kebutuhan tadi saya sudah serahkan pada orang yang memang ditugaskan untuk itu misalkan antar jemput anak sekolah, anak sakit harus berobat. Tapi apabila dalam keadaan yang sangat mendesak saya bisa meminta izin pada kantor untuk segera pulang.

P : Bagaimana cara bapak dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?

AM : pada senin sampai jumat saya kan ada di Kalteng jadi saya hanya punya waktu pada hari sabtu dan minggu saja untuk bertemu keluarga, jadi saya usahakan tugas pekerjaan saya semua sudah selesai sebelum hari sabtu, jadi pada hari sabtu dan minggu itu waktu saya full untuk keluarga.

P : Apakah pernah ada pekerjaan yang harus dibawa kerumah?

AM : 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 tapi untuk sampai saat ini belum pernah karena semua pekerjaan saya selesaikan sebelum hari sabtu atau sebelum saya pulang.

P : Bagaimana cara bapak agar pekerjaan tersebut tidak mengganggu kebutuhan peran keluarga?

AM : ya itu mas, tugas selalu saya selesaikan tepat waktu tapi kalau ternyata masih ada tugas yang belum selesai atau ada beberapa hal yang harus diperbaiki ketika saya lagi di Banjarmasin bersama keluarga saya kadang mengganggu pikiran. Ya masih bisa saya kesampingkan dulu selama bukan hal yang terlalu

penting dan mendesak. Teman-teman di kantor juga saya rasa sering membantu saya ketika saya berhalangan saya meminta bantuan mereka dulu, selama hal itu tidak memberatkan.

P : Bagaimana Bapak mengatasi tekanan dari dua hal tersebut (pekerjaan dan keluarga)?

AM : Pada hari sabtu memang saya jadwalkan untuk pergi berlibur bersama keluarga, biasanya kalo anak anak minta pergi kerumah neneknya pada hari sabtu, nah kalo minggu saya ajak jalan – jalan.

P : Bagaimana dengan kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan stress?

AM : Saya rasa dari perusahaan belum ada kebijakan untuk mengatasi stress. Biasanya untuk mengurangi stress tadi dengan menghibur diri sendiri dan teman teman ngobrol ngobrol dan jalan jalan pada akhir minggu.

P : Bagaimana dengan kebijakan cuti dari kantor?

AM : Ada mas, tapi biasanya banyak untuk wanita misalkan cuti hamil.

P : Bagaimana kemudahan untuk mendapatkan izin dari kantor?

AM : untuk dapat izin mendadak termasuk sulit, biasanya saya langsung ambil cuti saja apa bila ada keperluan yang sangat mendadak yang tidak berhubungan dengan kantor.

P : Bagaimana dengan Asuransi yang diberikan oleh perusahaan?

AM : Untuk asuransi kesehatan perusahaan menjamin melalui BPJS. Tapi menurut saya dengan pelayanan yang kita dapat menggunakan BPJS dan tidak menggunakan BPJS sangat berbeda mas perbedaannya. Kalau di rumah sakit yang melayani BPJS terasa sangat lambat pelayanannya apabila menggunakan BPJS, mungkin karena gratis ya.

2. Transkrip Wawancara Informan Pasangan 2

a. Narasumber H. Ipansyah

Hari/Tanggal : 13 Maret 2016

Waktu : 13.15 - 14.15 WITA

Lokasi : Rumah Pasangan 2

Keterangan

P : Peneliti

HI : H. Ipansyah

P : Boleh diceritakan apa kegiatan bapak di rumah sepulang bekerja?

HI : setelah pulang bekerja sama tidak selalu pulang nya bareng sama istri kadang saya harus tinggal sebentar dikantor untuk mengurus tugas tugas kantor yang belum selesai, tapi biasanya kalo saya sudah dirumah saya langsung mengurus anak anak, mengajak sholat, makan bersama, menemani belajar. 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.

P : Bagaimana dengan tugas tugas rumah tangga seperti antar jemput anak sekolah?

HI : Antar jemput anak saya serahkan pada ojek yang memang saya pekerjaan untuk antar jemput anak sekolah, kadang juga kalau ojek sedang berhalangan ya saya antar sekolah dulu, setelah pulang sekolah saya minta tolong sama staff saya untuk menjemput anak, tapi biasanya memang ojek yang antar jemput anak saya.

P : Bagaimana tanggapan bapak terhadap istri bapak yang bekerja?

HI : Istri saya memang orangnya suka bekerja dan memang istri saya bekerja untuk membantu untuk memenuhi kebutuhan dirumah, saya rasa apa yang dilakukan oleh istri saya adalah hal yang positif. Saya juga tidak mau memaksakan apa apa terhadap istri saya, selama saya rasa hal yang dilakukan istri adalah hal yang positif dan mampu membanggakan keluarga saya rasa hal tersebut hal yang patut didukung.

P : apakah bapak merasa memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga karena harus bekerja sambil mengurus keluarga?

HI : ya saya merasa waktu saya untuk keluarga sangat sedikit, bekerja tiap hari dari senin sampai jumat dari pagi sampai sore, apalagi ditambah dengan tugas keluar kota selama beberapa hari, pasti rasanya kurang waktu saya untuk keluarga. Tapi balik lagi bagaimana dengan cara saya mengisi waktu luang saya untuk keluarga saya.

P : apakah bapak pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi?

HI : pernah dulu waktu saya sedang rapat besar di kantor dan saya bersama istri saya dalam ruangan tersebut tiba tiba ada telpon dari pembantu dirumah ternyata anak saya tiba tiba demam, dan itu sangat membuat saya tidak konsentrasi dalam rapat, saya minta tolong sama staff saya untuk membawa berobat kedokter dan ternyata disarankan oleh dokter untuk dibawa kerumah sakit untuk opname, akhirnya saya dan istri memutuskan untuk istri saya izin tidak mengikuti rapat karena posisi saya dalam rapat lebih penting, jadi saya juga mewakili istri saya dalam rapat dan istri saya mewakili saya untuk mengantarkan anak saya kerumah sakit. Tapi setelah selesai rapat pada jam istirahat saya langsung menuju rumah sakit untuk menjenguk anak saya. Ya kalau permasalahan sih kurang waktu ya untuk keluarga, anak anak juga dulu mengeluh kalau saya ada tugas keluar kota, sering anak anak saya jelaskan bagaimana gambaran pekerjaan saya yang mengadakan penyuluhan dan melakukan pencegahan

terhadap narkoba dan sekarang anak-anak sudah mulai mengerti kalau pekerjaan bapaknya ini memang padat.

P : Bagaimana cara bapak dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?

HI : pada pekerjaan rumah yang memang bisa dikerjakan oleh orang lain memang saya serahkan pada asisten rumah tangga dan ada pekerjaan kantor yang memang saya bisa serahkan pada bawahan. Tapi tugas saya sebagai ayah terhadap anak-anak adalah bagaimana cara saya mendidik mereka dan memberikan kasih sayang.

P : Apakah pernah ada pekerjaan yang harus dibawa kerumah?

HI : ya kadang-kadang ada pekerjaan yang belum selesai dan harus diselesaikan.

P : Bagaimana cara bapak agar pekerjaan tersebut tidak mengganggu kebutuhan peran keluarga?

HI : ya saya kasih tau dulu anak-anak kalo bapaknya sedang ada pekerjaan jadi anak bisa mengerti kalo saya harus ada yang dikerjakan dulu.

P : Bagaimana Bapak mengatasi tekanan dari dua hal tersebut (pekerjaan dan keluarga)?

HI : ya kalo dirumah saya maksimalkan untuk memberi perhatian saya untuk keluarga dan memenuhi kebutuhan keluarga saya, dan kalau saya berada di kantor saya maksimalkan untuk mengerjakan tugas-tugas dan kewajiban saya pada kantor, sehingga tidak ada kebutuhan yang saling bertabrakan dikemudian hari.

P : Bagaimana dengan kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan stress?

HI : Saya rasa dari perusahaan belum ada kebijakan untuk mengatasi stress. Biasanya untuk mengurangi stress tadi dengan menghibur diri sendiri dan teman-teman ngobrol ngobrol dan jalan-jalan pada akhir minggu.

P : Bagaimana kemudahan untuk mendapatkan izin dari kantor?

HI : biasanya kalo saya ada keperluan yang memang penting saya ambil cuti aja.

b. Narasumber Hj. Noorjaidah

Hari/Tanggal : 13 Maret 2016

Waktu : 14.30 – 15.30 WITA

Lokasi : Rumah Pasangan 2

Keterangan

P : Peneliti

HN : Hj. Noorjaidah

P : Boleh diceritakan apa kegiatan ibu di rumah sepulang bekerja?

HN : anak saya masih sangat kecil, menyiapkan makan untuk anak dan suami, membereskan rumah dan membantu anak mengerjakan tugas sekolah.

P : Apakah Ibu mengerjakan sendiri pekerjaan rumah tangga seperti menyiapkan makan, cucian dan lain lain?

HN : kalau masalah rumah saya sudah ada asisten rumah tangga tapi kadang saya juga menyiapkan makanan untuk suami dan anak anak.

P : boleh diceritakan apa yang melatar belakangi ibu untuk bekerja?

HN : saya ingin membantu suami dalam memenuhi kebutuhan finansial keluarga ingin membuat keluarga saya bangga, saya juga merasa sayang aja kalau setelah saya kuliah tapi hanya menjadi ibu rumah tangga.

P : apakah ibu merasa memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga karena harus bekerja?

HN : iya, waktu yang saya miliki untuk keluarga kurang banyak, karena saya harus bekerja setiap hari kecuali hari sabtu minggu.

P : apakah ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi?

HN : ya itu kadang saya merasa tidak bisa konsentrasi dalam pekerjaan apabila ada kebutuhan keluarga yang memang harus dipenuhi secara mendesak. Seperti yang suami tadi sampaikan sewaktu anak saya harus opname akhirnya saya dan suami memutuskan saya untuk menemani anak di rumah sakit. Yang jelas permasalahan yang saya rasakan ketika saya bekerja tapi saya juga harus memenuhi kebutuhan keluarga saya adalah kurangnya waktu berada dirumah untuk anak anak dan suami, kelelahan bekerja, kadang ada masalah dari kantor yang membuat saya merasa penat.

P : Bagaimana cara ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?

