KEBAHAGIAAN ANAK DAN KELUARGA: MENUNTASKAN KEWAJIBAN SAAT MENGEJAR IMPIAN

(STUDI KASUS WORK FAMILY CONFLICT WANITA BEKERJA DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH V YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Oleh:

Nama	: Setyawan Jodhi
Nomor Mahasiswa	: 17311320
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2021

Kebahagiaan Anak dan Keluarga: Menuntaskan Kewajiban Saat Mengejar Impian

(Studi Kasus *Work Family Conflict* Wanita Bekerja Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama	: Setyawan Jodhi
Nomor Mahasiswa	: 17311320
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan tidak disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 05 Juli 2021



Penulis,

Setyawan Jodhi

iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dengan judul:

KEBAHAGIAAN ANAK DAN KELUARGA: MENUNTASKAN KEWAJIBAN SAAT MENGEJAR IMPIAN

(STUDI KASUS *WORK FAMILY CONFLICT* WANITA BEKERJA DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH V YOGYAKARTA)

Diajukan oleh:

Nama	: Setyawan Jodhi
Nomor Mahasiswa	: 17311320
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan
Pada Tanggal 05 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



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

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

WORK FAMILY CONFLICT PADA WANITA BEKERJA (STUDI KASUS WANITA BEKERJA DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH V YOGYAKARTA)

Disusun Oleh : **SETYAWAN JODHI**

Nomor Mahasiswa : **17311320**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS** Pada hari, tanggal: Senin, 02 Agustus 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati,Dr. Dra.,M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

Kebahagiaan Anak dan Keluarga: Menuntaskan Kewajiban Saat Mengejar Impian
(Studi Kasus *Work Family Conflict* Wanita Bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta)

Setyawan Jodhi
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
Email: Jodhi24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Kebahagiaan Anak dan Keluarga: Menuntaskan Kewajiban Saat Mengejar Impian (Studi Kasus *Work Family Conflict* Wanita Bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta). Tujuan penelitian ini untuk memahami permasalahan yang dialami selama menjadi wanita karir dan menjalani peran ganda dan untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi *Work Family Conflict* yang terjadi pada karyawan dan organisasi. Menggunakan pendekatan dengan metode penelitian kualitatif dan metode pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Narasumber penelitian adalah Umi Hanifah, Latifa Aini, Sri Mulyani, Wulan Pratiwi sebagai pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta. Melakukan Uji keabsahan data dengan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Metode pengujian data dengan triangulasi, metode analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Pertama, mengetahui bagaimana *work family conflict* yang terjadi pada wanita karir di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta. Hasil temuan sama dengan Kahn et al. (1964). Indikator konflik peran sesuai dengan Greenhaus & Beutell (1985), Frone (1992), Stoner et al. (1991), Anwar. (2018). Banyak konflik yang terjadi karena permasalahan keluarga begitu juga sebaliknya sesuai dengan Hakim et al. (2015). Motivasi dan dukungan dari keluarga sesuai dengan Naef et al. (2020) dan Mengenai dukungan rekan kerja sesuai dengan McMullan et al. (2018). Kedua, Bagaimana cara mengatasi *work family conflict* pada wanita bekerja yaitu dengan cara *coping* yaitu dengan berusaha untuk menekan sisi negatif atau berusaha untuk bersikap baik-baik saja sesuai dengan Folkman et al. (1986). Menjalankan peran ganda dan melakukan hal penting secara bersamaan sesuai dengan Hairina et al. (2019). Motivasi untuk meningkatkan semangat berbeda dengan peneliti Tandzegolskiene et al. (2016) karena dalam hasil temuan peneliti tidak sampai pada penggunaan konselor karir. Bagaimana cara mengurangi tekanan agar tidak stres dan berusaha mencari solusi sesuai dengan Sitimin et al. (2017).

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Wanita Karir, Konflik Kerja, *Family Work Conflict.*

The Happiness of Child and Family: Fulfilling Obligations While Pursuing Dream (Case Study in *Work Family Conflict* of Women Working in Institute Higher Education Service Lembaga Region V Yogyakarta)

Setyawan Jodhi
Management Department, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia
Email: Jodhi24@gmail.com

ABSTRACT

This study is entitled "*Work Family Conflict* in Working Women (Case Study of Work Family Conflict in Women Working in Institution of Higher Education Service Region V Yogyakarta). It aims to understand the problems experienced during being a career woman and undergoing the multiple roles and to find out how to cope with Work Family Conflict occurred in employees and organization. This study used qualitative research method and data were collected through interviews, documentation, and observation. Meanwhile, a number of informants as the research sources included Umi Hanifah, Latifa Aini, Sri Mulyani, Wulan Pratiwi as the employees at the Institute of Higher Education Service Region V Yogyakarta. The test on data validity was by testing credibility and transferability. Testing the data was conducted by means of triangulation; meanwhile, data were analyzed through data reduction, data presentation and conclusion.

First, it was to find out how work family conflict occurred in career women at the Institute of Higher Education Service Region V Yogyakarta. The findings were found similar to those of Kahn et al. (1964). The indicators of role conflict were in accordance to Greenhaus & Beutell (1985), Frone (1992), Stoner et al. (1991), and Anwar. (2018). Hakim et al. (2015) stated that many conflicts occurred due to family problems and vice versa. Motivation and support from family were in line with Naef et al. (2020) and peer support was in line with McMullan et al. (2018). Second, to overcome work family conflict in working women was found by coping, i.e. by trying to minimize the negative side or trying to be calm as stated by Folkman et al. (1986). Carrying out multiple roles and doing important things at the same time was based on the statement of Hairina et al. (2019). Motivation to increase spirit was found different from that of Tandzegolskiene et al. (2016) as the findings of the researchers did not reach the use of career counsellors. Lastly, the way to reduce pressure to prevent any stress and try to find a solution were in line with Sitimin et al. (2017).

Keywords: *Work Family Conflict*, Career Women, Work Conflict, *Family Work Conflict.*

August 26, 2021

TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

Motto Hidup

"*Always let your conscience be yout guide"–**The Blue Fairy (Pinocchio)***

*"Pendidikan haruslah berorientasi kepada pengenalan realitas diri manusia dan dirinya sendiri"-**(Paulo Freire)***

*"Tak ada seorang pun yang dapat merubah orang lain, tapi seseorang dapat menjadi alasan orang lain untuk berubah"–**Spongebob Squarepants***

"**Jika kau buang waktu sama saja kau buang uang, dan itu gila"–**Tuan Crab

*"Kau tidak akan mendapatkan apa yang kau inginkan, jika kau membiarkan orang lain melangkahimu"–**Plankton***

*"Diam tidak menyelesaikan masalah, tapi diam juga tak akan menimbulkan masalah – **Patrick Star***

"Tersenyumlah meskipun teman dan dunia menertawakan, menghianatimu. Allah akan menunjukkan kebesarannya dan akan membalas sesuai dengan perbuatannya"
– Setyawan Jodhi (Dark Neptune)

Karya ini ku persembahkan untuk …

Super Mom dan My Sister…

Nur Aini, dan Simbah Tersayang Sum Ngadilah, Alm. Ahmad Karnain…

Kakak Tercinta Falen Twinka Dila., M.Pd.…

Orang yang begitu berharga bagi penulis…

Mbak Wulan, Ibu Emilya dan Pak Agus yang telah membantu dalam penulisan dan sumber data…

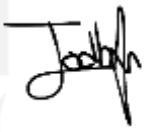
Kepada semua Narasumber yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data…

Teman-teman ku Ahmad Zainal Arifin., S.T., Ainun Nisa Nurul Muthi'in., A.Md. Dimas Krisna Wiradharma dan Adiknya Wisnu, Rizky Nur Islami, Rifqi Kurniarsa, Rizaldi Ilham, dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Bagi orang-orang yang membenciku, terimakasih karena tanpa rasa benci kalian, aku tidak akan pernah terpacu untuk maju sampai seperti saat ini.

Insyaallah…

Penulis,



Setyawan Jodhi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Ku awali dengan mengucap syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang selalu memberikan curahan rahmat dan nikmat-Nya, dan sampai pada akhir tercapai suatu amanah dan kewajiban sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian dengan judul **"KEBAHAGIAAN ANAK DAN KELUARGA: MENUNTASKAN KEWAJIBAN SAAT MENGEJAR IMPIAN (Studi Kasus *Work Family Conflict* Wanita Bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta**)" Tak lupa shalawat serta salam kita junjungan keada Nabi kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat-Nya dari zaman gelap hingga terang saat ini.

Dalam penyusukan skripsi ini, dari awal hingga dapat terlaksana karena dukungan banyak pihak, dengan demikian penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah membantu dan memberikan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skirpsi dengan baik.
2. Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang memberikan saran dan semua kritik membangun bagi penulis agar lebih baik dalam penulisan dan selesai dengan baik hingga sidang skripsi.
3. Dr. Trias Setiawati, M.Si. beserta asisten dan teman-teman Metopel kelas A atas banyak pengalaman dan ilmu yang penulis pelajari dikelas selama menjadi mahasiswa Ibu Trias.
4. Narasumber utama pegawai Dinas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta yaitu Ibu Wulan Pratiwi, Sri Mulyani, Umi Hanifah, Latifa Aini, Tri Andayani dan atasan dari narasumber utama yaitu Bapak

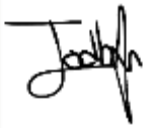
Sariyanto, Taufiqurrahman, Ibu Denes Kustina, Ibu Fatimah serta narasumber pendukung para suami dari narasumber utama.

Penulis menyadari bahwa banyak dalam skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan, sehingga penulis memohon maaf sebesar-besarnya. Penulis berharap terdapat kritik dan saran yang baik serta membangun agar dalam penelitian kedepan menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian kedepan dan bermanfaat bagi banyak pihak di kemudian hari.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 05 Juli 2021

Penulis,



Setyawan Jodhi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
MOTTO HIDUP ..... **viii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**

BAB I – PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar belakang masalah 1
1.3 Fokus penelitian 7
1.3 Rumusan masalah 8
1.4 Tujuan penelitian 8
1.5 Manfaat penelitian 8

BAB II – LANDASAN TEORI **10**
2.1. Kajian Pustaka 10
2.1.1. Hasil Penelitian Terdahulu 10
2.2. Landasan Teori 27
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 27

2.2.2. *Work Family Conflict* 27
2.2.2.1. Indikator *Work Family Conflict* 28
2.2.2.2. Konsep *Work Family Conflict* 29
2.2.3. Penyebab Terjadinya *Work Family Conflict* 30
2.2.3.1. *Time Pressure* 30
2.2.3.2. *Family size and support* 31
2.2.3.3. Kepuasan Kerja 31
2.2.3.4. *Marital and Life Satisfaction* 31
2.2.3.5. *Size of Firm* 31
2.2.4. Cara Mengatasi Konflik Peran Ganda 31
2.2.4.1. *Problem Focused Coping* 32
2.2.4.2. *Emotion Focused Coping* 32
2.2.5. *Work Family Balance* 33

BAB III – METODE PENELITIAN 43
3.1. Pendekatan Penelitian 34
3.2. Lokasi Penelitian 35
3.3. Teknik Pengumpulan Data 35
3.4. Sumber Data Penelitian 37
3.5. Narasumber Penelitian 37
3.6. Instrumen Penelitian 42
3.7. Metode Analisi Data 47
3.8. Uji Keabsahan Data 49

BAB IV – PROFIL ORGANISASI 51
4.1. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta 51
4.2. Tugas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta 52

4.3. Struktur Organisasi 52
4.4. Lokasi LLDIKTI V Yogyakarta 54

BAB V – SUKA DUKA DALAM MENGEJAR IMPIAN 55
5.1. Pendahuluan 55
5.2. Temuan Penelitian 56
5.3. Permasalahan *Work Family Conflict* dari Tuntutan Kerja 57
5.4. Permasalahan *Work Family Conflict* dari Tuntutan Keluarga 62
5.5. Diskusi Hasil 66

BAB VI – WASPADA DALAM KERAMAIAN, BERGERAK DALAM HENING 76
5.1. Pendahuluan 76
5.2. Temuan Penelitian 77
5.3. Cara Mengatasi *Work Family Conflict* dari Tekanan Rumah Tangga 80
5.4. Cara Mengatasi *Work Family Conflict* dari Tekanan Kerja 86
5.5. Diskusi Hasil 92

BAB VII – PENUTUP 97
6.1. Kesimpulan 97
6.2. Saran 107
1. Bagi Keluarga 99
2. Bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V 99
3. Bagi Peneliti Selanjutnya 100

DAFTAR PUSTAKA 101
LAMPIRAN 104

LAMPIRAN I – TRANSKIP WAWANCARA 104
LAMPIRAN II – DATA REDUKSI 152
LAMPIRAN III – DISPLAY DATA 166
LAMPIRAN IV – DOKUMENTASI BUKTI PENELITIAN 169
LAMPIRAN V – DATA PENULIS 186

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagian masyarakat di zaman *modern* seperti saat ini masih beranggapan bahwa seorang perempuan memiliki tanggung jawab dan kegiatan sebagai Ibu Rumah Tangga, dengan pekerjaan sehari-hari yaitu mengurus keperluan rumah tangga, serta mengurus anak sedangkan suami yang bekerja atau mencari nafkah. Namun pada era saat ini, wanita tidak hanya memasak dan mengurus kebutuhan rumah tangga. Wanita memiliki karir dan pekerjaan cemerlang seperti pria dalam dunia pekerjaan. Hal ini dikarenakan tingkat Pendidikan, keahlian dan wawasan yang memdai yang dimiliki wanita. Telah lama dikemukakan oleh R.A. Kartini mengenai emansipasi wanita sebagai bentuk dari kemajuan wanita di Indonesia pada zaman dahulu. Jika dilihat pada zaman sekarang, wanita yang sukses di pekerjaan dan karir yaitu Menteri Keuangan Republik Indonesia (Ibu Sri Mulyani), dan Menteri Luar Negeri (Ibu Retno Marsudi). Dua wanita tersebut merupakan contoh nyata kesuksesan karir wanita pada zaman *modern* saat ini. Tingkat Pendidikan dan wawasan wanita mulai semakin luas dan inovatif yang tidak kalah dengan lelaki yang bekerja diluar sana, sehingga dalam perkembangannya wanita dapat menempati posisi penting di perusahaan bertaraf regional, nasional bahkan multinasional.

Era *modern* secara tidak langsung membawa dampak dan pandangan itu hilang dan pudar sejalan dengan perkembangan zaman dan wawasan masyarakat. Adanya asas dan hak yang sama antara perempuan dan laki-laki sehingga wanita dapat bekerja dan berkarya, dengan *full time, part time,* bekerja dari rumah. Wanita yang telah berumah tangga serta memiliki anak memiliki kewajiban ganda antara rumah dan pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan masalah baru yang timbul akibat seorang wanita yang sudah berumah tangga dalam bekerja diantaranya pembagian waktu rumah dan pekerjaan. Hal tersebut disampaikan oleh Greenhaus *et al*. (1985) ada kenyataannya tidak mudah menjalani peran menjadi wanita karir atau wanita yang bekerja dalam keluarga. Tidak sedikit dari mereka yang berjuang dan harus bisa menjaga keseimbangan antara bekerja dan keluarga agar terciptanya hubungan harmonis dalam suatu tumah tangga.

Menurut Greenhaus *et al*. (1985) mengidentifikasi tiga tipe utama mengenai konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

Konflik berdasarkan waktu *(time-based conflict)* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi, dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. *(strain-based conflict),* yaitu mengacu pada konflik yang muncul karena adanya ketegangan antar salah satu peran yang membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dab tuntutan peran lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang bekerja seharian akan merasa kesulitan untuk duduk dan bersantai dalam menjalani peran menjadi ibu

rumah tangga dan mengurus keluarga. *(behavioral-based conflict),* merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu yang terjadi diakibatkan oleh perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir yang biasanya sulit menukar antara peran yang dijalani satu dengan yang lainnya".

Banyak masalah yang dapat timbul sebagai akibat dari peran ganda seorang karyawan wanita yang bekerja dan menjadi ibu rumah tangga adalah *work-family conflict.* Pengertian dari *Work-Family Conflict* yaitu bentuk masalah yang diakibatkan oleh tekanan atau ketidakseimbangan antara peran menjadi ibu rumah tangga dan peran menjadi wanita karir di kantor. Beban kerja yang berat dan dituntut untuk memiliki integritas dan jam kerja yang padat sehingga sangat sulit untuk menyeimbangkan peran didalam keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut dapat megurangi waktu dan energi bagi aktivitas keluarga, Menurut Greenhaus *et al.* (1985).

Seperti yang dilakukan oleh Parida., (2017) dalam risetnya berjudul *"A literature Review on Work Life Balance"* memiliki tujuan untuk mengklarifikasi dan melihat dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai *Work Life Balance and Work Family Conflict.* Penelitian yang digunakan kualitaitf. Hasil dari penelitian ini menjelaskan keseimbangan antara kehidupan mempunyai arti sangat kompleks atau luas dan banyak mendefinisikan memiliki arti dan keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang.

Memiliki definisi dan penjelasan bervariasi, keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya memiliki keterkaitan dengan keseimbangan atau mempertahankan harmoni dalam keluarga dan keseluruhan.

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi awal di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, untuk mengobservasi kegiatan dan tugas *staff* di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinngi Wilayah V Yogyakarta. Sebagian besar dari staf wanita di kantor memiliki anak dibawah usia lima tahun. Mereka memilih untuk menjadi wanita karir selain untuk menambah keuangan rumah tangga dan keinginan pribadi, serta sebagai aktualisasi diri sebagai wanita. Staf tersebut menempati posisi penting di Lembaga Negara contoh *Staff* bagian Sumber Daya Manusia, bagian remunerasi pembayaran beasiswa dan lain sebagainya, yang mana mereka bersinergi untuk satu tujuan yaitu Pendidikan di Indonesia dan tata cara mengelolanya. Memiliki deskripsi kerja penting dan waktu yang terbatas sebagai contoh melayani pertanyaan para dosen dan staf dari berbagai kampus swasta dan menjadi tangan kanan dari kementerian pusat Jakarta sehingga memiliki banyak tanggung jawab moral dan sosial sebagai bentuk tanggung jawab menjadi abdi negara yang melayani masyarakat sebaik mungkin serta mengedepankan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi mereka sesuai dengan janji dan komitmen mereka saat dilantik menjadi pegawai negeri sipil di Kementerian. Tentunya hal itu menguras fikiran dan fisik mereka

sebagai ibu rumah tangga yang mengurus rumah tangga dan keperluan rumah saat berada diluar kantor.

Narasumber dilapangan menjelaskan bahwa sebagai wanita karir yang memiliki peran ganda tidaklah mudah dilakukan. Sulitnya membagi waktu antara urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan kendala terbesar. Anak yang masih kecil yang perlu bimbingan dan ingin selalu dengan orang tua namun pada posisi ini mereka sebagai orang tua semua harus bekerja dan membagi waktu mereka antara bermain dengan anak dan menemani belajar anak, serta pekerjaan kantor yang berkewajiban atas kelangsungan urusan Pendidikan di Kementerian. Mereka keseimbangan antara pekerjaan dan rumah tangga sangat penting untuk menjaga komunikasi antara anak dan orang tua, ditambah anak yang sedang membutuhkan perhatian lebih dari orang tuanya. Meskipun sepertinya mudah dalam membagi waktu pekerjaan dan rumah tangga, namun pada kenyataannya sangatlah sulit melakukannya karena banyak hambatan (waktu dan tenaga) yang harus mereka lalui, mental, fikiran dan pekerjaan yang harus mereka lakukan tidaklah mudah. Akibatnya pekerjaan rumah kadang terganggu, pekerjaan kantor yang kadang tidak selesai sesuai jadwal, beban yang menguras tenaga, fikiran dan waktu. Konflik yang hadir disini akibat dari tidak terpenuhi peran yang harusnya dilakukan oleh mereka sebagai orang tua.

Beberapa masalah yang terjadi dikarenakan masalah *work family conflict* diantaranya sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terlambat masuk kantor, beban fikiran yang ditanggung oleh *staff,* kinerja yang menurun jika

ada masalah pada keluarga, harus berkewajiban, melayani pertanyaan atau tugas jika sewaktu-waktu dibutuhkan meskipun sedang dirumah bersama keluarga.

Seperti yang dilakukan oleh Penelitian Mahesh *et al*., (2016) memiliki tujuan untuk menganalisis tinjauan literatur tentang *work-life balance*, dimensinya, pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, dan mengkonsolidasikan upaya yang telah dilakukan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian ini mendapatkan tema yaitu: implikasinya dan dampaknya terhadap organisasi secara keseluruhan, jelaslah bahwa organisasi tidak dapat bekerja secara maksimal kecuali ada partisipasi dan komitmen total dari semua karyawan, yang berasal dari keseimbangan menjalani peran ganda yang baik oleh karyawan. Peran ganda yang sangat baik dari karyawannya diperlukan agar organisasi dapat berkembang dan kinerjanya tetap terjaga. Banyak dimensi atau faktor (baik internal maupun eksternal) yang berhubungan positif dan negatif dengan kepuasan kerja telah diidentifikasi. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan-keluarga melalui keutamaan yang mereka harapkan dalam kehidupan pribadi, sistem dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja yang cukup, baik secara informal dengan karyawan dan formal secara administrasi sumber daya manusia yang ada di aturan pegawai.

Menurut peneliti mengapa ini menarik untuk diteliti karena banyak dampak dan akibat yang dirasakan bagi narasumber atau para wanita karir yan bekerja diluar rumah. Baik dampak bagi keluarga maupun bagi orang tua. Beberapa contohnya

adalah sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga yang mengakibatkan kurangnya waktu bagi mereka dirumah dan dapat mengakibatkan ketidakharmonisan rumah tangga bagi mereka. Stres kerja yang dialami akan berakibat pada kinerja yang menurun pada pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Narasumber Peneliti mengatakan bahwa:

> "yang punya anak itu keluar untuk *pumping* nah disana kita bisa ketemuan atau ngobrol saling cerita, meskipun ga ada orang setidaknya kita menenangkan diri." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07).
>
> "..kesibukan dan tanggung jawab pasti kurang banyak."(Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)
>
> "anak itu menginginkan perhatian lebih kalau mau berangkat itu pasti kelayu, nangis, itu pasti. Nanti sampai kantor itu di *video call*." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Menurut Responden yang peneliti wawancara, sulitnya dalam membagi waktu bagi keluarga yang suami – istri sama sama bekerja, anak-anak yang berusia masih kecil yang membutuhkan perhatian lebih terutama oleh Ibu dan Ayahnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Work Family Conflict* pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dengan lebih fokus serta menjadikan penelitian ini berguna bagi masyarakat dan Pendidikan dimasa yang akan datang.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian adalah batasan penelitian yang dianalisa supaya masalah yang dianalisa dapat sesuai dengan tujuan sasaran yang diharapkan peneliti. Maka pembatasan masalah dalam penelitian diantaranya:

1. Penelitian difokuskan pada proses dalam mengatasi *Work-Family Conflict* pada perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pegawai.
2. Narasumber penelitian ini adalah empat pegawai yang bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta, yang berkeluarga dan memiliki anak balita dan usia dini.
3. Penelitian ini difokuskan apa saja *work family conflict* yang dialami narasumber.

1.3. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan fokus penelitian di atas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian diantaranya:

1. *Work Family Conflict* yang dialami selama menjadi pegawai dan menjalani peran ganda sebagai ibu rumah tangga?
2. Bagaimana cara mengatasi *Work Family Conflict* pada pekerjaan bagi karyawan dan Organisasi tempat bekerja?

1.4.Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami permasalahan yang dialami selama menjadi wanita karir dan menjalani peran ganda.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi *Work Family Conflict* yang terjadi pada karyawan dan organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantara nya:

1. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan mampu menambah ilmu, wawasan dan pengetahuan, mengenai cara mengatasi *Work Family Conflict.* Sebagai masukan dan tambahan ilmu yang diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah.

2. Bagi Peneliti

   Mampu memahami permasalahan yang terjadi di lapangan serta dapat membandingkan kejadian pada lapangan dan teori yang ada. Menambah ilmu bagi peneliti di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu penelitian di masa yang akan datang serta menjadi tambahan ilmu khususnya pada kasus *work family conflict* dan manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. A Study of Work-Life Balance and Its Effect on Organizational Performance

Mahesh *et al*., (2016) memiliki tujuan untuk menganalisis tinjauan literatur tentang *work-life balance*, dimensinya, pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, dan mengkonsolidasikan upaya yang telah dilakukan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif. Hasil dalam penelitian ini peneliti mendapatkan tema yaitu: implikasinya dan dampaknya terhadap organisasi secara keseluruhan, jelaslah bahwa organisasi tidak dapat bekerja secara maksimal kecuali ada partisipasi dan komitmen total dari semua karyawan, yang berasal dari keseimbangan menjalani peran ganda yang baik oleh karyawan. Peran ganda yang sangat baik dari karyawannya diperlukan agar organisasi dapat berkembang dan kinerjanya tetap terjaga. Banyak dimensi atau faktor (baik internal maupun eksternal) yang berhubungan positif dan negatif dengan kepuasan kerja telah diidentifikasi. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan-keluarga melalui keutamaan yang mereka harapkan dalam kehidupan pribadi, sistem dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja yang cukup, baik

secara informal dengan karyawan dan formal secara administrasi SDM yang ada di aturan pegawai.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan perempuan. Perbedaannya yaitu penulis meneliti *Work Family Conflict* dengan narasumber karyawan perempuan yang memiliki anak dibawah lima tahun dan bekerja sebagai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

2. Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study

Sabil *et al*., (2016) memiliki tujuan untuk melihat bahwa scenario konflik keluarga di antara perawat di Rumah Sakit Umum Sarawak dapat dikelola. Metode Penelitian yang dilakukan adalah Metode Kualitatif. Penelitian ini menemukan bahwa ada beberapa tema yang menjadi pokok masalah terhadap konflik kerja-keluarga diantara perawat. Hasil wawancara menunjukkan adanya tiga faktor kontribusi konflik kerja antar perawat yaitu beban kerja, *shift* kerja dan jabatan. Sedangkan strategi yang dilakukan responden dalam mengurangi konflik keluarga kerja, dukungan dari keluarga (suami, anak dan anggota keluarga lainnya) dan komitmen diri yang meliputi unsur prioritas kerja, sikap positif, komunikasi terbuka dan niat bekerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *Work Family Conflict* karyawan perempuan. Perbedaannya yaitu meneliti difokuskan pada bidang layanan kesehatan yaitu perawat sedangkan pada penelitian ini fokus

kepada narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

3. Studi Fenomenologi *Work-Family Conflict* dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita

Asbari *et al.*, (2020) memiliki tujuan untuk mengetahui latar belakang seorang ibu rumah tangga untuk bekerja di luar sebagai guru honorer, mengetahui kondisi finansial keluarga guru honorer wanita, dan untuk mengetahui konflik kerja keluarga yang dialami wanita selama menjadi guru honorer. Hasil menemukan bahwa faktor ekonomi, kebutuhan, dan pemenuhan dalam kehidupan menjadi kunci utama mereka bekerja menjadi wanita karir, karena memang banyak hal yang harus dipenuhi namun penghasilan suami tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *Work Family Conflict* karyawan perempuan. Perbedaannya yaitu meneliti pada guru honorer dan karyawan yang bukan berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan pada penelitian ini fokus kepada narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

4. A Literature Review on Work Life Balance

Parida., (2017) memiliki tujuan untuk mengklarifikasi dan melihat dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai *Work Life Balance and Work Family Conflict.* Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan memiliki arti yang sangat kompleks atau luas dan banyak

mendefinisikan memiliki arti dan keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Memiliki Definisi dan penjelasan bervariasi, keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya memiliki keterkaitan dengan keseimbangan atau mempertahankan harmoni dalam keluarga dan keseluruhan.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai *Work Family Conflict*. Perbedaannya yaitu meneliti sumber atau literature yang sudah dilakukan oleh banyak peneliti sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

5. ***Work-Family Conflict* Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi *Coping***

Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati, (2013) memiliki tujuan untuk melihat sumber dari konflik yang dialami oleh narasumber, dampak dan cara yang digunakan oleh wanita karir dalam mengatasi konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Memiliki hasil yaitu penyebab *Work Family Conflict* bersumber dari pekerjaan dan keluarga. Mengakibatkan dampak negatif pada keluarga dan rekan kerja. Cara mengatasi menggunakan strategi *coping.*

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai *Work Family Conflict*. Perbedaannya yaitu meneliti sumber secara acak dari karyawan swasta hingga Pegawai Negeri Sipil, sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan

dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

6. Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir

Mayangsari & Amalia, (2018) memiliki tujuan untuk melihat bagaimana keseimbangan kerja dan kehidupan pada wanita karir yang dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasilnya adalah masih sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan *stress* dan menjadi konflik di tempat kerja dan dirumah.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai *Work Family Conflict*. Perbedaannya yaitu meneliti pada ibu rumah tangga sekaligus wanita karir di Bank wilayah Banjarmasin sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

7. *A Qualitative Investigation of Work-Family-Supportive Coworker Behaviors*

McMullan *et al.*, (2018) memiliki tujuan untuk memperluas penelitian mengenai *Work Family Conflict* sebelumnya tentang dukungan rekan kerja dengan memberikan informasi yang luas dan beralasan empiris mengenai apa saja kemungkinan yang diberikan oleh rekan kerja mengenai konflik keluarga-bekerja. Faktor apa saja yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kualititaif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

sebagai rekan kerja disuatu organisasi harus bisa berbagi infomasi, saling mendukung satu dengan yang lain, menyuarakan pendapat bersama, mendorong kegiatan dan percakapan yang memungkinkan rekan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas pekerjaan masing-masing dan tuntutan keluarga. Sehingga dalam praktiknya dalam tempat kerja mereka dapat saling berbagi dan saling membantu satu dengan yang lainnya. meneliti pada Rekan kerja (Karyawan).

