

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini pekerjaan dan keluarga merupakan dual hal yang penting bagi orang dewasa (Michel dkk., 2011). Pekerjaan dan keluarga saling berkaitan satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan untuk memenuhi kebutuhan hidup seiring dengan kebutuhan ekonomi yang meningkat. Umumnya masyarakat memandang bekerja merupakan peran yang harus dijalankan oleh pria tetapi kini keadaan sudah bergeser, fakta menunjukkan semakin banyak wanita yang berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga sekaligus juga berperan sebagai pekerja instansi, perusahaan, atau institusi lainnya.

Dalam budaya Indonesia, wanita masih dianggap sebagai pihak yang lebih bertanggungjawab dalam hal mengurus kepentingan di rumah, sekalipun wanita itu harus bekerja (Norbertus Kaleka, 2011). Peluang wanita untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya yang semakin terbuka lebar, diikuti dengan kesempatan kerja yang tidak membatasi jender. Terbukti semakin banyak kaum wanita yang memilih untuk berperan ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja di kantor.

Kenyataan ini mencerminkan partisipasi wanita untuk memberikan sumbangan besar dalam menunjang ekonomi keluarga yang juga merupakan dampak positif bagi wanita bekerja yang sudah menikah. Namun selain dampak positif, terdapat pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, yaitu tuntutan-tuntutan pekerjaan ini dapat mengakibatkan wanita pulang kerja dalam keadaan lelah sehingga tidak cukup energi untuk memberi perhatian dan memenuhi kebutuhan keluarga.

Selain itu dengan adanya jam kerja yang relatif panjang akan mengakibatkan ibu kurang memiliki waktu untuk keluarga.

Tercatat dari seluruh penduduk wanita di Indonesia, angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 123.300.000 pada Agustus tahun 2013 menjadi 125.000.000 pada Februari tahun 2014. Hal ini didukung oleh semakin terbukanya kesempatan kerja dan kedudukan yang sama antara pria dan wanita di dunia kerja. Bekerja meniti kerir bukan lagi pilihan untuk kaum pria saja, tetapi juga menjadi pilihan kaum wanita (BPS (2014) Keadaan Angkatan Kerja di Indonsia Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta).

Beberapa alasan wanita terjun dalam dunia kerja, yaitu di antaranya untuk menambah penghasilan keluarga, secara ekonomi tidak bergantung pada suami, untuk memperoleh status, untuk pengembangan diri, ingin mengembangkan minat dan keahlian tertentu, untuk menghindari kebosanan atau sekedar mengisi waktu luang, dan karena ketidakpuasan dalam pernikahan (Munandar dalam Rima Felicia, 2009).

Pada umumnya wanita memilih pekerjaan yang relatif lebih mudah dikerjakan dibandingkan dengan pekerjaan pria seperti bidang administrasi, perdagangan bahan pangan dan pengasuhan atau perawatan (Chappell 2014), akan tetapi kini semakin banyak wanita yang mendapat posisi penting dan jabatan struktural di instansinya. Selain meningkatnya kuantitas pekerja wanita, ditemukan juga terjadi peningkatan kualitas pada pekerja wanita terlihat dari masuknya wanita pada pekerjaan pria seperti di Indonesia sudah pernah ada presiden wanita, menteri wanita, direktur wanita, dan meningkatnya wanita yang menduduki posisi manajerial.

Meskipun bekerja, tapi peran wanita dalam keluarga tidak berubah. Peran wanita dalam keluarga sebagai ibu diharapkan memberi perhatian kasih sayang terhadap anak-anak, menyiapkan keperluan dan kebutuhan anak-anak, mempehatikan

pendidikan anak dan peran sebagai istri diharapkan untuk dapat melayani suami dan memenuhi kebutuhan suami serta melakukan pekerjaan rumah tangga atau disebut tugas-tugas domestik. Tetapi di sisi lain, para ibu bekerja ini akan menghadapi sesuai dengan aturan dan *job description* yang telah ditentukan oleh instansi. Seberat apapun kesibukan wanita bekerja, dirinya, keluarga dan masyarakat tidak akan mengizinkan wanita melepaskan tugas-tugasnya sebagai istri dan seorang ibu (Anchir dalam Rima Felicia, 2009).