HN : Ya, yang pasti setelah saya pulang bekerja saya langsung memperhatikan anak anak, tugas tugas rumah, membantu tugas tugas sekolah anak anak. Pokoknya setelah saya pulang bekerja saya selalu memperhatikan keluarga saya.

P : Apakah pernah ibu bekerja sampai lembur atau ada pekerjaan yang harus dibawa kerumah?

HN : 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.

P : Bagaimana cara ibu agar pekerjaan tersebut tidak mengganggu kebutuhan peran keluarga ibu?

HN : 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. Kalo begitu ya anak anak harus diberi pengertian dulu bahwa ibunya sedang ada pekerjaan

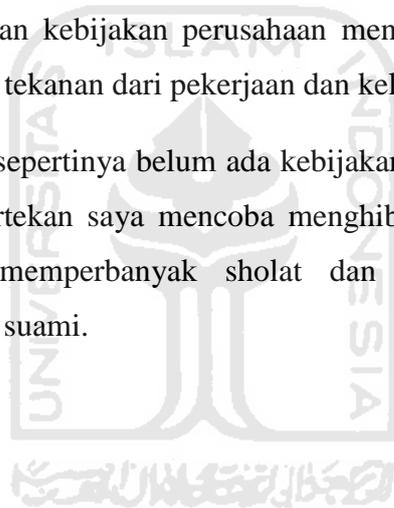
sehingga pulang telat atau memberitahu anak-anak agar tidak mengganggu ibunya ketika ada tugas kantor yang dibawa ke rumah.

P : bagaimana ibu mengatasi tekanan dari dua hal tersebut (pekerjaan dan keluarga)?

HN : ya anak-anak saya kasih pengertian agar tidak terlalu manja dan saya dan suami mendidik agar anak tidak terlalu manja, jadi anak bisa mandiri dalam melakukan hal-hal yang kecil. Dalam masalah pekerjaan saya usahakan waktu saya untuk bekerja hanya untuk bekerja dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.

P : Bagaimana dengan kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan stress dan cara anda mengurangi tekanan dari pekerjaan dan keluarga?

HN : Dari perusahaan sepertinya belum ada kebijakan untuk mengelola stress, ya ketika saya merasa tertekan saya mencoba menghibur diri sendiri, bercerita dengan teman-teman, memperbanyak sholat dan berdoa, intinya saling berkomunikasi aja dengan suami.



3. Transkrip Wawancara Informan Pasangan 3

a. Narasumber Taufiqurrahman

Hari/Tanggal : 19 Maret 2016

Waktu : 13.15 – 14.15 WITA

Lokasi : Rumah Pasangan 3

Keterangan

P : Peneliti

T : Taufiqurrahman

P : Boleh diceritakan apa kegiatan bapak di rumah sepulang bekerja?

T : kegiatan saya setelah pulang bekerja biasanya langsung mengurus anak dan memperhatikan kebutuhannya seperti makan dan memandikan anak sebelum saya beristirahat.

P : Bagaimana dengan tugas tugas rumah tangga seperti yang berhubungan dengan anak seperti menjaga anak dan mengurus anak?

T : karena 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. Sepulang bekerja saya dan istri sama sama mengurus kebutuhan anak, karena kasian kalo cuman istri saja yang mengurus anak.

P : boleh diceritakan apa yang melatar belakangi bapak untuk bekerja?

T : ya sebagai seorang lelaki dan suami saya harus menjadi tulang punggung keluarga saya dalam memenuhi kebutuhan mereka.

P : apakah bapak merasa memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga karena harus bekerja?

T : kalau waktu ya memang terasa kurang untuk menemani istri dan anak dirumah tapi kembali lagi pada kewajiban saya sebagai kepala keluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarga secara ekonomi dan kebutuhan lainnya.

P : Bagaimana tanggapan bapak terhadap istri bapak yang bekerja?

T : selama ini saya memang mendukung istri saya untuk bekerja dan niatan istri saya juga untuk membantu keluarga, jadi ya saya dukung dukung aja.

P : apakah bapak pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi?

T : masalah ya pasti ada yang dihadapi terkait dengan keterbatasan waktu saya dan jam kerja saya yang lumayan panjang sehingga membuat saya kadang merasa kekurangan waktu untuk memperhatikan anak saya dan keluarga. Hal yang membuat tidak bisa fokus ketika anak sakit dan saya harus bekerja bersama istri, apalagi anak masih kecil jadi pasti repot dan butuh pengawasan sama orang tua.

P : Bagaimana cara bapak dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?

T : selama saya mengerjakan tugas tugas kantor saya usahakan selesai tepat waktu agar tidak ada keperluan kantor yang mengganggu waktu saya saat bersama keluarga. Begitu juga dengan kebutuhan keluarga yang saya usahakan untuk saya penuhi sebelum saya pergi untuk bekerja.

P : Bagaimana cara bapak agar pekerjaan tersebut tidak mengganggu kebutuhan peran keluarga?

T : ya saya sebisa mungkin untuk menyelesaikan tugas tugas saya sebelum pulang kerumah agar tidak ada tugas tugas yang tertinggal.

P : bagaimana bapak mengatasi tekanan dari dua hal tersebut (pekerjaan dan keluarga)?

T : untuk memenuhi kebutuhan keluarga (anak) saya selama saya bekerja saya meminta bantuan keluarga saya untuk menjaga anak selama saya pergi bekerja bersama istri.

P : Bagaimana dengan kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan stress?

T : wah, kurang tau saya mengenai pengelolaan stress. Kalo dari saya untuk mengenai stress dari pekerjaan saya mencoba untuk mengkomunikasikan dengan istri mengenai masalah masalah saya dan mendekatkan diri pada tuhan.

P : Bagaimana kemudahan untuk mendapatkan izin dari kantor?

N : untuk mendapatkan izind dari kantor harus untuk keperluan yang penting dan mendesak, misalnya anak sakit masuk rumah sakit baru bisa dapat izin. Kalau cuman demam biasa dirumah susah untuk dapat izin dari kantor.



b. Narasumber Maulidawati

Hari/Tanggal : 19 Maret 2016

Waktu : 14.30 – 15.30 WITA

Lokasi : Rumah Pasangan 3

Keterangan

P : Peneliti

M : Maulidawati

P : Boleh diceritakan apa kegiatan ibu di rumah sepulang bekerja?

M : Kegiatan saya di rumah setelah pulang bekerja langsung mengurus rumah, menyiapkan makan untuk anak suami dan membereskan rumah. Karena anak saya masih sangat kecil jadi hal yang saya langsung perhatikan adalah keadaan anak saya, setelah selesai mengurus anak, setelah itu baru saya mengurus pekerjaan rumah tangga yang lain.

P : Bagaimana dengan tugas tugas rumah tangga seperti menyiapkan makan, cucian dan lain lain?

M : nah kalau masalah tugas tugas rumah tangga seperti itu saya kerjakan sendiri saja dan memang suami saya juga membantu dalam mengerjakan tugas tugas rumah tangga. Kalau untuk menjaga anak anak selama saya bekerja saya meminta bantuan kepada keluarga untuk menjaga anak.

P : boleh diceritakan apa yang melatar belakangi ibu untuk bekerja?

M : saya bekerja juga untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga, Alhamdulillah suami selama ini mendukung saya bekerja.

P : apakah ibu merasa memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga karena harus bekerja?

M : sangat mas, karena saya bekerja lima hari dalam seminggu dan delapan jam sehari, hampir setengah hari dari waktu saya untuk bekerja dan sisanya untuk mengurus rumah tangga, anak-anak dan untuk istirahat. Waktu untuk anak-anak saya rasa sangat sedikit karena setelah saya pulang bekerja dalam keadaan lelah. 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.

P : apakah ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi?

M : 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.

P : Bagaimana cara ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?

M : selama ini saya selalu selesaikan tugas dengan tepat waktu supaya pekerjaan di kantor tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga.

P : Apakah pernah ibu bekerja sampai lembur atau ada pekerjaan yang harus dibawa kerumah?

M : untuk tugas yang dibawa kerumah sih belum pernah, tapi kadang juga ada atasan yang minta tolong untuk menyelesaikan masalah masalah di kantor, kadang terasa berat juga karena waktu bersama keluarga terganggu oleh pekerjaan kantor.

P : Bagaimana cara ibu agar pekerjaan tersebut tidak mengganggu kebutuhan peran keluarga ibu?

M : ya berarti pekerjaan saya harus selesai tepat waktu.

P : bagaimana ibu mengatasi tekanan dari dua hal tersebut (pekerjaan dan keluarga)?

M : ya saya biasanya saling berkomunikasi dengan suami tentang kebutuhan kebutuhan kami, mengkomunikasikan masalah yang sedang dihadapi, saling mendukung, dan kadang saya juga saling bercerita tentang beberapa hal dengan rekan kerja saya.

P : Bagaimana dengan kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan stress dan cara anda mengurangi tekanan dari pekerjaan dan keluarga?

M : kalo dari perusahaan kurang mengerti untuk mengelola stress, ya ketika saya merasa tertekan saya mencoba menghibur diri sendiri, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa, intinya saling berkomunikasi aja dengan suami.



4. Transkrip wawancara triangulasi pasangan narasumber 1 Ashadi

Munandar dan Nida Septiana

a. Triangulasi Pihak Keluarga

Narasumber : Muhammad Irvan Ridhoni

Tanggal : 12 Maret 2016

Waktu : 17.00 – 17.30 WITA

Keterangan

I : Muhammad Irvan Ridhoni

P : Peneliti

P : Bisa dijelaskan hubungan anda dengan ibu Nida Septiana?

I : Saya adalah adik laki-laki dari ibu Nida Septian.

P : Apakah anda tinggal satu rumah dengan Nida Septiana dan Ashadi?

I : tidak, tapi saya kadang datang kerumah kakak saya tiap minggu hanya untuk berkunjung dan menengok keponakan saya.

P : boleh diceritakan apa yang keluarga ibu Nida dan bapak Ashadi lakukan akhir pekan?

I : biasanya diakhir pekan mereka pergi kerumah sanak keluarga, paling sering kerumah orang tua saya, ibu dari Nida. Kalau tidak ya kerumah orang tua Bang Ashadi. Palingan juga pergi ke mall atau pergi piknik.

P : siapa yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga saat Nida dan Ashadi pergi kekantor ?

