

## **Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja**

*(Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNP Kal-Sel)*

### **JURNAL**



Ditulis oleh:

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

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2016**

## **Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja**

*(Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNP Kal-Sel)*

Ditulis oleh:

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

Yogyakarta, 2016

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Arif Hartono, SE. MHRM. PhD.

## **ABSTRACT**

**Febrian Anggara Putra**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

E-mail : febrianggaraa@gmail.com

This study entitled Work Family Conflict (Study of Conflict Issues In Couple Working Families Work on KPP Pratama Banjarmasin and South Kalimantan BNN's Office. Objectives of this research are 1) To find out what are the factors that can lead to problems of conflict of family work, 2) Examine the impact of the conflict of family work on the family and work sources, 3) Figure out how informants in dealing with problems caused by family work conflict, 4) Find out how organizational roles in regulating the family work conflict problems for employees who are married. This study is a qualitative research, using depth interviews to the three informants. This study found that the factors causing the the problem emerge from the family and the work itself, including the number of children, age of children and household duties. Causative factor of the job is the long hours, the schedule is not flexible and the burden of work. The impact of problems caused by the conflict of family work also affects the family and work, the impact on the family is less time for family, activity limitations and exhaustion. While the impact on jobs is not focused on work and the emergence of stress. The third informants has some way to the problem, which employs a household assistant, ask for help from family, support each partner and worship. Whereas have a friend at work, completing tasks on time and worship performed by the informants to deal with family work conflict on job. Also found some of the policies implemented by the organization in which the three couples informants work, the right to leave of absence, Guarantee Insurance and the Family Medical Leave Act. Whereas policy on long working hours and none flexible schedules are considered potentially exacerbating conflict in the role of informants partner.

Kata kunci: *Konflik Pekerjaan Keluarga, Work-Family Conflict dan Dual-Earner Couple,*

## ABSTRAK

**Febrian Anggara Putra**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

E-mail : febrianggaraa@gmail.com

Penelitian ini berjudul Konflik Pekerjaan Keluarga (Studi Masalah Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Pasangan Bekerja di KPP Pratama Banjarmasin dan Kantor BNN Kalimantan Selatan. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat menyebabkan munculnya masalah dari konflik pekerjaan keluarga, baik dari faktor rumah tangga maupun pekerjaan, 2) Mengetahui dampak dari masalah konflik pekerjaan keluarga terhadap keluarga dan pekerjaan narasumber, 3) Mengetahui cara narasumber dalam mengatasi permasalahan yang disebabkan oleh konflik pekerjaan keluarga, 4) Mengetahui bagaimana peran organisasi dalam mengatur permasalahan konflik pekerjaan keluarga terhadap para karyawan yang sudah berkeluarga. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu menggunakan wawancara mendalam terhadap ketiga narasumber. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Pasangan narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah Bapak Ashadi Munandar dan Ibu Nida Septian, Bapak H.Ipansyah dan Ibu Hj. Noorjaidah, Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas dan uji transferability untuk menunjukkan derajat ketepatan. Metode pengujian data menggunakan triangulasi. Metode analisis data menggunakan data *reduction*, data *display*, dan *conclusion/drawing*. Penelitian ini menemukan bahwa faktor penyebab masalah muncul dari keluarga dan pekerjaan itu sendiri, faktor penyebab dari keluarga meliputi jumlah anak, anak yang masih kecil dan tugas rumah tangga. Sedangkan faktor penyebab dari pekerjaan adalah jam kerja yang panjang, jadwal yang tidak fleksibel dan beban dari pekerjaan. Dampak masalah yang disebabkan oleh masalah konflik pekerjaan keluarga juga mempengaruhi keluarga dan pekerjaan, dampak masalah terhadap keluarga adalah waktu yang sedikit untuk keluarga, keterbatasan aktivitas dan kelelahan. Sedangkan dampak pada pekerjaan adalah tidak fokus pada pekerjaan dan munculnya stress. Untuk mengatasi permasalahan konflik pekerjaan keluarga ketiga narasumber memiliki beberapa cara untuk mengatasinya, yaitu mempekerjakan asisten rumah tangga, meminta bantuan dari keluarga, saling mendukung pasangan dan beribadah. Sedangkan memiliki teman di kantor, menyelesaikan tugas tepat waktu dan beribadah dilakukan oleh narasumber untuk menangani masalah konflik pekerjaan keluarga. Kebijakan organisasi untuk menanggapi masalah ketiga pasangan narasumber bekerja hanya hak untuk cuti.

Kata kunci: *Konflik Pekerjaan Keluarga, Work-Family Conflict dan Dual-Earner Couple,*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Keluarga sebagai kelompok sosial terdiri dari sejumlah individu, memiliki hubungan antar individu, terdapat ikatan, kewajiban, tanggung jawab di antara individu tersebut. Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan.

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.

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.

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.

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.

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. 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.

Dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul Konflik Kerja-Keluarga Pada Pasangan yang Bekerja (Studi pada Pasangan Karyawan KPP dan Pasangan Karyawan BNP Kal-Sel).