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai keseimbangan bekerja dan keluarga namun dalam konteks rekan kerja. Perbedaannya yaitu meneliti pada rekan kerja sebagai karyawan dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

8. **Analisa *Time Based Conflict, Strain Cased Conflict* dan *Behavior Based Conflict* Pada Perempuan yang Menjalankan Bisnis Keluarga.**

Anwar, (2018) Memiliki tujuan untuk melihat masalah yang terjadi pada wanita yang bekerja dan menjalankan bisnis keluarga khusus nya pada masalah *Time Based Conflict, Strain Cased Conflict* dan *Behavior Based Conflict* dan bagaimana solusinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasilnya bahwa mereka sebagai wanita yang bekerja menjalankan bisnis keluarga sangat rentan terhadap masalah yang disebutkan diatas diantara nya sulit membedakan sifat dan perilaku saat bekerja dan dirumah, lebih mudah emosional karena tidak

bisa memenuhi tuntutan membagi waktu peran yang dijalani sehingga menyelesaikan dengan cara "*me time*" dengan tidur, ke salon.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai keseimbangan bekerja dan keluarga. Perbedaannya yaitu meneliti pada wanita yang menjalankan bisnis keluarga dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

9. *Family and Health Professional Experience with A Nurse-Led Family Support Intervention in ICU: Aqualitative Evaluation Study*

Naef *et al.*, (2020) memiliki tujuan untuk melihat keluarga dan pengalaman professional pada bidang kesehatan dengan dukungan keluarga yang mana mempengaruhi staf kesehatan dalam melayani dan bekerja sebagai tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasilnya menemukan bahwa melalui hubungan keluarga yang baik dan komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja dari staf dan perawat pada tenaga kesehatan sehingga membawa dampak positif.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti tentang keseimbangan bekerja dan keluarga. Perbedaannya yaitu meneliti pada wanita yang menjadi tenaga kesehatan di rumah sakit dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

10. ***Work-Family Conflict among Working Parents of Children with Autism in* Malaysia**

Sitimin *et al*., (2017) memiliki tujuan untuk mencari solusi bagaimana mengurangi dan mengelola konflik keluarga bekerja pada keluarga yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Peneliti menemukan bahwa orang tua yang bekerja dan memiliki anak dengan berkebutuhan khusus di Malaysia dapat dikurangi dengan menyediakan mereka pembibitan yang memadai atau tepat guna menitipkan anak mereka, layanan transportasi dan pendukung lainnya seperti cuti, dan perizinan yang mudah jika ada hal yang tiba-tiba diperlukan oleh anak mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa menyeimbangkan peran kerja dan peran keluarga sekaligus sangat menantang. Ini menunjukkan bahwa orang tua yang bekerja ini membutuhkan kamar bayi yang menerima anak dengan *Autisme* dan dukungan dari majikan mereka untuk mengurangi konflik keluarga- pekerjaan mereka Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai keseimbangan bekerja dan keluarga. Perbedaannya yaitu meneliti pada wanita yang bekerja dan memiliki anak berkebutuhan khusus atau *Autisme* dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

11. **Karakteristik *Work Family Conflict* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Di Surakarta)**

Hakim *et al.*, (2015) memiliki tujuan untuk melihat konflik keluarga dan pekerjaan di rumah sakit berbasis islam di Surakarta, serta melihat pengaruh dan penyebab terjadi nya konflik pekerjaan keluarga. Peneliti menggunakan metode kualitatif dan pada tahap 2 kuantitatif. Menemukan bahwa banyak hal yang terjadi karena konflik yang dialami oleh pegawai dan mempengaruhi kinerja mereka di rumah sakit.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai keseimbangan bekerja dan keluarga. Perbedaannya yaitu meneliti pada wanita yang bekerja di Rumah Sakit Berbasis Islam dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

12. Strategi *Work-Family Balance* pada Perempuan Suku Banjar yang memiliki Peran Ganda

Hairina *et al*., (2019), memiliki tujuan mengetahui strategi *work-family balance* pada perempuan yang memiliki peran ganda khususnya pada perempuan bersuku Banjar, dan memahami serta mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian *work family balanced.* Penelitian menggunakan metode kualitatif studi kasus, dengan metode wawancara dan pengumpulan data. Hasil dari penelitian ini adalah melakukan hal-hal yang penting dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, memantau keluarga saat bekerja dikantor, bermain bersama anak di hari libur, dan saling berbagi peran bersama suami. Kemudian dalam faktor

yang mempengaruhi pencapaian adalah keseimbangan antara dukungan suami, komitmen awal pernikahan, pengalaman dan komunikasi.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai keseimbangan bekerja dan keluarga. Perbedaannya yaitu meneliti pada wanita yang bekerja dan khusus suku Banjar dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

13. ***Facilitating Work and Family Conflict: Young Family Case***

Tandzegolskiene *et al.*, (2016) memiliki tujuan untuk menganalisis kemungkinan dan bagaimana orang tua dapat menyelaraskan kebutuhan keluarga dengan anak-anak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah individu pada saat ini lebih banyak mengambil peran yang tidak mudah dilakukan karena memang tanggung jawab dan dalam kehidupan mereka itulah tantangannya. Berusaha memodifikasi karir dan banyak menggunakan konselor karir.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti mengenai keseimbangan bekerja dan keluarga. Perbedaannya yaitu meneliti pada wanita yang bekerja dan berusia muda dan lokasi penelitian sedangkan pada penelitian ini sedang berjalan dengan narasumber pegawai wanita karir di Kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Konsep atau Teori	Hasil
1	Mahesh *et al.,* (2016) *A Study of Work-Life Balance and Its Effect on Organizational Performance* Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk menganalisis tinjauan literatur tentang *work-life balance*, dimensinya, pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, dan mengkonsolidasikan upaya yang telah dilakukan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan Kerja dan Keluarga. Moore, (2007) *Work Family Conflict* Greenhaus & Beutell, (1985) *Work Family Conflict.* Kahn, (1964)	Hasil dari penelitian ini mendapatkan tema yaitu: implikasinya dan dampaknya terhadap organisasi secara keseluruhan, jelaslah bahwa organisasi tidak dapat bekerja secara maksimal kecuali ada partisipasi dan komitmen total dari semua karyawan, yang berasal dari keseimbangan menjalani peran ganda yang baik oleh karyawan. Peran ganda yang sangat baik dari karyawannya diperlukan agar organisasi dapat berkembang dan kinerjanya tetap terjaga. Banyak dimensi atau faktor (baik internal maupun eksternal) yang berhubungan positif dan negatif dengan kepuasan kerja telah diidentifikasi. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan-keluarga melalui keutamaan yang mereka harapkan dalam kehidupan pribadi, sistem dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja yang cukup, baik secara informal dengan karyawan dan formal secara administrasi SDM yang ada di aturan pegawai.
2	Sabil *et al*., (2016)	Memiliki tujuan untuk melihat bahwa scenario konflik keluarga di	Hasil wawancara menunjukkan adanya tiga faktor kontribusi konflik

	Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study Metode Kualitatif	antara perawat di Rumah Sakit Umum Sarawak dapat dikelola. Metode Penelitian yang dilakukan adalah Metode Kualitatif. Penelitian ini menemukan bahwa ada beberapa tema yang menjadi pokok masalah terhadap konflik kerja-keluarga diantara perawat,. Konflik Peran kerja dan keluarga. Aminah, (1999) *Work Family Conflict*. Greenhaus and Beutell, (1985) *Work Family Conflict.* Kahn, (1964)	kerja antar perawat yaitu beban kerja, *shift* kerja dan jabatan. Sedangkan strategi yang dilakukan responden dalam mengurangi konflik keluarga kerja, dukungan dari keluarga (suami, anak dan anggota keluarga lainnya) dan komitmen diri yang meliputi unsur prioritas kerja, sikap positif, komunikasi terbuka dan niat. bekerja
3	Asbari *et al.,* (2020) Studi Fenomenologi *Work-Family Conflict* Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk mengetahui latar belakang seorang ibu rumah tangga untuk bekerja di luar sebagai guru honorer, mengetahui kondisi finansial keluarga guru honorer wanita, dan untuk mengetahui konflik kerja keluarga yang dialami wanita selama menjadi guru honorer. *Work Family Conflict*. Greenhaus and Beutell, (1985) *Work Family Conflict*. Raza, *et al.* (2018) Tekanan Kerja, O'Driscoll, *et al.* (2015)	Hasil menemukan bahwa faktor ekonomi, kebutuhan, dan pemenuhan dalam kehidupan menjadi kunci utama mereka bekerja menjadi wanita karir, karena memang banyak hal yang harus dipenuhi namun penghasilan suami tidak cukup untuk memenuhi kebuthan rumah tangga.

4	Parida., (2017) *A Literature Review on Work Life Balance* Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk mengklarifikasi dan meilhat dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai *Work Life Balance and Work Family Conflict*. *Work Life Balance Organizational design and work intensification.* Savery and Luks, (2000) I*mpact work family conflict* Bloom and Van Reenen, (2006) Marta Mas Machuca, *et al.* (2016)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan memiliki arti yang sangat kompleks atau luas dan banyak mendefinisikan memiliki arti dan keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Memiliki Definisi dan penjelasan bervariasi, keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya memiliki keterkaitan dengan keseimbangan atau mempertahankan harmoni dalam keluarga dan keseluruhan.
5	Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati., (2013) *Work-Family Conflict* Pada Wanita Bekerja: Studi Kasus Tentang penyebab, dampak dan strategi *Coping*. Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk melihat sumber dari konflik yang dialami oleh narasumber, dampak dan cara yang digunakan oleh wanita karir dalam mengatasi konflik keluarga-pekerjaan. Work Family Conflict Apperson, *et al.* (2002) Simon, (1995) Dampak Pada Organisasi. Poelans, (2001)	Hasil yaitu penyebab *Work Family Conflict* bersumber dari pekerjaan dan keluarga. Mengakibatkan dampak negatif pada keluarga dan rekan kerja. Cara mengatasi menggunakan strategi *coping.*
6	Mayangsari & Amalia., (2018) Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk melihat bagaimana keseimbangan kerja dan kehidupan pada wanita karir yang dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan. Smith, *et al.* (2009)	Hasilnya adalah naish suulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan *stress* dan menjadi konflik di tempat kerja dan dirumah

		Work Family Conflict. Greenhaus and Beutell, (1985) Rhodes (2002)	
7	McMullan *et al.*, (2018) *A Qualitative Of Work-Family-Supportive Coworker Behaviors* Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk memperluas penelitian mengenai *Work Family Conflict* sebelumnya tentang dukungan rekan kerja dengan memberikan informasi yang luas dan beralasan empiris mengenai apa saja kemungkinan yang diberikan oleh rekan kerja mengenai konflik keluarga-bekerja *Family Role*. Greenhaus & Allen, (2011) *Work Family Conflict*, Greenhaus & Allen, (2011) *Social Support*, Johnson and Hall (1988)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagai rekan kerja disuatu organisasi harus bisa berbagi infomasi, saling mendukung satu dengan yang lain, menyuarakan pendapat bersama, mendorong kegiatan dan percakapan yang memungkinkan rekan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas pekerjaan masing-masing dan tuntutan keluarga. Sehingga dalam praktiknya dalam tempat kerja mereka dapat saling berbagi dan saling membantu satu dengan yang lainnya, meneliti pada Rekan kerja (Karyawan).
8	Anwar, (2018) Analisa *Time Based Conflict, Strain Based Conflict*, dan *Behavioral Based Conflict* Pada Perempuan yang menjalankan Bisnis Keluarga. Metode Kualitatif	Memiliki tujuan untuk melihat masalah yang terjadi pada wanita yang bekerja dan menjalankan bisnis keluarga khusus nya pada masalah *Time Based Conflict*, *Strain Cased Conflict* dan *Behavior Based Conflict* dan bagaimana solusinya. *Work Family Conflict*. Greenhaus and Beutell, (1985) Jimenez, *et al.* (2008)	Hasilnya bahwa mereka sebagai wanita yang bekerja menjalankan bisnis keluarga sangat rentan terhadap masalah yang disebutkan diatas diantara nya sulit membedakan sifat dan perilaku saat bekerja dan dirumah, lebih mudah emosional karena tidak bisa memenuhi tuntutan membagi waktu peran yang dijalani sehingga menyelesaikan dengan cara "*me time*" dengan tidur, ke salon.
9	Naef *et al*., (2020) *Family and health professional experience with a nurse-led family*	Memiliki tujuan untuk melihat keluarga dan pengalaman professional pada bidang kesehatan	Hasilnya menemukan bahwa melalui hubungan keluarga yang baik dan komunikasi yang baik akan

	support intervention in ICU: A Qualitative Evaluation Study Metode Kualitatif	dengan dukungan keluarga yang mana mempengaruhi staf kesehatan dalam melayani dan bekerja sebagai tenaga kesehatan. Intervensi kerja, Moore, (2015) Masalah Kerja. Alfheim, *et al.* (2019) Davidson, *et al.* (2012) Kepuasan Kerja, Goldfarm, *et al.* (2017)	mempengaruhi kinerja dari staf dan perawat pada tenaga kesehatan sehingga membawa dampak positif.
10	Sitimin *et al.*, (2017) *Work-Family Conflict among Working Parents of Children with Autism in* Malaysia Metode Kualitatif	memiliki tujuan untuk mencari solusi bagaimana mengurangi dan mengelola konflik keluarga bekerja pada keluarga yang memiliki anak berkebutuhan khusus Rutter, M. *et al* (1986). Family focused intervention Dudziak, D. (1986). Parenting the Autistic child Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work–family enrichment* Netemeyer, *et al* (2004). *work role and family role*	Hasil wawancara menunjukkan bahwa menyeimbangkan peran kerja dan peran keluarga sekaligus sangat menantang. Ini menunjukkan bahwa orang tua yang bekerja ini membutuhkan kamar bayi yang menerima anak dengan *Autisme* dan dukungan dari majikan mereka untuk mengurangi konflik keluarga- pekerjaan mereka.
11	Hakim *et al.*, (2015) Karakteristik *Work Family Conflict* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Di Surakarta)	memiliki tujuan untuk melihat konflik keluarga dan pekerjaan di rumah sakit berbasis islam di Surakarta, serta melihat pengaruh dan penyebab	Menemukan bahwa banyak hal yang terjadi karena konflik yang dialami oleh pegawai dan mempengaruhi kinerja mereka di rumah sakit.

	Metode Kualitatif	terjadi nya konflik pekerjaan keluarga Work Family Conflict. Yang *et al.,* (2000). Greenhaus & Beutell (1985) Abbot *et al.,* (1998)	
12	Hairina *et al.* (2019) Strategi *Work-Family Balance* pada Perempuan Suku Banjar yang memiliki Peran Ganda Metode Kualitatif	Memiliki tujuan mengetahui strategi *work-family balance* pada perempuan yang memiliki peran ganda khususnya pada perempuan bersuku Banjar, dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian *work family balanced.* *Family Role. Saptari & Brigitte Holzer*, (1997) *Work Family Balanced* MacDermind (1996) Grzywacz & Carlson (2007)	Hasil dari penelitian adalah melakukan hal-hal yang penting dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, memantau keluarga saat bekerja dikantor, bermain bersama anak di hari libur, dan saling berbagi peran bersama suami. Kemudian dalam faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah keseimbangan antara dukungan suami, komitmen awal pernikahan, pengalaman dan komunikasi.

13	Tandzegolskiene *et al*. (2016) *Facilitating Work And Family Conflict: Young Family Case* Metode Kualitatif	Bertujuan ntuk menganalisis kemungkinan dan bagaimana orang tua dapat menyelaraskan kebutuhan keluarga dengan anak-anak. *Family Support.* Michel *et al.* (2009) Cesnauskas & Lazauskaite-Zabielske, (2014) *Work Family Conflict* Frone, Russell & Cooper's, (1992) Carlson & Kacmar's (2000) *conceptualizes work and family conflict or family and work conflict*	Hasil dari penelitian ini adalah individu pada saat ini lebih banyak mengambil peran yang tidak mudah dilakukan karena memang tanggung jawab dan dalam kehidupan mereka itulah tantangannya. Berusaha memodivikasi karir dan banyak menggunakan konselor karir.

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Bohlarander and Snell, (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting yang perlu menjadi fokus di dalam organisasi untuk mengatur serta melihat segalah aspek dalam suatu organisasi.

M. S. Hasibuan, (2012) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang diatur, dan bagaimana mengaturnya.

Bilson Simamora, (2010) Manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Dessler, (2000) manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktik dan kebijakan yang Anda perlukan untuk melaksanakan orang atau aspek pribadi dari pekerjaan manajemen Anda"

2.2.2. *Work Family Conflict*

Menurut Kahn *et al*. (1964) dalam Greenhaus and Beutell (1985) *Work Family Conflict* memiliki definisi sebagai suatu konflik peran antara peran tekanan dalam dalam pekerjaan dan keluarga tidak seimbang dalam beberapa hal.

Menurut Netermeyer *et al*. (1996) mendefinisikan "*Work Family Conflict* sebagai bentul konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang dihabiskan untuk, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu kinerja terkait tanggung jawab keluarga dan *Family Work Conflict* mengacu pada bentuk konflik *Interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang dihabiskan untuk, dan keteganggan diciptakan oleh

keluarga dan mengganggu melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan".

Dapat ditarik kesimpulan *Work Family Conflict* adalah bagian dari bentuk konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan dari dua tekanan peran. Salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran lain. sehingga akan mengakibatkan seorang individu atau pekerja akan merasa sulit untuk membagi waktu dan melakukan peran lain karena merasa dengan ada peran lain akan membuat seseorang menjadi kesulitan.

2.2.2.1. Indikator *Work Family Conflict*

Greenhaus & Beutell, (1985) mengidentifikasi ada tiga jenis *Work Family Conflict*, yaitu:

a. Konflik berbasis waktu *(Time Based Conflict)*

   Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan satu peran dan tidak dapat digantikan dengan peran lain. *(Time Based Conflict)* terdiri dari: Kepentingan keluarga yang menyita waktu kerja, Kepentingan Kerja yang mengganggu waktu untuk kepentingan keluarga, Waktu libur yang sering digunakan untuk menyelesaikan tugas kantor, Tidak ada waktu bersama dengan keluarga.

b. Konflik berbasis ketengangan *(Strain Based Conflict)*

   Konflik yang muncul karena adanya ketegangan antar salah satu peran yang membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan peran lain. (*Strain Based Conflict*) terdiri dari: Masalah keluarga memperngaruhi turunnya produktivitas kerja, Masalah keluarga mempengaruhi waktu untuk

bekerja, Tuntutan kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga, Masalah kerja mempengaruhi kondisi hati saat bersama keluarga.

c. Konflik berbasis perilaku *(Behavior Based Conflict)*

Konflik berdasarkan perilaku adalah konflik yang terjadi karena ketidaksamaan ketika menjalani peran saat kerja dan keluarga, yang diakibatkan oleh aturan perilaku, (*Behavior Based Conflict*), terdiri dari: Merasa lelah usai bekerja, Tuntutan kerja mempegaruhi kerenggangan hubungan dengan keluarga, Pekerjaan dalam keluarga mempengaruhi ketepatan waktu bekerja, Kondisi keluarga yang baik dapat berpengaruh semangat bekerja.

2.2.2.2. Konsep *Work Family Conflict*

Menurut Frone (1992) terdapat indikator-indikator tentang konflik keluarga-pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban dan tanggung jawab sebagai orang tua. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan pada anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan adalah beban sebagai istri (ibu rumah tangga) didalam keluarga. Beban yang dimiliki bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang tidak mengambil keputusan secara bersama dengan istri.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri.

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada peran sebagai pasangan (istri dan ibu rumah tangga). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa menyediakan waktu untuk menemani suami dan analisis *Work Family Conflict* dan sewaktu dibutuhkan oleh suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua.

   Kurangnya keterlibatan sebagai orang uta mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sendiri sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua dapat berupa menemani anak dan waktu anak membutuhkan peran sebagai orang tua.

e. Campur tangan pekerjaan

   Campur tangan pekerjaan menilai derajat bahwa pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang menganggu hubungan dan waktu yang ada didalam keluarga tersita.

2.2.3. Penyebab Terjadinya *Work-Family Conflict*

Faktor yang dapat mempengaruhi dapat berasal dari pekerjaan maupun keluarga, bahkan lingkungan. Stoner *et al* (1991) memberikan penjelasan bahwa ada beberapa faktor yan dapat mempengaruhi *work-family conflict* yaitu:

a. *Time Pressure:* semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja makan akan semakin sedikit waktu bagi keluarga.

b. *Family Size and Support:* semakin banyak jumlah anggota keluarga makan semakin banyak dan besar kemungkinan akan terjadi konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka akan semakin dikit pula kemungkinan muncul konflik.

c. Kepuasan Kerja: semakin tinggi kepuasan kerja makan konflik yang akan dirasakan akan berkurang.

d. *Marital and Life Satisfaction:* adanya pendapat bahwa yang menyatakan wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

e. *Size of Firm:* Karena banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang. Bebebrapa faktor yang disebutkan diatas menjadi pengaruh adanya *Work Family Conflict*, sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar *Work Family Conflict* dikelola dengan baik agar terjamin hak dan kewajiban bagi kedua belak pihak antara karyawan dan pemilik atau atasan dan bawahan.

2.2.4. Cara Mengatasi Konflik Peran Ganda

Mengatasi konflik peran ganda selalu terkait dengan bagaimana dukungan sosial, keluarga, karena dalam hal ini sangat diperlukan bagi mereka yang menjalani peran ganda diluar rumah. Dalam hal ini ketersediaan keluarga, pasangan dalam menerima dan membantu satu dengan yang lain sangat berpengaruh terhadap tekanan atau pemecahann *work family conflict.* Cara dalam mengatasi masalah perlu dilakukan dibagi menjadi 2 yaitu, *Problem Focused Coping* dan *Emotion Focused Coping*.

Folkman *et al*., (1986) mengatakan bahwa *coping* merupakan cara yang dilakukan oleh individu, baik yang terlihat maupun tidak dalam menghadapi situasi proses dinamika dari suatu pola perilaku atau pikiran-pikiran seseorang yang secara sadar digunakan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dalam situasi yang menekan atau menegangkan. Dengan *Coping* ini maka akan dapat mengurangi hal-hal yag dirasa negatif dan menimbulkan masalah.

2.2.4.1. *Problem Focused Coping*

Folkman *et al.*,(1986) *Problem Focused Coping* adalah proses dimana pengambilan lagkah aktif untuk menghilangkan dan mengurangi segala dampak yang terjadi. Dalam hal ini seseorang akan membatasi segala aktivitas dirinya yang tidak berhubungan dengan konflik, maka akan melakukan dengan cara mencari informasi, berbagi pendapat agar dapat mencari solusi untuk memecahkan masalah yang dialami. Contoh menyewa pengasuh anak atau menitipkan ke penitipan anak Ketika mereka bekerja agar tidak terlalu khawatir akan kondisi anak mereka dan memanfaatkan waktu yang ada seperti pagi dan malam setelah pulang kerja untuk bermain bersama anak-anak dan keluarga.

2.2.4.2.*Emotion Focused Coping*

Menurut (Folkman *et al.,* 1986) *Emotion Focused Coping* pada strategi ini diperlukan pemikiran yang positif, dimana seseorang dapat menerima dan memandang situasi yang dialami sebagai suatu yang positif dan mengambil manfaat atau belajar dari hal yang telah dialami, dengan cara mengatur dan mengurangi emosi. Contoh yang

dilakukan dalam hal ini sabar dan tidak bertindak secara tiba-tiba tanpa memikirkan dampak yang akan terjadi.

2.2.5. *Work Family Balance*

Menurut Marks dan MacDermid (1996) dalam (Greenhaus *et al.,* 2003), menjelaskan bahwa cukup luas untuk memasukkan keseimbangan positif dan keseimbangan negatif. Karena keterlibatan peran dapat dibagi lagi menjadi elemen waktu dan keterlibatan psikologis, sehingga mengusulkan tiga komponen keseimbangan kerja-keluarga:

1. Keseimbangan waktu: jumlah waktu yang sama yang dicurahkan untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. Keseimbangan keterlibatan: tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
3. Keseimbangan kepuasan: tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Setiap komponen keseimbangan kerja-keluarga dapat mewakili keseimbangan positif atau negatif tergantung pada apakah tingkat waktu, keterlibatan, atau kepuasan sama tinggi atau sama rendahnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif studi kasus. Studi kasus adalah suatu metode penelitian yang mana peneliti melihat, menyelidiki secara baik suatu masalah atau kasus. Menurut Creswell (2009) penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah individual atau sekelompok orang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan hal-hal yang dirasa perlu untuk kelangsungan data dan hal yang ingin didapatkan, seperti mengajukan beberapa pertanyaan, prosedur, makna, dan mengartikan data yang diperlukan. Laporan akhir pada penelitian ini bersifat fleksibel dan tidak terikat. Metode kualitatif ini, berusaha untuk melihat cerita yang dikumpulkan dari individu-individu menggunakan pendekatan naratif. Individu ini diwawancarai dan bermaksud untuk melihat apa permasalahan yang terjadi dan bagaimana yang dirasakan oleh narasumber.