Situasi tersebut membuat wanita yang berperan ganda ini berusaha untuk menyeimbangkan waktu, tenaga dan perhatian bagi keluarga dan pekerjaan. Tentunya situasi ini sulit, mengingat wanita bekerja harus memenuhi dua peran sekaligus. Keterlibatan wanita dalam dunia kerja serta mengurus rumah tangga, kedua peran ini akan saling menuntut untuk dipenuhi sehingga pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain yang dapat menimbulkan konflik yang disebut sebagai *work-family conflict* (Greenhaus & Butell 1985).

Work-family conflict (WFC) adalah bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung dari terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan energi yang telah terpakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga bentuk *work-family conflict*, yaitu : *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. *Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Strain-based conflict* yaitu terjadi

pada saat tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict* yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Thanacoody, Bartram dan Barker dalam Greenhouse dan Beutell (1985), menemukan bahwa wanita yang bekerja sebagai akademisi di Negara Australia Mauritania memiliki dampak pada keluarga, yaitu sering kali harus mengorbankan saat-saat penting untuk keluarga seperti memenuhi undangan dari sekolah anak atau harus mengorbankan kehidupan sosial untuk mengerjakan tugas-tugas di kantor.

Hasil penelitian dari Nurmawati, S., dkk (2014) menunjukkan bahwa profesi penyedia layanan seperti pegawai negeri di Indonesia rentan mengalami konflik peran yang bersumber dari keluarga dan pekerjaan. Konflik ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti, faktor lingkungan, motivasi, karakter pekerjaan, serta beban kerja dan budaya. Berkaitan dengan hal tersebut maka konflik peran di kalangan PNS memungkinkan untuk terjadi. Penelitian sebelumnya mengenai WFC dikalangan PNS tingkat kota menunjukkan bahwa PNS wanita eselon III di instansi kota 'X' menghayati terjadinya WFC karena tuntutan pekerjaan di kantor yang *overload* dan stres pada peran di pekerjaan dan di keluarga (Rachmawati, K., 2015).

Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfokus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), manajemen dan perluasan akses yang bergerak di bidang pendidikan dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas untuk membantu di bidang pendidikan baik pendidikan formal, non-formal dan informal, pendidikan dasar, menengah, maupun pendidikan dan tenaga kependidikan. Instansi ini memiliki tugas yang dibantu oleh masing-masing bidang dalam melaksanakan tugas dan fungsi. PNS yang bekerja di pemerintahan 'X' terdiri atas eselon II

merupakan jabatan tertinggi yaitu sebagai kepala dinas yang meumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan, penyusunan perencanaan, pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas, serta penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pendidikan. Penjabaran dan pelaksanaan tugas kepala dinas dibantu oleh eselon III yaitu kepala bidang sebagai penanggungjawab tugas-tugas yang bersifat teknis dan memiliki sikap kepemimpinan untuk menjadi contoh yang baik untuk bawahan dan eselon IV yaitu kepala seksi sebagai operasional tugas teknis dan mengaplikasi program yang dibuat. Oleh karena itu PNS eselon III dan IV sangat berperan penting mengingat untuk menjabarkan penentu kebijakan dan pengaplikasi program.

Berdasarkan wawancara kepada karyawan PNS Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X', Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan yaitu memberikan kebijakan dalam penyusunan program Dinas Pendidikan, membina dan mengarahkan administrasi pendidikan, mengurus kurikulum, menata dan mengurus sarana prasarana pendidikan TK, SD, SLB, SMP, SMA, SMK, serta bantuan kependidikan persekolahan dan pendidikan luar sekolah. Sebagai peningkat kualitas SDM, manajemen dan perluasan akses, maka PNS eselon III dan IV di instansi ini diharapkan memiliki perilaku yang ditandai dengan menunjukkan kesetiaan, prestasi kerja, dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, rasa tanggungjawab, ketaatan terhadap ketentuan peraturan yang berlaku, jujur, kerja sama atau mampu melakukan kerja sama dengan sesama rekan dalam satuan kerja sendiri maupun dengan satuan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas agar tujuan organisasi tercapai, prakarsa atau mampu melakukan ide/gagasan melalui cara dan prosedur baru yang lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi, serta kepemimpinan.

Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' menerapkan kebijakan jam kerja dimulai pada pukul 08.00 – 16:30 WITA untuk hari senin hingga kamis, khusus hari jumat jam kerja dimulai pada pukul 07.00 – 11.30 WITA. Peraturan jam kerja mengakibatkan karyawati berada di luar keluarga rata-rata 8 jam untuk setiap harinya. Tetapi untuk jenis pekerjaan tertentu, beberapa karyawati PNS eselon III dan IV mengungkapkan dirinya bekerja lebih dari 8 jam (lembur) untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Jam kerja dan kehadiran di tempat kerja merupakan sesuatu yang sulit untuk ditawarkan. Mereka wajib hadir di tempat kerja pada dan selama jam kerja yang sudah ditentukan.

Meningkatnya jam kerja, beban kerja yang banyak dan stres pada pekerjaan dengan demikian dapat menurunkan kesejahteraan psikologis (Ng & Feldman 2008; Byron, 2005; Milliken & Dunn-Jensen, 2005). Grzywacz and Marks (2000) menemukan wanita yang bekerja kurang dari 20 jam seminggu menghayati lebih sedikit konflik dibanding wanita yang bekerja lebih dari 45 jam seminggu menghayati lebih banyak konflik.

Dengan adanya tuntutan sebagai PNS eselon III dan IV yang cukup penting, apabila terjadi kesalahan tugas seperti datang tidak tepat waktu, tugas tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan atau melanggar aturan yang telah ditetapkan, maka PNS tersebut akan mendapatkan sanksi. Sanksi diberikan berdasarkan kesalahan PNS yang dilakukan, yaitu teguran secara tertulis apabila PNS melanggar aturan dan teguran juga dapat berupa pengurangan tunjangan kinerja bagi yang tidak hadir atau terlambat datang ke kantor. Untuk beberapa pelanggaran aturan yang fatal sanksi dapat berupa pemecatan.

Berdasarkan survei awal terhadap 10 karyawati PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X', terdapat 60% karyawati mengalami masalah

mengenai waktu, yaitu mereka merasa sulit dalam mengatur waktu untuk menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga, tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengurus dan mengerjakan pekerjaan rumah karena sebagian waktu besar dihabiskan di tempat kerja sehingga tidak dapat mengerjakan semua pekerjaan rumah sesuai dengan yang diharapkan. Sebesar 30% mengatakan mengalami kesulitan mengatur waktu dikarenakan jarak rumah ke kantor yang jauh dan macet, jam kerja yang panjang dan terkadang mengharuskan untuk bekerja lembur, atau dinas ke luar kota. Sebanyak 10% terkadang datang terlambat di kantor karena harus mengurus anak terlebih dahulu. Sebanyak 20% diantaranya menolak datang ke kantor pada hari sabtu dan minggu kecuali ada pekerjaan yang mendesak yang mengharuskan untuk datang. Selain itu mereka juga sering meminta izin untuk pulang lebih awal untuk mengurus anak dan urusan rumah tangga yang mendesak.

Berdasarkan hasil survey awal pada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X', 50% menghayati kelelahan atau ketegangan dalam bekerja di kantor seperti dan sering kali mengganggu dalam menjalankan peran di keluarga. Adanya masalah di kantor sering mempengaruhi *mood* ketika berada di rumah, juga merasakan stres sehingga mudah marah di rumah dan menjadi sensitif, seringkali tidak sempat lagi berkomunikasi dengan anak-anak dan suami di rumah. Sebanyak 30% karyawan mengatakan ketika tiba di rumah sering memikirkan pekerjaan kantor sehingga ketika di rumah wanita bekerja sibuk berbicara di telepon untuk urusan kantor karena tuntutan pekerjaan terlalu banyak. Sebanyak 20% karyawan merasa kesulitan berkonsentrasi saat kerja jika anak mereka sakit, penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Sebanyak 50% karyawan tidak memiliki asisten rumah tangga sehingga mereka sering mengalami gangguan kesehatan, mengeluh sakit dan kelelahan secara fisik. Selain itu sebanyak 30% karyawan

mempunyai asisten rumah tangga tetapi untuk beberapa urusan rumah tangga, mereka mengurusnya sendiri.