## **Fokus Penelitian**

1. Faktor masalah yang jadi penyebab Konflik Kerja-Keluarga.
2. Dampak yang disebabkan oleh masalah Konflik Kerja-Keluarga.
3. Cara dalam mengatasi dan menghadapi dampak dari Konflik Kerja-Keluarga.
4. Permasalahan difokuskan pada apa dan seberapa jauh peranan organisasi dalam menangani permasalahan work-family conflict pada karyawan.

## **Rumusan Masalah**

1. Apa saja masalah work-family conflict yang muncul?
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?

## **Tujuan Penelitian**

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.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

Tolhurst & Stewart (2004) dalam juarnalnya 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. 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.

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.



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

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.

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.

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 stress yang dirasakan pada keseimbangan kehidupan kerja dan juga untuk melihat apakah pengalaman kerja karyawan berperan dalam stress yang dirasakan mereka dan hubungan interpersonal.

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.

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 & 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.

## **METODE PENELITIAN**

### **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 kuisioner 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).

Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan munculnya konflik pekerjaan keluarga, apa saja dampaknya yang disebabkan oleh konflik pekerjaan keluarga, bagaimana narasumber mengatasi dan menangani masalah konflik pekerjaan keluarga dan bagaimana organisasi mengatur kebijakan untuk mengatasi konflik pekerjaan keluarga pada ketiga pasangan narasumber.

### **Subyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Narasumber Bapak Ashadi Munandar dan Ibu Nida Septian yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Banjarmasin dan Muara Teweh, Bapak H. Ipansyah dan Ibu Hj. Noorjaidah yang bekerja di kantor Badan Narkotika

Nasional Kalimantan Selatan, Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Maulidawati yang bekerja di kantor Badan Narkotika Nasional Kalimantan Selatan.

### **Instrumen 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 melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2008 hlm 398-399). Selain itu dikaji pula beberapa masalah utama yang menjadi dasar penelitian ini, yaitu: 1) Faktor Penyebab Konflik; 2) Dampak Akibat Konflik; 3) Cara Pribadi Menangani Masalah; 4) Cara Organisasi Menangani Masalah.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data, yaitu: 1) **Wawancara.** 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). 2)

## **Temuan Penelitian**

### **Karakteristik Pekerjaan di Indonesia dan Latar Belakang Demografi Narasumber**

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.

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. 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.

### **Faktor Penyebab Munculnya *Work-Family Conflict***

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. 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. Pada penelitian ini penulis

merangkum faktor – faktor tersebut dalam dua tema, yaitu *time based conflict* dan *strain 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 rumah tangga. Faktor penyebab masalah yang termasuk dalam *time based conflict* adalah usia anak, jumlah anak, perubahan jadwal kerja dan jadwal yang tidak fleksibel. Usia anak yang masih belia tidak memungkinkan anak untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, misalnya makan, mencuci pakaian dan pergi sekolah. Perubahan jadwal pekerjaan juga dianggap mampu memunculkan masalah *work family conflict* apabila perubahan jadwal yang dimaksudkan berhalangan dengan pemenuhan kebutuhan peran keluarga.

*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. Tugas rumah tangga, jabatan pekerjaan dan beban pekerjaan merupakan faktor penyebab munculnya masalah *work family conflict* yang termasuk dalam *strain based conflict*. Sebagai Orang tua memiliki tanggung jawab bukan hanya tugas untuk mengasuh anak akan tetapi juga mengurus pekerjaan – pekerjaan rumah tangga.

### **Dampak Masalah Work Family Conflict**

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 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. Kesusahan untuk memperhatikan keluarga,

keterbatasan aktivitas, anak yang rewel, kelelahan mengurus rumah tangga dan dukungan dari pasangan merupakan dampak masalah konflik keluarga – pekerjaan yang berdampak pada 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.

Orientasi, fokus pada pekerjaan dan menghentikan pekerjaan sementara merupakan dampak masalah dari *work family conflict* yang berdampak pada pekerjaan. 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.

### **Strategi Menghadapi Masalah oleh Pribadi**

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. Asisten rumah tangga, bantuan keluarga, dukungan dari pasangan dan beribadah adalah cara yang digunakan oleh narasumber dalam mengatasi masalah *work family conflict* yang berupa kurangnya waktu untuk anak dan membantu mengerjakan tugas rumah tangga.

Menyelesaikan tugas tepat waktu, berteman dan beribadah merupakan cara yang digunakan oleh narasumber untuk mengatasi permasalahan yang berupa tidak fokus dan berubahnya orientasi pada pekerjaan.

## **Peran Kebijakan Perusahaan dalam Menangani Masalah *Work-Family Conflict***

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. Dalam hasil wawancara perusahaan dimana narasumber bekerja hanya menerapkan kebijakan berupa hak cuti yang memang benar-benar ditujukan untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga.. 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.

### **KESIMPULAN**

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.

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.



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.

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.