Menurut Creswell (2009) studi kasus merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan semua informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai media dan cara berdasarkan kesanggupan narasumber.

Kemudian, hasil studi kasus kualitatif disajikan pada tahap kedua dalam bentuk tema-tema dan subtema-subtema, lengkap dengan kutipan-kutipannya.

Dalam penelitian ini akan meneliti mengenai *Family Work Conflict* karyawan perempuan yang telah berkeluarga. Penelitian ini dirasa menarik dan dirasa perlu karena memiliki banyak dampak dan akibat yang dirasakan oleh keluarga, anak, teman kantor, atasan dan pihak sekitar narasumber. Beberapa dampak diantara nya adalah berkurangnya waktu bersama keluarga, stress kerja, Lelah, telat masuk kantor, beban fikiran.

3.2. Lokasi Penelitian

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V

Peneliti memilih lokasi penelitian pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V. Lokasi tersebut terletak di Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3.Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam kualitatif mengumpulkan berbagai jenis data dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mencari data dan informasi yang dibutuhkan pada lokasi tempat penelitian dipilih. Prosedur pengumpulan data antara lain:

3.3.1. Observasi

Berdasarkan paparan yang diungkap oleh Sekaran (2013) Observasi adalah langkah awal dari penelitian dimana peneliti merasaka fenomena yang diamati melalui pengamatan, diantaranya perubahan, perilaku, sifat, perasaan, yang terjadi pada suatu lingkungan

Observasi telah dilakukan dua kali pada awal penelitian sehingga melihat beberapa masalah seperti hal nya pembagian waktu, anak yang terkadang menangis saat ditinggal, dan kesibukan dirumah. Dalam penelitian ini peneliti merekam dan menulis hal-hal yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V Yogyakarta.

3.3.2. Wawancara

Berdasarkan paparan yang di ungkapkan Sekaran (2013) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan sesi tanya jawab terhadap responden untuk mendapatkan informasi dari isu-isu yang diangkat dalam penelitian. Wawancara dapat berupa wawancara langsung dan tidak langsung dilaksanakan baik secara tatap muka atau *online* dan telepon.

Penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data:

a. Wawancara dilakukan secara langsung (tatap muka secara langsung).
b. Wawancara tidak langsung, karena adanya Pandemi Covid-19, sehingga melalui telepon.
c. Menggunakan media percakapan langsung melalui internet.

3.3.3. Dokumentasi

Berdasarkan paparan yang di ungkapkan Creswell (2009) penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan foto, juga berbagai informasi yang terkait dan berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi penulis didapatkan dari pihak narasumber adalah wawancara

bersama narasumber penelitian. Penulis mendokumentasikan dengan menggunakan Perekam suara Hp, kamera, dan lain-lain.

Dokumentasi dilakukan dengan cara melihat hasi percakapan yang di rekam melalui perekam suara Handphone dan foto sehingga menjadi bukti dan menjadi cara peneliti dalam mendapatkan data lapangan.

3.4. Sumber Data Penelitian

1. Data Sekunder

   Sekaran (2013) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data dapat berupa buku, majalah, publikasi pemerintah dari indikator ekonomi, data sensus, abstraksi, media, database, laporan tahunan, dan lain-lain. Dalam penelitian ini tidak menggunakan data sekunder.

2. Data Primer

   Sekaran (2013) data primer mengacu pada infomasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti pada *variable* minat tujuan spesifik penelitian yang akan dilakukan. Teknik dapat digunakan peneliti dalam mengumpulkan data primer antara lain, observasi, wawancara, penyebar kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan observasi dan wawancara.

3.5. Narasumber Penelitian

Pada penelitian Kualitatif menurut Creswell (2009) ialah para peneliti kualitatif cenderung mengumpulkan data di lokasi di mana para partisipan mengalami isu atau masalah yang akan diteliti. Peneliti kualitatif tidak membawa partisipan kedalam situasi normal dan natural.

Pemilihan narasumber berdasarkan beberapa alasan dan indikator diantara nya:

1. Penelitian ini fokus pada proses dan bagaimana *Work Family Conflict* pada perempuan yang menjadi karyawan disisi lain menjadi ibu rumah tangga di keluarga.
2. Narasumber penelitian disini merupakan pekerja perepuan yang memiliki anak usia maksimal Sekolah Menengah Pertama (SMP)
3. Kesibukan yang memang sulit karena beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang padat.

Sebagai mana yang dijelaskan di atas maka alasan peneliti memilih narasumber di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, yaitu: karena Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta merupakan cabang atau tercatat sebagai pegawai Kementrian Riset dan Pendidikan Tinggi Pusat (Kemenristek Dikti) sehingga beban kerja dan posisi yang di miliki pun berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil di sekolah. Keterbatasan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga begitu pula sebaliknya yang dikarenakan oleh jam kerja terbatas serta beban kerja yang tinggi, salah satu nya bahwa pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V. kegiatan kerja lainnya

diantaranya tetap melayani pertanyaan atau konsultasi yang ditanyakan oleh dosen atau karyawan dari kampus swasta jika memang dibutuhkan meskipun diluar jam kantor. Dalam hal ini wanita yang sudah menikah harus melakukan peran ganda didalam keluarga menjadi karyawan atau bekerja dan menjadi ibu rumah tangga yang harus melakukan perannya meskipun sibuk bekerja, dan lebih rentan mengalami *work family conflict*, karena berhubungan langsung dengan emosional, depresi, dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan dengan laki-laki yang sudah biasa bekerja sebagai tanggung jawab kepala keluarga, serta dalam hal ini anggapan masyarakat zaman dahulu tentang wanita yang hanya bertugas menjadi ibu rumah tangga dan hanya mengurus anak dirumah.

Pada dasarnya tidak ada perbedaan apakah laki-laki atau perempuan yang mengalami *work family conflict*, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi bahwa membahas tentang *work family conflict* yang terjadi pada wanita yang sudah menikah, karena selain itu dengan alasan bahwa peran wanita sangatlah erat dengan stigma mengurus anak dan suami dirumah dan tidak bekerja. Narasumber utama penelitian adalah :

3.5.1. Bu Umi Hanifah

Berprofesi sebagai Staff Sumber Daya Manusia di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Usia 35 tahun dan sudah memiliki anak 2 dan paling kecil balita. Berikut narasumber pendukung:

a. Ibu Wulan, merupakan rekan kerja Ibu Umi Hanifah di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan memiliki kedekatan dengan Ibu Umi Hanifah.
b. Bapak Widodo Agus Priyanto, merupakan suami dari Ibu Umi Hanifah yang bekerja sebagai Pegawai Honorer.
c. Ibu Fatimah, merupakan Kepala Bagian Bidang Sumber Daya Manusia di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, dan sebagai atasan dari Ibu Umi Hanifah.

3.5.2. Ibu Latifa Aini

Berprofesi sebagai Staff bagian Beasiswa sudah 5 tahun di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan sudah memiliki anak 1. Berikut narasumber pendukung:

a. Ibu Yani, merupakan rekan kerja Ibu Latifa Aini di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan memiliki kedekatan dengan Ibu Latifa Aini.
b. Bapak Guntur Gunawan, merupakan suami dari Ibu Latifa yang bekerja sebagai karyawan swasta.
c. Pak Taufik, merupakan Kepala Bagian Bidang Beasiswa di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, dan sebagai atasan dari Ibu Latif Aini.

3.5.3. Ibu Yani

Berprofesi sebagai Staff Tata Usaha di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan sudah memiliki 2 anak. Berikut narasumber pendukung:

a. Ibu Wulan, merupakan rekan kerja Ibu Yani di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan memiliki kedekatan dengan Ibu Yani.
b. Bapak Harry Prabowo, merupakan suami dari Ibu Yani yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil.
c. Pak Sari, merupakan Kepala Bagian Tata Usaha di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, dan sebagai atasan dari Ibu Yani.

3.5.4. Ibu Wulan

Berprofesi sebagai Staff SDM di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, dan sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Usia 35 tahun, sudah memiliki anak tiga berusia dibawah 10 tahun. Berikut narasumber pendukung:

a. Ibu Umi Hanifah, merupakan rekan kerja Ibu Wulan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V dan memiliki kedekatan dengan Ibu Wulan.
b. Bapak Darno, merupakan suami dari Ibu Wulan yang bekerja sebagai karyawan swasta.

c. Ibu Fatimah, merupakan Kepala Bagian Bidang SDM di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V, dan sebagai atasan dari Ibu Umi Hanifah.

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi suatu instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi lebih jelas, maka kemungkinan akan berkembang instrumen sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui wawancara dan observasi, Sugiyono (2015). Adapun masalah yang diteliti adalah:

1. Karier
    1. Dimana, sebagai apa, dan sudah berapa lama bapak/ibu bekerja?
    2. Apa Pendidikan terakhir Ibu dan suami?
    3. Berapa lama bapak/ibu bekerja sebagai PNS/Karyawan?
    4. Berapa jumlah anak Ibu?
    5. Sejak kapan ibu bekerja diluar rumah atau menjadi wanita karier?
    6. Bagaimana awal mula ibu berfikiran untuk bekerja sebagai karyawan atau PNS?
    7. Alasan bapak/ibu bekerja?
    8. Bagaimana tanggapan suami atau keluarga saat ibu memutuskan bekerja dari awal hingga saat ini?

9. Apakah ibu bekerja atas inisiatif dan kemauan pribadi atau ada dorongan dari orang lain?
10. Mengapa ibu memilih bekerja daripada dirumah menjadi ibu rumah tangga?
11. Pada awal ibu bekerja siapa yang mendukung penuuh atau memberi dukungan?
12. Apakah ada pihak yang mendukung Ibu atau bapak bekerja?
13. Apa tujuan bapak/ibu bekerja?
14. Mengapa memilih PNS sebagai tujuan akhir atau menjadi pekerjaan ibu?
15. Setelah Bapak / Ibu Menikah bagaimana bentuk perencanaan karier bersama pasangan?
16. Bagaimana hambatan yang bapak-ibu hadapi dalam karier?
17. Bagaimana cara bapak/ibu mengahdapi masalah itu?
18. Apa Kesulitan bapak/Ibu dalam bekerja?
19. Apa Keluhan bapak /ibu dalam bekerja?
20. Motivasi ibu dan makna kerja ibu?

2. Keluarga
    1. Bagaimana pandangan bapak/ibu tentang keluarga ideal?
    2. Bagaimana Pandangan bapak /ibu mengenai keluarga bahagia?
    3. Bagaimana cara bapak/ibu mengatur waktu pekerjaan dan keluarga?
    4. Apakah anak pernah protes atau menanyakan mengenai kenapa ibu tidak dirumah saja?

3. *Work Family Conflict* dan Family Work Conflict yang dialami selama menjadi karyawan perempuan?

Apa kendala saat ibu awal bekerja?

a. Time-based conflict

1) Apakah ibu bekerja pad asistem shift atau bekerja seharian?
2) Waktu kerja mulai dan selesai ibu?
3) Apakah anak, suami atau keluarga pernah komentar atau protes karena ibu bekerja?
4) Apakah *manage time* yang ibu lakukan sudah dirasa cukup oleh keluarga?
5) Bagaimana cara ibu membagi waktu antara bekerja dan keluarga
6) Jika ada keperluan mendadak mungkin keluarga sakit, teman ada kabar duka dll, apakah akan mengajukan izin kerja?
7) Dalam implementasi nya apakah ada waktu yang tersita didalam keluarga untuk melakukan pekerjaan dan bagaimana?

b. Strain based conflict

1) Apakah suami anak ibu pernah merasa diabaikan?
2) Apakah suami mendukung sepenuhnya ibu bekerja?
3) Apakah suami ibu merasa tersaingi atau tersinggung karena ibu bekerja?

4) Ketika Lelah usai bekerja, apakah ibu merasa kesabaran dan *mood* dalam menghadapi anak-anak dan keluarga menurun secara emosional?
5) Apakah saat ibu memiliki masalah akan terbawa atau dibawa kepekerjaan?
6) Sebaliknya jika ibu memiliki masalah ditempat kerja akankah dibawa kerumah?
7) Apakah ada perbedaan sejak ibu bekerja dan belum bekerja pada keluarga?
8) Apakah ibu pernah merasa tertekan atau stress yang diakibatkan dari beban kerja ibu?
9) Siapa yang sangat berperan penting dalam pemecahan masalah bagi Iibu?
10) Bagaimana contoh dan apa saja yang menjadi hambatan dipekerjaan dikantor?
11) Pernah merasa atau tidak dalam pekerjaan mengelami penurunan Produktivitas karena ada hal ha diluar kantor yang mempengaruhi?

c. Behavioral based conflict

1) Apa ibu pernah berfikir memiliki rekan atau tetangga yang mirip dengan Ibu?
2) Apakah lingkungan kerja ibu mendukung kinerja?

3) Mungkin bisa disebutkan siapa yan ibu rasa sebai penekan ibu dalam bekerja?
4) Apakah ada perlakukan khusus bagi pekerja wanita dikantor ibu?
5) Apakah ibu sudah merasa diterima dilingkungan kerja ibu?
6) Akankah atau pernah ibu berfikir untuk menjadi Ibu Rumah tangga yang tidak bekerja lagi atau pension?
7) Dukungan dari keluarga ibu apakah sesuai dengan harapan Ibu?
8) Apa harapan Ibu bagi keluarga?
9) Ada tidak tuntutan dari keluarga yang secara langsung / tidak berpengaruh pada kinerja di kantor?
10) Merasa tidak dalam hal ketepatan waktu sering terlambat atau kurang disiplin karena memang harus ada hal yang dikerjakan sebelum masuk kekantor?
11) Menurut Ibu kondisi keluarga yang harmonis atau baik apakah dapat mempengaruhi semangat kerja dan efektivitas dari kinerja seseorang dikantor?

4. Atasan Narasumber atau kepala bagian
    1. Bagaimana kinerja Ibu ….. dalam kantor menurut pengawasan dari Bapak/Ibu sebagai atasan?
    2. Hal apa saja atau dampak apa yang terjadi jika karyawan yang memiliki anak kecil dikantor ini?

3. Seberapa besar dampak yang dihasilkan bagi kinerja kantor atau *team* dengan ada nya masalah itu?
4. Apakah ada masalah yang terjadi atau bagaimana dampak yang dihasilkan dari karyawan yang memiliki anak kecil yang perlu dekat dengan ibu nya, sehingga mempengaruhi kinerja di kantor?
5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu sebagai atasan dalam memahami atau memaklumi kinerja mereka yang berkurang atau kurang maksimal karena memiliki anak kecil yang harus diurus.
6. Apakah ada hukuman atau sanksi yang dijatuhkan?

5. Rekan kerja:
    1. Bagaimana pendapat bapak/Ibu sebagai rekan kerja Ibu ….. yang memiliki anak namun tetap harus bekerja menjadi wanita karier?
    2. Pekerjaan nya terganggu tidak ya bu dalam kantor meskipun sedang sibuk dengan keuarga dan anak-anaknya?
    3. Jika ada contoh pekerjaan atau hal yang terdampak dengan itu apa?
    4. Bagaimana bentuk dukungan sebagai rekan kerja jika ada masalah yang mempengaruhi produktivitas kinerja di kantor?
    5. Pernah tidak ya ibu …. Mengeluh atau bercerita mengenai kesulitannya / masalahnya?

3.7. Metode Analisis Data

Menganalisa teks, memahami narasumber, bercerita dan mendengarkan apa yang diceritakan dan apa yang diketahui oleh narasumber adalah bagian inti yang menjadi tugas bagi peneliti kualitatif sehingga menjadi sebuah tantangan tersendiri yang harus dilakukan di lapangan oleh peneliti.

3.7.1. Data sebelum di lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data lapangan sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun dalam hal ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama berada dilapangan, Sugiyono (2015).

Penelitian ini dilakukan dengan terlebih dahulu mencari informasi tentang karyawan wanita yang sudah menikah, memiliki anak, dan bekerja menjadi karyawan ataupun lainnya untuk dilakukan penelitian. Pencarian data awal dilakukan dengan cara menghubungi calon narasumber melalui telepon atau media sosial dan menentukan kapan waktu untuk bertemu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lokasi yang akan dijadikan objek penelitian.

3.7.2. Analisis Data Lapangan

a. Reduksi Data

Data yang ditemukan di lapangan cukup banyak dan sangat luas, dengan demikian perlu adanya mencatat atau merekan agar data yang didapat tidak tertinggal atau lupa pada saat wawancara berlangsung.

Semakin lama peneliti berada di lapangan maka semakin banyak pula data yang perlu dicatat. Untuk itu perlu ada nya analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal penting yang akan menjadi pokok dan inti, fokus dalam hal penting. Dengan demikian data yang selesai direduksi akan memberikan gambaran dan kemudahan dalam penelitian selanjutnya.

b. Kesimpulan

Langkah berikutnya adalah kesimpulan atau menyimpulkan data yang di dapat dilapangan. Kesimpulan awal bisa bersifat sementara dan bisa berubah-ubah sesuai data yang didapat.

3.8. Uji Keabsahan Data

3.8.1. Uji Kredibilitas

a. Triangulasi

Triangulasi sumber untuk menguji data dilakukan dengan cara mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan Teknik yang sama Sugiyono (2015).

Melakukan wawancara, untuk menggunakan Teknik yang sama terhadap narasumber yang berbeda-beda di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

b. *Member Check*

Menguji data kredibilitas dengan cara *member check* yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada narasumber agar mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh dan sesuai dengan apa yang diberikan pemberi data.

Melakukan data *check* terhadap narasumber pendukung dan narasumber utama agar mendapatkan data yang akurat.

3.8.2. Uji *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan data dapat diterapkan hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil Sugiyono (2015). Sanafiah (1990) dalam Sugiyono (2015) mengatakan bahwa bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, "semacam apa" suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi standar *transferability*.

Penulis melakukan uji ini dengan melalui tahapan seperti studi pendahuluan kemudian jika sudah di lapangan wawancara dan dokumentasi, selanjutnya melalui narasumber utama kemudian dijabarkan dalam data dan reduksi.

BAB IV

PROFIL ORGANISASI

4. 1. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (disingkat LLDIKTI) akhirnya terbentuk dengan terbitnya Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. LLDIKTI merupakan transformasi dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) yang dahulu mengkoordinasikan perguruan tinggi swasta di wilayah kerja, LLDIKTI mempunyai tugas membantu peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi telah diundangkan pada tanggal 10 April 2018. Peraturan ini sebagai amanah Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Pembentukan organisasi dan LLDIKTI telah mendapat persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berdasarkan surat nomor B/298/M.KT.01/2017 tanggal 24 Mei 2017 dan nomor B/215/ M.KT.01/2018 tanggal 21 Maret 2018.

4. 2. Tugas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

LLDIKTI mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Susunan organisasi LLDIKTI terdiri atas, Kepala, Sekretariat dan Kelompok Tenaga Ahli. Jabatan Kepala merupakan tugas tambahan yang diduduki dosen senior yang berstatus pegawai negeri sipil dari salah satu perguruan tinggi yang mempunyai kualifikasi tertentu, yang ditetapkan oleh Menteri. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pemberian layanan teknis dan administratif di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran LLDIKTI
2. Pengelolaan data dan informasi dibidang kelembagaan, akademik, kemahasiswaan, sumber daya dan sistem informasi perguruan tinggi
3. Penyiapan fasilitasi dan bimbingan teknis peningkatan mutu kelembagaan, akademik, kemahasiswaan, sumber daya dan system informasi perguruan tinggi.
4. Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama LLDIKTI
5. Pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan barang milik negara
6. Pelaksanaan urusan hokum, organisasi, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat di lingkungan LLDIKTI

7. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan LLDIKTI

4. 3. Stuktur Organisasi

Sekretariat LLDIKTI Wilayah V merupakan LLDIKTI Tipe B di wilayah kerja Daerah Istimewa Yogyakarta dengan struktur organisasi:

1. Bagian Umum
2. Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi
3. Bagian Akademik dan Kemahasiswaan dan Sumber Daya
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur Organisasi

1. Bagian Umum
   1.1. Subbagian Perencanaan dan Penganggaran
   1.2. Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Tatalaksana
   1.3. Subbagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara
2. Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi
   2.1. Subbagian Kelembagaan
   2.2. Subbagian Sistem Informasi dan Kerja Sama
3. Bagian Akademik dan Kemahasiswaan dan Sumber Daya
   3.1. Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
   3.2. Subbagian Sumber Daya

4. 4. Lokasi Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta

Lokasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta berada di Barat Jalan, Jalan. Tentara Pelajar No.13, Bumijo, Kecamatan Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231. Telepon: (0274) 513538

BAB V

SUKA DAN DUKA DALAM MENGEJAR IMPIAN

5. 1. Pendahuluan

Menjalani pekerjaan disetiap harinya pasti akan memiliki banyak tekanan dan banyak masalah yang dihadapi baik itu dari lingkungan kerja atau dari keluarga. Dalam hal ini perempuan dalam menjalani peran ganda sebagai ibu dan bekerja di Lembaga Negara tidak mudah, banyak tantangan dan tekanan yang akan dihadapi oleh mereka dari segi tanggung jawab sebagai orang tua, tanggung jawab sebagai istri, dan tanggung jawab sebagai abdi negara yang bekerja dan berpenghasilan dari uang negara. Tuntutan kerja serta tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, berangkat kerja dipagi hari dan pulang disore hari. Sedangkan tuntutan sebagai ibu tumah tangga seperti, menyelesaikan pekerjaan rumah, merawat anak dan suami, menemani anak belajar, dan menemani suami serta keluarga.

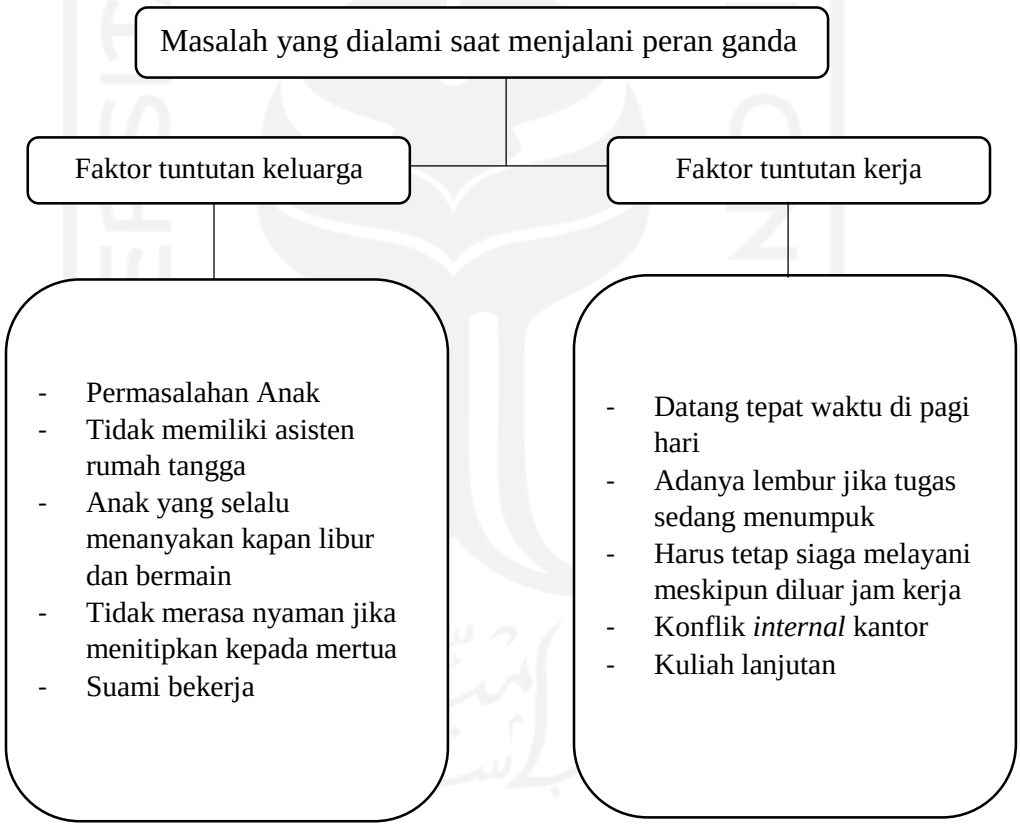
Tujuan dari bab ini adalah memberikan penjelasan dari hasil data lapangan dan penjelasan mengenai permasalahan yang terjadi dilapangan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta. Masalah yang dihadapi perempuan dalam menjalani peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Marks dan MacDermid (1996) dalam Greenhaus *et al*., (2003), menjelaskan bahwa cukup luas untuk memasukkan keseimbangan positif dan keseimbangan negatif. Karena keterlibatan peran dapat dibagi lagi menjadi elemen waktu dan keterlibatan psikologis.

Sehingga sebagai orang tua dan menjalani peran ganda haruslah mampu dan berusaha untuk membagi waktu serta menjaga keseimbangan rumah tangga.

5. 2. Temuan Penelitian

5.2.1. Masalah Yang Terjadi Selama Menjalani Peran Ganda Dan Ibu Rumah Tangga

Bagan 5.2.1
***Display* Data Masalah Yang Terjadi Selama Menjalani Peran Ganda Dan Ibu Rumah Tangga**



Masalah *Work Family Conflict* dibagi menjadi dua Faktor yaitu diantaranya:

Faktor Tuntuntan Kerja: Masalah yang menjadi faktor utama adalah pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V yang harus sudah datang tepat waktu dipagi hari, adanya kegiatan lembur kerja jika ada tugas yang menumpuk dan harus segera diselesaikan, harus tetap siaga atau berjaga melayani pertanyaan dan rekan kerja meskipun diluar jam kantor, konflik internal kantor yang menjadi masalah di kantor, adanya beberapa pegawai yang sedang menjalani studi lanjut di perguruan tinggi setelah selesai kerja.

Faktor Tuntutan Keluarga: Masalah yang menjadi faktor utama adalah Suami yang bekerja, siagam jika anak sakit, menjemput anak sekolah, dan keperluan lain. memenuhi kebutuhan anak dan suami dirumah. Anak yang selalu menanyakan kapa nada waktu libur kerja, merasa tidak nyaman dengan mertua jika menitipkan anaknya di mertua. Kemudian tidak memiliki Asisten Rumah Tangga sehingga semua dikerjakan secara mandiri.

5. 3. Permasalahan *Work Family Conflict* dari Tuntutan Kerja

5.3.1. Datang Tepat Waktu Dipagi Hari

Sebagai Ibu rumah tangga, pagi hari merupakan pagi yang sibuk, dengan banyak urusan rumah tangga yang harus dikerjakan seperti, cuci piring, menyiapkan sarapan untuk anak dan suami, mempersiapkan pakaian dan kebutuhan anak dan suami. Sebagai wanita karir yang bekerja di Lembaga Negara harus mempersiapkan apa yang akan dibawa dan dipersiapkan untuk berangkat kerja ke kantor. Hal ini menjadi alasan mengapa berangkat pagi merupakan tantangan dan kewajiban yang sangat sulit dan

harus dilakukan meskipun terkadang terlambat datang ke kantor dan harus mengganti waktu kerjanya. Seperti dikatakan oleh Ibu Umi Hanifah.