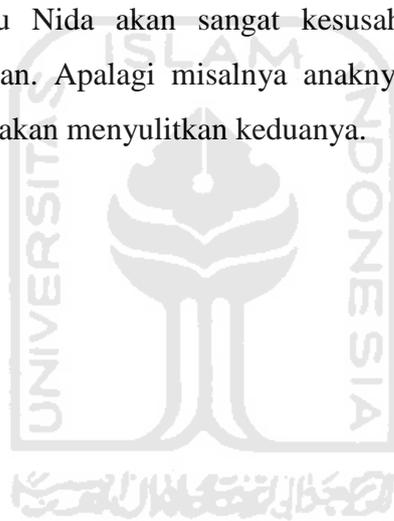
I : ya kalau untuk pekerjaan rumah tangga setau saya sudah ada pembantu yang menangani selama mereka pergi bekerja. Untuk antar jemput anak-anak juga sudah ada ojek yang memang mengantar jemput anak sehari-hari.

P : apakah Nida dan Ashadi memiliki tiga orang anak?

I : iya ada tiga orang anak, yang paling besar sudah mau masuk SD sedangkan yang kedua dan ketiga masih belum sekolah. Anak yang pertama dan kedua anak yang sangat aktif jadi kadang kesusahan untuk mengatur mereka kalau sudah bermain.

P : apakah dengan kesibukan masing masing antara pekerjaan dan harus mengurus rumah tangga membuat Bu Nida dan Bapak Ashadi selama ini terlihat kesusahan dalam mengurus keduanya?

I : dalam mengurus rumah tangga dan pekerjaan mungkin terlihat kesusahaan ya, apabila ada kebutuhan yang mendesak. Sedangkan Ashadi bekerja diluar kota sehingga Ibu Nida akan sangat kesusahan dalam mengerjakan keduanya secara bersamaan. Apalagi misalnya anaknya sedang sakit atau ada keperluan mendesak pasti akan menyulitkan keduanya.



b. Triangulasi Rekan Ashadi Munandar

Narasumber : Agus Indrawan

Tanggal dan waktu : 20 Maret 2016, 12.00 – 12 .30 WITA

Keterangan

P : Peneliti

AG : Agus Indrawan

P : Apakah dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat Ashadi kesusahan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan?

AG : Selama ini tidak terlihat bahwa dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang panjang membuat Ashadi kesusahan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Selama ini Ashadi tidak pernah terlihat lalai dalam pekerjaan karena masalah kebutuhan keluarga yang belum terpenuhi.

P : Apakah selama ini Ashadi Munandar terlihat terbebani saat di kantor karena pekerjaan rumah tangga?

AG : Ashadi tidak terlihat terbebani dengan tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga sambil ia memenuhi kewajibannya pada pekerjaan.

c. Triangulasi Rekan Nida Septiana

Narasumber : Noorlina

Tanggal dan waktu : 20 Maret 2016, 10.00 – 10.30 WITA

Keterangan

P : Peneliti

NO : Noorlina

P : Apakah dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat Nida Septiana kesusahan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan?

NO : selama ini belum pernah terlihat seperti yang kalang kabut ketika sedang bekerja dan tiba-tiba ada kebutuhan anak yang mendesak untuk dipenuhi. Nida orangnya saya rasa cukup tenang apabila menghadapi permasalahan seperti itu saat bekerja.

P : Apakah selama ini Nida Septiana terlihat terbebani dengan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga?

NO : Mungkin bisa dikatakan Nida merasa kesulitan ketika ada kebutuhan keluarga maupun pekerjaan yang tiba-tiba mendesak untuk dipenuhi. Tapi selama ini dia tidak pernah mengeluh dan merasa sangat terbebani, mungkin hanya kelelahan dalam mengurus kedua secara bersamaan.

P : Bagaimana kegiatan Bu Nida ketika sedang bekerja setau anda?

NO : setau saya orangnya disiplin, jarang terlambat dan pekerjaan kantor selalu dikerjakan tepat waktu.

5. Transkrip wawancara triangulasi pasangan narasumber 2 H. Ipansyah dan Hj. Nurjaidah

a. Triangulasi Pihak Keluarga

Narasumber : Wenny Amalia

Tanggal : 13 Maret 2016

Waktu : 17.00 – 17.30 WITA

Keterangan

WA : Wenny Amalia

P : Peneliti

P : Bisa dijelaskan hubungan anda dengan pasangan 2?

WA : Saya adalah anak perempuan H. Ipansyah dan Hj.Nurjaidah.

P : Apakah anda tinggal satu rumah dengan H. Ipansyah dan Hj.Nurjaidah?

WA : Iya sekarang saya tinggal serumah.

P : Apakah H. Ipansyah dan Hj.Nurjaidah adalah pasangan yang sama-sama bekerja?

WA : Iya, orang tua saya sama-sama bekerja dan sekarang kedua orang tua saya bekerja di kantor yang sama.

P : boleh diceritakan apa yang keluarga H. Ipansyah dan Hj.Nurjaidah lakukan akhir pekan?

WA : biasanya di akhir pekan lami kedatangan sanak saudara, walaupun tidak setiap minggu. Biasanya bapak pergi olahraga pagi setelah itu biasanya pergi berlibur ke taman bermain atau hanya jalan-jalan di mall.

P : siapa yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga saat H. Ipansyah dan Hj.Nurjaidah pergi kekantor ?

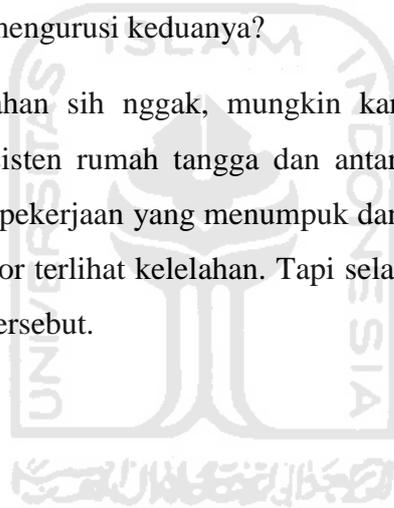
WA : karena harus bekerja jadi mereka tidak bisa tiap saat melakukan pekerjaan rumah dan mengurus anak, apalagi pada jam kerja. Untuk pekerjaan rumah ada pembantu. Ya, kalau pembantu berhalangan saya bisa membantu untuk mengerjakan pekerjaan rumah seperti memasak dan membersihkan rumah.

P : Bagaimana dengan adik anda yang paling kecil?

WA : iya masih SD, kalau dirumah biasanya sama pembantu. Sementara sih saya bisa jagain di rumah karena masih menunggu penempatan kerja.

P : apakah dengan kesibukan masing masing antara pekerjaan dan harus mengurus rumah tangga membuat H. Ipansyah dan Hj.Nurjaidah selama ini terlihat kesusahan dalam mengurus keduanya?

WA : kelihatan kesusahan sih nggak, mungkin karena beberapa pekerjaan rumah dikerjakan oleh asisten rumah tangga dan antar jemput adik sudah ada ojek. Paling misalnya ada pekerjaan yang menumpuk dan sehabis pulang dari luar kota untuk keperluan kantor terlihat kelelahan. Tapi selama ini tidak ada masalah yang besar mengenai hal tersebut.



a. Triangulasi Rekan H. Ipansyah

Narasumber : Riny Hendrawati

Tanggal dan waktu : 19 Maret 2016, 10.00 – 10.30 WITA

Keterangan

P : Peneliti

RH : Riny Hendrawati

P : Apakah dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat H. Ipansyah kesusahan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan?

RH : selama ini dalam bekerja delapan jam sehari terlihat hal yang normal bagi Pak Ipansyah, karena semua orang yang bekerja disini juga bekerja dengan jam kerja yang sama.

P : Apakah selama ini H. Ipansyah terlihat terbebani di kantor karena pekerjaan rumah tangga?

RH : untuk terlihat terbebani sih sepertinya tidak, tapi memang kalau ada hal keluarga yang mendesak beliau jadi harus memikirkan cara untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak tersebut.

P : Bagaimana menurut anda H. Ipansyah ketika sedang bekerja?

RH : beliau orang yang disiplin dan tepat waktu.

b. Triangulasi Rekan Hj. Nurjaidah

Narasumber : Siti Salamah

Tanggal dan waktu : 19 Maret 2016, 11.30 – 12.00 WITA

Keterangan

P : Peneliti

SS : Siti Salamah

P : Apakah dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat Hj. Nurjaidah kesusahan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan?

SS : sepertinya jam kerja yang panjang tidak menyusahkan, karena setau saya beliau orangnya cukup cekatan walaupun usianya tidak lagi muda. Setau saya beliau mempekerjakan asisten tangga untuk membantu beliau dalam mengerjakan beberapa tugas rumah tangga.

P : Apakah selama ini Hj. Nurjaidah terlihat terbebani di kantor karena pekerjaan rumah tangga?

SS : ya karena memiliki pembantu rumah tangga jadi untuk terbebani oleh tugas rumah sih sepertinya tidak. Namun beliau cukup resah ketika beberapa kali anaknya sakit dan harus dibawa kerumah sakit.

P : Bagaimana menurut anda Hj. Nurjaidah ketika sedang bekerja?

SS : beliau orang yang cekatan dan tepat waktu. Jadi saya rasa untuk masalah tugas kantor selalu beliau kerjakan dengan tepat waktu.

6. Transkrip wawancara triangulasi pasangan narasumber 3

Taufiqurrahman dan Maulidawati

a. Triangulasi Pihak Keluarga

Narasumber : Khairin Ramadhana

Tanggal : 19 Maret 2016

Waktu : 17.00 – 17.30 WITA

Keterangan

KR : Khairin Ramadhana

P : Peneliti

P : Bisa dijelaskan hubungan anda dengan pasangan 3?

KR : Saya adalah adik dari Bapak Taufiqurrahman.

P : Bisa diceritakan tentang anak dari pasangan Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati?

KR : anaknya masih kecil, kurang dari 3 tahun umurnya. Masih sangat membutuhkan bantuan dari orang tua untuk memenuhi kebutuhannya.

P : Apakah pasangan Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati sama-sama bekerja?

KR : iya, mereka sama-sama bekerja di kantor Badan Narkotika Kalimantan Selatan.

P : apakah anda pernah membantu Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati dalam mengerjakan pekerjaan rumah/mengurusi kebutuhan anak?