Kemudian sebanyak 40% karyawan PNS eselon III dan IV berdasarkan hasil survei, mereka mengatakan belum bisa melakukan apa yang diharapkan di keluarga dan di pekerjaan. 20% perilaku yang belum sesuai dengan harapan yaitu di tempat kerja mereka harus bersikap tegas pada bawahan sehingga perilaku ini sering terbawa ketika berada di rumah, hal ini membuat anak merasa tidak nyaman ketika ibu memberikan banyak aturan di rumah dan bersikap sebagai pemimpin di rumah. Sedangkan yang diharapkan ketika berada di rumah harus berperilaku lembut dan memberi perhatian kepada anak dan suami sesuai dengan peran yang diharapkan. Kemudian sebanyak 20% karyawan PNS eselon III dan IV dapat berperilaku ramah dan sabar pada bawahan.

Berdasarkan hasil survei awal terdapat beberapa penyebab *work-family conflict* yang dialami karyawan PNS eselon III dan IV bersumber dari tempat kerja (*WIF*) yaitu, jam kerja yang panjang, jarak rumah ke kantor yang jauh dan macet, beban kerja yang banyak dan dari keluarga (*FIW*) yaitu, situasi pribadi rumah tangga karena beban pekerjaan rumah yang banyak dan tidak memiliki asisten rumah tangga, salah paham dengan suami, keterbatasan waktu dengan keluarga.

Dengan demikian, situasi ini dapat membawa dampak negatif pada karyawan PNS eselon III dan IV secara individual baik dalam bentuk psikologis maupun kesehatan. Tidak hanya berdampak pada karyawan saja, tetapi apabila situasi terjadi terus-menerus akan berdampak juga pada instansi tempat bekerja terkait dengan produktivitas dan kinerja (Geurts & Demerouti, 2004), serta hubungan sosial dengan rekan kerja lainnya. Sesuai dengan penemuan bahwa *work-family conflict* dapat

menimbulkan dampak secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya (keluarga dan kantor) (Higgins et al. 2003).

Fenomena di atas menunjukkan masalah tersebut berkaitan dengan *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' cukup kompleks. Hal ini jika tidak mendapat perhatian serius akan menghasilkan dampak negatif terhadap karyawan secara individual, keluarga dan instansi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui gambaran *work-family conflict* pada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X'.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang diidentifikasi adalah seperti apakah gambaran *work-family conflict* pada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' mengalami *work-family conflict*.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Peneliti bermaksud untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X'.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi *work-family conflict* yang dominan pada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X'.

1.4. Kegunaan penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman dalam bidang Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Keluarga mengenai *Work-Family Conflict* (WFC).
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian mengenai *Work-family conflict* (WFC) terhadap karyawan PNS eselon III dan IV.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada pemerintahan provinsi 'X' mengenai gambaran dimensi *work-family conflict* yang paling dominan pada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' yang selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam perencanaan program *workshop* yang berkaitan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga.
- 2) Memberikan pemahaman lebih kepada karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' mengenai *work-family conflict* guna untuk meningkatkan kemampuan untuk mengelola konflik yang terjadi baik di pekerjaan dan di dalam keluarga.

1.5. Kerangka Pemikiran

Karyawan PNS eselon III & IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' memiliki tanggung jawab untuk mengurus dan mengerjakan urusan rumah tangga seperti memenuhi kebutuhan anak dan suami, memberi perhatian dan kasih sayang, serta meluangkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Selain itu karyawan PNS eselon III & IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' juga memiliki tugas

tanggung jawab di kantor untuk mematuhi aturan pekerjaan, *job description* yang telah ditentukan oleh instansi yaitu, untuk penyelenggaraan pelayanan administrasi, penyusunan rencana dan pelaporan kegiatan, pengkoordinasian, pembagian dan pengaturan pelaksanaan tugas, melaksanakan urusan dibidang profesi pendidikan, tenaga kependidikan, penanggungjawab penyusunan dan pengaplikasian program-program yang diberikan dari eselon II, serta tugas lain yang diberikan kepala dinas. Program yang diberikan akan dibuat jadwal untuk pelaksanaan program kegiatan. Untuk pelaksanaan program, tugas dari eselon III yaitu sebagai penanggungjawab tugas-tugas yang bersifat teknis dan eselon IV yaitu sebagai operasional tugas teknis dan mengaplikasi program yang dibuat. Sementara tanggung jawab dan peran dalam keluarga adalah mengurus suami dan anak, melayani suami, dan melakukan tugas-tugas domestik di rumah tangga. Pekerjaan di rumah merupakan kegiatan atau tugas yang dilakukan secara rutin setiap hari sehingga menuntut kerja fisik dan mengurangi waktu istirahat setelah bekerja di kantor.