> "Sulitnya membagi waktu ya mas ya." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)
>
> "jadi memang supaya praktis jadi kadang masak kadang tidak." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Pertanyaan sama juga disampaikan kepada Ibu Yani sebagai narasumber utama yang mengurus anak yang masih balita sebelum berangkat bekerja dan mengurus kebutuhan suami beserta rumah tangga.

> "masak atau goreng yang simpel sama praktis." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB
> "Mengurus kebutuhan anak di pagi hari mas ribetnya." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh narasumber utama lain yaitu Ibu Wulan mengenai kegiatannya di pagi hari sebelum berangkat kerja ke kantor.

> ".. ya begitu mas, kadang masak yang praktis atau sudah meyiapkan sejak malam, tapi lebih sering ke nuget dan telur." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Hal yang sama didukung oleh ungkapan Bapak Sariyanto sebagai narasumber pendukung dan kepala Tata Usaha Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V.

> "..berusaha seminimal mungkin untuk mengurangi jam kerja, sehingga *ontime* kalau seandainya waktu terlambat datang jadi bisa mengganti waktu kerja nya di akhir." (Bapak Sariyanto 23/12/2020 15:15 WIB)

Dengan ada nya dukunngan tersebut, membuktikan bahwa memang dalam pelaksanaannya di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V menerapkan *Family Friendly Policy*

5.3.2. Lembur, Tugas Dan Pekerjaan Menumpuk

Tugas dan kewajiban yang dimiliki pegawai kementerian di Lembaga Layanan Tinggi sangat tidak mudah sehingga dalam pelaksanaan di lapangan pasti ada jadwal lembur atau jam dimana kita menambah jam kerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban tambahan yang harus diselesaikan saat itu dan hari itu. Hal ini menjadi alasan dan berdampak berkurangnya waktu dirumah bersama anak dan keluarga. Seperti di ungkapkan oleh Ibu Wulan.

> "iyaa minim banget si, mungkin sampai jam 9 itu Cuma 3 jam." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Hal yang sama di ungkapkan oleh Ibu Latifa Mengenai berkurangnya waktu dirumah dan jam lembur di kantor.

> "saya kan mengelola beasiswa mungkin disaat-saat semester ganjil itu ada saat saat riwehnya bulan-bulan September, oktober sampai akhir tahun. Nah itu banyak waktu lembur, jadi banyak merepotkan waktu dari mertua ku itu lebih gitu loh untuk jagain anak." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Hal yang sama di ungkapkan oleh Ibu Yani sebagai narasumber utama, yang harus lembur dan mengurangi jam dirumah jika memang dibutuhkan dan ada tugas.

> "aku pernah nolak tugas sekali dari sini karena waktu" (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal ini di dukung oleh pernyataan suami Ibu Yani yaitu Bapak Harry, yang melihat istrinya jika sedang lembur kerja.

> "..karena memang kadang ada yang bisa nya dikerjakan saat dirumah karena lewat jam kantor, kadang ada *deadline* dan lain-lain. " (Bapak Harry 13/04/2021 16:08 WIB)

Jadi dalam pelaksanaan di lapangan ada beberapa waktu yang menjadi waktu kritis atau menjadi banyak pekerjaan yang akan masuk dan harus diselesaikan secepatnya terkait kewajiban dan pertanggungjawaban terhadap pusat dan universitas yang ada dibawah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogykarta.

5.3.3. Tetap Siaga Melayani Diluar Jam Kantor

Pekerjaan akan ada kelebihan dan kekurangan masing-masing jika dilihat dari lokasi kerja dan jabatan yang dimiliki. Kewajiban sebagai pegawai di kementerian pasti juga memiliki hal serupa yang mana akan ada suatu waktu dan kondisi dimana kita harus bekerja diluar jam kantor karena memang kewajiban dan tanggung jawab sebagai posisi itu. Berikut dibenarkan oleh Ibu Latifa.

> "ohh enggak, tetep harus gitu. Kecuali sabtu minggu kalik ya, hehe (tertawa) ya mas ya. Karena kan aku megang anak jadi aku *slowrespon* sabtu minggu, Cuma tetap ditanya." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

> "saya susahnya gimana harus balasin tapi harus nunggu dia tidur gitu. Karena dia ga boleh gitu. Baru bisa balas lagi, kayak gitu." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

> "..Kalau memang harus lembur ya lembur disini gitu." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Ibu Wulan berpendapat hal yang sama mengenai tugas dan kewajiban agar tetap bisa melayani pegawai atau kampus swasta di luar jam kerja jika dibutuhkan.

> "Harus tetap melayani pertanyaan juga mas dari kampus swasta jadi sebisa mungkin online sih mas." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

> ".. kadang ada dadakan yang harus diselesaikan atau panggilan." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Hal serupa didukung oleh ungkapan dari narasumber pendukung bahwa terkadang melebihi jam kantor.

> "..kebetulan mbak Latifa juga sigap…sehingga pada saat dibutuhkan…Sesuai keinginan pimpinan karena memang pimpinan memburuhkan waktu yang cepat dan sigap." (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)

> "dalam segi pelayanan kami berusaha untuk tetap memperbaiki karena kami layanan bagi perguruan tinggi, bahkan bisa dibilang kami melebih jam kerja." (Ibu Fatimah 30/12/2020 08:03 WIB)

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam pelakasanaan kerja dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta. Tetap melayani dan bertanggung jawab meski diluar jam kantor.

5.3.4. Konflik Internal Kantor

Pekerjaan tidak akan lepas dari masalah, pasti akan ada permasalahan yang akan dihadapi dikemudian hari baik itu masalah yang timbul dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Dalam hal ini dibenarkan oleh Ibu Umi yang mengalami beberapa masalah jika berada di kantor.

> "dari luar maupun dari diri. Terus ada konflik, di internal sini di kantor, kemudian konflik dan banyak lah mas karena dikantor juga ada konflik." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Hal serupa juga di ungkapkan oleh Ibu Wulan mengenai permasalahan internal kantor.

> "terkadang ada konflik gitu ya mas biasa antar sesama pegawai, tapi berusaha untuk biasa biar engga begitu mempengaruhi pekerjaan secara langsung." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Karyawan tidak sedikit mengalami konflik internal kantor terhadap atasan atau dengan teman kantor, sehingga dalam pekerjaan terkadang akan berdampak sedikit dan akan menjadi masalah jika tidak segera diselesaikan.

5.3.5. *Study* Lanjut

Tidak semua wanita karir atau orang yang sudah bekerja memikirkan studi lanjut atau melanjutkan pembelajaran lagi untuk mendapatkan ilmu dan memperluas wawasan fikiran. Ada beberapa yang ingin menambah wawasan namun ada yang hanya cukup disitu saja. Pada hal ini ada salah satu pegawai kementerian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi yang melanjutkan studi di sela waktu ia bekerja dan menjadi wanita karir beserta istri yaitu Ibu Yani. Seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Yani.

> "aku sekolah jadi aku pulang kadang anak udah tidur kadang masih nungguin gitu, jadi hambatan sama masalah." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal yang berbeda di ungkapkan oleh narasumber utama Bu Latifa, karena tidak kuliah lanjut namun tetap berusaha mengembangkan pengetahuan

> "tujuannya mengembangkan potensi diri kemudian, skill gitu mas, Cuma yang utama memang membantu suami ya," (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Ada salah satu narasumber yang menjalani studi lanjut atau sedang sekolah lagi lanjut dari Diploma 3 ke Sarjana. Selain agar dapat mengembangkan diri, juga agar mendapat sertifikasi pada pekerjaan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

5.4. Permasalahan *Work Family Conflict* dari Tuntutan Keluarga

5.4.1. Permasalahan Anak

Sebagai Ibu tidak akan terlepas fikiran untuk meninggalkan anaknya begitu saja tanpa berfikir anak itu sedang apa dan bagaimana keadaannya. Meskipun sebagai ibu harus bekerja dan meninggalkan anaknya namun tetap memikirkan keadaan dari anak. Seperti keperluan mendadak dan bagaimana jika anak sakit. Berikut pernyataan dari narasumber utama Ibu Wulan

> "..yang punya anak itu keluar untuk *pumping* nah disana kita bisa ketemuan atau ngobrol saling cerita…kita menenangkan diri." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagai ibu rumah tangga dan tetap bekerja, narasumber tetap memikirkan anaknya yang sedang sakit atau memerlukan pendamping disaat dibutuhkan.

5.4.2. Tidak memiliki asisten rumah tangga

Tidak semua keluarga ingin dan memiliki Asisten Rumah Tangga (ART) untuk membantu pekerjaan dirumah. Banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Mulai dari keuangan, efektif tidaknya, dan tingkat kesibukan dari rumah tangga keluarga. Sehingga tidak semua memiliki dan ingin berurusan dengan (ART). Berikut pernyataan yang membuktikan bahwa sebagai ibu rumah tangga mengerjakan pekerjaan nya sendiri tanpa (ART).

> "beda beda mas kalau itu, kn kalau masih 1 dulu mksd nya bisa fokus ke dia, mulai 2 itu udh kebagi sama yang ke 2 belum begitu binggung, nah 3 ini udah mulai binggung, Cuma 3 jam dirumah, ada si kecil juga jadi saya bobokin dulu, jadi yang 2 kadang udah bobok sama ayahnya gitu kn ga kebagian." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

> "iyaa, Cuma kalau dia kan kalau ada jam kosong bisa pulang gitu kn, ngurusin usaha dirumah atau ngapain." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Hal ini juga di dukung oleh ungkapan dari bapak Darno sebagai suami dari Ibu Wulan.

> "kita tidak ada ART jadi memang ga ada yang bantu-bantu." (15/04/2021 17:01 WIB)

Jadi dapat disimpulkan dalam rumah tangga tidak semua memiliki asisten rumah tangga untuk membantu pekerjaan dirumah, sehingga semua melaksanakan sendiri dan saling membagi waktu antar pekerjaan lain dan akan ber akibat pada masalah atau konflik keluarga dan pekerjaan yang terganggu.

5.4.3. Anak selalu menanyakan kapan libur

Sebagai anak pasti hanya memikirkan bermain bersama saudara dan orang tua. Belum berfikir bagaimana mencari kerja, bagaimana mendapatkan teman dan arti bekerja itu sendiri. Sehingga dalam implementasinya pasti jika bertemu anak hanya akan bermain bersamanya. Hal ini berdampak pada anak yang akan menanyakan kapan mama libur, kapan papa libur, dan tidak suka jika orang tua mengurus pekerjaan jika dirumah hingga jika orang tua memegang Handphone tidak diperbolehkan. Berikut pernyataan yang mendukung kejadian tersebut.

> "nah itu ya kalau sama anak itu ya, biasa nya anak itu menginginkan perhatian lebih kalau mau berangkat itu pasti kelayu, nangis." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

> "Nanti sampai kantor itu di video call. Sampai rumah saya megang HandPhone itu enggak mau mas, enggak boleh megang HP." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Hal serupa juga di ungkapkan oleh Ibu Wulan

> "anaknya juga sering nanyain kn tadi, mksd nya libur atau engga" (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

> “iyaa jadi sering nanya gini, ibu libur ga, ibuk kerja ga mbok libur.” (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Beberapa anak menanyakan mengenai orang tua yang bekerja dari pagi hingga petangm sehingga anak terkadang menanyakan mengenai kapan ortu libur dan kapan bisa bermain bersama mereka, dan itu akan menjadi beban mental dan tanggung jawab tersendiri bagi para orang tua.

5.4.4. Tidak merasa nyaman jika menitipkan kepada mertua

Dengan kesibukan yang harus dilakukan di setiap hari, berangkat kerja pagi pulang hingga larut malam. Kemudian bermain bersama anak dan membereskan pekerjaan rumah, beberapa orang tuan anak dari narasumber menitipkan anak mereka kepada saudara atau mertua mereka. Namun berfikir terkadang jika tidak merasa nyaman kalau beralam-lama karena sudah berumah tangga. Berikut pernyataan dari narasumber terkait hal tersebut.

> “..keputusannya langsung di TPA (Tempat Penitipan Anak).” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

> “..mendukung kemudian, misal gini mas kalau terdesak untuk harus kerja atau tugas luar kota.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Ibu Wulan mengenai tidak merasa nyaman jika terus-terusa meminta bantuan saudara atau mertua.

> “iyaa mas betul, tapi tetap saja kepikiran gitu mas, Namanya juga ibu. (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

> “berarti waktu, ibu kerja bapak kerja, anak nya yang urusin dari iparnya. Jadi sudah ada yg urusim meskipun jadi pikiran juga ya bu? betul.” (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Kesimpulan diatas tidak sedikit orang tua yang menitipkan anaknya kepada orang tua, saudara mereka saat mereka bekerja, selain lebih dapat dipercaya dan menghemat pengeluaran secara finansial. Namun ada perasaan yang dirasakan tidak nyaman jika terlalu sering dan menjadi beban mereka yang dirumah atau yang diberi tanggung jawab.

5.4.5. Suami bekerja

Suami bekerja merupakan tugas utama atau memang menjadi kewajiban yang dimiliki dari seorang laki-laki. Sehingga akan menjadi masalah jika suami bekerja dan istri bekerja. Anak akan dititipkan kepada orang tua atau mertua, bahkan di tempat penitipan anak untuk kesehariannya. Berikut pernyataan yang mendukung dari narasumber utama yaitu.

> “berusaha bagi waktu karena ada yang masih kecil yang ada aku titipin di TPA terus juga sarapan masak pagi hari bagi waktu untuk siap-siap juga.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

> “..mendukung kemudian, misal gini mas kalau terdesak untuk harus kerja atau tugas luar kota.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Saat suami bekerja akan menjadi masalah jika anak tidak ada yang menjaga dan tidak bisa saling berbagi tugas, karena jika ada keperluan atau anak sakit tidak aka nada yang bisa membantu menjadi selain meminta saudara dan orang tua.

5.5. Diskusi Hasil

Penelitian ini menemukan bahwa banyak permasalahan yang dialami sebagai wanita karir yang menjalani peran ganda sebagai Ibu rumah tangga dan bekerja. Dalam hal ini suami bekerja dan istri juga bekerja sehingga anak ada yang dititipkan kepada mertua, keluarga, atau Tempat Penitipan Anak (TPA). Pagi hari menjalani aktivitas seperti biasa kemudian anak dititipkan dan orang tua berangkat bekerja masing-masing hingga sore hari, kemudian setelah pulang kerja akan menjemput anak dan Kembali kerumah. Sehingga waktu dan rutinitas banyak dilakukan di luar rumah. Maka dari hal itu bisa terlihat bahwa sebagai orang tua sangat kurang memberikan waktu dan kasih sayang kepada anak dan waktu dirumah terpotong banyak untuk bekerja di kantor.

Dalam hal ini masalah yang terjadi dalam menjalani peran ganda terbagi menjadi dua yaitu: faktor tuntutan keluarga, dimana orang tua akan siaga jika anak sakit, menjemput anak sekolah dan ke tempat penitipan anak serta keperluan lainnya. Tidak memiliki asisten rumah tangga (ART) sehingga dalam menjalani kegiatan dirumah dan mengurus rumah tangga dilakukan secara mandiri bekerjasama dengan suami dan saudara jika sedang berada dirumah. Anak selalu menanyakan bahwa kapan ibu libur, kapan ibu bisa bermain dirumah merupakan tekanan tersendiri ibu yang dekat dengan anaknya. Tidak merasa nyaman jika terlalu sering menitipkan anak kepada orang tua atau mertua saat mereka bekerja. Kemudian dari faktor tuntutan kerja, yaitu harus datang tepat waktu pada pagi hari di jam kerja disaat pagi hari merupakan jam sibuk mengurus anak dan keperluan suami sebelum berangkat bekerja secara bersamaan. Disaat ada jam lembur dikantor dikarenakan tugas tiba-tiba atau menumpuk sehingga harus pulang diwaktu yang lebih lama. Melayani karyawan dan

rekan kerja diluar jam kantor. Konflik *internal* kantor yang terkadang menjadi masalah tersendiri bagi narasumber tertentu, dan adanya kuliah lanjutan bagi narasumber yang sedang menempuh kuliah untuk menambah ilmu dan kemampuan bekerja.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Menurut Kahn *et al*. (1964) dalam Greenhaus and Beutell (1985) *Work Family Conflict* memiliki definisi sebagai suatu konflik peran antara peran tekanan dalam dalam pekerjaan dan keluarga tidak seimbang dalam beberapa hal. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana menurut narasumber kepentingan kerja akan menyita waktu keluarga dan saat berada di rumah dan yang dimaksud adalah memenuhi kebutuhan dan kewajiban sebagai ibu untuk anak-anak, ketika sakit, harus izin pulang sehari, atau izin pulang kemudian kembali lagi jika memang waktunya masih cukup. Disamping itu masih ada kepentingan keluarga yang mengganggu kepentingan kerja, dimana hari libur terkadang digunakan untuk lembur, atau mengurus data yang dibutuhkan untuk pimpinan dan atasan rapat, dan melayani rekan kerja untuk pertanyaan tertentu yang dibutuhkan. Tentunya menganggu waktu dengan anak dan keluarga menjadi berkurang dengan adanya kegiatan itu. Hal itu yang menjadi tantangan tersendiri bagi narasumber untuk mengatur waktu bekerja dengan waktu kerja di rutinitas kesehariannya menjadi ibu rumah tangga dan menjadi wanita karir yang bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) dalam teorinya menjelaskan indikator konflik peran ganda ialah dimana seorang dalam menghabiskan waktu lebih digunakan dalam memenuhi peran baik peran keluarga atau peran kerja, oleh sebab itu

menyebabkan tersitanya waktu untuk peran yang lain. dalam penelitian ini mengidentifikasi ada tiga jenis indikator *Work Family Conflict* yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan ketegangan dan konflik berdasarkan perilaku.

Konflik berbasis waktu adalah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan satu peran dan tidak dapat digantikan dengan peran lain. hal ini berkaitan dengan bagaimana tuntutan kerja akan berpengaruh terhadap kegiatan keluarga dan tuntutan keluarga akan mempengaruhi kegiatan kerja. Hasil penelitian itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti, menurut narasumber jika mendapat rapat, studi banding, kunjungan luar kota, atau pembekalan, atau hanya sekedar melayani pertanyaan dari rekan kerja diluar jam kantor dapat menyita waktu bersama keluarga dan disisi lain harus izin terhadap anak dan keluarga. Kemudian kepentingan keluarga menganggu waktu untuk kepentingan kerja adalah saat ada kepentingan riba-tiba keluarga ada kegiatan, berduka, anak sakit, suami sakit tentunya menganggu waktu kerja dikantor harus izin atasan dan menjelaskan apa yang terjadi dan mengapa izin. Hal itu lah menjadi kesulitan bagi narasumber untuk membagi waktu serta menjalankan kegiatan dalam kesehariannya. Dengan demikian hasil penelitian sesuai dengan teori yang sudah ada dan bersifat mendukung teori tersebut.

Konflik kerja berbasis ketegangan adalah konflik yang muncul karena adanya ketegangan antar salah satu peran yang membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan peran lain. ketengangan ini dapat berupa gelisah, stres, pusing, sakit pada fisik, kelelahan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Narasumber menjelaskan bahwa jika sedang ada masalah keluarga

yang memang penting akan mempengaruhi kinerja dan konsentrasi di kantor, jika anak sakit menjadi tidak bisa fokus terhadap kerjaan yang di kerjakan dikantor, sehingga terkadang membuat narasumber menjadi stress atau pusing dalam beberapa waktu. Sebaliknya, masalah kerja akan mempengaruhi kegiatan dirumah karena menjadi terfikirkan jika ada beberaoa tugas yang belum selesai atau belum dikirim ke atasan.

Konflik kerja berdasarkan perilaku adalah konflik yang terjadi karena ketidaksamaan ketika menjalani peran saat kerja dan keluarga, yang diakibatkan oleh aturan perilaku. Sebagai ibu meskipun bekerja diluar rumah namun jika pada pagi hari tetap menyiapkan makanan dan perlengkapan untuk anak dan suami sehingga biasanya sulit menukar antara peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Hasil penelitian itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Salah satu narasumber mengungkapkan bahwa pekerjaanya harus datang di pagi hari, kemudian absen bersamaan dengan sibuknya di pagi hari mengurus rumah tangga membuat repot dan kesulitan membagi waktu dan harus lebih fokus di setiap harinya.

Menurut Frone (1992) dalam teori nya terdapat indikator-indikator tentang konflik keluarga-pekerjaan salah satunya tekanan sebagai orang tua, merupakan beban dan tanggung jawab sebagai orang tua bisa berupa pekerjaan dirumah atau beban fikiran dan perilaku sang anak. Menurut Stoner *et al* (1991) memberikan penjelasan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* yaitu: *Time Pressure* tentang tekanan waktu kerja yang dapat mempengaruhi waktu bagi keluarga dirumah, *family size and support* tentang semakin banyak anggota keluarga maka akan dapat berdampak pada kemungkinan besar akan konflik yang dihasilkan, *kepuasan*

kerja semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang akan terjadi semakin berkurang, *marital and life satisfaction* mengenai anggapan bahwa jika wanita bekerja akan berdampak negatif terhadap pernikahannya, dan *size of firm* ukuran dari perusahaan dan banyaknya pekerja sehingga akan banyak masalah yang mungkin terjadi akibat tanggung jawab dan tekanan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti dilapangan bahwa waktu kerja mempengaruhi waktu bagi keluarga dirumah, konflik kerja yang semakin bervariasi jika semakin banyak orang yang terlibat, dan semakin besar perusahaan maka akan memunculkan masalah dan penyelesaian yang berbeda-beda.

Hasil penelitian dari Hakim *et al*., (2015), mengatakan bahwa banyak konflik yang terjadi karena permasalahan keluarga dan begitu juga sebaliknya karena akan sangat mempengaruhi fikiran dan cara mengambil keputusan dari seseorang, dan jika berkelanjutan akan menyebabkan kinerja menurun dan membahayakan rumah sakit, maupun pasien yang sedang dirawat karena tidak maksimal dalam melayani pasien. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan didapat di lapangan bahwa narasumber dapat mengalami stress kerja, masih memikirkan keadaan anak dan rumah, ditambah masih ada masalah kantor dan beban kerja yang lain dan jika itu terjadi dikarenakan masalah keluarga atau permasalahan kantor akan mengakibatkan kondisi kinerja menurun dan akan berakibat pada kinerja karyawan menurun atau tidak efektif, menjadi masalah bagi Perusahaan jika terus dibiarkan. Kemudian pada penelitian sebelumnya orientasi pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam

melayani pasien yang berada dalam kondisi darurat atau parah karena bekerja dalam (Instalasi Gawat Darurat) sehingga membutuhkan konsentrasi dan kesehatan lebih baik dan menangani hidup manusia lain, namun pada hasil lapangan yang ditemukan penulis beorientasi sama pada layanan kepada masyarakat umum atau kepada bidang tertentu dan dalam hal ini dalam bidang pendidikan, tetapi pada bidang pendidikan dan bidang operasional seperti remunerasi, golongan, beasiswa, dan jika kurang maksimal tidak sampai membuat dan membahayakan nyawa orang lain seperti kegiatan operasional dirumah sakit.

Dari kedua hasil penelitian antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki beberapa kesamaan yang mana memang menjadi pokok dan inti dari masalah tersebut, namun ada beberapa yang berbeda sehingga melengkapi dari hasil penelitian sebelumnya, seperti perbedaan lokasi dirumah sakit dan di Lembaga Negara serta orientasi deskripsi kerja yang berbeda.

Menurut Naef *et al*., (2020) dalam penelitiannya memiliki tujuan untuk melihat keluarga dan pengalaman professional pada bidang kesehatan dengan dukungan keluarga yang mana mempengaruhi staf kesehatan dalam melayani dan bekerja sebagai tenaga kesehatan pada karyawan rumah sakit dan staf. Menemukan bahwa melalui hubungan keluarga yang baik dan harmonis akan mempengaruhi kinerja dari staf dan perawat pada tenaga kesehatan sehingga membawa dampak positif bagi kantor dan bagi pribadi karyawan. Hasil temuan penulis dilapangan sama dan sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu dukungan dari suami dan keluarga sangat membantu

dalam mendukung dan menjadi motivasi karyawan agar lebih semangat, namun ada tambahan dari penulis yaitu saling berbagi tugas dan tanggung jawab serta saling memahami satu sama lain antara suami dan istri dalam menjaga dan merawat anak. Pada penelitian sebelumnya orientasi pekerjaan sebagai staf rumah sakit atau tenaga kesehatan sehingga dampak yang dihasilkan tidak sedikit akan memperngaruhi cara melayani, sikap, penulisan laporan dan hal terkait lainnya. Hanya saja jika dibandingkan lebih fatal pada layanan kesehatan jika tidak bekerja dengan fokus dan dengan hati, penulis meneliti di kantor yang melayani bidang kependidikan, administrasi, remunerasi, dan pengelolaan lainnya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang melayani masyarakat yang sedang sakit dan butuh bantuan medis dan sangat rawan akan kesalahan akan menjadi hal fatal. Meskipun berbeda, tetapi akan berdampak sangat besar pada penelitian sebelumnya jika dukungan akan berdampak pada karyawan dan berdampak pada cara melayani pasien, jika penulis akan berdampak pada laporan dan kecepatan dalam mengerjakan tugas dari atasan mengenai data dan pengelolaan lainnya. Dari kedua hasil penelitian antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki beberapa kesamaan yang menjadi pokok dan inti dari masalah tersebut, namun ada beberapa yang berbeda sehingga melengkapi dan menambah hasil temuan dari hasil penelitian sebelumnya.

Menurut Anwar, (2018) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk untuk melihat masalah yang terjadi pada wanita yang bekerja dan menjalankan bisnis keluarga khusus nya pada masalah *Time Based Conflict, Strain Cased Conflict* dan

Behavior Based Conflict dan bagaimana solusinya. Menemukan bahwa mereka sebagai wanita yang menjalankan bisnis keluarga sangat rentan dan berpotensi dengan masalah diatas, dan lebih sulit dalam membedakan sifat dan perilaku saat mereka bekerja atau dirumah, lebih emosional dan harus dituntut untuk bisa membagi waktu antara peran ibu rumah tangga dan bekerja.

Peneliti sebelumnya fokus pada orientasi keuangan yang mana mencari keuntungan dan akan berusaha bagaimana cara nya agar perusahaan tetap bisa berjalan, tetap mendapatkan keuntungan yang signifikan untuk membayar kewajiban dan gaji karyawan sehingga berdampak pada lingkungan sekitar dari perusahaan itu. Berbeda hal dengan penulis yang meneliti pada lembaga negara yang dana sudah disiapkan dan sebagai karyawan yang bekerja di lembaga negara bertugas mengelola dan melaporkan apa yang sudah dikerjakan, dibelanjakan, dan bagaimana dampak atau manfaat bagi lembaga itu sendiri. Meskipun demikian tetap saja jika tidak didukung minat dan niat yang baik dari karyawan tidak akan berjalan dengan baik.

Dalam hal ini peneliti meneliti mengenai hal yang sama namun berbeda dalam subjek, lokasi penelitian, dan deskripsi kerja. Peneliti sebelumnya meneliti mengenai bisnis keluarga dan bagaimana wanita yang menjalani bisnis itu rentan terhadap masalah, sedangkan dalam penelitian penulis meneliti di Lembaga Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta, yang mana itu adalah dibawah pengawasan negara. Namun ada beberapa hal yang sesuai dan sama dengan penelitian sebelumnya yaitu memiliki masalah mengenai *Time Based Conflict, Strain Cased Conflict* dan *Behavior Based*

Conflict, lebih emosional, dan dituntut untuk bisa membagi waktu antara peran ibu rumah tangga dan bekerja.