KR : karena hampir tiap hari bekerja jadi susah untuk mengerjakan pekerjaan rumah sendirian, apalagi untuk menjaga anak saat jam kerja. Jadi, kadang-kadang saya yang menjaga ponakan saya selama mereka bekerja. Kadang juga nenek yang menjaga. Tapi paling sering sih nenek (ibu dari Maulidawati).

P : siapa yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga saat Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati pergi kekantor ?

KR : iya biasanya sih untuk pekerjaan rumah mereka kerjakan sendiri, saya dan nenek hanya bantu-bantu sedikit saja seperti menjaga anak.

P : apakah dengan kesibukan di kantor membuat Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati selama ini terlihat kesusahan dalam pekerjaan rumah tangga?

KR : untuk terlihat kesusahan sih tidak, tapi ketika ada tugas menumpuk atau lembur mereka kelihatan capek. Biasanya juga kalo di akhir pekan mereka pergi berkumpul dengan keluarga dan jalan-jalan.



b. Triangulasi Rekan Taufiqurrahman

Narasumber : Yusuf Ihsan

Tanggal dan waktu : 20 Maret 2016, 16.00 – 16.30 WITA

Keterangan

P : Peneliti

YI : Yusuf Ihsan

P : Apakah dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat Taufiqurrahman kesusahan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan?

YI : kalau di kantor sih Taufiqurrahman selalu terlihat fokus. Mungkin karena semua pekerjaan rumah sudah dipenuhi jadi jarang dia terlihat kesusahan karena menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, walaupun dengan jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel,

P : Apakah selama ini Taufiqurrahman terlihat terbebani di kantor karena pekerjaan rumah tangga?

YI : wah, kalau masalah terbebani kurang terlihat. Karena keluarga bukanlah sesuatu yang dianggap membebani. Tapi ya kalau ada beberapa hal atau kebutuhan anak yang mendesak ia juga pasti terpikir untuk mencari cara agar memenuhi kebutuhan tersebut.

P : Bagaimana menurut anda Taufiqurrahman ketika sedang bekerja?

YI : Taufiq menurut saya orangnya tipe pekerja yang giat dan tepat waktu.

c. Triangulasi Rekan Maulidawati

Narasumber : Riny Hendrawati

Tanggal dan waktu : 20 Maret 2016, 17.30 – 18.00 WITA

Keterangan

P : Peneliti

RH : Riny Hendrawati

P : Apakah dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat Maulidawati kesusahan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan?

RH : saya rasa semua orang yang bekerja disini mengalami hal yang sama yaitu jam kerja delapan jam. Namun, hal yang membedakan ia dengan pegawai yang lain adalah ia memiliki anak yang masih sangat kecil.

P : Apakah selama ini Maulidawati terlihat terbebani di kantor karena pekerjaan rumah tangga?

RH : Kemungkinan anaknya yang masih sangat kecil membutuhkan kehadiran ibunya diwaktu waktu yang mendadak mungkin akan membuat Maulida kepikiran saat bekerja, ada beberapa waktu yang lalu ia harus izin untuk memenuhi kebutuhan anak yang mendesak.

P : Bagaimana menurut anda Maulidawati ketika sedang bekerja?

RH : ia orang yang rajin dan mudah untuk beradaptasi.

7. Transkrip wawancara dengan Kepegawaian Umum KPP Pratama Banjarmasin

Narasumber : Bejo Supomo
Tanggal : 22 Maret 2016
Waktu : 14.00 – 14.30 WITA
Keterangan
BS : Bejo Supomo
P : Peneliti

P : Bisa dijelaskan mengenai dalam kebijakan yang berkaitan dengan pengaturan jadwal dan jam kerja karyawan dan *benefits packages* yang diberlakukan dalam Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banjarmasin?

BS : untuk pengaturan jadwal kerja dan jam kerja kantor menetapkan setiap karyawan bekerja dari senin sampai jumat dengan jam kerja dari pukul 08.00-16.00 setiap harinya. Dan setiap karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari BPJS dan diberlakukannya hak cuti sebagaimana telah diatur dalam undang-undang.

P : Bagaimana tanggapan organisasi atau perusahaan terhadap kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi oleh karyawan yang mendesak dan tiba-tiba?

BS : selama ini dengan keluhan dari pegawai tentang kebutuhan keluarga yang mendesak kebanyakan seperti anak yang sakit dan harus diperiksa kedokter atau dirawat ke rumah sakit. Untuk kebutuhan yang mendesak dan sangat penting seperti kejadian diatas kebijakan kami memang mengizinkan karyawan meninggalkan kantor dengan izin dari bagian kepegawaian, ya jadi harus lapor dulu. Nah, disitu karyawan juga bisa untuk meminta izin cuti.

P : Kategori sakit yang seperti apa yang diberikan izin oleh organisasi?

BS : Sakit yang seperti tadi, perlu dibawa ke dokter atau rumah sakit. Karena untuk hal yang demikian pasti pihak kantor akan mengerti dan memberikan izin dan juga memberikan bantuan pada karyawan yang sakit.

P : Bagaimana kebijakan tentang asuransi yang di kelola oleh BPJS?

BS : Asuransi dari BPJS Kesehatan yang diberikan pada karyawan tidak hanya menjamin pemberian asuransi pada karyawan tapi juga pada keluarganya (anak-anak). Dengan ini perusahaan berusaha untuk memberi bantuan kepada karyawan dalam memudahkan dalam pembiayaan ketika karyawan maupun anak sedang sakit. Tapi kita berharap tidak ada yang sakit ya mas.



8. Transkrip wawancara dengan Seksi Penguatan Lembaga BNNP Kalsel

Narasumber : Riny Hendrawati

Tanggal : 21 Maret 2016

Waktu : 14.00 – 14.40 WITA

Keterangan

RH : Riny Hendrawati

P : Peneliti

P : Bisa dijelaskan mengenai visi dan misi dari BNNP Kalsel?

RH : Untuk visinya menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Kalsel. Sedangkan misinya adalah Bersama instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat, bangsa, dan negara melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) secara sinergis dan integratif.

P : Bagaimana dengan kebijakan-kebijakan organisasi mengenai jam dan jadwal kerja dan kebijakan untuk mengatur masalah *work family conflict* yang mungkin dirasakan beberapa pegawai BNNP Kalsel?

RH : Kalau jam kerja dan jadwal sama saja seperti jam dan jadwal pegawai negeri lainnya, kita mulai masuk kerja sekitar jam setengah delapan dan pulang jam empat sampai lima sore dan jadwal kerja lima hari dari hari senin sampai jumat. Untuk mengatasi permasalahan yang sering diakibatkan bentrohnya kebutuhan keluarga dan pekerjaan, organisasi menerapkan kebijakan cuti yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah, kebijakan *medical family leave* serta asuransi BPJS yang menjamin pemeliharaan dan perawatan kesehatan para karyawan dan keluarganya.

P : Apa yang dimaksud dengan kebijakan *medical family leave*?

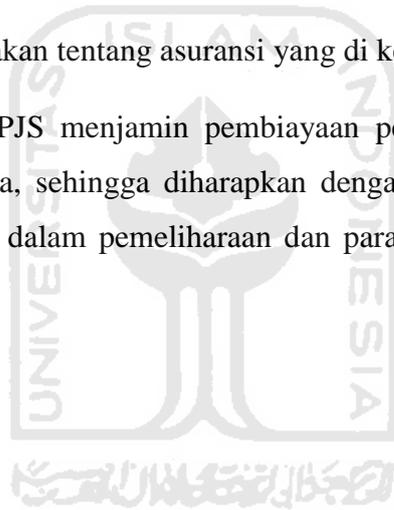
RH : *Medical family leave* adalah kebijakan perusahaan untuk memberikan izin pada karyawan untuk merawat keluarga terdekatnya yang sedang sakit. Jadi organisasi memberikan kemudahan untuk karyawan yang keluarganya sedang sakit dan membutuhkan perawatan yang intensif. Misalnya anak, suami atau istri.

P : Kategori sakit yang seperti apa yang diberikan izin oleh organisasi?

RH : Ya sakit yang membutuhkan perawatan, apabila sakitnya cuman sakit perut atau sakit yang ringan ringan saja tentu tidak masuk akal apabila sampai meminta izin.

P : Bagaimana kebijakan tentang asuransi yang di kelola oleh BPJS?

RH : Asuransi dari BPJS menjamin pembiayaan perawatan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, sehingga diharapkan dengan adanya asuransi BPJS bisa membantu karyawan dalam pemeliharaan dan perawatan kesehatan mereka dan keluarganya.



LAMPIRAN A

TABEL REDUKSI DATA

1. Faktor Penyebab Masalah

a. Faktor Penyebab Masalah *Work Family Conflict* yang Muncul Dari Keluarga

Faktor Penyebab Masalah	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Anak yang masih kecil.	“Anak saya masih kecil yang pertama baru di kelas 2 SD dan satunya masih mau dimasukan ke TK.” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)	“Apalagi anak saya ada tiga, semua laki laki dan yang paling besar masih berada di kelas 2 SD dan satunya masih belum sekolah.” (Bu Nida,12/03/16 16.15)	“ 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.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)	“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.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)	“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.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)	“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.” (Maulida Wati, 19/03/16 16.15)	Salah satu faktor dari keluarga yang menyebabkan munculnya masalah <i>work family conflict</i> adalah jumlah anak dan usia anak yang masih kecil.