Dengan Tuntutan pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan PNS eselon III dan IV menjadi kurang berpartisipasi dalam keluarga, sedangkan tuntutan keluarga yang besar juga dapat membuat karyawan PNS III & IV menjadi kurang bekerja secara optimal di kantor. Hal ini dapat membuat Karyawan PNS III & IV mengalami *work-family conflict* (WFC) yang merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi tiga bentuk dari *work-family conflict* yaitu, *time-based conflict*, yaitu konflik yang dialami responden ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran lain. *Strain-based conflict* merupakan konflik yang muncul karena ketegangan dan

kelelahan yang dialami responden pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran lain. *Behavior-based conflict* merupakan suatu konflik dimana tingkah laku dalam satu peran tidak sesuai dengan tingkah laku peran lainnya.

Terdapat dua arah *work-family conflict* yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering work* (FIW). WIF merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan tuntutan pada pekerjaan sebagai PNS eselon III dan IV yang mengurangi pemenuhan tuntutan pada peran di keluarga. Sementara itu FIW merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan tuntutan peran keluarga menimbulkan pengurangan pada pemenuhan atas tuntutan di pekerjaan.

Dalam penelitian ini responden dapat mengalami *time-based conflict* WIF yaitu, waktu yang digunakan untuk memenuhi peran sebagai PNS eselon III dan IV akan menghambat waktu untuk memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga. Hal ini terjadi ketika responden lebih banyak menghabiskan waktu untuk melakukan tugas tanggung jawab di pekerjaan sehingga kurang waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam keluarga seperti memberi perhatian dan kasih sayang kepada suami dan anak. Terlihat dari waktu kerja yaitu lebih dari 40 jam seminggu dengan kemungkinan adanya waktu bekerja secara mendadak di luar hari kerja (hari Sabtu dan Minggu), selain itu ada pekerjaan yang mengharuskan responden untuk lembur.

Sebaliknya responden juga dapat mengalami *time-based conflict* FIW yaitu, waktu yang digunakan untuk memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga akan menghambat waktu untuk memenuhi peran sebagai PNS eselon III dan IV di kantor. Hal ini terjadi ketika responden lebih banyak menghabiskan waktu untuk melakukan tugas tanggung jawab dalam keluarga sehingga kurang waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab di kantor, misalnya sebelum pergi ke tempat kerja harus menyiapkan

kebutuhan suami bekerja dan anak. Suami yang kurang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga ditambah tidak memiliki asisten rumah tangga dapat menyebabkan keterlambatan tiba di tempat kerja.

Selanjutnya responden dapat mengalami *strain-based conflict* WIF yaitu, kelelahan atau ketegangan yang dirasakan pada satu peran sebagai PNS eselon III dan IV sehingga memengaruhi penyelesaian tugas dan tanggung jawab peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga. Responden terlalu banyak beban kerja di pekerjaan dapat membuatnya kelelahan, mengalami gangguan kesehatan seperti pusing, sakit kepala atau otot tegang sehingga ketika tiba di rumah kurang dapat memperhatikan keluarga (suami dan anak) dan pekerjaan rumah tangga.

Kemudian responden yang mengalami *strain-based conflict* FIW yaitu, ketegangan atau kelelahan yang dirasakan untuk memenuhi peran dalam keluarga memengaruhi penyelesaian tugas dan tanggung jawab peran di kantor. Kelelahan atau ketegangan dapat disebabkan oleh beban tuntutan di rumah terlalu banyak dan kurangnya dukungan dari anggota keluarga. Hal ini menyebabkan responden menjadi kurang konsentrasi saat bekerja, menurun produktivitas kerja.