Dalam penelitian sebelumnya McMullan *et al.*, (2018) memiliki tujuan untuk memperluas penelitian mengenai *Work Family Conflict* sebelumnya tentang dukungan rekan kerja dengan memberikan informasi yang luas dan beralasan empiris mengenai apa saja kemungkinan yang diberikan oleh rekan kerja mengenai konflik keluarga-bekerja. Faktor apa saja yang mempengaruhinya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagai rekan kerja disuatu organisasi harus bisa berbagi infomasi, saling mendukung satu dengan yang lain, menyuarakan pendapat bersama, mendorong kegiatan dan percakapan yang memungkinkan rekan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas pekerjaan masing-masing dan tuntutan keluarga. Sehingga dalam praktiknya dalam tempat kerja mereka dapat saling berbagi dan saling membantu satu dengan yang lainnya.

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis memiliki kesamaan yaitu dalam bekerja narasumber berusaha untuk fokus dan tetap professional meskipun terkadang mengalami stres dan memikirkan urusan rumah tangga. Sebagai teman tidak sedikit mereka saling berbagi cerita, saling mendengarkan dan mendukung satu dengan lainnya karena memang sama-sama memiliki anak balita sehingga memiliki permasalahan yang terkadang sama seperti hal nya masalah anak, suami atau keluarga sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kantor bahkan terlambat. Kesimpulan akhirnya penelitian penulis bersifat melengkapi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya

BAB VI

WASPADA DALAM KERAMAIAN, BERGERAK DALAM HENING

6. 1. Pendahuluan

Zaman saat ini tidak hanya suami yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga keluarga, namun juga istri bekerja untuk membantu dan mencukupi kebutuhan anak dan keluarga. Selain mendapatkan penghasilan, di zaman ini banyak wanita yang bekerja untuk aktualisasi diri atau bagian dari mengabdi kepada negara seperti menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tentara Nasional Indonesia (TNI), Polisi, Menteri dan lainnya. Demikian akan muncul masalah baru yang dinamakan *Work Family Conflict* atau *Family Work Conflict* yang akan dialami oleh wanita karir yang menjalani peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan bekerja. Dimana akan menyebabkan kesulitan untuk membagi urusan keluarga dengan urusan pekerjaan atau pekerjaan dengan urusan keluarga. Ketika bekerja harus bisa mengelola tingkat stres agar tidak menjadi beban saat bekerja, begitu pula saat dirumah harus mengelola fikiran agar tidak memikirkan pekerjaan kantor saat berada dirumah.

Folkman *et al*., (1986) mengatakan bahwa *coping* adalah cara yang dilakukan individu, baik yang terlihat maupun tidak dalam menghadapi situasi proses dinamika dari suatu pola perilaku atau pikiran-pikiran seseorang yang secara sadar digunakan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dalam situasi yang menekan atau menegangkan. Tidak mudah untuk mengatur emosional dan kondisi psikologi serta fikiran menjadi satu, namun akan menjadi tantangan bagi wanita karir yang memiliki peran ganda

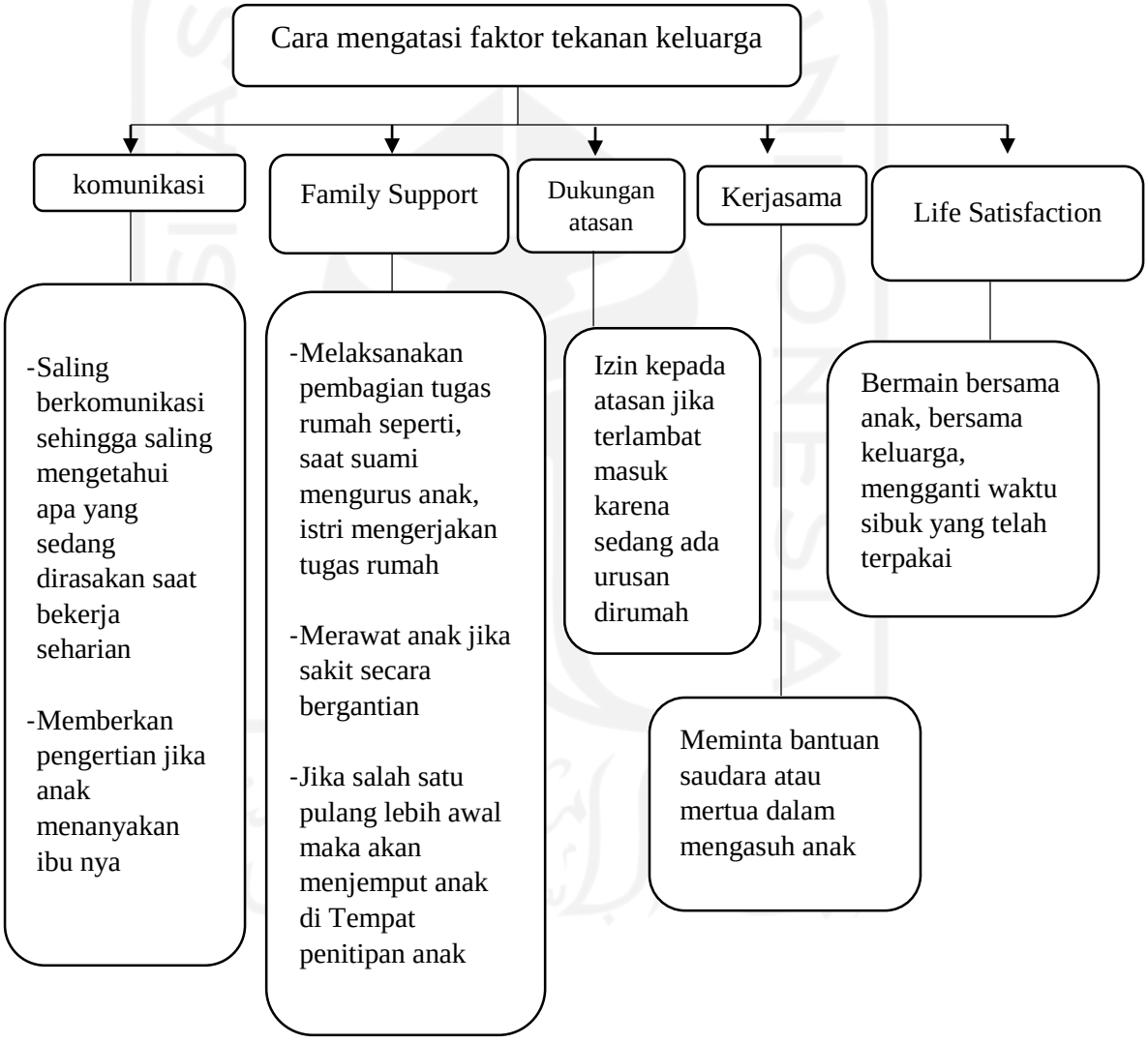
dalam menjalankannya karena sudah menjadi kewajiban dan pilihan, sehingga jika berhasil akan berdampak baik bagi diri sendiri, keluarga, dan organisasi.

6. 2. Temuan Penelitian

6.2.1. Cara Mengatasi Work Family Conflict Pada Tekanan Keluarga

Bagan 6.2.1.

Cara Mengatasi *Work Family Conflict* Pada Tekanan Keluarga



Cara dalam mengatasi *Work Family Conflict* pada tekanan kerja dibagi menjadi beberapa bagian diantara nya:

Komunikasi: Menjadi hal yang sangat penting untuk dijaga karena dengan komunikasi yang lancar dan berjalan secara dua arah akan membuat Kerjasama dalam keluarga lebih tertata dan lebih mudah untuk diatur. Mengingat suami dan istri bekerja sehingga sangat perlu menjaga komunikasi antara orang tua.

Pembagian Tugas Kerja Dirumah: Setelah pulang kerja dan sebelum bekerja pasti sebagai istri harus membagi apa yang harus dilakukan dan apa yang harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum berangkat kerja. Disinilah pembagian kerja sangatlah dibutuhkan antara suami dan istri, karena dengan pembagian tugas yang efektif dan baik akan memperlancar kinerja mereka di kantor saat bekerja.

Izin Kepada Keluarga: Banyak hal yang tidak terduga pastinya dapat terjadi dalam hal terkait pekerjaan maupun keluarga. Sebagai pegawai Dinas di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi haruslah jelas mengapa dan kenapa jika kita sedang berhalangan hadir atau terlambat hadir dikantor di waktu kerja. Izin kepada atasan adalah hal yang wajib dan wajar sehingga pihak kantor dan atasan tau alasan dan sebab dari kita berhalangan hadi atau izin.

Kerjasama: Bekerjasama dengan mertua dan keluarga disini dalam arti jika kedua orang tua sedang sibuk atau sedang bekerja dan anak tidak dititipkan kepada tempat penitipan anak, sehingga anak dari pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

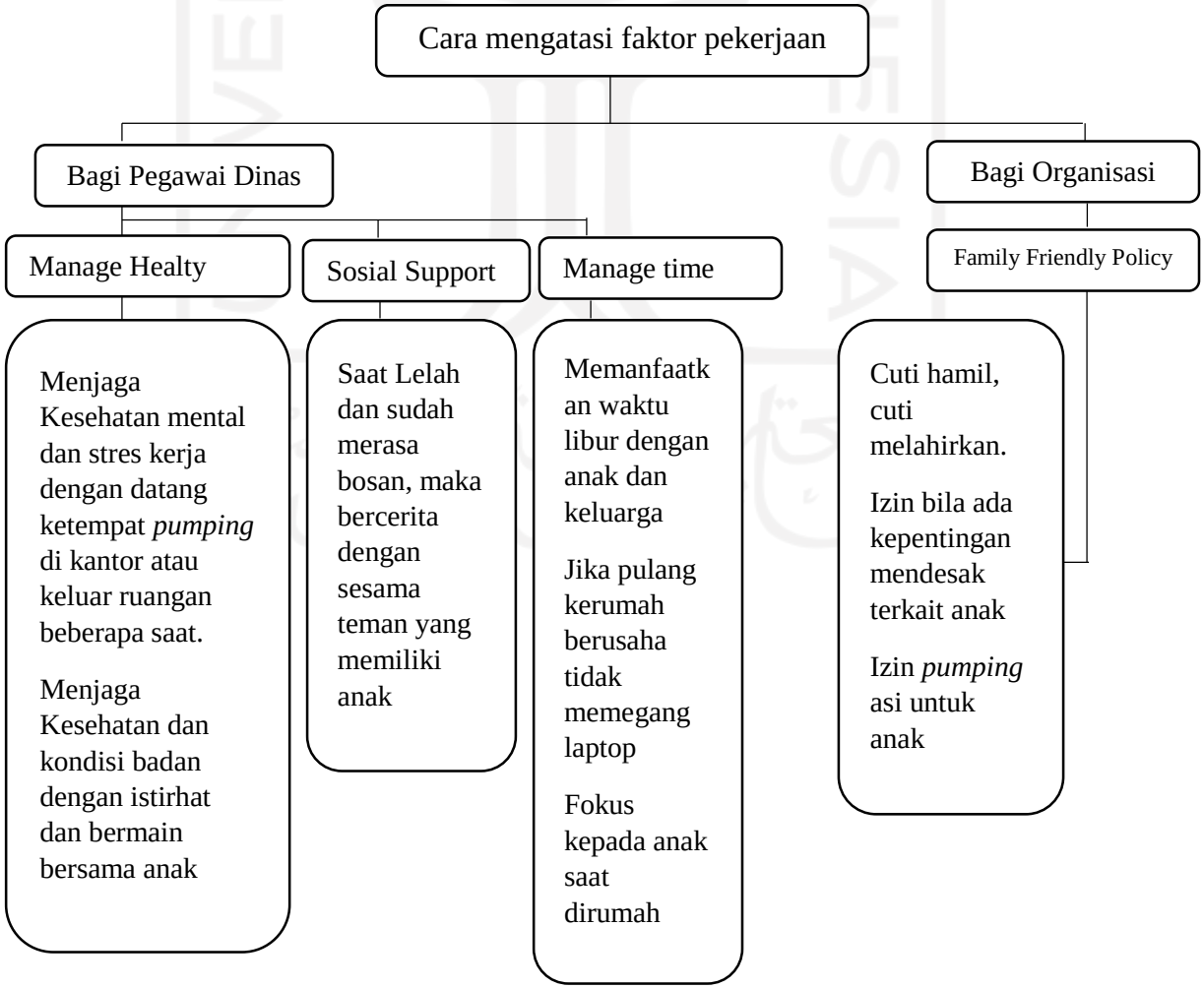
bermain dan bersama mertua atau saudara dari mereka sendiri, sehingga saling membantu satu dengan yang lain.

Memaksimalkan Waktu Libur: Banyak kegiatan tentunya yang dapat dilakukan oleh seseorang jika mendapatkan waktu libur. Terkadang bermain di tempat rekreasi, mengunjungi saudara, makan bersama diluar, dan yang lainnya. Namun akan berbeda-beda pilihan tergantung dari keluarga dan bagaimana mereka sebagai orang tua mendidik anak agar tidak terbiasa bermain keluar.

6.2.2. Cara Mengatasi *Work Family Conflict* Pada Tekanan Kerja

Bagan 6.2.2.

Cara Mengatasi *Work Family Conflict* Pada Tekanan Kerja



Cara dalam mengatasi *Work Family Conflict* pada tekanan kerja dibagi menjadi beberapa bagian diantara nya:

Bagi Pegawai Dinas: Cara mengatasi permasalah konflik kerja dan keluarga tentunya akan banyak cara dan strategi jika dilihat dari sikap seseorang akan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, sehingga akan dapat berbeda jika ditanyakan dengan banyak orang. Namun dalam hal ini peneliti menemukan tiga acara yang dilakukan oleh Sebagian besar dari Pegawai Dinas di Lembaga Layanan Pendidikan Tingi Wilayah V Yogyakarta yaitu dengan menjaga kesehatan mental diri sendiri, bercerita dengan teman, dan membagi waktu diluar jam kerja maupun di jam kerja.

Bagi Organisasi: Organisasi tentunya memiliki pendekatan dan cara yang dilakukan dalam memberikan toleransi terhadap pegawai yang memiliki anak kecil dan masih menyusui dan masih membutuhkan peran sebagai ibu. Dengan demikian akan memberikan waktu dan toleransi kepada pegawainya di kantor.

6.3. Cara Mengatasi *Work Family Conflict* dari Tekanan Rumah Tangga

6.3.1. Bercerita dan saling berkomunikasi

Saat berada dirumah sebagai istri selain mengurus rumah tangga juga bercerita kepada suami atas pekerjaan atau kejadian di seharian kantor. Dalam hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Umi.

> "..disana kita bisa ketemuan atau ngobrol saling cerita, meskipun ga ada orang setidaknya kita menenangkan diri." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Sebagai suami dari Ibu Wulan Pak Darno memberikan pernyataan serupa yaitu.

"biasanya diem, cerita atau bermain sama anak." Bapak Darno 15/04/2021 17:01)

Hal ini juga di ungkapkan oleh Ibu Umi sebagai rekan kerja dari Ibu Wulan.

> "motivasi dari diri sendiri jelas…untuk memenuhi kebutuhan dirumah." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)
>
> "saya sama suami saya memang mengedepankan kalau ada masalah ya harus ngomong, jadi ya paling tidak engga boleh berapa hari gitu diem-dieman ga boleh." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Saling bercerita dan berbagi pengalaman yang dirasakan adalah salah satu cara bagi para ibu agar menghilangkan stres kerja dan berusaha agar tetap dapat bekera secara maksimal.

6.3.2. Memberikan pengertian jika anak menanyakan kapan libur

Sebagai anak pasti hanya ingin bersama orang tua atau orang yang dekat dengan dirinya. Sebagai orang tua pasti banyak mendapat pertanyaan dari anak, mengapa bekerja sampai larut sore bahkan malam, sehingga waktu bermain bersama anak sangatlah sedikit dalam hal ini sebagai orang tua memberikan pengertian kepada anak agar tidak salah faham dan memahami kegiatan orang tuanya. Seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Latifa.

> "anak itu menginginkan perhatian lebih kalau mau berangkat itu pasti kelayu, nangis." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)
>
> "sampai kantor itu di *video call.* Sampai rumah saya megang HandPhone itu enggak mau mas, enggak boleh megang HP." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Dapat disimpulkan bahwa saat anak menanyakan kapan libur dan bisa bermain, sebagai orang tua berusaha memberikan pengertian dan memberikan penjelasan agar anak memahami kondisi dan pekerjaan orang tua, secara sederhana.

6.3.3. Melaksanakan pembagian tugas rumah tangga

Dalam keluarga pasti akan ada pekerjaan yang dikerjakan bersama meskipun tidak diatur secara formal tapi pasti aka nada satu lain hal yang akan dilakukan bersama. Namun dalam hal ini sebagai suami istri yang bekerja dan memiliki anak yang masih balita atau masih memerlukan pendampingan orang tua akan sangat berbeda, karena dalam hal pembagian tugas rumah tangga akan sanagat berdampak positif dengan kondisi anak dan kondisi orang tua agar tidak Lelah dan manajemen tenaga di atur dengan baik secara bersama-sama. Seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Wulan.

> "dia kan kalau ada jam kosong bisa pulang gitu kn, ngurusin usaha dirumah atau ngapain." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Ibu Yani.

> "berusaha bagi waktu karena ada yang masih kecil yang ada aku titipin di TPA terus juga sarapan masak pagi hari bagi waktu untuk siap-siap." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Sebagai Ibu dan orang tua sangat banyak tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan dirumah dan tempat kerja. Dalam implementasinya melaksanakannya dengan membagi tugas bersama suami dirumah atau saat ada waktu.

6.3.4. Merawat anak saat sakit

Ada waktu dimana anak dalam kondisi tidak sehat atau sakit, dan pada posisi ini sebagai orang tua dan Istri akan sangat memikirkan kondisi anak dan bagaimana cara agar anak lekas sembuh dari sakit, sehingga sebagai orang tua akan merawat anak agar lekas sembuh. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Yani.

> "karena kondisi dirumah dan keluarga baru ga kondusif anak baru sakit dan suami sakit atau ada acara." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)
>
> "..karena memang waktu nya tabrakan sama suami yang ada tugas juga dan kondisi kurang sehat." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh bapak Taufiqurrahman sebagai atasan.

> "..misalnya memeriksakan anaknya yang sedang sakit." (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)

Melihat pembahasan diatas, tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan orang tua, jika anak sakit berusaha terbaik untuk anak dan keluarga merawat.

6.3.5. Bergantian menjemput anak di penitipan anak atau saudara

Menitipkan anak ke tempat penitipan anak (TPA) menjadi solusi akhir jika dirumah tidak ada saudara atau orang tua yang bisa membantu dalam hal mengurus anak dirumah. Bergantian dalam menjemput dan mengantar anak ke lokasi penitipan akan menjadi solusi yang tepat agar tidak membebani salah satu dari orang tua dan jika Ibu tidak bisa bisa bergantian dengan Ayah. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Yani.

> "ga gampang juga, untuk bagi waktunya." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Ibu Wulan mengatakan hal yang sama mengenai pembagian tugas.

> "kalau dia kan kalau ada jam kosong bisa pulang gitu kn, ngurusin usaha dirumah atau ngapain." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Saat sedang dalam kondisi tertantu atau sedang tidak bisa menjemput anak, ibu bergantian dengan suami agar dapat menjemput anak sehingga saling bekerja sama antara suami dan istri.

6.3.6. Izin dalam kepentingan tertentu

Saat sedang mengurus urusan rumah tangga di pagi hari, terkadang lama dan tidak melampaui waktu berangkat kerja. Sehingga mengakibatkan terlambat datang ke kantor. Dalam hal ini diperlukan izin dan mengganti waktu yang terlambat di akhir waktu atau di alhir jam kerja. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Umi.

> "jelas fikiran, terus moral, kemudian tugas yang kadang dan molor dari waktu seharusnya, telat masuk itu pasti." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Pernyataan serupa juga didukung oleh Ibu Yani sebagai rekan kerja Ibu Umi.

> "misalkan izin gitu, atau telat datang. Itu ada konsekuensinya. Kayak potongan gitu dari kementriannya." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Melakukan perizinan kepada atasan atau kantor saat sedang dalam kondisi mendesak dan ada keperluan lain menjadi hal yang wajib dilakukan di kantor sesuai dengan aturan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

6.3.7. Meminta bantuan keluarga atau mertua untuk mengasuh anak

Banyak kondisi dan alasan sehingga tidak semua orang tua mau dan mampu untuk menitipkan ke tempat penitipan anak (TPA) sehingga meminta bantuan orang tua atau mertua dan saudara yang ada untuk membantu merawat dan mengurus anak selama orang tua bekerja di kantor. Hal ini di iungkapkan oleh Ibu Yani.

> "..ya agak berat juga sih keputusannya langsung di TPA (Tempat Penitipan Anak)." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal ni didukung oleh Ibu Latifa rekan dari Ibu Yani di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V.

> "..banyak waktu lembur, jadi banyak merepotkan waktu dari mertua ku itu lebih gitu loh untuk jagain anak." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Dengan waktu kerja penuh seharian, sebagai orang tua berusaha terbaik untuk anak sehingga tidak jarang beberapa ada yang dititipkan ke penitipan anak dan ada yang dititipkan dengan saudara, Ibu mertua.

6.3.8. Bermain bersama anak dan keluarga

Pada saat di rumah sebagai orang tua selain mengerjakan kewajiban dirumah dan membantu suami pasti akan bermain bersama anak, untuk melepas rindu ke anak yang seharian tidak bertemu, serta memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk berkumpul dengan keluarga. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Yani.

> "berusaha bagi waktu karena ada yang masih kecil yang ada aku titipin di TPA." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Hal yang sama juga dikatakan oleh Ibu Wulan mengenai bermain bersama anak.

> "..mungkin sampai jam 9 itu Cuma 3 jam." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Sebagai suami dari Ibu Wulan Pak Darno memberikan pernyataan serupa yaitu.

> "biasanya diem, cerita atau bermain sama anak." Bapak Darno 15/04/2021 17:01)

Didukung juga oleh pernyataan dari Bapak Taufiqurrahman selaku atasan.

> "..agar si pemilik anak itu bisa punya waktu untuk anaknya." (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)

Membagi waktu dan bermain bersama anak sangat penting bagi psikologis anak, sehingga jika ada waktu bermain bersama anak dan keluarga agar tidak kehilangan moment bersama keluarga.

6.4. Cara Mengatasi *Work Family Conflict* dari Tekanan Kerja

6.4.1. Mengelola Stres kerja

Sebagai pegawai dinas di kementerian tidak mudah melaksanakan tugas dan beban kerja psati akan berbeda-beda pada setiap posisinya, sehingga dalam implementasinya akan ada posisi dimana pegawai perlu untuk mengelola tingkat stress atau tekanan pada dirinya agar tidak sakit dan lelah berfikir. Bu Umi mengatakan hal sebagai berikut.

> "motivasi dari diri sendiri jelas….memenuhi kebutuhan dirumah." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)
>
> "saya sama suami saya memang mengedepankan kalau ada masalah ya harus ngomong. Karena kalau ga ngomong ya ga akan selesai." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)
>
> "ga mungkin juga itu akan terus-terusan, maksudnya itu pasti akan ada jalan nya." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Hal ini didukung pernyataan narasumber Ibu Yani mengenai cara mengelola stress bagi mereka yang sudah bekerja seharian.

> "kalau saya itu ada kepuasan tersendiri terus….Misalnya ikut andillah dalam keluarga." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Dapat disimpulkan bahwa sebagai wanita karir, dan ibu tetap berusaha untuk mengelola stress kerja agar tetap dapat bekerja dengan baik dan maksimal demi keluarga dan perusahaan.

6.4.2. Mengelola kondisi kesehatan

Kondisi hampir sama dengan mengelola stress kerja, dalam hal ini mengelola kondisi kesehatan fisik jasmani dan rohani sangatlah diperlukan mengingat beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki di berbagai posisi yang ditempati. Menjadi alasan untuk tetap berusaha menjaga dan membuat tubuh serta fisik sehat di setiap hari selama bekerja. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Wulan.

> "Berusaha untuk tenang sama ya kita juga lakuin yang terbaik ingat ke motivasi menjadi ibu dan bekerja aja mas." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)
>
> "iyaa ho o *family time."* (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Hal ini juga dikatakan oleh Ibu Yani dalam pernyataannya.

> ".. pelan-pelan sih mas, nanti berbicara dengan atasan atau engga ya diem aja biar ga makin memperkeruh keadaan." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Dengan pekerjaan yang padat dan beban kerja yang besar, sebagai ibu serta orang tua, berusaha untuk menjaga kesehatan mental dan kesehatan fisik agar maksimal dalam menjalani pekerjaan dan dapat bersama anak dalam kondisi sehat.

6.4.3. Bercerita dengan Teman

Memiliki teman yang sama memiliki anak balita atau kecil sangatlah senang, disamping bisa bercerita dan berbagi informasi, tentunya bisa menjadi pelepas penat jika sedang pusing atau Lelah memikirkan pekerjaan yang tak kunjung usai. Hal ini seperti di ungkapkan oleh Ibu Umi.

> "..tapi biasanya cerita sama suami, teman udah sih sekali lagi karena suami satu kantor jadi tahu kondisinya." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

> “cara menghadapi, kalau saya itu gimana ya. Kalau dari diri sendiri jelas, kalau itu kesulitan dari disi saya sendiri. Motivasi.” (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu Latifa mengenai bercerita dan berkomunikasi dengan teman agar tidak stress.

> “berarti kayak bagi waktu sama komunikasi juga ya Mbak Ya?“ Penulis dan (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Sebagai Suami dari Ibu Latifa Bapak Guntur memberikan pernyataan yang sama yaitu.

> “berusaha mengatur waktu Ketika banyak pekerjaan, jadi istri saya selalu berusaha mengatur waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah.’ (Bapak Guntur 13/04/2021 18:26 WIB)

Saling memahami dan bertukar cerita dengan teman yang memiliki anak, sehingga selain bisa menghilangkan stress kerja, dan berbagi pengalaman dengan teman kerja.

6.4.4. Memanfaatkan waktu libur dengan keluarga

Banyak kegiatan yang tentunya bisa dilakukan oleh keluarga dan anak dalam hari libur, bermain bersama dirumah, kerumah saudara, atau bahkan liburan keluar rumah seperti pantai dan tempat rekreasi lainnya. Karena memang jumlah waktu yang terbatas dan hanya bisa bermain di hari libur dengan anak dan keluarga. Hal ini mejadi alasan yang di ungkapkan oleh narasumber Ibu Wulan.

> “dimaksimalkan dihari libur gitu ya mas ya, jadi setiap sabtu minggu kita ajak main.” (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

> “iyaa ho o *family time.”* (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Hal yang sama juga dilakukan oleh narasumber Ibu Yani

> “nanti aku ganti waktu cuti atau libur gitu mas. Ya sabtu minggu libur itu juga termasuk untuk waktu mereka. Termasuk jadi kerjaan rumah terbengkalai.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Narasumber Ibu Latifa juga memberikan pernyataan yang mendukung yaitu.