Faktor Penyebab Masalah	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munadar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	M. Irvan Ridhoni		Wenny Amalia		Khairin Ramadhana	
Anak-anak yang masih kecil	“iya ada tiga orang anak, yang paling besar sudah mau masuk SD sedangkan yang kedua dan ketiga masih belum sekolah.” (Irvan, 12/03/16 : 17.00)		“iya masih SD, kalau dirumah biasanya sama pembantu. Sementara sih saya bisa jagain di rumah karena masih menunggu penempatan kerja.” (Wenny A, 13/03/16: 17.00)		“anaknya masih kecil, kurang dari 3 tahun umurnya. Masih sangat membutuhkan bantuan dari orang tua untuk memenuhi kebutuhannya.” (Khairin R, 19/03/16: 17.00)	

Masalah yang diteliti	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Pasangan yang juga bekerja	<p>“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.” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“karena suami harus bekerja di luar kota dari senin sampai jumat jadi saya harus banyak meluangkan waktu untuk mengurus rumah dan anak anak.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)</p>	<p>“saya tidak selalu pulang sama istri kadang saya harus tinggal sebentar dikantor untuk mengurus tugas kantor yang belum selesai, tapi biasanya kalo saya sudah dirumah saya langsung mengurus anak anak, mengajak sholat, makan bersama, menemani belajar..” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“Ya, yang pasti setelah saya pulang bekerja saya langsung memperhatikan anak anak, tugas rumah, membantu tugas sekolah anak anak. Pokoknya setelah saya pulang bekerja saya selalu memperhatikan keluarga saya.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“selama ini saya memang mendukung istri saya untuk bekerja dan niatan istri saya juga untuk membantu keluarga, jadi ya saya dukung aja..” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“Apa lagi saya sama suami memang sama bekerja jadi dirasa sangat kekurangan waktu bersama anak, biasanya pada hari sabtu dan minggu saya maksimalkan waktu saya untuk keluarga.” (Maulida Wati, 19/03/16 16.15)</p>	<p>Salah satu faktor dari keluarga yang menyebabkan munculnya masalah <i>work family conflict</i> adalah pasangan yang juga bekerja dengan jam kerja yang panjang .</p>

Faktor Penyebab Masalah	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munadar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	M. Irvan Ridhoni		Wenny Amalia		Khairin Ramadhana	
Pasangan juga bekerja	<p>“Sedangkan Ashadi bekerja diluar kota sehingga Ibu Nida akan sangat kesusahan dalam mengerjakan keduanya secara bersamaan. Apalagi misalnya anaknya sedang sakit atau ada keperluan mendesak pasti akan menyulitkan keduanya. .” (Irvan, 12/03/16 : 17.00)</p>		<p>“Iya, orang tua saya sama-sama bekerja dan sekarang kedua orang tua saya bekerja di kantor yang sama.” (Wenny A, 13/03/16: 17.00)</p>		<p>“iya, mereka sama-sama bekerja di kantor Badan Narkotika Kalimantan Selatan..” (Khairin R, 19/03/16: 17.00)</p>	

Masalah yang diteliti	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Tugas Rumah Tangga dan tuntutan keluarga	<p>“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..” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“Ya, saya langsung mengurus anak-anak. Biasanya saya langsung mengurus anak anak, setelah makan malam saya langsung menemani anak belajar dan membantu mengerjakan tugas tugas sekolah.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)</p>	<p>“tapi biasanya kalo saya sudah dirumah saya langsung mengurus anak anak, mengajak sholat, makan bersama, menemani belajar.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“Kegiatan saya di rumah setelah pulang bekerja langsung mengurus rumah, menyiapkan makan untuk anak dan suami, membereskan rumah dan membantu mengerjakan tugas sekolah.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“kegiatan saya setelah pulang bekerja biasanya langsung mengurus anak dan memperhatikan kebutuhannya seperti makan dan memandikan anak sebelum saya beristirahat.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“Kegiatan saya di rumah setelah pulang bekerja langsung mengurus rumah, menyiapkan makan untuk anak dan suami, membereskan rumah dan membantu mengerjakan tugas sekolah..” (Maulida Wati, 19/03/16 16.15)</p>	<p>Salah satu faktor dari keluarga yang menyebabkan munculnya masalah <i>work family conflict</i> adalah setelah disibukan dengan tugas pekerjaan narasumber masih memiliki tugas untuk mengurus rumah tangga.</p>

Faktor Penyebab Masalah	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munadar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	M. Irvan Ridhoni		Wenny Amalia		Khairin Ramadhana	
Tugas Rumah Tangga dan tuntutan keluarga	<p>“dalam mengurus rumah tangga dan pekerjaan mungkin terlihat kesusahaan ya, apabila ada kebutuhan yang mendesak. Sedangkan Ashadi bekerja diluar kota sehingga Ibu Nida akan sangat kesusahan dalam mengerjakan keduanya secara bersamaan. Apalagi misalnya anaknya sedang sakit atau ada keperluan mendesak pasti akan menyulitkan keduanya. .” (Irvan, 12/03/16 : 17.00)</p>		<p>“kelihatan kesusahan sih nggak, mungkin karena beberapa pekerjaan rumah dikerjakan oleh asisten rumah tangga dan antar jemput adik sudah ada ojek. Paling misalnya ada pekerjaan yang menumpuk dan sehabis pulang dari luar kota untuk keperluan kantor terlihat kelelahan. Tapi selama ini tidak ada masalah yang besar mengenai hal tersebut..”(Wenny A, 13/03/16: 17.00)</p>		<p>“untuk terlihat kesusahan sih tidak, tapi ketika ada tugas menumpuk atau lembur mereka kelihatan capek. .”(Khairin R, 19/03/16: 17.00)</p>	

b. Masalah *Work Family Conflict* yang Muncul Dari Faktor Pekerjaan

Masalah yang diteliti	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Jam Kerja Panjang dan Tidak Fleksibel	“ya, dengan jadwal kerja yang panjang dari pagi sampai sore waktu saya jelas untuk bekerja, apalagi kan saya kerja diluar kota sehingga waktu yang saya miliki untuk keluarga sangat terbatas.” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)	“ya karena harus bekerja dari jam 8 pagi dan pulang jam 5 sore bahkan kadang saya harus pulang pukul 17.30 pasti lah saya merasa kekurangan waktu untuk memenuhi kebutuhan keluarga.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)	“ya saya merasa waktu saya untuk keluarga sangat sedikit, bekerja tiap hari dari senin sampai jumat dari pagi sampai sore, pasti sangat dirasa kurang waktu saya untuk keluarga.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)	“iya, saya waktu yang saya miliki untuk keluarga kurang banyak, karena saya harus bekerja setiap hari kecuali hari sabtu minggu.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)	“kalau waktu ya memang terasa kurang untuk menemani istri dan anak dirumah tapi kembali lagi pada kewajiban saya sebagai kepala keluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarga secara ekonomi dan kebutuhan lainnya.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)	“sangat mas, karena saya bekerja lima hari dalam seminggu dan delapan jam sehari, hampir setengah hari dari waktu saya untuk bekerja anak-anak saya rasa sangat sedikit karena setelah saya pulang bekerja dalam keadaan lelah.” (Maulida Wati, 19/03/16 16.15)	Salah satu faktor dari pekerjaan yang menyebabkan munculnya masalah <i>work family conflict</i> adalah Jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, jam kerja yang panjang dirasa membatasi waktu narasumber untuk berinteraksi dengan anak dan keluarga.

<p>Perubahan Jadwal dan Beban Pekerjaan</p>	<p>“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.” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“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.” (Bu Nida, 12</p>	<p>“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.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“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.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“masalah ya pasti ada yang dihadapi terkait dengan keterbatasan waktu saya dan jam kerja saya yang lumayan panjang sehingga membuat saya kadang merasa kekurangan waktu untuk memperhatikan anak saya dan keluarga.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“untuk tugas2 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.” (Bu Maulida, 19/03/16 16.15)</p>	<p>Selain Jadwal kerja yang padat dan jam kerja yang panjang, Perubahan Jadwal (Lembur) dan tingginya tingkat beban pekerjaan membuat narasumber merasa waktu mereka untuk keluarga dikorbankan untuk kebutuhan pekerjaan.</p>
---	---	--	---	---	--	--	--

Masalah yang diteliti	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	Agus Indrawan	Noorlina	Riny Hendrawati	Siti Salamah	Yusuf Ihsan	Riny Hendrawati
Jam Kerja Panjang dan Tidak Fleksibel	<p>“Selama ini tidak terlihat bahwa dengan panjangnya jam kerja dan jadwal kerja yang panjang membuat Ashadi kesusahan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Selama ini Ashadi tidak pernah terlihat lalai dalam pekerjaan karena masalah kebutuhan keluarga yang belum terpenuhi..” (Agus, 18/03/16 : 13.00)</p>	<p>“selama ini belum pernah terlihat seperti yang kalang kabut ketika sedang bekerja dan tiba-tiba ada kebutuhan anak yang mendesak untuk dipenuhi.” (Noorlina, 19/03/16 : 10.00)</p>	<p>“selama ini dalam bekerja delapan jam sehari terlihat hal yang normal bagi Pak Ipansyah,” (Riny, 19/03/16 : 11.00)</p>	<p>“sepertinya jam kerja yang panjang tidak menyusahkan, karena setau saya beliau orangnya cukup cekatan walaupun usianya tidak lagi muda..” (Salamah, 19/03.16: 11.30)</p>	<p>“karena semua pekerjaan rumah sudah dipenuhi jadi jarang dia terlihat kesusahan karena menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, walaupun dengan jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, .” (Yusuf, 20/03/16: 11.00)</p>	<p>“saya rasa semua orang yang bekerja disini mengalami hal yang sama yaitu jam kerja delapan jam. Namun, hal yang membedakan ia dengan pegawai yang lain adalah ia memiliki anak yang masih sangat kecil..” (Riny, 20/03/16: 11.30)</p>

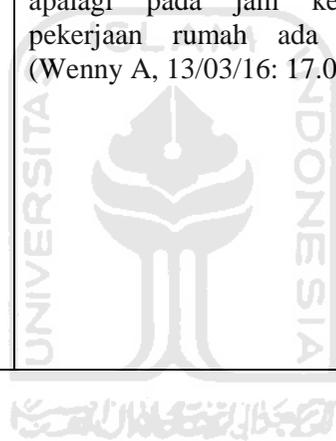
<p>Beban dan Tanggung Jawab Pekerja</p>	<p>“Ashadi tidak terlihat terbebani dengan tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga sambil ia memenuhi kewajibannya pada pekerjaannya.” (Agus, 18/03/16 : 13.00)</p>	<p>“Mungkin bisa dikatakan Nida merasa kesulitan ketika ada kebutuhan keluarga maupun pekerjaan yang tiba-tiba mendesak untuk dipenuhi.” (Noorlina, 19/03/16 : 10.00)</p>	<p>“untuk terlihat terbebani sih sepertinya tidak, tapi memang kalau ada hal keluarga yang mendesak beliau jadi harus memikirkan cara untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak tersebut.” (Riny, 19/03/16 : 11.00)</p>	<p>“ya karena memiliki pembantu rumah tangga jadi untuk terbebani oleh tugas rumah sih sepertinya tidak. Namun beliau cukup resah ketika beberapa kali anaknya sakit dan harus dibawa kerumah sakit.” (Salamah, 19/03.16: 11.30)</p>	<p>“wah, kalau masalah terbebani kurang terlihat. Karena keluarga bukanlah sesuatu yang dianggap membebani. Tapi ya kalau ada beberapa hal atau kebutuhan anak yang mendesak ia juga pasti terpikir untuk mencari cara agar memenuhi kebutuhan tersebut.” (Yusuf, 20/03/16: 11.00)</p>	<p>“Kemungkinan anaknya yang masih sangat kecil membutuhkan kehadiran ibunya diwaktu waktu yang mendadak mungkin akan membuat Maulida kepikiran saat bekerja, ada beberapa waktu yang lalu ia harus izin untuk memenuhi kebutuhan anak yang mendesak.” (Riny, 20/03/16: 11.30)</p>
---	---	---	--	--	--	--