Terakhir responden dapat mengalami *behavior-based conflict* WIF yaitu, tingkah laku yang efektif di kantor menjadi tidak efektif apabila digunakan dalam rumah tangga. Tuntutan yang besar dalam pekerjaan dan menjadi peran sentral dapat membuat responden berusaha menunjukkan tingkah laku yang menjadi harapan di tempat kerja. Kurang mampunya responden untuk mengatur pekerjaan dan tidak ada dukungan dari rekan kerja hal ini akan berdampak pada tingkah laku ketika berada di rumah, dampak tersebut berupa mudah marah, sensitif, emosi tidak stabil sehingga perilaku-perilaku tersebut tidak sesuai dengan harapan ketika berada di rumah.

Responden yang mengalami *behavior-based conflict* FIW yaitu, tingkah laku yang efektif dalam keluarga tetapi menjadi tidak efektif apabila dilakukan di kantor. Tuntutan yang besar sebagai ibu rumah tangga dan menjadi peran sentral membuat responden berusaha untuk menunjukkan tingkah laku yang sesuai dengan harapan keluarga. Kurang mampunya responden mengerjakan tugas tanggung jawab dalam keluarga dan tidak ada dukungan dari anggota keluarga hal ini akan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan ketika bekerja. Telihat ketika responden mengalami masalah dalam keluarga dapat berdampak pada perilaku di tempat kerja seperti menunda pekerjaan, terhambat dalam menyelesaikan masalah.

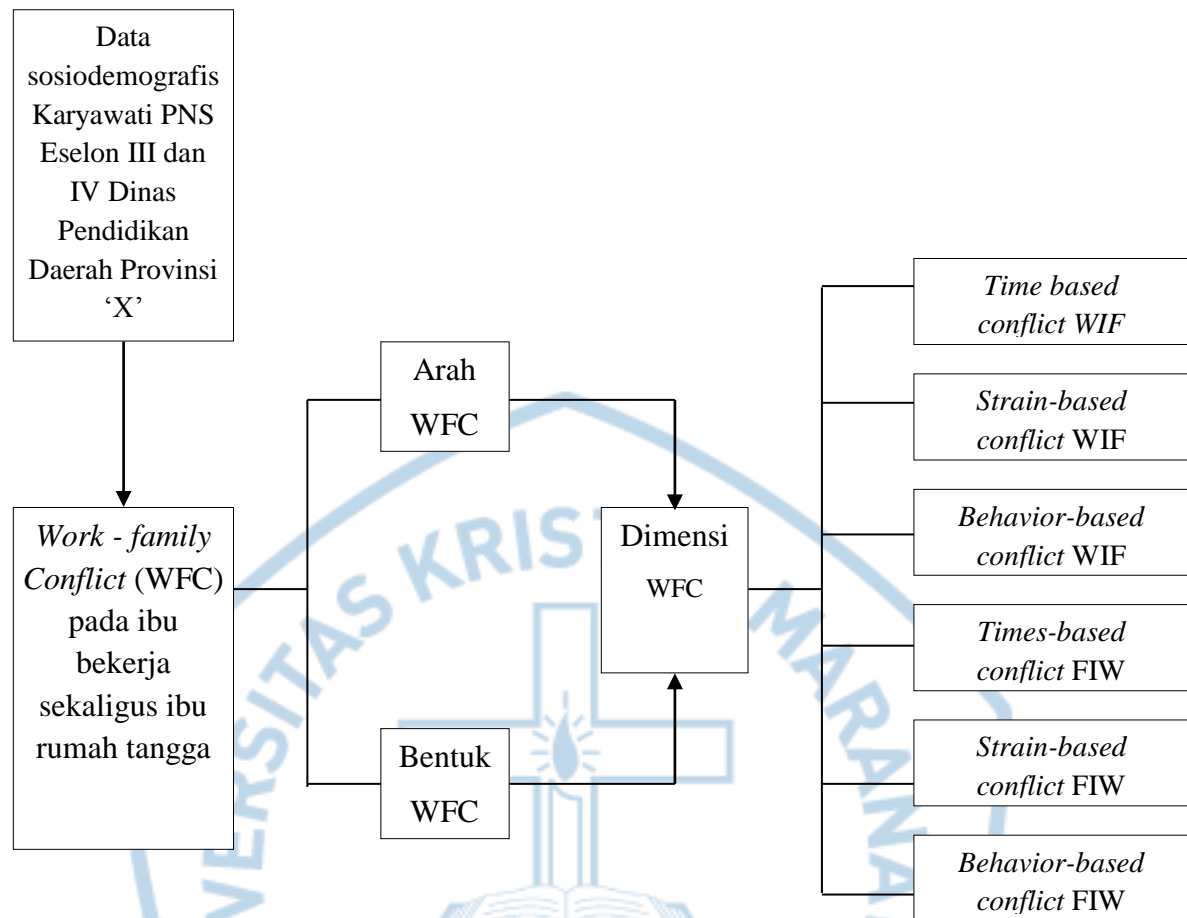
Beberapa faktor yang memengaruhi muncul WFC yaitu, dukungan (*support*) dan tuntutan (*demand*). Dukungan dapat berasal dari kedua peran yaitu sebagai istri dan ibu rumah tangga dan karyawan eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X'. Sumber dukungan dari dalam keluarga berasal dari pasangan (suami), anak dan anggota keluarga yang memungkinkan dapat mengurangi *work-family conflict* (Michel *et al.*, 2011; Blanch & Aluja, 2012). Dukungan yang diberikan dapat berupa menghindari timbulnya pertentangan dengan cara berempati dan saling mendengarkan, atau dukungan lainnya seperti anggota keluarga membantu dalam menyelesaikan masalah. Selain itu dukungan juga dapat diberikan berupa pengertian suami pada pekerjaan istri dan perilaku anak yang tidak membebani pikiran ibu saat bekerja. Sedangkan dukungan di pekerjaan dapat berasal dari atasan, rekan kerja dan bawahan misalnya dapat bekerja sama dengan efektif dalam penyelesaian tugas-tugas, memberikan solusi, arahan untuk memecahkan masalah di kantor serta memberikan motivasi untuk bekerja.