> Inti nya itu ya saya bekerja ingin memaksimalkan waktu tapi tidak ingin kehilangan momen sama anak saya.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Pernyataan narasumber juga didukung oleh atasan yaitu bapak Taufiqqurahman.

> “..tentunya kita juga jika ingin menugaskan dia dihari libur juga kita akan berusaha untuk mengurangi artinya jika ada yang lain yang memiliki waktu maka diberikan ke dia, agar si pemilik anak itu bisa punya waktu untuk anaknya.” (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)

Melihat diskusi di atas dapat disimpulkan sebagai orang tua meskipun bekerja demi anak, tetap ingin bermain dengan keluarga dan anak pada saat libur dan memaksimalkan waktu yang ada bersama-sama.

6.4.5. Berusaha tidak memegang laptop saat dirumah

Banyak kerjaan yang harus diselesaikan terkadang terpaksa membawa pulang kerumah jika memang diperlukan namun jika memang tidak perlu dan mendesak tidak akan membawa pekerjaan kerumah saat berada dalam lingkungan keluarga. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Latifa.

> “saya susahnya gimana harus balasin tapi harus nunggu dia tidur gitu. Karena dia ga boleh gitu.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

> “iya, jadi dia itu, jadi agak gimana gitu ya kalau megang Laptop atau WhatsApp itu agak sentiment.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Hal serupa didukung dengan narasumber lain yaitu Ibu Wulan mengenai berusaha tidak menggunakan laptop dirumah agar anak tidak marah dan fokus dengan keluarga.

> “sebisa mungkin engga ya mas, tapi ya kadang ada dadakan yang harus diselesaikan atau panggilan, kerjain setelah mereka tidur.” (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Sebagai orang tua dan ibu rumah tangga, ibu berusaha untuk tidak mengerjakan atau menyentuh laptop agar sang anak dapat bermain bersama orang tua dan lebih dekat dengan keluarga.

6.4.6. Fokus dengan anak dirumah

Pada saat dirumah sebagai orang tua yang bekerja di setiap harinya, berusaha untuk fokus pada anak saat berada ditumah saat liburan atau saat pulang kerja, sehingga tidak tertinggal tumbuh kembang anak dalam masa kecilnya. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Wulan.

> “sebisa mungkin engga ya mas, tapi ya kadang ada dadakan yang harus diselesaikan atau panggilan, kerjain setelah mereka tidur.” (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)

Pernyataan dari Ibu Wulan didukung oleh oleh yaitu Bapak Darno.

> “kadang ada yang belum selesai juga jadi kadang sih dibawa pulang tapi ga sering sih kalau mendesak aja.” (Bapak Darno 15/04/2021 17:01 WIB)

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Ibu Umi Hanifah.

> “kalau dikantor jarang sekali.” (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)

Dari Narasumber Utama lain yaitu Ibu Latifa juga memberikan tanggapan serupa mengenai fokus terhadap anak saat sedang dirumah.

> “saya susahnya gimana harus balasin tapi harus nunggu dia tidur gitu.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

> "..Kalau memang harus lembur ya lembur disini gitu, dirumah enggak bawa kerjaan." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)

Dari narasumber pendukung Bapak Taufiqurrahman memberikan tanggapan serupa mengenai hal tersebut.

> "..jika ada yang lain yang memiliki waktu maka diberikan ke dia, agar si pemilik anak itu bisa punya waktu untuk anaknya." (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)

Saat berada dirumah sebagai orang tua fokus pada anak agar tidak kehilangan momen sebagai orang tua, namun terkadang jika sudah tidur akan melakukan hal lain agar bisa menyelesaikan tugas secara bersama.

6.4.7. Cuti Hamil, izin dan *Pumping*

Berbagai toleransi dan perizinan diberikan oleh kantor karena sebagai hak dan kewajiban yang harus diberikan kepada wanita yang hamil atau memiliki anak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Maka mendapatkan cuti hamil, izin *pumping* susu untuk anak dan sebagainya namun dalam taraf dan batas wajar dan harus melalui izin atasan. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Yani.

> "..Disela-sela kantor kayak gini nanti *Pumping* terus nanti juga ada beberapa pegawai disini yang kondisinya sekarang masih menyusui." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)

Dari narasumber utama Ibu Wulan juga mengatakan hal serupa yaitu:

> "yang punya anak itu keluar untuk *pumping* nah disana kita bisa ketemuan atau ngobrol saling cerita, meskipun ga ada orang setidaknya kita menenangkan diri." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)

Hal ini juga didukung oleh Narasumber pendukung Bapak Taufiqurrahman.

> “kebetulan misal waktunya menyusui kita berusa memperboleh kan namun dalam taraf wajar dan harus jelas.” (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)

Melakukan izin *pumping* dan cuti hamil merupakan suatu keharusan dan sudah diatur dalam aturan perusahaan sehingga dalam pelaksanaannya jika sedang dibutuhkan ibu akan melakukannya dalam jam kantor.

6.5. Diskusi Hasil

Peneliti menemukan apa saja yang dialami oleh pegawai Kementerian dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dalam menjalani peran ganda wanita karir dan ibu rumah tangga. Pegawai ini adalah perempuan yang sudah menikah, memiliki suami yang sudah bekerja, memiliki anak kecil. Banyak tekanan dari rumah tangga dan lingkungan yang mempengaruhi narasumber dalam bekerja. Tekanan rumah tangga yang berhubungan dengan pekerjaan rumah, mengurus anak, menemani anak belajar, kebutuhan suami dan anak, memasak, dan urusan keluarga besar dan saudara.

Tekanan dari pekerjaan diantaranya, tuntutan untuk datang tepat waktu dipagi hari saat seorang ibu memang sangat sibuk di pagi hari menyiapkan kebutuhan suami dan anak, melayani pertanyaan dan rekan kerja disaat sedang berada dirumah, mengirim berkas dan dokumen secara tiba-tiba jika dibutuhkan dan lain sebagainya. Manajemen waktu menjadi hal penting dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya supaya tertata dengan baik dan tidak berantakan. Dari bermacam masalah dan tekanan yang muncul dari rumah tangga atau pekerjaan tersebut banyak solusi yang dapat dilakukan mulai dari saling berbagi tugas dan tanggung jawab dengan suami agar lebih

ringan dan lebih mudah dilakukan, menjalin komunikasi yang baik dengan suami, anak, dan atasan. Izin kepada atasan di kantor jika memang kondisi anak sedang tidak baik, dan tidak memungkinkan untuk ditinggal bekerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah ada yaitu Teori Folkman, (1986) dalam Folkman *et al.*, (1986) menyatakan bahwa *coping* merupakan cara yang dilakukan oleh individu, baik terlihat atau tidak dalam menghadapi situasi dimana proses dinamika dari suatu pola perilaku atau pikiran seseorang secara sadar digunakan untuk mengatasi tuntutan dalam situasi yang menekan atau menegangkan. Dengan *coping* ini maka akan mengurangi hal-hal negatif dan hal yang dapat menimbulkan masalah. Strategi *coping* ini dibagi menjadi dua yaitu, *Problem Focused Coping* proses dimana pengambilan langkah aktif untuk menghilangkan dan mengurangi segala dampak yang terjadi. Dalam hal ini seseorang akan membatasi segala aktivitas dirinya yang tidak berhubungan dengan konflik, maka akan melakukan dengan cara mencari informasi, berbagi pendapat agar dapat mencari solusi untuk memecahkan masalah yang dialami. Contoh menyewa pengasuh anak atau menitipkan ke penitipan anak Ketika mereka bekerja agar tidak terlalu khawatir akan kondisi anak mereka dan memanfaatkan waktu yang ada seperti pagi dan malan setelah pulang kerja untuk bermain bersama anak-anak dan keluarga. Kedua *Emotion Focused Coping* adalah strategi ini diperlukan pemikiran yang positif, dimana seseorang dapat menerima dan memandang situasi yang dialami sebagai suatu yang positif dan mengambil manfaat atau belajar dari hal yang telah dialami. Dengan cara mengatur dan mengurangi emosi. Contoh yang

dilakukan dalam hal ini sabar dan tidak bertindak secara tiba-tiba tanpa memikirkan dampak yang akan terjadi.

Hairina *et al*. (2019), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa sebagai wanita bekerja dan juga menjadi ibu rumah tangga banyak melakukan hal penting seperti, memanfaatkan waktu sebaik mungkin di kantor dan dirumah, memantau keluarga saat bekerja, bermain bersama anak ketika libur kerja, serta berbagi peran dan tanggung jawab dengan suami di rumah. Kemudian temuan dari hasil peneliti adalah memanfaatkan waktu sebaik mungkin, merawat dan memantau anak meskipun sedang bekerja di kantor, bermain besama ketika libur, saling berbagi peran di waktu senggang sehingga berusaha membagi dan manajemen waktu yang baik. Dari kedua hasil penelitian antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki beberapa kesamaan yang mana menjadi pokok dan inti dari masalah tersebut. Dengan demikian hasil penelitian bersifat mendampingi dari penelitian sebelumnya.

Tandzegolskiene *et al.* (2016), mengatakan bahwa didalam hasil penelitiannya individu pada saat ini memang sangat banyak mengambil peran yang tidak mudah karena memang sebagai tanggung jawab dan berusaha melakukan terbaik di dalam karir atau keluarga, dan berusaha memodifikasi karir dengan berdiskusi dengan konselor karir. Kemudian hasil temuan peneliti terkait bagaimana cara narasumber dalam memotivasi agar dapat mengatasi *work family conflict* atau *burnout* didalam fikiran ketika sangat banyak kerjaan yang sedang dikerjakan di kantor, misalnya melakukan *pumping* asi untuk anak di tempat yang telah disediakan, Bercerita bersama

teman yang sama memiliki anak, atau hanya keluar untuk menenangkan fikiran setelah seharian didalam ruangan kantor. Meskipun sama tetapi ada perbedaan yang ada diantaranya, jika dalam penelitian sebelumnya Tandzegolskiene *et al*., (2016), sampai pada menggunakan konselor karir agar dapat membantu dalam menyeimbangkan peran kerja dan peran ibu rumah tangga mereka. Perbedaan dengan narasumber penulis tidak sampai pada mengunakan konselor karir karena dalam hal ini selain membutuhkan dana yang lebih dan waktu. Selain itu jika menggunakan konselor karir terlihat lebih kepada frustasi yang sudah mendalam, sesuai dengan hasil wawancara tidak sampai pada tahapan konselor karir namun lebih mengarah kepada komunikasi antar keluarga, berbicara dan berdiskusi dengan teman, atasan, dan motivasi dari diri sendiri yang kuat. Dalam penelitian ini di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V tidak sampai pada hal itu, sehingga bersifat melengkapi penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitimin *et al.,* (2017), mengenai bagaimana cara dan mencari solusi agar bagaimana mengurangi dan dapat mengelola konflik yang diakibatkan dari ibu atau orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Hasil yang ditemukan dalam peneliti sebelumnya adalah dengan cara menyeimbangkan peran kerja dan peran keluarga karena dalam hal ini peran keluarga juga tidak kalah penting untuk mendampingi motivasi dari diri sendiri agar mampu melaksanakan tantangan yang berat ini. Selain itu, orang tua yang memiliki anak membutuhkan kamar bayi atau ruangan tertentu khusus untuk digunakan bagi anak *Autisme* dan dukungan dari majikan / atasan mereka akan sangat berdampak baik

dalam mengurangi masalah kerja dan tekanan yang dialami oleh pekerja. Penelitian ini memiliki perbedaan dalam hal subjek karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Sitimin *et al.*, (2017), adalah narasumber yang memiliki anak yang berkebutuhan khusus atau *Autisme* sedangkan peneliti memiliki narasumber yang semua anaknya normal dan penelitian ini bersifat melengkapi penelitian sebelumnya, sehingga dalam penerapannya penulis menemukan bahwa perbedaan yang sangat jelas karena subyek yang menjadi acuan adalah anak yang berbeda dalam psikologi. Karena dalam hal ini peneliti sebelumnya lebih mengarah kepada bagaimana agar anak yang *autisme* mendapatkan kasih sayang namun tetap sebagai orang tua bekerja dengan maksimal. Narasumber penulis memiliki anak normal sehingga dalam penerapannya hanya kondisi normal dan lebih nyaman karena anak mudah dalam berkomunikasi dengan keluarga dan orang lain.

BAB VII

PENUTUP

6.1. KESIMPULAN

6.1.1. *Work Family Conflict* Yang Dialami Selama Menjadi Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga

6.1.1.1. Faktor Tuntutan Keluarga

Permasalahan yang dialami oleh ibu rumah tangga dan juga bekerja adalah konflik atau waktu yang harus berjalan bersama dan saling berbenturan sehingga menimbulkan masalah dalam keluarga atau kerja. Tekanan pada keluarga seperti suami yang bekerja, tidak merasa nyaman ketika mentipkan kepada mertua, anak yang selalu menanyakan kapan libur dan bermain bersama, tidak memiliki asisten rumah tangga (ART), siaga ketika anak sakit, menjemput sekolah dan keperluan lain. Banyaknya kewajiban dan tanggung jawab sebagai Ibu dan orang tua membuat fikiran dan fisik tentu bekerja lebih dalam menjalani pekerjaan sehari-hari dan menjadi ibu rumah tangga dirumah, sehingga terkadang mengalami kelelahan saat bekerja, stress, tegang, tidak fokus dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja kurang maksimal.

6.1.1.2. Faktor Tuntutan Pekerjaan

Tekanan kerja yang dialami sebagai ibu rumah tangga seperti datang tepat waktu di pagi hari, sehingga perlu lebih pagi dalam berangkat kerja, adanya lembur jika tugas sedang menumpuk, siaga melayani meskipun diluar jam kerja, konflik internal kantor, Studi lanjut bagi beberapa pegawai. Di waktu kesibukan kantor terkadang memikirkan

anak yang sedang sekolah, sedang bersama nenek dan kakek, atau sedang dititipkan di tempat penitipan. Membuat narasumber menjadi tidak fokus dan terkadang ingin mengetahui bagaimana kabar anaknya dengan telefon atau hanya melihat foto anak di handphone pribadi.

6.1.2. Cara Mengatasi *Work Family Conflict* Bagi Karyawan Dan Organisasi

6.1.2.1. Faktor Keluarga

Cara mengatasi *Work Family Conflict* dari faktor keluarga adalah dengan berkomunikasi dengan baik bersama suami, anak, keluarga. Membagi tugas diruma bersama suami dan saudara. Izin dengan atasan jika terlambat atau ada urusan yang mendesak dan tidak bias ditunda. Bekerja sama dengan saudara dan mertua dalam menjaga anak dirumah. Memaksimalkan hari libur bersama anak dan keluarga dirumah atau bermain keluar bersama, menerapkan *life satisfaction*.

6.1.2.2. Faktor Pekerjaan dan Organisasi

Cara mengatasi *Work Family Conflict* dari faktor pekerjaan dan organisasi bagi pegawai Dinas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta adalah dengan menjaga kesehatan seperti halnya stress kerja, kesehatan fisik dan mental terlebih sedang dalam masa pandemi. Saling bercerita dengan teman yang sama-sama memiliki masalah serupa tentang anak yang sakit dan urusan rumah tangga mereka. Membagi waktu antara libur dan bekerja dengan keluarga. Bagi Organisasi dengan memberikan toleransi sesuai aturan yang berlaku di kantor seperti cuti hami, izin melahirkan, izin *pumping*. Agar tetap menjalani kegiatan dan kewajiban sebagai ibu dan pegawai Dinas Negara.

6.2. SARAN

1. Bagi Keluarga

Hasil penelitian menunjukkan bahawa terdapat masalah atau kendala yang dialami oleh wanita yang memiliki peran ganda yang menjalankan peran nya sebagai wanita karir bekerja diluar rumah dan menjadi ibu rumah tangga didalam rumah. Hal tersebut disebabkan beberapa hal diantaranya tuntutan kerja, beban kerja dan kurang nya waktu bagi keluarga, faktor lingkungan kerja dan dirumah.

Maka pentingnya dukungan dari pihak keluarga terutama suami anak dan teman-teman kepada Ibu agar semangat dan mampu menjalani peran ganda dengan baik dan selalu berusaha terbaik untuk keluarga. Hal ini dapat menjadi gambaran bagi keluarga untuk dapat selalu menjaga hubungan baik, komunikasi dan jangan melampiaskan masalah keluar keluarga karena hanya akan menimbulkan banyak masalah baru.

2. Bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V

Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita karir dan wanita yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan bekerja diluar rumah memiliki banyak fikiran beban dan tanggung jawab diluar menjadi ibu rumah tangga diurmah mengurus anak dan suami dan tanggung jawab sosial lain. Dalam hal ini perusahaan harus memahami posisi karyawan seperti menanyakan kabar dan memberikan waktu luang jika memang diperlukan oleh karyawan, bisa untuk istriahat ataupun untuk melakukan *pumping* susu bagi anak mereka.

Selain itu menanyakan kondisi dari karyawan, meskipun hanya dengan menyapa dan menanyakan kabar dari atasan ke bawahan itu sangat berarti bagi mereka karena merasa sangat diperhatikan oleh atasan dan oleh instansi tempat mereka bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber utama dari satu instansi yang sama. Bagi peneliti lain gunakan sumber sumber yang memang kompeten dan sekira nya membantu kalian karena banyak sumber yang tidak *valid* dan tentu nya harus semangat menghadapinya dan tetap fokus.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, S. (2018). Analisa Time Based Conflict, Strain Cased Conflict Dan Behavior Based Conflict Pada Perempuan Yang Menjalankan Bisnis Keluarga. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, *3*(2), 20. https://doi.org/10.32493/pekobis.v3i2.p20-29.2042

Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Agus Purwanto. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, *4*(1), 180–201. https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347

Anonim, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta, Profil LLDIKTI V. dilihat pada 05 Agustus 2021, https://lldikti5.kemdikbud.go.id/

Bohlander, George & Snell, Scott (2013). *Managing Human Resources, 16 edition.* Canada: South-Western.

Creswell, John W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Third Edition*. California: SAGE Publications Ltd.

Dessler, Gary. 2006. Manajemen Personalia, (Terjemahan). Erlangga : Jakarta.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & Delongis, A. (1986). *Appraisal , Coping , Health Status , and Psychological Symptoms Appraisal , Coping , Health Status , and Psychological Symptoms*. *April*. https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). *Frone 1992.Pdf*.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76. https://doi.org/10.2307/258214

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hairina, Y., & Fadhila, M. (2019). *Strategi Work-Family Balance pada Perempuan Suku Banjar yang Memiliki Peran Ganda*. *Jurnal Studia Insania*, *6*(2), 184. https://doi.org/10.18592/jsi.v6i2.2562

Hakim, L., Sugiyanto, E., & Irawati, Z. (2015). *Karakteristik Work Family Confict Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Di Surakarta). 1985*, 211–225.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Journal, I., Sciences, S., & Factor, I. (2017). *A Literature Review on Work Life Balance Prakash Ranjan Parida Lecturer,School of commerce Ravenshaw University, Cuttack, pin: 753003, Odisha, India*. *7*(8), 96–104.

Mahesh, B. P., Prabhushankar, M. R., Chirag, S. K., & Amit, V. S. (2016). A Study of Work-Life Balance and Its Effect on Organizational Performance. *International Journal of Engineering Research and Advavance Technology (IJERAT)*, *2*(1), 344–349.

Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, *5*(1), 43. https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884

McMullan, A. D., Lapierre, L. M., & Li, Y. (2018). A qualitative investigation of work-family-supportive coworker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *107*(March), 25–41. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.007

Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati. (2013). WORK-FAMILY CONFLICT PADA WANITA BEKERJA: STUDI TENTANG PENYEBAB, DAMPAK DAN STRATEGI COPING Oleh: Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati. *JURNAL..Uny.Ac.Id*, 1–12. http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/muniya-alteza-sem-si/work-family-conflict-pada-wanita-bekerjastudi-tentang-penyebab-dampak-dan-strategi-coping.pdf

Naef, R., Massarotto, P., & Petry, H. (2020). Family and health professional experience with a nurse-led family support intervention in ICU: A qualitative evaluation study. *Intensive and Critical Care Nursing*, *61*, 102916. https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102916

Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. *May 2014*. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400

Sabil, F., Abu, H., Kasuma, J., & Lizzan, N. (2016). *Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study*. *November*, 108–120. https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.11

Sitimin, S. A., Fikry, A., Ismail, Z., & Hussein, N. (2017). Work-family Conflict among Working Parents of Children with Autism in Malaysia. *Procedia Computer Science*, *105*(December 2016), 345–352. https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.01.232

Stoner, Charles & Hartman, Richard & Arora, Raj. (2011). *Work Family Conflict: A Study Of Women In Management*. Journal of Applied Business Research (JABR). 7. 67. 10.19030/jabr.v7i1.6261.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.

Stoner, J.A.F & Wankel, C. (1990). *Management*, 5th Edition. Singapore: MCGraw-Hill Kogasuka Ltd.

Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Tandzegolskiene, I., Rutkiene, A., Trepule, E., Tamoliune, G., & Jurgile, V. (2016). *Facilitating Work And Family Conflict : Young Family Case*. *7881*(July), 215–228.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I – TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber Utama 1 : Ibu Umi Hanifah

Wawancara pada tanggal 23 Desember 2020 pukul 13.31 di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V

Yogyakarta.

Penulis : Assalamualaikum, wr. wb

Narasumber : iya mas waalaikumsalam wr. wb

Penulis : Perkenalan dulu ya bu, hehe

Narasumber : baik mas silahkan.

Penulis : Aku Setyawan Jodhi, dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, Angkatan 2017. Disemester akhir, kemudian sekarang semester 7. Ini mau meminta ketersediaan nya dan bantuannya untuk wawancara studi pendahuluan mengenai *Family Work Conflict.* Seperti konflik kerja yang berpengaruh pada kinerja atau bagaimana kinerja Ibu didalam kantor karena memiliki anak. Mungkin bisa perkenalan bu?

Narasumber : Nama Saya Umi Hanifa, usia saya 34 tahun, terus apalagi? hehe

Penulis : langsung aja lanjut ya bu?

Narasumber : berapa lama bu bekerja disini di LLDIKTI V?

Penulis : Belum lama sih, tapi lumayan. Sudah 11 tahun. Saya masuk 2009. Bener ga?

Narasumber : Hehe iyaa bu bener 11 tahun.

Penulis : Pendidikan terakhir bu?

Narasumber : Pendidikan terakhir, saya itu S1 dan suami saya SMA.

Penulis : Untuk lama nya kerja?

Narasumber : 11 tahun ya lumayan,

Penulis : terus sebelum kerja disini pernah bekerja ga sih bu ditempat lain gitu?

Narasumber : pernah, saya di UII, hehe

Penulis : ohh iyaa, yang ibu pernah cerita sebelumnya di Laboraturium itu ya bu ya?

Narasumber : iyaa mas betul.

Penulis : lama ya bu ya?

Narasumber : emm engga sih, belum ada 1 tahun sih, terus aku pindah disini. Jadi 2008, 2009 keterima CPNS kan jadinya pindah disini. Engga ada setahun sih mas.

Penulis : sebelumnya pernah ditempatlain juga bu?

Narasumber : engga sih mas baru itu aja.

Penulis : untuk anaknya ada berapa ya bu?

Narasumber : anak saya 2 yang satu meninggal.

Penulis : usianya berapa bu yang meninggal?

Narasumber : yang satu 5 tahun enam bulan.

Penulis : berarti SD atau TK itu bu?

Narasumber : TK sih mas. Masih TK, untuk sejak kapannya.

Penulis : udah tadi ya bu sudah terjawab diatas. Lanjut ya bu, kapan dan gimana kok bisa terfikirkan jadi wanita karir gitu bu, jadi PNS jadi awalnya gimana gitu bu?

Narasumber : jelas kalau bekerja sih karena, karena apa ya mas, hehe. Yang jelas motivasinya karena saya kuliah, kemudian habis kuliah ya fikiran saya ya kerja gitu.

Penulis : motivasi dari diri sendiri gitu ya bu? hehe

Narasumber : iyaa betul, motivasi dari diri sendiri jelas, karena keluarga saya juga ya bukan dari keluarga kaya ya. Jadi otomatis ya harus nekerja unutk mendapatkan uang gitu ya. Untuk memenuhi kebutuhan dirumah juga gitu.

Penulis : terus alasan?

Narasumber : terus juga yang jelas untuk mendapatkan pendapatan juga pastinya. Juga dikeluarga juga.

Penulis : tanggapan suami ibu bagaimana bu, tentang ibu bekerja gitu?

Narasumber : saya kan kebetulan ketemu suami saya disini karena suami saya juga kerja disini ya jadi ya tidak begitu masalah banget mas.

Penulis : sampai sekarang masih bu?

Narasumber : masih mas. Sebenernya ga masalah sih, mau saya bekerja mau saya tidak itu tidak masalah. Apa lagi satu kantor, enak sih komunikasinya jadi ya komunikasinnya seputaran kantor aja gitu ya. Hehe (tertawa)

Penulis : ada nya gitu ya bu dan hanya itu-itu saja? Wkwkw (tertawa)

Narasumber : dan ga abis abis kayaknya, hehe.

Penulis : kenapa memilih bekerja daripada

Narasumber : sebenernya kalau dari hati kecil saya, saya ingin nya dirumah gitukan. Karena saya itu, emm ya mungkin setelah punya anak gitu kan. Fikiran saya ingin nya dirumah karena mungkin ya tanggung jawab dan juga sebagai ibu gitukan ya mas. Apa lagi kadang saya merasakan dari pagi gitukan kerja, terus berangkat pulang sore, ketemu anak itu malam kadang sudah tidur gitu.

Penulis : sore gitu mungkin juga ya bu?

Narasumber : iyaa bisa sore tapi ya itu ga setiap hari juga mas. Terus juga intensitas untuk ketemu sama anak juga bener bener….

Penulis : dikit banget gitu ya bu?

Narasumber : iya mas dikit banget gitu. Apa lagi sabtu minggu itu.

Penulis : masih ada kerjaan gitu ya bu?

Narasumber : emm engga, kalau kerjaan engga, tapikan kadang sabtu minggu itukan meluangkan waktu ke orang tua, kadang ke orang tua itu kan. Apa nama nya, intensitas nya berbeda gitu mas. Jadi ya bener bener waktu sama anak itu kurang banget.

Penulis : Siapa yang mendukung penuh dalam hal bekerja dan menjadi wanita karir?

Narasumber : Jelas Ibu saya, kemudian suami saya.

Penulis : untuk mendaftar CPNS itu ya buy a?

Narasumber : iya, biasa kan kalau orang desa, saya kan dari desa ya dari Turi (nama wilayah di Sleman). Orang Des aitu ibarat nya, woo itu PNS gitu jadi kebanggaan tersendiri juga gitu mas. Juga buat orang tua saya sendiri. Itu sih yang bener-bener jadi motivasi juga buat saya.

Penulis : Kemudian pihak yang mendukung?

Narasumber : jelas itu ibu saya dan keluarga saya iyu pasti mendukung ya mas.

Penulis : Keluarga ya bu pasti?

Narasumber : iya, sangat itu. Hehe (tertawa)

Penulis : apa sih bu tujuan ibu dalam bekerja bu?

Narasumber : tujuannya awalnya memang apa ya, waktu pengen kerja ya dalam fikiran saya pokoknya saya tidak mau memberatkan Ibu saya, saya sudah sekolah, kemudian disekolahkan. Paling tidak saya membanggakan Ibu saya lah, karena Bapak saya sudah meninggal dunia.