2. Dampak Dari Masalah *Work Family Conflict*

a. Dampak dari Masalah *Work Family Conflict* yang muncul Terhadap Keluarga

Dampak yang diteliti	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Kurangnya waktu untuk keluarga dan Aktivitas yang terbatas	<p>“ya karena harus bekerja di muara teweh di Kalteng sana yang jauh dari Banjarmasin yang membuat saya jauh dari keluarga, senin sampai jumat saya kan ada di Kalteng jadi saya hanya punya waktu pada hari sabtu dan minggu saja untuk bertemu keluarga.” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“ya kadang merasa kesusahan kalau seperti itu, misalnya ketika masih bekerja tapi harus menjemput anak sekolah karena anak saya pulang sekolah pada saat jam kerja saya jadi tidak bisa menjemput, anak lagi rewel minta ditemani dan ketika masuk hari pertama sekolah.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)</p>	<p>“pasti rasanya kurang waktu saya untuk keluarga. Tapi balik lagi bagaimana dengan cara saya mengisi waktu luang saya untuk keluarga saya.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“waktu yang saya miliki untuk keluarga kurang banyak, karena saya harus bekerja setiap hari kecuali hari sabtu minggu. yang saya rasakan ketika saya bekerja tapi saya juga harus memenuhi kebutuhan keluarga saya adalah kurangnya waktu berada dirumah untuk anak anak dan suami.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“masalah ya pasti ada yang dihadapi terkait dengan keterbatasan waktu saya dan jam kerja saya yang lumayan panjang sehingga membuat saya kadang merasa kekurangan waktu untuk memperhatikan anak saya dan keluarga.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“karena saya bekerja lima hari dalam seminggu dan delapan jam sehari, hampir setengah hari dari waktu saya untuk bekerja dan sisanya untuk mengurus rumah tangga, anak anak dan untuk istirahat..” (Maulida Wati, 19/03/16 16.15)</p>	<p>Karena jam kerja yang panjang dan jadwal kerja yang tidak fleksibel narasumber merasa waktu mereka untuk keluarga kurang dan ada aktivitas untuk keluarga yang terasa dibatasi karena harus bekerja memenuhi kebutuhan pekerjaan.</p>

Dampak Masalah	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munadar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	M. Irvan Ridhoni		Wenny Amalia		Khairin Ramadhana	
Kurangnya waktu untuk keluarga dan Aktivitas yang terbatas	<p>“dalam mengurus rumah tangga dan pekerjaan mungkin terlihat kesusahaan ya, apabila ada kebutuhan yang mendesak. Apalagi misalnya anaknya sedang sakit atau ada keperluan mendesak pasti akan menyulitkan keduanya. .” (Irvan, 12/03/16 : 17.00)</p>		<p>“karena harus bekerja jadi mereka tidak bisa tiap saat melakukan pekerjaan rumah dan mengurus anak, apalagi pada jam kerja. Untuk pekerjaan rumah ada pembantu.” (Wenny A, 13/03/16: 17.00)</p>		<p>“karena hampir tiap hari bekerja jadi susah untuk mengerjakan pekerjaan rumah sendirian, apalagi untuk menjaga anak saat jam kerja.. .” (Khairin R, 19/03/16: 17.00)</p>	



Dampak yang diteliti	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Kelelahan, Dukungan dari pasangan dan anak rewel.	<p>“Niatan istri untuk bekerja bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga sepenuhnya saya dukung.” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“ya kadang merasa kesusahan kalau seperti itu, misalnya ketika masih bekerja tapi harus menjemput anak sekolah karena anak saya pulang sekolah pada saat jam kerja saya jadi tidak bisa menjemput, anak lagi rewel minta ditemani dan ketika masuk hari pertama sekolah.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)</p>	<p>“Saya juga tidak mau memaksakan apa apa terhadap istri saya, selama saya rasa hal yang dilakukan istri adalah hal yang positif dan mampu membanggakan keluarga saya rasa hal tersebut hal yang patut didukung.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“ya anak anak saya kasih pengertian agar tidak terlalu manja dan saya mendidik agar anak tidak terlalu manja, jadi anak bisa mandiri dalam melakukan hal hal yang kecil.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“selama ini saya memang mendukung istri saya untuk bekerja dan niatan istri saya juga untuk membantu keluarga, jadi ya saya dukung aja.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“saya bekerja juga untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga, Alhamdulillah suami selama ini mendukung saya bekerja, Waktu untuk anak anak saya rasa sangat sedikit karena setelah saya pulang bekerja dalam keadaan lelah..” (Maulida Wati, 19/03/16 16.15)</p>	<p>Dampak yang dirasakan dari masalah yang ditimbulkan oleh <i>work family conflict</i> adalah kelelahan karena harus mengurus kebutuhan dua peran yaitu, keluarga dan pekerjaan. Dampak lain yang dirasakan adalah dukungan dari pasangan, dukungan dari pasangan bisa berupa positif dan negatif. Anak menjadi rewel juga dirasakan oleh narasumber sebagai dampak dari kurangnya perhatian karena bekerja dng jam kerja yang panjang.</p>

b. Dampak dari Masalah *Work Family Conflict* yang muncul terhadap pekerjaan

Dampak yang diteliti	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Orientasi dan Tidak Fokus pada Pekerjaan	<p>“ya itu mas, kadang kalau ternyata masih ada tugas yang belum selesai atau ada beberapa hal yang harus diperbaiki ketika saya lagi di Banjarmasin bersama keluarga saya kadang mengganggu pikiran kita, ya masih bisa saya kesampingkan dulu selama bukan hal yang terlalu penting dan mendesak..” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“Tapi hal yang paling menjadi masalah adalah ketika ada suatu keperluan mendadak dirumah misalnya anak tiba tiba lagi sakit, ya jadi sangat susah untuk memenuhi keduanya. Fokus pada pekerjaan pun berkurang, jadi dilemanya disitu harus mengorbankan salah satu, mau gak mau saya memilih keluarga dan harus izin bekerja.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)</p>	<p>“pernah dulu waktu saya sedang rapat besar di kantor dan saya bersama istri saya dalam ruangan tersebut tiba tiba ada telpon dari pembantu dirumah ternyata anak saya tiba tiba demam, dan itu sangat membuat saya tidak konsentrasi dalam rapat..” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“ya itu kadang saya merasa tidak bisa konsentrasi dalam pekerjaan apabila ada kebutuhan keluarga yang memang harus dipenuhi secara mendesak. Seperti yang suami tadi sampaikan sewaktu anak saya harus opname akhirnya saya dan suami memutuskan saya untuk menemani anak di rumah sakit.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“hal yang membuat tidak bisak fokus ketika anak sakit dan saya harus bekerja bersama istri, apalagi anak masih kecil jadi pasti repot dan butuh pengawasan sama orang tua.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“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.” (Bu Maulida, 19/03/16 16.15)</p>	<p>individu sama-sama terlibat dengan peran pekerjaan dan keluarga dan dua kebutuhan peran tersebut kadang terjadi disaat yang bersamaan, apabila kebutuhan peran tersebut terjadi secara bersamaan makan hal ini akan berdampak pada perubahan orientasi dan hilangnya fokus pada pekerjaan.</p>

Dampak terhadap pekerjaan	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	Agus Indrawan	Noorlina	Riny Hendrawati	Siti Salamah	Yusuf Ihsan	Riny Hendrawati
Orientasi dan Tidak Fokus pada Pekerjaan	“Selama ini Ashadi tidak pernah terlihat lalai dalam pekerjaan karena masalah kebutuhan keluarga yang belum terpenuhi.” (Agus, 18/03/16 : 13.00)	“Mungkin bisa dikatakan Nida merasa kesulitan ketika ada kebutuhan keluarga maupun pekerjaan yang tiba-tiba mendesak untuk dipenuhi. Tapi selama ini dia tidak pernah mengeluh dan merasa sangat terbebani, mungkin hanya kelelahan dalam mengurusinya keduanya secara bersamaan.” (Noorlina, 19/03/16 : 10.00)	“tapi memang kalau ada hal keluarga yang mendesak beliau jadi harus memikirkan cara untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak tersebut.” (Riny, 19/03/16 : 11.00)	“Namun beliau cukup resah ketika beberapa kali anaknya sakit dan harus dibawa kerumah sakit.” (Salamah, 19/03.16: 11.30)	“Tapi ya kalau ada beberapa hal atau kebutuhan anak yang mendesak ia juga pasti terpikir untuk mencari cara agar memenuhi kebutuhan tersebut.” (Yusuf, 20/03/16: 11.00)	“ada beberapa waktu yang lalu ia harus izin untuk memenuhi kebutuhan anak yang mendesak.” (Riny, 20/03/16: 11.30)

3. Cara Menghadapi Masalah *Work Family Conflict*

Cara mengatasi masalah	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Mepekerjakan Asisten rumah tangga dan meminta bantuan keluarga	“untuk masalah antar jemput anak saya serahkan pada orang yang memang ditugaskan untuk antar jemput dan memenuhi kebutuhan anak saya selama saya lagi kerja di muara teweh..” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)	“ya untuk masalah tugas rumah tangga yang lain saya dibantu oleh dua asisten rumah tangga untuk mengerjakan tugas rumah seperti memasak, membersihkan rumah dan mencuci pakaian..” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)	“Antar jemput anak saya serahkan pada ojek yang memang saya pekerjakan untuk antar jemput anak sekolah, pada pekerjaan rumah yang memang bisa dikerjakan oleh orang lain memang saya serahkan pada asisten rumah tangga.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)	“kalau masalah rumah saya sudah ada asisten rumah tangga tapi kadang saya juga menyiapkan makanan untuk suami dan anak anak.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)	“karena 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.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)	“nah kalau masalah tugas rumah tangga seperti itu saya kerjakan sendiri saja dan memang suami saya juga membantu dalam mengerjakan tugas rumah tangga. Kalau untuk menjaga anak selama saya bekerja saya meminta bantuan kepada keluarga untuk menjaga anak.” (Bu Maulida, 19/03/16 16.15)	Dengan masalah berupa jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel ditambah dengan tugas rumah tangga yang banyak, narasumber menghadapi masalah dengan cara mempekerjakan asiste rumah tangga atau meminta bantuan pada keluarga untuk memenuhi kebutuhan peran keluarga selama mereka memenuhi kebutuhan peran pekerjaan.