Faktor tuntutan yang memengaruhi munculnya WFC dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga jenis yaitu, *role involvement*, *role overload*, *job/family control*.

Pertama, *role involvement* adalah tingkatan dari peran mana yang menonjol dari individu yang akan mengakibatkan WFC karena hal tersebut akan menyebabkan meningkatnya tekanan dalam suatu peran. *Role involvement* dibedakan menjadi 2 bagian yaitu, *role involvement* terhadap peran sebagai istri dan ibu rumah tangga dalam keluarga dan *role involvement* terhadap peran karyawan eselon III dan IV Dinas Pendidikan provinsi 'X' (Greenhaus & Beutell dalam Korabik 2008). Karyawan PNS eselon III dan IV yang mengutamakan pekerjaan maka kemungkinan akan mendapat tuntutan lebih besar dalam urusan rumah tangga. Sebaliknya, karyawan PNS eselon III dan IV yang mengutamakan urusan rumah tangga kemungkinan akan mendapat tuntutan yang lebih besar di pekerjaan.

Kedua, *role overload* terjadi ketika keseluruhan tuntutan terhadap energi dan waktu yang berhubungan dengan aktivitas dari bermacam-macam peran terlalu besar sehingga sulit untuk melakukan peran-peran tersebut secara adekuat dan menyenangkan (Beutell & Greenhaus, 1983; Cooke & Rousseau, 1984; dalam Korabik 2002). *Role overload* pada responden dapat terjadi dalam tanggung jawab peran di pekerjaan, atau tanggung jawab peran sebagai istri dan ibu rumah tangga di keluarga, atau bisa terjadi pada kedua tanggung jawab peran sekaligus.

Selanjutnya Ketiga, *job / family control* merupakan sejauh mana seseorang memiliki kendali terhadap cara kerjanya sehari-hari. Semakin rendah kontrol artinya seseorang makin tidak dapat menentukan cara kerjanya sendiri. Kontrol ini dapat berasal dari peran rumah tangga (*family*) sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga atau peran sebagai pekerja (*work*) karyawan PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

1. Karyawati PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' menghadapi tekanan untuk menjalankan peran di pekerjaan karena adanya tuntutan untuk berpartisipasi dalam menjalankan peran di keluarga atau sebaliknya, sehingga mendorong terjadinya *work-family conflict*.
2. *Work-family conflict* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dukungan dari keluarga dan pekerjaan serta tuntutan keluarga dan pekerjaan.
3. Karyawati PNS eselon III dan IV Dinas Pendidikan Daerah Provinsi 'X' mengalami dua bentuk *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, serta terdiri dari dua arah yaitu, *work-interfering with family* (WIF), dan *family interfering with work* (FIW).