Penulis : dari kecil atau memang waktu kuiliah ya bu?

Narasumber : apa mas?

Penulis : meninggalnya bu?

Narasumber : ohh, bapak saya meninggal waktu saya naik kekelas 3 Sekolah Dasar.

Penulis : berarti sejak kecil ya bu?

Narasumber : iya, makanya motivasi saya kerja kan hanya mau, dan bener-bener untuk Ibu saya. Apa lagi kan yang disekolahkan sampai sarjana itu cuma saya.

Penulis : dari berapa bersaudara?

Narasumber : dari ke-4 anak. Saya anak ke 4. Kalau di Ibu saya. Karena ada yang beda Ibu juga mas.

Penulis : emm begitu bu baik.

Narasumber : dari ke 4 itu hanya saya yang sarjana.

Penulis : sisa nya berarti SMA semua ya bu?

Narasumber : ho'o SMA mas.

Penulis : Zaman dulu STM (kalau sekarang SMK) ya bu?

Narasumber : Iyaa betul mas, ada yang SMA ada yang STM. Yang satu lagi SMA itu mbak saya

Penulis : mengapa PNS menjadi tujuan akhir?

Narasumber : bukan tujuan akhir sih kalau dulu, PNS itu bukan tujuan akhir yang jelas. Yang penting itu kerja kalau dulu saya. Kenapa PNS ya mungkin ya karena dulu bapak saya itu guru.

Penulis : emm berarti termasuk Motivasi nya itu ya Bu?

Narasumber : iya, biasa kalau ibu saya itu gitu, jadi zaman dulu kan gitu, ada CPNS daftar, pokoknya ikut aja. Hehe (tertawa). Mungkin sampai sekarang juga seperti itu ya, hehe.

Penulis : iya bu bener banget. Sampai sekarang juga sama.

Narasumber : emm iyaa, tapi motivasi saya ya pokoknya bekerja aja mau PNS mau apa yang penting kerjalah gitu mas.

Penulis : kemudian bagaimana bentuk perencanaan karir bersama pasangan?

Narasumber : kalau pembagian waktu dan perencanaan karir itu. Mungkin saya ga terlalu spesifik ya dan ga terlalu saya fikirkan untuk karir, karena ya terus terang kalau saya kayak bener-bener Ibu banget ya. Saya ga mikir mau lanjut sekolah saya ga mikirin apa, maksud saya saya ga terlalu mikir untuk mengejar mungkin pangkat dan jabatan gitu ya mas. Dari awal mungkin pengn nya dirumah juga jadi ibu gitu sih mas meskipun harus kerja juga.

Penulis : berarti ngalir aja gitu ya bu?

Narasumber : iya, ngalir aja yang jelas, yan ama nya juga kerja ya kerja aja semaksimal mungkin dengan tuntutan yang ada.

Penulis : hambatan yang ibu hadapi dalam berkarir?

Narasumber : hambatan banyak sih, dari luar maupun dari diri sendiri, dari diri sendiri maupun apa, yang dari semangat juga. Terus ada konflik, di internal sini di kantor, kemudian konflik dan banyak lah mas karena dikantor juga ada konflik dan ga mungkin ga ada gitu kan mas.

Penulis : sekecil apapun itu ya bu?

Narasumber : iya mas, sekecil apapun itu pasti ada, konflik yang besar maupun kecil kadang saya juga ga bikin semangat untuk kerja gitu sih,

Penulis : sama atasan atau sama teman kantor juga ya bu ya?

Narasumber : Kembali lagi ke saya berprinsip saya di gaji apa lagi saya PNS saya digaji dari uang negara saya harus totalitas saya harus professional, mau ga mau, ya intinya kewajiban tadi. Mau masalah apa ya kamu harus jadi diri sendiri dan ya saya harus dan mau ga mau.

Penulis : iyaa sih, mau gamau suka ga suka ya bu? Hehe (tertawa)

Narasumber : sebenernya seperti teori tapi memang seperti itu kenyataannya.

Penulis : hehe iya bu, lanjut ya bu, untuk kesulitan?

Narasumber : sulit engga, hehe. Tapi.

Penulis : tapi bagaimana bu? Hehe dan cara menghadapinya?

Narasumber : cara menghadapi, kalau saya itu gimana ya. Kalau dari diri sendiri jelas, kalau itu kesulitan dari disi saya sendiri. Motivasi itu tadi kemudian, saya tekankan difikiran saya dan di otak saya kalau harus, dan harus. Mungkin ya kalau kesulitan di internal ya gimana ya kasarannya kalau itu nanti juga akan selesai dengan sendirinya.

Penulis : pelan-pelan gitu ya bu?

Narasumber : ga mungkin juga itu akan terus-terusan, maksudnya itu pasti akan ada jalan nya dan selesai juga.

Penulis : Kalau ibu memiliki masalah diluar kantor ataupun dikantor dibawa kerumah atau sebaliknya?

Narasumber : kalau dikantor jarang sekali sih mas, karena saya tipe pendiam kalau lagi ada masalah di rumah, biasanya hanya diam saja. Tapi kalau masalah dikantor dibawa kerumah pernah sesekali, tapi biasanya cerita sama suami, udah sih sekali lagi karena suami satu kantor jadi tahu kondisinya.

Penulis : emm begitu, baik bu.

Narasumber : iya mas.

Penulis : kalau makna kerja atau motivasi menurut ibu?

Narasumber : motivasi terbesar saya ibu saya sih mas. Ya itu tadi karena ibu saya kan dari kecil sendiri. Sendiri dengan apa ya, pensiunan bapak saya.

Penulis : tapi bekerja bu? Atau pensiunan juga?

Narasumber : pensiunan aja.

Penulis : berarti ga kerja ya bu?

Narasumber : iya, karena ibu saya cuma petani. Di Turi sana dan itu saya pengen menunjukkan ke Ibu saya dan paling tidak meminta lagi. Malah sebaliknya kalau bisa saya yang memberi. Mungkin gitu aja sih.

Penulis : motivasi Ibu kerja apa ya bu?

Narasumber : motivasi besar itu kadang itu pengen pensiun dini pngn berhenti tapi ya gimana, gimana Ibu saya mas begitu, yang dulu sudah ya apa nama nya, anak nya PNS. Anak e wes PNS we sora jalok duit malah ngenehi duit. fikiran nya sperti itu, dan keluarga yang jelas.

Penulis : keluarga berarti ya bu?

Narasumber : iyaa pasti, jelas utama keluarga Mas.

Penulis : bagaimana sih bu keluarga ideal menurut Ibu?

Narasumber : susah ya mas hehe, (tertawa)

Penulis : hehe iyaa bu.

Narasumber : jelas kalau keluarga ideal itu, apa ya. Hehe saya binggung untuk mendiskripsikan keluarga ideal itu apa.

Penulis : emm mungkin ya betah dirumah gitu misalnya bu.

Narasumber : yang jelas keluarga ideal itu saling *support*, saling tau kekurangan dan kelebihan masing-masing, dulu memiliki ego sendiri-sendiri kalau sejak ada anak sekarang, apa lagi harus meruntuhkan ego satu sama lain. jadi kalau ada konflik harus diselesaikan.

Penulis : termasuk komunikasi ya bu?

Narasumber : jelas kalau itu mas. Saya memang, dan saya sama suami saya memang mengedepankan kalau ada masalah ya harus ngomong. Karena kalau ga ngomong ya ga akan selesai. Jadi ya paling tidak engga boleh berapa hari gitu diem-dieman ga boleh.

Penulis : komunikasi gitu ya bu?

Narasumber : iyaa jelas kalau itu.

Penulis : kalau ibu pernah ga merasa kesulitan dalam membagi waktu antara kerja dan dirumah menjadi ibu rumah tangga. Serta cara mengatasinya?

Narasumber : waktu-waktu tertentu mungkin sulit, seperti kalau deadline dan mau tidak mau harus masuk di hari sabtu. Cara mengatasi nya ya harus pintar-pintar memanfaatkan waktu. Ditambah lagi karena saya berusaha selalu biar ga ribet mas, jadi kadang masak kadang tidak agar anak lebih fokus juga, tapi dampaknya ya itu saya tidak masak.

Penulis : kalau dampak yang dihasilkan atau secara umum selama ini gimana ya bu dari ibu rumah tangga ke pekerjaan kantor?

Narasumber : Kalau dampak secara umum pasti ya jelas fikiran, terus moral, kemudian tugas yang kadang dan molor dari waktu seharusnya, telat masuk itu pasti.

Penulis : baik bu, lanjut ya bu.

Penulis : mengenai keluarga Bahagia gimana menurut ibu?

Narasumber : mengenai keluarga Bahagia saya kira jelas, keluarga ideal karena pasti Bahagia ya mas ya.

Penulis : dampak akhirnya gitu ya bu maksudnya?

Narasumber : mengatur waktu pekerjaan itu yang susah.

Narasumber Pendukung Utama 1 : Bapak Widodo Agus Priyanto Suami Ibu Umi Hanifah

Wawancara pada tanggal 14 April 2021 pukul 12:29 (melalui media sosial WhatsApp)

Penulis : Bagaimana tanggapan Bapak mengenai kondisi istri jika istri sedang banyak kerjaan dan sulit mengelola waktu antara bekerja dan dirumah?

Narasumber : Tanggapan saya untuk jawaban nomor satu, saya berusaha untuk normal dan menurut saya sudah menjadi risiko menjadi ibu yang bekerja dan yang terpenting ada sedikit waktu untuk mengecek, atau mengetahui kondisi anak untuk saat ini.

Penulis : Apakah Istri bapak membawa pekerjaan saat dirumah?

Narasumber : untuk jawaban nomor 2, kadang-kadang. Apa lagi saat mengejar *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan saat itu.

Penulis : Bagaimana cara istri agar tetap semangat meski banyak kerjaan dan harus tetap mengurus rumah sebagai ibu rumah tangga, menurut bapak sebagai suami?

Narasumber : untuk jawaban nomor 3, yang terpenting selalu jaga kesehatan, selalu saya *support* untuk bekerja dengan hati yang nyaman.

Penulis : Apa yang ibu (istri) lakukan jika sedang banyak kerjaan dirumah menurut pandangan bapak sebagai suaminya?

Narasumber : untuk jawaban nomor 4, saya usahakan untuk cuti jika pekerjaan banyak dirumah, namun dengan catatan hanya istri saja yang bisa menyelesaikan.

Penulis : Sebagai suami apakah mendukung istrinya menjadi wanita karir dan bekerja diluar rumah menjalani peran ganda (ibu rumah tangga dan wanita karir)? Beserta alasan menurut bapak?

Narasumber : untuk jawaban nomor 5, karena dari awal sejak kenal hingga menikah istri saya sudah bekerja.

Penulis : Kemudian kalau misal nih pak ada tugas diluar dan kesibukan lainnya kalau dari bapak pernah ga sih pak untuk mengganti kana tau mekanismenya seperti apa?

Narasumber : ya kalau dari kita itu gantian ya mas, misal memang istri saya gak bisa nanti saya misal nanti saya ga bisa ganti istri saya. Dan kebetulan searah juga dari tempat kerja kita. Karena saya juga satu kantor dengan istri saya mas.

Peneliti : ohh iyaa pak hehe. Lupaa

Kalau misal ada kesibukan lama di kantor atau bahkan lembur, anak pernah ga sih pak untuk menanyakan atau rewel, ibu kemana belum pulang dan lain sebagainya?

Narasumber : kalau itu pernah mas pasti, kadang misal kalau pulang lembut kan biasanya malam tuh, nah itu nanyain ko belum balik, terus kenapa ga cepet pulangnya dan selalu ngajak main gitu mas kalau udh balik.

Peneliti : baik pak, mungkin itu dulu pak, kurang lebihnya mohon maaf, wassalamualikum wr. wb.

Narasumber Utama 2 : Ibu Yani

Wawancara pada tanggal 23 Desember 2020 pukul 10.53 di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Penulis : Assalamualaikum wr. Wb Mba Yani.

Narasumber : Waalaikumsalam Mas.

Penulis : Perkenalan lagi ya mba, biar jelas, hehe

Narasumber : Siap Mas, silahkan.

Penulis : Maaf ya mbak menganggu waktunya, hehe (tertawa), jadi pagi ini saya akan minta tolong mba sekaligus ingin mewawancarai mba Yani mengenai penelitian saya yang bertema *Work Family Conflict atau Family Work Conflict*. Nah mungkin nnt ada beberapa bertanyaan yang pasti saya tanyakan ke Mba Yani mengenai itu. Berkenan mba?

Narasumber : Iya mas tidak papa, boleh banget mas.

Penulis : Baik mba aku mulai ya mba.

Narasumber : Silahkan mas

Penulis : Mungkin dari perkenalan dulu mba?

Narasumber : Emm, aku Yani. Nama lengkapnya Sri Mulyani, usia masuk sini dulu pas 25 tahun. Kalau sekarang kn udah ada 10 tahun kerja disini jadi 35 tahun. Usia saat ini 35 tahun.

Penulis : Kemudian untuk status nya PNS (Pegawai Negeri Sipil) ya mbak atau?

Narasumber : PNS (Pegawai Negeri Sipil) Mas, sini itu hampir semua PNS (Pegawai Negeri Sipil) mas

Penulis : Pasti PNS ya?

Narasumber : Iya, karena masuk sini kan lewat tes CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil).

Penulis : tidak ada yang kontrak berarti ya mbak?

Narasumber : ada kontrak tapi untuk bagian driver (Supir) sama Satpam.

Penulis : Emm begitu

Narasumber : *Outsourching* (Pihak Ketiga) untuk CS *(Customer Service).*

Penulis : Baik Mbaa.

Narasumber : Iya mas Seperti itu.

Penulis : Terus untuk Pendidikan terakhir Ibu atau Mbak Yani?

Narasumber : eee kalau aku sekarang itu, aku dulu waktu masuk sini pakai D3 (Diploma 3) tapi sekarang baru studi lanjut S1 (Sarjana).

Penulis : Berarti Transfer ya mba?

Narasumber : Ho'o transfer Mas aku, ambil kelas malam. Karenakan tetap engga boleh menganggu kerja, jadi aku ambilnya kelas malam.

Penulis : terus untuk lama kerja tadi sudah terjawab ya mba, kalau jumlah anaknya mbak?

Narasumber : dua mas. Yang satu SMP (Sekolah Menengah Pertama), yang satu masih 4 tahun. Tapi dulu pas awal, sekalian ceritakan ya mas biar nyambung aja gitu.

Penulis : iyaa mbak enggak papa.

Narasumber : kalau dulu awal aku masuk sini itu anak ku masih umur 2 tahun.

Penulis : itu yang pertama atau yang mana mbak?

Narasumber : yang pertama mas.

Penulis : Okkay mba.

Narasumber : ho'o karena kan dulu, disini sudah 10 tahun, dulu aku formasi 2010 jadi 2011 Maret aku udah mulai kerja disini.

Penulis : Berarti udah nikah ya mbak?

Narasumber : udah, aku disini udah nikah. Ya anak ku baru 2 tahun itu, kalau dulu kan ada pembantu juga terus ada ibukku juga yang bantu jaga dirumah.

Penulis : itu sampai sekarang?

Narasumber : itu kalau sekarang, kalau lahiran anak ke 2 kan aku udah disini, begitu cuti ku habis 2 bulan habis, ya agak berat juga sih keputusannya langsung di TPA (Tempat Penitipan Anak)

Penulis : jadi masuk pagi terus diambil sore atau bagaimana ya mbak?

Narasumber : iya, karena kan suami ku kebetulan dosen UGM disana kan Dharma Wanita nya ada dan dikelola Dharma Wanita UGM jadi saya memang langsung kesitu. Cuti saya habis anak umur 3 bulan lah, langsung kesitu ke TPA.

Penulis : Itu sekolah atau udah lengkap gitu mba?

Narasumber : iya lengkap mas.

Penulis : jadi seperti *fullday* gitu ya mbak?

Narasumber : iya fullday dari pagi sampai sore, tapi tetap kasih asi, kasih lah. Maksud nya disela-sela kantor kayak gini nanti Pumping terus nanti juga ada beberapa pegawai disini yang kondisinya sekarang masih menyusui.

Penulis : berarti bolak balik atau gimana mbak?

Narasumber : emm gini, jadi kalau aku disini, dari pagi dirumah kan udah bawa asi terus kalau disini siang saya pumping, sore pumping gitu untuk keperluan besok pagi nya, kayak gitu.

Penulis : itu bagi waktu nya sendiri ya mbak ya?

Narasumber : Iya bagi waktunya sendiri itu.

Penulis : terus untuk awal ingin menjadi wanita karir itu gimana ya mbak?

Narasumber : karena emang kalau aku gini ya dirumah terus itu rasanya kayak apa ya, ga seru, ga berkembang.

Penulis : jadi lebih ke keinginan pribadi ya mbak?

Narasumber : iya, tapi juga dukungan sumai juga, karena suami ga keberatan karena dulu sempat kan daftar CPNS diluar kota gab oleh, tapi ini di Yogyakarta Boleh. Alhamdulillah Ketirima.

Penulis : Berarti ini masuk formasi kementrian ya Bu?

Narasumber : Iya pusat, jadi kan ini masuk nya Kementrian Pendidikan Pusat. Cuma tempat nya disini, tapi ikutnya PNS Pusat. Gitu, karena kalau dirumah itu rasanya apa ya.

Penulis : nganggur gitu ya mbak?

Narasumber : iya, terus juga kok, engga ngapa-ngapain.

Penulis : terus inginnya kerja juga gitu ya mbak?

Narasumber : iya mas, keinginan saya sendiri, meskipun ada konsekuensinya ya jadi ga bisa full sama anak.

Penulis : iyaa mba, bagi waktunya ga gampang juga.

Narasumber : iya mas betul ga gampang juga, untuk bagi waktunya.

Penulis : terus, tanggapan suami atau keluarga dari awal sampai sekarang masih sama atau gimana?

Narasumber : masih sama sih mas, mendukung kemudian, misal gini mas kalau terdesak untuk harus kerja atau tugas luar kota, itu ya itu juga orang tua ku kan di jepara jadi orang tua ku bisa kesini, mama ku. Terus misal hari sabtu mungkin kan libur kemudian minta tolong mertuaku untuk jaga anak ku untuk bantuin gitu juga bisa. Misal suami ada acara gitu. Disini kan senin sampai jumat.

Penulis : gantian gitu ya mbak?

Narasumber : iyaa bener. Kadang kalau misalnya kan, apa nama nya, aku pas tugas atau apa gitu, kita ke ibu ku jadi gantian untuk bantu, tapi ya itu mas, terkadang jadi masalah juga karena ga enak dan juga itu sebagai tanggung jawab saya yang memang harus saya lakuin gitu mas sebagai Ibu.

Penulis : Baik mbak.

Narasumber : sama berusaha memperbaiki dan terus komunikasi yang terpenting mas.

Penulis : ohh gitu.

Narasumber : terus kalau misalkan ada dinas luar kota, gitu kan ada dilema atau rasa nya gimana gitu ya mas, antara tega ga tega tugasin gitu, dan ninggalin anak kayak gitu.

Penulis : kasian juga masih kecil ya mbak?

Narasumber : iya mas betul masih kecil juga gitu. Tapi selama ini alhamdulillah saya berusaha sih mas sebaik mungkin tapi tetap nama nya kesibukan dan tanggung jawab pasti kurang banyak juga menurut saya. hehe

Penulis : kalau dari suami pernah marah atau ngomel ga sih mbak?

Narasumber : emm kadang kalau misalkan, aku pernah nolak tugas sekali dari sini karena waktu itu ada urusan apa ya lupa, karena memang waktu nya tabrakan sama suami yang ada tugas juga dan kondisi kurang sehat.

Penulis : jadi memang ditolak dan ga diambil gitu ya mbak?

Narasumber : iya bener mas, jadi memang saya tolak waktu itu. Sempat nolak dari kantor. Karena memang waktu kondisi nya seperti itu dan ya betul sulit untuk bagi waktu dan anakku masih kecil waktu itu mas masih bayi juga.

Penulis : tapi ada konsekuensi ga sih mbak dari kantor kalau misal terjadi ha seperti itu? Karena menolak kerja dan meman saya salah satunya fokus disitu gitu mbak?

Narasumber : kalau SP mungkin engga langsung gitu ya mas, karena kan juga nolak nya ga langsung gitu mas, masih bisa digantikan oleh yang lain yang lebih fleksibel dan bisa digantikan oleh orang lain gitu mas.

Penulis : itu mbak yang mencarikan atau gimana?

Narasumber : atasan kalau itu mas, karena kan juga tanggung jawab atasan.

Penulis : berarti tidak wajib untuk mencarikan pengganti gitu ya mbak?

Narasumber : ohh engga, karena juga alasannya masih wajar dan manusiawi, meskipun memang harusnya tidak seperti itu. Karena kondisi suami dan keluarga sedang tidak mendukung gitu.

Penulis : berarti anak ke 2 ya mbak?

Narasumber : iyaa betul mas anak ke 2.

Penulis : anak ke 2 berarti hamil disini dan lahir juga?

Narasumber : iya mas anak ke 2 disini dari hamil nya, dan prosesnya juga full disini.

Penulis : jadi konsekuensi nya tidak secara langsung ya mbak?

Narasumber : iya betul mas, tapi ya itu tadi misalkan kita ga masuk atau jam kurang bisa ke potong uang makan, misal nya gitu.

Penulis : iyaa mbaa konsekuensi nya gimana gitu?

Narasumber : ohh kalau itu, sini kalau ga masuk ya ga dapat uang makan dan tunjangan kinerja, seperti itu.

Penulis : berdasarkan absen ya mbak?

Narasumber : iyaa, berdasarkan absen. Berdasarkan kehadirannya. Jadi misal ga masuk ya ga dapat uang makan seperti itu. Jadi ya kalau ga masuk ga akan dapat gitu mas.

Penulis : gaji pokok gitu?

Narasumber : kalau itu pasti full Cuma bagian tunjangan tadi yang pasti berpengaruh.

Penulis : baik mba.

Narasumber : terus misalkan izin gitu, atau telat datang. Itu ada konsekuensinya. Kayak potongan gitu dari kementriannya memang aturan sudah seperti itu.

Penulis : itu aturan PNS atau khusus disini ya mbak?

Narasumber : ohh itu aturan semua, semua PNS di Indonesia.

Penulis : berarti kalau misalkan ga datang, telat, gitu dipotong ya?

Narasumber : emm jadi gini mas, aturan dikami itu masuknya setengah 8. Dan setengah 8 sampai jam 8 itu ada toleransi keterlambatan

Penulis : ohh iyaa waktu masuknya gitu ya mbak?

Narasumber : iyaa jadi setengah 8 pagi sampai jam 8 itu masih ada toleransi keterlambatan. Ga dipotong gaji nya Cuma nanti di akhir mengganti waktu dan mundur sesuai waktu keterlambatan.

Penulis : itu aturan resmi atau gimana mbak?

Narasumber : iya jadi misal terlambat tapi ga mengganti dan itu tau ya pasti dipotong nanti dampaknya untuk mereka, dipotong tunjangannya.

Penulis : itu bentuknya harian atau persentase ya?

Narasumber : persentase mas.

Penulis : jadi total persentase dari kehadiran gitu ya mbak?

Narasumber : ho'o jadi misalkan pulang sebelum waktunya kayak gitu juga ada konsekuensinya juga dipotong gitu, jadi belum waktu nya pulang udah pulang duluan.

Penulis : selain dari tunjangan? Itu seperti tunjangan makan dan lainnya itu per makan atau persentasi ya mbak?

Narasumber : ohh engga, kalau itu hitungan perhari mas, jadi misalkan sehari 20.000 jadi kalau ga datang ya ga dapat 20.000 itu mas. Walaupun nanti diakumulasikan di akhir bulan gitu mas.

Penulis : berarti semua numpuk di akumulasikan dibelakang gitu ya mbak?

Narasumber : iya dibelakang gitu mas. Tapi misal telat dan lain lain, itu tergantung divisi nya juga ya mas ya berbeda beda juga atasannya soalnya. Tapi juga termasuk kesadaran diri sendiri juga sih mas, kan juga terlalu lama ga baik juga terus kita juga malu dan ga etis lah sebagai PNS kalau kelakuannya begitu, hehe.

Penulis : iya ya mbak sama temen yang lain juga, hehe

Narasumber : iyaa jadi ga enak juga sama teman, sosial, dan pribadi juga. Kalau misal terlambat atau gimana-gimana.

Penulis : walaupun kita nya biasa aja tapi ya gitu,

Narasumber : iyaa apa lagi sering ningalin tugas juga mas. Tapi tergantung diri masing masing juga sih mas.

Penulis : tapi pernah ga sih mbk temen nanyain, kan disini satu *team* ada beberapa orang tuh, misal terlambat nanyain gimana, kenapa terlambat gitu mbak?

Narasumber : iyaa sering kayak gitu, ko telat kenapa? Gitu sih mas

Penulis : berarti wajar ya mbak masihan menanyakan gitu.

Narasumber : yaps betul mas.

Penulis : tapi engga acuh terus bilang telat ya terserah orang itu urusan kamu, bukan urusan aku gitu ga mbak?

Narasumber : tergantung tipe nya mas kalau itu. Kan ada orang yang "sak karepmu" (terserah kamu) bukan urusan ku mau terlambat atau enggak nya.

Penulis : Emm iyaa, berarti ya urusan masing-masing gitu ya mbak?

Narasumber : iyaa, ada juga yang perhatianlah, setidaknya menanyakan karena kita kan sesame pegawai dan satu teim juga gitu mas. Udah seperti keluarga sendiri gitu kan.

Penulis : iyaa mbak, udah lama juga, seperti ya kita saling mendukung gitu mbak.

Narasumber : iyaa mas.

Penulis : terus lanjut mbak. Alasan memilih bekerja selain dari finansial dan motivasi pribadi ada ga sih mbak?

Narasumber : kalau saya itu ada kepuasan tersendiri ya mas ya. itu selain dari memang saya ingin membantu suami juga ya mas.

Penulis : baik mbak, contoh nya gimana ya mbak ya?

Narasumber : maksudnya, bisa mengembangkan skill, kemudian menambah wawasan dan pengetahuan tentunya.

Penulis : baik mbak, berarti memang dari dalam diri sudah ditanamkan gitu dan memang keharusan menurut mbak Yani gitu ya?

Narasumber : iya mas betul. itu juga senang aja gitu mas, kita juga bisa andil dalam keluarga.

Penulis : berarti setidaknya ga dirumah doang gitu ya mbak?

Narasumber : iya, walaupun dirumah tapi tetap bisa menghasilkan ya tapi Cuma memang ada perbdedaan masing-masing mas.

Penulis : iya bu, semisal dagang, jualan dan pegawai gitu ya mbak.

Narasumber : iyaa mas betul. Mungkin juga jalannya ya beda-beda setiap orang.

Penulis : iyaa mbak

Narasumber : ho'o gitu,

Penulis : terus juga sosial pasti beda, karena memang wanita karir sulit untuk keluar sewaktu-waktu dan memang harus izin dan prosedur gitu ya mbak?

Narasumber : iyaa mas, terus juga kalau dagang gitukan. Ada bakat ya, hehe

Penulis : iyaa bener banget mbak. Hehe. Termasuk itu (tertawa)

Narasumber : iya, karena kalau saya jualanpun belum tentu bisa gitu, mungkin memang bakatnya dan kemampuannya disini gitukan. *Passion* nya masing-masing kan ya. Cocoknya beda beda juga sih menurut saya.