Cara Mengatasi Masalah	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Saling mendukung pasangan, Beribadah dan Berlibur/piknik/ Tamasya bersama keluarga	<p>“Saya dan istri memang sudah berkomitmen untuk memang keduanya bekerja, karena saya tidak mau membatasi istri saya selama itu bertujuan baik juga untuk keluarga saya. Niatan istri untuk bekerja bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga sepenuhnya saya dukung..” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)</p>	<p>“Di akhir pekan juga saya bersama keluarga pergi untuk jalan jalan, pergi kerumah ibu saya. Tujuannya sih untuk menyenangkan anak anak, dan melepas penat setelah seminggu bekerja..” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)</p>	<p>“Istri saya memang suka bekerja dan memang istri saya bekerja untuk membantu untuk memenuhi kebutuhan dirumah, saya rasa apa yang dilakukan oleh istri saya adalah hal yang positif. Saya juga tidak mau memaksakan apa apa terhadap istri saya, dan mampu membanggakan keluarga. Saya rasa hal tersebut hal yang patut didukung..” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)</p>	<p>“ya ketika saya merasa tertekan saya mencoba menghibur diri sendiri, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa, intinya saling berkomunikasi aja dengan suami.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)</p>	<p>“selama ini saya memang mendukung istri saya untuk bekerja dan niatan istri saya juga untuk membantu keluarga, jadi ya saya dukung dukung aja..” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)</p>	<p>“ya saya biasanya saling berkomunikasi dengan suami tentang kebutuhan kami, mengkomunikasikan masalah yang sedang dihadapi, saling mendukung, ya ketika saya merasa tertekan saya mencoba menghibur diri sendiri, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa, intinya saling berkomunikasi aja dengan suami..” (Bu Maulida, 19/03/16 16.15)</p>	<p>Saling mendukung pasangan, beribadah dan berlibur bersama keluarga merupakan beberapa cara yang dilakukan narasumber untuk mengatasi masalah dari tekanan tekanan yang muncul dari <i>work family conflict</i>.</p>

Cara Mengatasi Masalah	Triangulasi Sumber					
	Ashadi Munadar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulidawati
	M. Irvan Ridhoni		Wenny Amalia		Khairin Ramadhana	
Mepekerjakan Asisten rumah tangga dan meminta bantuan keluarga	“ya kalau untuk pekerjaan rumah tangga setau saya sudah ada pembantu yang menangani selama mereka pergi bekerja. Untuk antar jemput anak-anak juga sudah ada ojek yang memang mengantar jemput anak sehari-hari.” (Irvan, 12/03/16 : 17.00)		“... mungkin karena beberapa pekerjaan rumah dikerjakan oleh asisten rumah tangga dan antar jemput adik sudah ada ojek.” (Wenny A, 13/03/16: 17.00)		“Jadi, kadang-kadang saya yang menjaga ponakan saya selama mereka bekerja. Kadang juga nenek yang menjaga. Tapi paling sering sih nenek (ibu dari Maulidawati).” (Khairin R, 19/03/16: 17.00)	
Beribadah dan Berlibur/piknik/ Tamasya bersama keluarga	“biasanya diakhir pekan mereka pergi kerumah sanak keluarga, paling sering kerumah orang tua saya, ibu dari Nida. Kalau tidak ya kerumah orang tua Bang Ashadi. Palingan juga pergi ke mall atau pergi piknik.”(Irvan, 12/03/16 : 17.00)		“biasanya di akhir pekan lami kedatangan sanak saudara, walaupun tidak setiap minggu. Biasanya bapak pergi olahraga pagi setelah itu biasanya pergi berlibur ke taman bermain atau hanya jalan-jalan di mall.”(Wenny A, 13/03/16: 17.00)		“Biasanya juga kalo di akhir pekan mereka pergi berkumpul dengan keluarga dan jalan-jalan..”(Khairin R, 19/03/16: 17.00)	

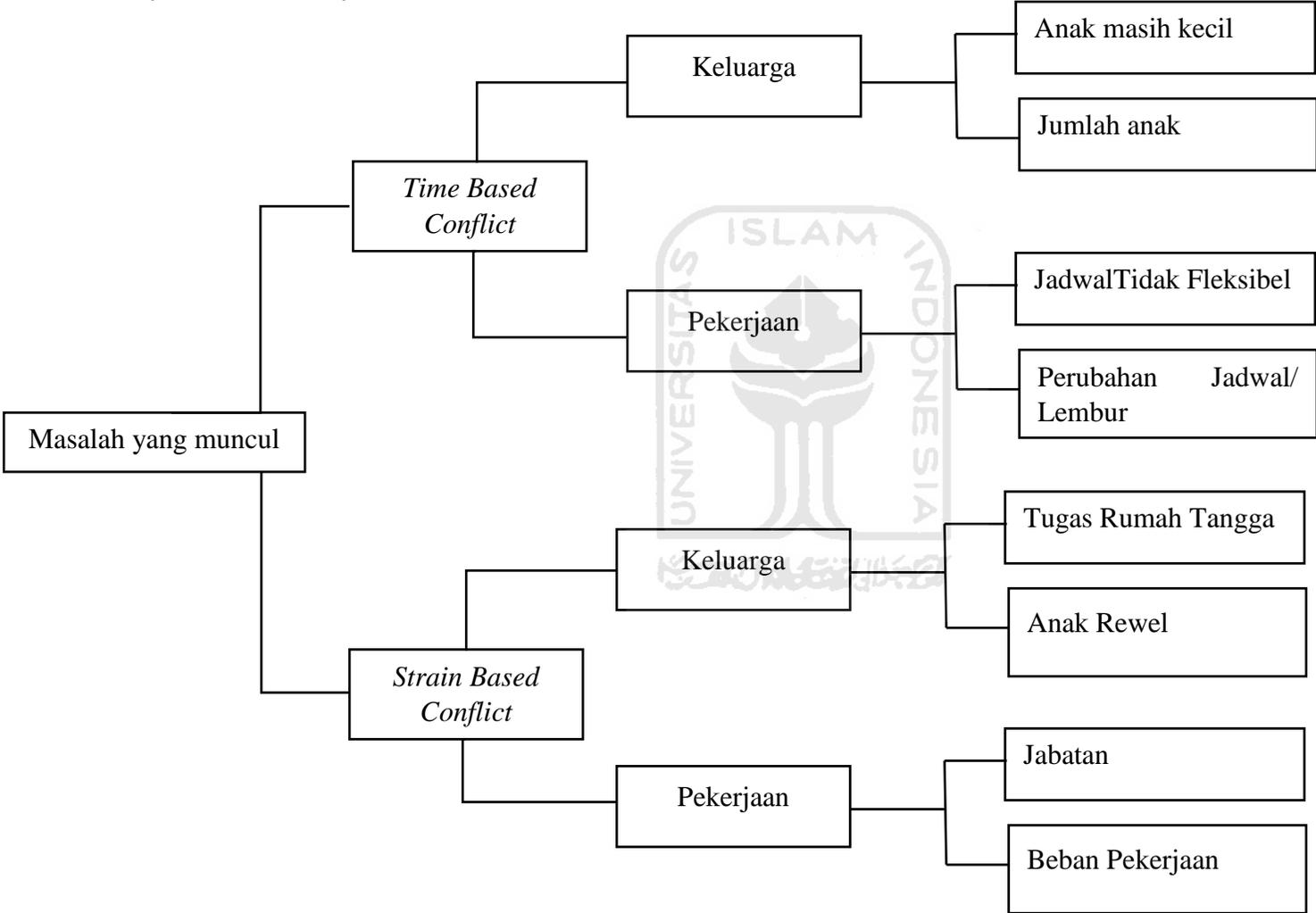
Cara Mengatasi Masalah	Narasumber						Hasil
	Ashadi Munandar	Nida Septiana	H. Ipansyah	Hj. Nurjaidah	Taufiqurrahman	Maulida Wati	
Bercerita dengan teman (sekantor), menyelesaikan tugas tepat waktu, mendekatkan diri pada tuhan.	“saya usahakan tugas pekerjaan saya semua sudah selesai sebelum hari sabtu, jadi pada hari sabtu dan minggu itu waktu saya full untuk keluarga. Teman-teman di kantor juga saya rasa sering membantu saya, selama hal itu tidak memberatkan..” (Pak Ashadi, 12/03/16 16.35)	“...kalo lagi dikantor saya ngobrol ngobrol sama teman teman sebaya yang juga sama sama ibu ibu, Di akhir pekan juga saya bersama keluarga pergi untuk jalan jalan, pergi kerumah ibu saya. Tujuannya sih melepas penat setelah seminggu bekerja.” (Bu Nida, 12/03/16 16.15)	“kalau saya berada di kantor saya maksimalkan untuk mengerjakan tugas tugas dan kewajiban saya pada kantor, sehingga tidak ada kebutuhan yang saling bertabrakan dikemudian hari.” (Pak Ipansyah, 13/03/16 16.15)	“Dalam masalah pekerjaan saya usahakan waktu saya untuk bekerja hanya untuk bekerja dengan menyelesaikan tugas tugas dengan tepat waktu.” (Bu Nur, 13/03/2016 16.40)	“selama saya mengerjakan tugas tugas kantor saya usahakan selesai tepat waktu agar tidak ada keperluan kantor yang mengganggu waktu saya saat bersama keluarga, begitu juga sebaliknya.” (Pak Taufiq, 19/03/16 16.15)	“selama ini saya selalu selesaikan tugas dengan tepat waktu supaya pekerjaan di kantor tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga, bercerita dengan teman teman, memperbanyak sholat dan berdoa untuk meringankan beban saya selama bekerja.” (Bu Maulida, 19/03/16 16.15)	Narasumber memiliki beberapa caranya masing masing untuk mengatasi dampak dari masalah yang dimunculkan oleh <i>work family conflict</i> , yang paling sering dilakukan adalah mempersiapkan semua kebutuhan dari tiap peran, yaitu peran keluarga dan peran pekerjaan,

4. Peran Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Masalah *Work Family Conflict*

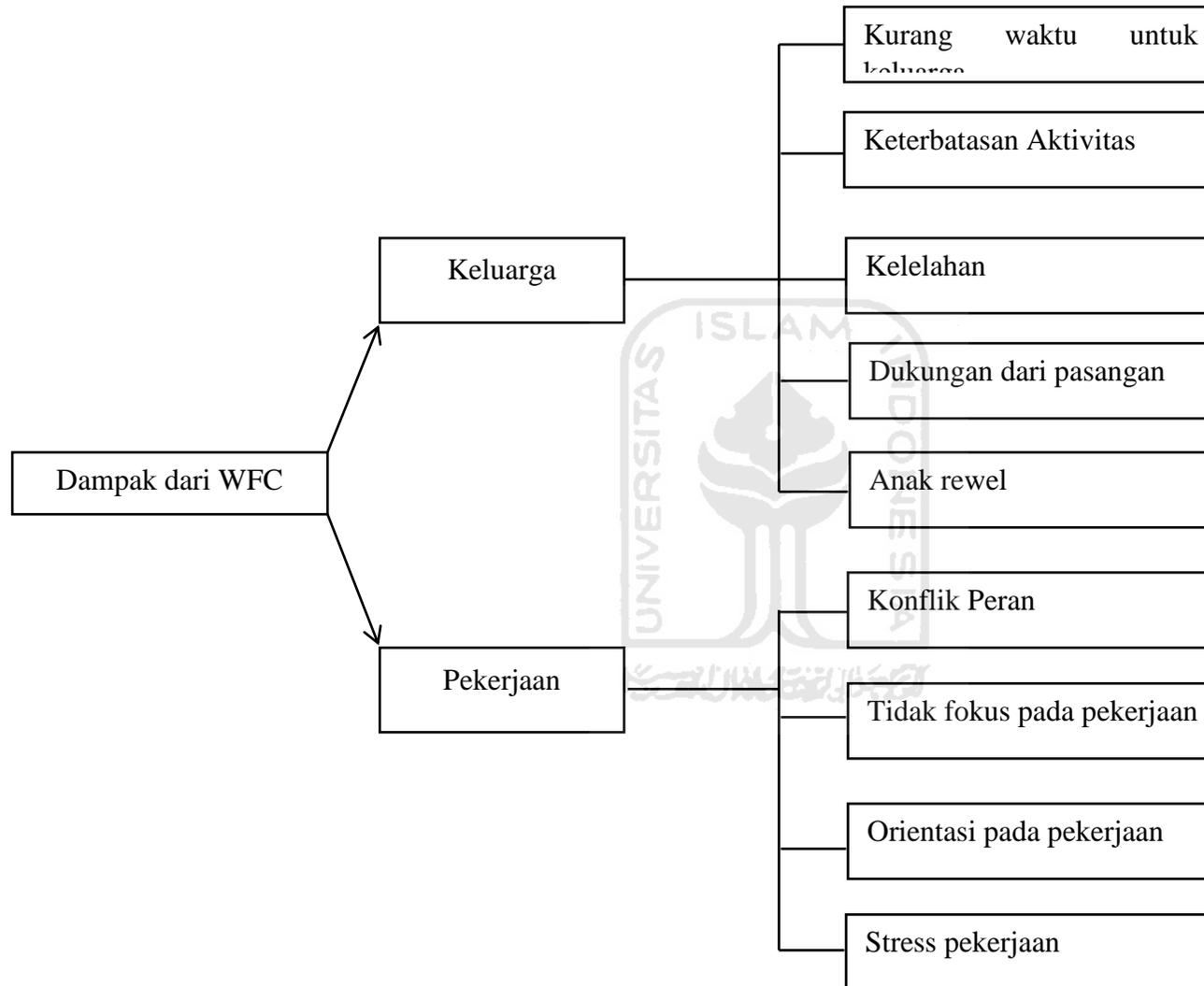
Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Masalah	Narasumber dari Masing-Masing Perusahaan		Hasil
	Bejo Supomo (KPP Pratama Banjarmasin)	Riny Hendrawati (BNN Kalimantan Selatan)	
Jam Kerja Panjang dan Tidak Fleksibel	<p>“Untuk pengaturan jadwal kerja dan jam kerja kantor menetapkan setiap karyawan bekerja dari senin sampai jumat dengan jam kerja dari pukul 08.00-16.00 setiap harinya.” (Pak Bejo, 22/03/2016 14:00)</p>	<p>“Kalau jam kerja dan jadwal sama saja seperti jam dan jadwal pegawai negeri lainnya, kita mulai masuk kerja sekitar jam setengah delapan dan pulang jam empat sampai lima sore dan jadwal kerja lima hari dari hari senin sampai jumat.” (Bu Riny, 23/03/2016 14:15)</p>	<p>Peranan perusahaan dalam kebijakan jam dan jadwal kerja menerapkan jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel. Padahal hal ini adalah faktor yang mengakibatkan munculnya masalah <i>work family conflict</i>.</p>
Hak Cuti Medical Family Leaves Asuransi BPJS	<p>“Dan setiap karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari BPJS dan diberlakukannya hak cuti sebagaimana telah diatur dalam undang-undang.” (Pak Bejo, 22/03/2016 14:00)</p>	<p>“organisasi menerapkan kebijakan cuti yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah, asuransi BPJS yang menjamin pemeliharaan dan perawatan kesehatan para karyawan dan keluarganya serta kebijakan <i>medical family leave</i>. ” (Bu Riny, 23/03/2016 14:15)</p>	<p>Peranan perusahaan dalam memberikan hak cuti karyawan sebagaimana yang diatur dalam undang-undang, kemudahan dalam menemani keluarga yang sedang sakit untuk dirawat dan jaminan asuransi bagi karyawan dan keluarga.</p>

**LAMPIRAN B
DATA DISPLAY**

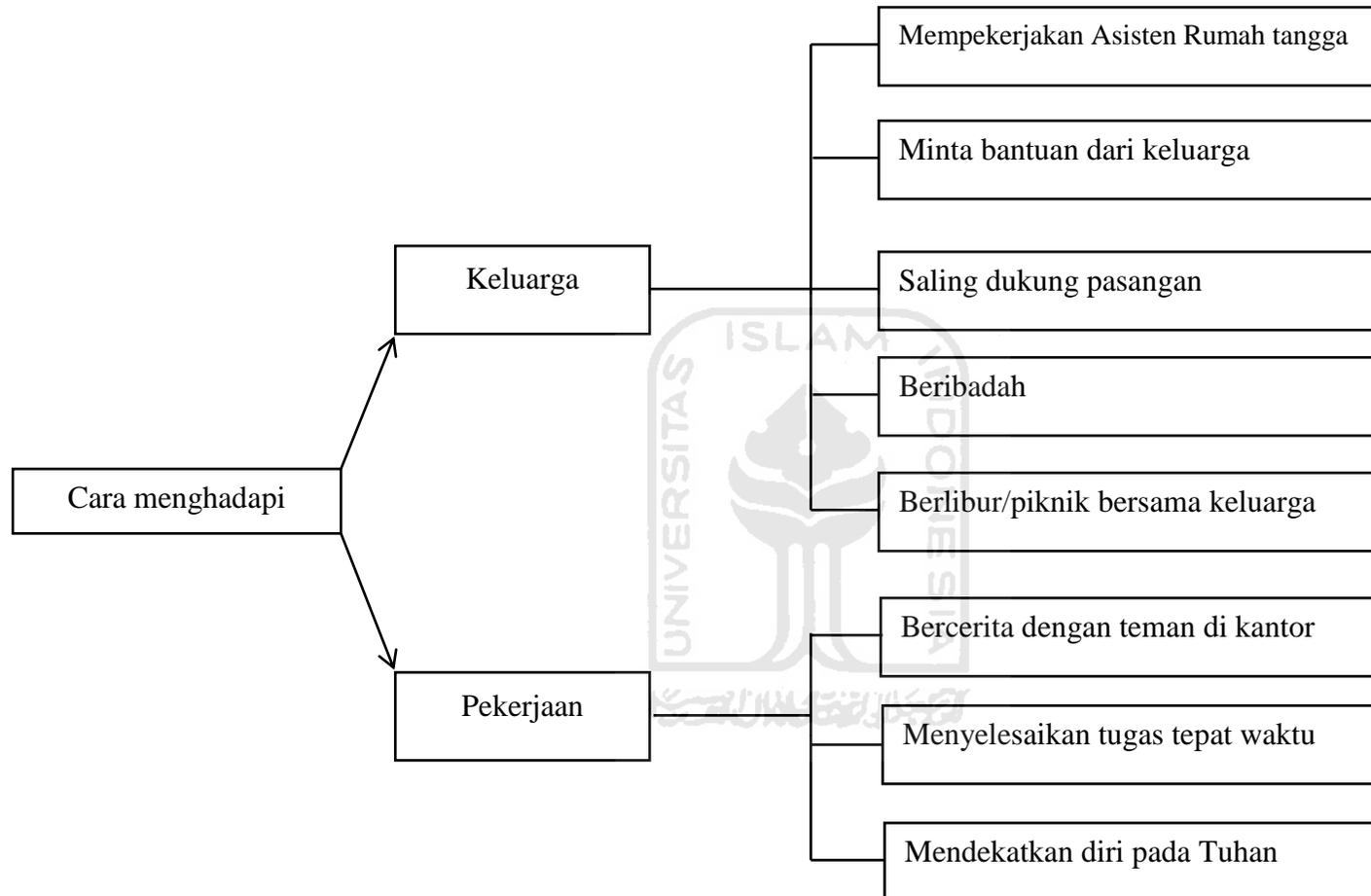
1. Faktor Penyebab Munculnya Masalah



2. Dampak dari Work Family Conflict



3. Cara Menghadapi Work Family Conflict



4. Peran dan Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Permasalahan *Work-Family Conflict*