Penulis : ho'o bener mas.

Narasumber : kalau saya itu ada kepuasan tersendiri terus bisa ikut katakanlah, membantu suami. Misalnya ikut andillah dalam keluarga.

Penulis : keuangan gitu ya mbak?

Narasumber : iya bener mas. Kan maksudnya saya kerja ga untuk saya sendiri, untuk keluarga juga dan memang untuk keperluan bersama gitu mas.

Penulis : Bersama gitu ya mbak kerja.

Narasumber : iya mas, meskipun ga ada tuntutan untuk kerja dari suami saya.

Penulis : Pada awal kerja yang mendukung penuh atau memberi dukungan secara baik itu siapa ya mbak?

Narasumber : kalau aku suami, dan keluarga mendukung sih mas, karena kan aku asli jepara kemudian, disini kuliah.

Penulis : ohh asli jepara ya mbak?

Narasumber : iya mas, tapi kuliah disini. Karena selain memang dari dulu memang ingin jadi PNS. Terus kerja gitu mas. Kebetulan keluarga suamiku itu mas, rata-rata itu juga kerja. Jadi gini, aku disini, terus mertua ku itu professor jadi ya memang didukung gitu mas.

Penulis : dimana bu?

Narasumber : Professor UGM mas. Dan ibu mertua juga dosen di Psikologi UGM. Jadi ya memang rata-rata keluarga pegawai dan mereka semua sudah tau tanggung jawab dan gimana dampak gitu sih mas.

Penulis : emmm baik mbak.

Narasumber : iya selain dari keluarga memang dari aku nya sendiri yang memang harus kerja dan memang harapanku untuk jadi PNS karena kebanggaan tersendiri juga ya mas ya jadi PNS tau sendiri lah, hehe. (tertawa)

Penulis : betul sekal mbak, hehe

Narasumber : selain itu memang lingkungan mendukung dan saya pun iya jadi ya saling terkait gitu sih mas.

Penulis : iyaa bu betul kalau kasus nya seperti ini. hehe

Narasumber : adek suami juga jadi dekan di UNISA. Mbak nya suami juga doctor.

Penulis : jadi memang lingkungan dan karakter juga ya mbak?

Narasumber : iya mas selain lingkungan juga disini mendukung gitu, jadi membentuk juga aku untuk lebih mau kerja juga selain dari diriku tadi ya mas ya.

Penulis : berperanlah ya mbak berarti?

Narasumber : iya berperan, walaupun memang dari awal keinginan pribadi juga gitu. Lulus kuliah bisa kerja, karena memang keluarga ku dan ibu ku kandung itu juga wanita maksudnya wiraswasta jadi kerja lah intinya.

Penulis : lanjut ya mbak.

Narasumber : iyaa mas.

Penulis : tujuan kerja tadi udah ya mbak ya

Narasumber : iya mas udah. Membantu keluarga, membantu untuk masa depan anak, kepuasan gitu.

Penulis : untuk nabung lah gitu ya mbak, hehe.

Narasumber : iya ho'o betul mas.

Penulis : mengapa memilih PNS jadi tujuan akhir?

Narasumber : aku tu dari kecil harapannya bisa kerja kantoran gitu mas.

Penulis : cita-cita ya mbak berarti?

Narasumber : emm mungkin bisa dibilang gitu mas, karena basic aku jujur selama di jepara itu. Wiraswasta.

Penulis : itu sebelum nikah?

Narasumber : bukan, maksudnya keluarga ku disana mas.

Penulis : ohh gitu baik mbakk.

Narasumber : wiraswasta, dan mbak ku pertama itu suami nya di kemenhub. Dan mematahkan kalau PNS itu turunan.

Penulis : oh hiya tau tau mbak.

Narasumber : nahh itu faham kan. Mematahkan itu.

Penulis : berarti disana keluarga ga ada yang PNS ya mbak ya?

Narasumber : disana? Kalau bapak ibu dagang. Cuma kalau dari pakde adeknya bapak ibu jadi sarekat dulu.

Penulis : sarekat itu apa mbak?

Narasumber : jadi akalau dulu itu sarekat kalau sekarang mungkin perangkat desa gitu mas.

Penulis : tapi PNS juga atau gimana?

Narasumber : kalau dulu belum kalau sekarang kan PNS ya.

Penulis : belum pernah dengar soalnya mbak hehe.

Narasumber : suami dari mbak juga di dishub ya tapi disemarang. Tapi itu kan BUMN ikutnya. Jadi dari kecil ingin nya kerja kantoran gitu mas. Ga tau dari kecil gitu. Intinya juga PNS gitu.

Penulis : lanjut ya mbak. setelah menikah untuk perencanaan karir gimana ya mbak?

Narasumber : gini kalau aku habis nikah, lanjut sekolah, kan itu termasuk perencanaan ya.

Penulis : iyaa mbak

Narasumber : ada keinginan tersendiri dan problem ya mas. Biasa jam 3 jam 4 balik sekarang kadang jam 6 atau malam jam 10 gitu mas. Karena memang kuliahnya kan dan juga itu kan mendukung kinerja ku disini.

Penulis : hasilnya atau?

Narasumber : hasilnya mas. Misalkan d3 sama s1 kan beda mas.

Penulis : sertifikasi atau gimana mbak?

Narasumber : bukan mas, bukan sertifikasi, tapi memang udah melewati masa itu kan aku dari d3 ke sini ada ujian dinas juga dan aku udh ikut jadi ya memang udah lewat gitu mas. Walaupun belum s1 tapi bisa ikut ujian.

Penulis : owww gitu ok mbak.

Narasumber : kalau hambatannya ya itu tadi mas yang dulunya biasa sekarang sekolah gini. Dan sebelum pandemi dan waktu pandemi juga beda ya mas jadi waktunya bener bener diatur juga. Dari sini siap-siap terus jam 5 kurang udah dikampus terus baru bisa balik lagi jam 9 10 kadang gitu di rumah tergantung sks juga kuliahnya gimana gitu mas.

Penulis : emm gitu malam ya mbak.

Narasumber : iyaa mas, saya di janabadra karena ambil dua matkul ya jadi beda juga waktunya mulai dan selesainya.

Penulis : baik mbak, malam juga ya ternyata mbak saya kira ga sampai jam segitu.

Narasumber : mulai nya misalkan 2 matakuliah terus jam mulai nya juga abis maghrib ya jadi maklum mas balik jam 9 10 gitu mas kadang sampai rumah 11 kurang mas.

Penulis : baik mbakk, capek juga ya mbak, hehe

Narasumber : tapi kalau ujian nanti jam 10 gitu kn masih ada bahas apa gitu.

Penulis : rumahnya mana sih mbak?

Narasumber : seturan aku mas.

Penulis : lumayan ya mbak.

Narasumber : iya mas lumayan juga soalnya.

Penulis : baik mbak.

Narasumber : terus untuk konflik atau hambatan gitu ya, pernah aku ada tawaran pernah mengikuti diklat pengadaan barang dan jasa gitu kan, karena

kondisi dirumah dan keluarga baru ga kondusif anak baru sakit dan suami sakit atau ada acara gitu ya dan repot juga.

Penulis : jadi binggung ya mbak?

Narasumber : iyaa, disatu sisi ambil iya ambil iya, binggung gitu mas.

Penulis : hehe iya mbak

Narasumber : ditawari gitu kan kesempatan juga kan itu, jadi ya memang bener bener harus faham, kemudian kalau diambil ya mikirin rumah, kalau ga diambil ya sayang gitu kan mas. Jadi ada tantangan dan kerepotan tersendiri gitu mas.

Penulis : dilemma juga ya mbak ya, mau keluar gimna kalau enggak ya gimana. hehe

Narasumber : iya mas jadi memang kayak kemarin pandemic aku sempat ditawari ikut bendahara di bali, tapi lagi kondisi begin ikan jadi lebih milih aman jadi engga aja gitu mas biar ga jadi beban tambahan juga gitu mas. Siapa tau tahun depan masih ada rezeki nya juga gitu mas. semoga

Penulis : itu dipilih ambil atau gimana mbak?

Narasumber : gimana ya mas binggung karena itu bukan saya yang memilih.

Penulis : atasannya pun ga tau yang mana gitu ya mbak?

Narasumber : iya betul mas, jadi masih ada atasan lagi yang saran atau rekomendasi.

Penulis : iyaa juga sih bu,

Narasumber : jadi memang kaau ada permintaan gitu bukan dari pribadi sih mas, karena memang tugas juga dan kewajiban gitu mas.

Penulis : jadi intinya ambil engga gitu ya mbak, hehe

Narasumber : iyaa termasuk binggung juga, karena pertimbangan keluarga juga jadi pilihan juga gimana dampak dan kondisinya kalau diambil.

Penulis : bagaimana cara mbak nya menghadapi masalah itu mbak menurut mbak dan pengalaman mbak?

Narasumber : karena gini, otomatis karena aku sekolah jadi aku pulang kadang anak udah tidur kadang masih nungguin gitu, jadi hambatan sama masalah gitu ya mas. Jadi kita ganti waktu hari libur atau main atau waktu senggang gitu mas.

Penulis : berarti nunggu juga ada mbak yang kecil?

Narasumber : iya mas kadang masih nungguin.

Penulis : baik mbak.

Narasumber : nanti aku ganti waktu cuti atau libur gitu mas. Ya sabtu minggu libur itu juga termasuk untuk waktu mereka. Termasuk jadi kerjaan rumah terbengkalai ya hehe

Penulis : betul juga mbak, karena memang waktu banyak diluar gitu ya mbak?

Narasumber : bener mas, karena aku pulang malam, terus anakku cowo semua jadi ya aku memang ektra karena itu.

Penulis : kecil semua cowo lagi, hehe jadi ekstra banget ya mbak pasti, hehe

Narasumber : bener mas, tau sendiri gimana cowo, beresin rumah nanti kalau berantakan terus masih masak didapur belum lagi tugas atau ada panggilan. Dinikmati mas kadang ya gitu.

Penulis : cara nya gimana sih mbak menghadapi itu?

Narasumber : kalau aku sih berusaha bagi waktu karena ada yang masih kecil yang ada aku titipin di TPA terus juga sarapan masak pagi hari bagi waktu untuk siap-siap juga gitu mas.

Penulis : ribet dikit ya mbak kalau dipagi hari.

Narasumber : masak atau goreng yang simple sama praktis gitu mas.

Penulis : mensiasatinya gitu ya mba ya,

Narasumber : iyaa mas gitu kalau aku,

Penulis : terus kalau kesulitannya mbak

Narasumber : anaknya sakit atau keluarga sakit gitu kan jadi hambatan juga sama jadi tantangan tersendiri buat aku ya mas ya. berpengaruh ke konsentrasi sama kinerja aku ya mas.

Penulis : berarti intinya kalau dari mbak Yani komunikasi ya mbak ya?

Narasumber : iya mas penting banget jadi bener bene ya harus konsisten dan ya komunikasi dijaga sih mas

Penulis : baik mbak. Mungkin itu dulu mbak untuk studi pendahuluan ku, beberapa waktu lagi maaf kalaua bakal ganggu waktunya ya mbak, hehe.

Narasumber : siap mas engga papa.

Penulis : Kurang lebihnya mohon maaf. Wassalamualaikum wr. Wb.

Narasumber Pendukung Utama 2 : Bapak Harry Prabowo (Suami Ibu Yani)

Wawancara pada tanggal 13 April 2021 pukul 16:08 (melalui media sosial WhatsApp)

Penulis : Bagaimana tanggapan Bapak mengenai kondisi istri jika istri sedang banyak kerjaan dan sulit mengelola waktu antara bekerja dan dirumah?

Narasumber : kalau saya sebagai suami mendukung pasti mas, terus juga berusaha untuk tidak menganggu terlebih dahulu agar pekerjaan selesai dan bisa menlanjutkan kerjaan yang lain.

Penulis : Apakah Istri bapak membawa pekerjaan saat dirumah?

Narasumber : kadang kala sih mas, karena memang kadang ada yang bisa nya dikerjakan saat dirumah karena lewat jam kantor, kadang ada *deadline* dan lain-lain.

Penulis : Bagaimana cara istri agar tetap semangat meski banyak kerjaan dan harus tetap mengurus rumah sebagai ibu rumah tangga, menurut bapak sebagai suami?

Narasumber : seperti bermain bersama anak, terus keluar jalan-jalan atau sekedar berkumpul bersama.

Penulis : Apa yang ibu (istri) lakukan jika sedang banyak kerjaan dirumah menurut pandangan bapak sebagai suaminya?

Narasumber : fokus sih mas, untuk menyelesaikan tugas nya terlebih dahulu dan kadang anak sama saya atau simbahnya.

Penulis : Sebagai suami apakah mendukung istrinya menjadi wanita karir dan bekerja diluar rumah menjalani peran ganda (ibu rumah tangga dan wanita karir)? Beserta alasan menurut bapak?

Narasumber : sangat mendukung ya mas, karena kebetulan latar belakang kita sama pekerja dinas juga dan keluarga saya rata-rata semua bekerja juga.

Narasumber Utama 3 : Ibu Latifa Aini

Wawancara pada tanggal 23 Desember 2020 pukul 12:33 di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta

Penulis : Assalamualaikum Mba Latifa, sebelumnya perkenalan dulu mbak. Saya Setyawan Jodhi dari FBE jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Angkatan 2017, sekarang itu sedang menyusun tugas akhir skripsi di semester 7 ini. terus habis itu, penelitian nya mengenai work family conflict mba, jadi studi pendahulau dulu baru kemudian wawancara unruk ambil data lagi jika disetujui.

Narasumber : baik mas ok.

Penulis : Saya Mulai ya mba, boleh perkenalan dulu mungkin mbak?

Narasumber : Nama saya Latifa Aini, usia saya 31 tahun.

Penulis : terus udah berapa lama ya mbak kerja disini?

Narasumber : bekerja disini ya mas?

Penulis : iya mba

Narasumber : sejak tahun 2015. Berarti sekitar 5 tahun mas.

Penulis : itu langsung jadi PNS berarti ya mbak?

Narasumber : iya, tapi saya sebelumnya aku pernah bekerja. Tapi belum menikah.

Penulis : berarti sudah kerja sebelum menikah ya mba?

Narasumber : iya, ho'o mas.

Penulis : di swasta atau?

Narasumber : di swasta mas

Penulis : tapi ga tetap ya mbak, atau beda lagi?

Narasumber : karyawan swasta

Penulis : terus untuk Pendidikan terakhir mbak sama suami?

Narasumber : sama-sama S1 (Sarjana)

Penulis : terus lanjut ya mba, berarti sudah 5 tahun ya mbak bekerja disini, kemudian sebelumnya pernah kerja dimana gitu mba?

Narasumber : sebelumnya itu 3 tahun. Di laboraturium.

Penulis : berarti sudah pernah ya mbak kerja sebelumnya.

Narasumber : iya sebelumnya sudah pernah kerja tapi waktu kuliah. Nyambi *part time* gitu.

Penulis : berarti kurang lebih 10 tahun bekerja ya mba?

Narasumber : iya mas ya kurang lebih segitu.

Penulis : terus jumlah anaknya?

Narasumber : satu mas

Penulis : usia?

Narasumber : sekarang itu 3,5 tahun.

Penulis : berarti belum TK ya mbak?

Narasumber : belum, belum mas.

Penulis : tapi itu kondisi, atau anaknya dirumah atau dititipkan?

Narasumber : dirumah, sama utinya, atau simbah nya. Sama mertua saya.

Penulis : sejak kapan mbak bekerja diluar rumah atau menjadi wanita karir?

Narasumber : pertama disini, sejak 2015. Setelah menikah.

Penulis : kalau sebelum menikah mbak?

Narasumber : ya sejak kuliah gitu mas, sudah nyambi kerja.

Penulis : jadi ga masalah ya mbak, sudah dari kuliah dan kebiasaan juga.

Narasumber : iya mas, ya sejak skripsi gitu saya sambal kerja.

Penulis : terus awal mula mbak itu kepikiran atau ingin menjadi PNS itu apa sih mba?

Narasumber : jadi PNS ya?

Penulis : iya mbak awal mula nya gitu gimana?

Narasumber : awal mula nya karena, iya orang tua pengen nya gitu. Kalau ada bukaan PNS ya dicoba. Terus saya waktu di LAB kan saya Sarjana Manajemen Pendidikan mas, kan saya bekerja di LAB berarti bagian Kesehatan kan ga relevan gitu, nah saya mencari pekerjaan yang relevan dengan cara ikut CPNS.

Penulis : Lulusannya mana ya mba?

Narasumber : Lulusan?

Penulis : iya mbaa

Narasumber : UNY (Universitas Negeri Yogyakarta), Angkatan 2008.

Penulis : sama kayak mbak ku soalnya mbak, hehe.

Narasumber : prodinya apa mas?

Penulis : sama juga mbak

Narasumber : manajemen Pendidikan juga. Angkatan?

Penulis : S1 nya 2012 masuk, S2 itu lulusan 2016

Narasumber : S2 nya di UNY juga?

Penulis : iya mba sama.

Narasumber : oh hiya iya

Penulis : pantes kok sama gitu tadi mbak, hehe. Lanjut ya mba. Terus bagaimana tanggapan suami mbak nya atau keluarga kan sebelum nikah udah kerja ya mbak ya? dan udah disini belum ya?

Narasumber : pas mas, jadi saya udah disini, sambil nunggu panggilan CPNS ini. jadi sudah diterima tapi belum bekerja dan nunggu dipanggil. Sambil nunggu itu nikah sekalian, hehe (tertawa)

Penulis : hehe iya mbak, nggak papa. Berarti inti nya setelah itu baru nikah ya mbak ya?

Narasumber : ho'o mas.

Penulis : setelah nikah itu ad aga sih mba atau tanggapan suami dan keluarga. Mengenai mbak bekerja itu.

Narasumber : tanggapan ya mas ya. Mendukung sih mas,

Penulis : baik mbak, mendukung ya, berarti sudah tau ya mbak?

Narasumber : sudah mas, sudah tau. Pokoknya sama-sama taulah gitu mas, hehe. Wanita karir gitu loh intinya. Besok pengen kerja gitu.

Penulis : terus lanjut lagi mba. Inisiatif pribadi atau dorongan pribadi ya mbak?

Narasumber : bekerja ya mas ya?

Penulis : iya mbak, dalam bekerja?

Narasumber : dorongan diri sendiri, pastinya mas.

Penulis : terus lanjut mbak, memilih bekerja dirumah atau menjadi ibu rumah tangga itu lebih berat mana ya mbak?

Narasumber : menjadi ibu rumah tangga sama menjadi wanita bekerja, lebih berat yang mana? Gitu mas?

Penulis : iya begitu mbak.

Narasumber : sama-sama sih mas.

Penulis : sama aja berarti?

Narasumber : sama aja mas. Yakan kita bekerja juga banyak kerjaan, banyak tugas dari pimpinan. Kita dirumah juga banyak ngerjain pekerjaan rumah tangga. Mendidik anak juga kan jadi saam-sama berat.

Penulis : tapi kalau waktu setelah nikah ada kemungkinan beralih mbak?

Narasumber : maksudnya mas?

Penulis : ingin enggak kerjaa aja gitu atau?

Narasumber : mungkin dikondisi tertentu ya, waktu mertua sakit, jadi ga ada yang bantu jagain anakku. Kan jadi ga enak sama mertua juga. Cuma itu sih, Cuma solusi yang aku fikirkan itu bukan berhenti bekerja tapi andaikan aku bisa punya pembantu dan nitipin ke Day Care.

Penulis : berarti ga langsung stop bekerja gitu ya mba?

Narasumber : kalau stop bekerja engga mas.

Penulis : terus ada ga sih mbak pihak yang mendukung mbak untuk bekerja, selain keluarga?

Narasumber : selain keluarga, mendukung sih mas.

Penulis : terus tujuan mbak bekerja selain keuangan, karena itu pasti ya. Selain itu ada mbak?

Narasumber : tujuannya mengembangkan potensi diri kemudian, skill gitu mas, Cuma yang. utama memang membantu suami ya,

Penulis : terus mengapa memilih PNS menjadi tujuan akhir dalam bekerja.

Narasumber : mengapa. Karena saat itu, ada kesempatan bukaan PNS dan jurusan yang dicari itu sesuai dengan saya.

Penulis : masuknya berarti tahun 2015.

Narasumber : iya mas 2015.

Penulis : terus setelah menikah, perencanaan karir bersama suami, mungkin karir disini bisa atau dirumah gimana?

Narasumber : mengikuti alur ya mas ya, kalau PNS kan alhamdulillah nya, waktunya teratur ya, nah berangkat jam segini pulang jam segini. Jadi ya bagi

tugas aja sih dan berusaha untuk komunikasi nya diperbaiki biar lancer dan tidak menganggu satu sama lain.

Penulis : terus hambatan yang mbak Latifa alami dalam hal bekerja disini itu gimana sih mbak?

Narasumber : hambatan yang dialami mungkin, saya kan mengelola beasiswa mungkin disaat-saat semester ganjil itu ada saat saat riwehnya bulan-bulan September, oktober sampai akhir tahun. Nah itu banyak waktu lembur, jadi banyak merepotkan waktu dari mertua ku itu lebih gitu loh untuk jagain anak juga.

Penulis : mbak di bidang apa ya?

Narasumber : Subbag akademik, beasiswa.

Penulis : berarti swasta ngurusin bagian mahasiswa dan beasiswa tadi itu ya mbak?

Narasumber : iya betul mas seperti itu.

Penulis : terus cara nya atau bagaimana mbak dalam menyikapi atau menyelesaikan masalah itu?

Narasumber : yang tadi ya. Ya sebenernya sebisa mungkin memaksimalkan pekerjaan disini ya mas ya. Kalau memang harus lembur ya lembur disini gitu, dirumah enggak bawa kerjaan.

Penulis : Berarti tanpa melibatkan yang dirumah gitu ya mbak?

Narasumber : iyaa betul mas. Cuma kadang itu juga engga bisa kadang aku juga harus e bawa kerjaan dirumah, kerjainnya pas anak-anak sudah tidur gitu, jadi jam 10 jam 11 gitu.

Penulis : berarti situasional gitu ya mbak?

Narasumber : itu fleksibellah aku itu.

Penulis : engga terus langsung disini gitu ya mbak.

Narasumber : iyaa mas

Penulis : kan tadi saya juga wawancara dengan mbak Yani juga dan yang lain mbak. Ada yang situasinya maksudnya kan mbak ngurusin ada pertanyaan dari dosen dan kawan-kawan gitu, ada yang bisa via WhatsApp ada yang ga wajib harus dikantor gitu pernah ga sih mbak kayak gitu?

Narasumber : setiap hari mas, memang saya seperti itu mas. Melayani pertanyaan.

Penulis : berarti maksudnya engga menutup kemungkinan terus aku dirumah aku gamau balasin gitu ya?

Narasumber : ohh enggak, tetep harus gitu. Kecuali sabtu minggu kalik ya, hehe (tertawa) ya mas ya. Karena kan aku megang anak jadi aku slowrespon sabtu minggu, Cuma tetap ditanya.

Penulis : terus kesulitannya apa sih mak?

Narasumber : kesulitan dalam apa nih?

Penulis : dalam bekerja mbak?

Narasumber : kalau disini alhamdulillah engga ada sih mas. Masih bisa di usahain lah.

Penulis : tapi kalau di gabungin sama anak mbak?

Narasumber : nah itu ya kalau sama anak itu ya, biasa nya anak itu menginginkan perhatian lebih kalau mau berangkat itu pasti kelayu, nangis, itu pasti. Nanti sampai kantor itu di video call. Sampai rumah saya megang HandPhone itu enggak mau mas, enggak boleh megang HP.

Penulis : Itu anak yang?

Narasumber : anak yang 3,5 tahun itu mas.

Penulis : udah faham ya bu?

Narasumber : iya saya ga boleh balasin WhatsApp, engga boleh kerja dirumah. Main pokoknya sama dia.

Penulis : apapun itu main ya mbak ya?

Narasumber : iya, jadi dia itu, jadi agak gimana gitu ya kalau megang Laptop atau WhatsApp itu agak sentiment gitu loh.

Penulis : cewe atau cowo ya mbak?

Narasumber : cowo iya.

Penulis : marah gitu ya mbak ya?

Narasumber : saya susahnya gimana harus balasin tapi harus nunggu dia tidur gitu. Karena dia ga boleh gitu. Baru bisa balas lagi, kayak gitu.

Penulis : berarti kayak bagi waktu sama komunikasi juga ya Mbak Ya?

Narasumber : iya

Penulis : terus motivasi atau makna kerja menurut Mbak Latifa?

Narasumber : motivasi atau makna kerja ya mas?

Penulis : iya mbak

Narasumber : motivasinya maksud nya gimana ya mas tujuan atau ?

Penulis : motivasi aja mbak.

Narasumber : motivasi ya yang menjadi motivasi saya bekerja disini ya saya pengen bermanfaat sih disini mas. Pengen ya say aitu ada gunanya gitu loh disini. Pengen memberikan yang terbaik aja gitu.

Penulis : kalau untuk anak mungkin mbak?

Narasumber : untuk anak ya motivasinya, pengen memenuhi kebutuhan, terus ya yang jelas ingin memberikan Pendidikan yang terbaik ya unutk anak saya.apa lagi ya, ya itu sih mas. Inti nya itu ya saya bekerja ingin memaksimalkan waktu tapi tidak ingin kehilangan momen sama nak saya.

Penulis : berrati pintar-pintar bagi waktu gitu ya mba?

Narasumber : iyaa, manajemen waktu sih yang terpenting.

Narasumber Pendukung Utama 3 : Bapak Guntur Gunawan (Suami Ibu Latifa)

Wawancara pada tanggal 13 April 2021 pukul 18:26 (melalui media sosial WhatsApp)

Penulis : Bagaimana tanggapan Bapak mengenai kondisi istri jika istri sedang banyak kerjaan dan sulit mengelola waktu antara bekerja dan dirumah?

Narasumber : Saya harus memahami istri, dan sebisa mungkin saya harus *support* pekerjaan istri, menurut saya baik mas, asalkan bisa membagi tanggung jawab dan kewajibannya

Penulis : Apakah Istri bapak membawa pekerjaan saat dirumah?

Narasumber : Ada kala nya iya, jadi kadang-kadang mas.

Penulis : Bagaimana cara istri agar tetap semangat meski banyak kerjaan dan harus tetap mengurus rumah sebagai ibu rumah tangga, menurut bapak sebagai suami?

Narasumber : yang saya lihat istri saya selalu berusaha mengatur waktu Ketika banyak pekerjaan, jadi istri saya selalu berusaha mengatur waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah

Penulis : Apa yang ibu (istri) lakukan jika sedang banyak kerjaan dirumah menurut pandangan bapak sebagai suaminya?

Narasumber : Istri saya selalu meminta izin kepada saya Ketika selalu banyak kerjaan dirumah, jadi kerjaan kantor yang belum selesai diselesai kan dirumah. Menurut saya sih engga masalah karena selama ini istri saya selalu meminta izin Ketika ada perkerjaan yang harus diselesaikan dirumah

Penulis : Sebagai suami apakah mendukung istrinya menjadi wanita karir dan bekerja diluar rumah menjalani peran ganda (ibu rumah tangga dan wanita karir)? Beserta alasan menurut bapak?

Narasumber : Saya selalu memberikan kebebasan kepada istri saya, kebetulan istri saya memilih untuk menjadi wanita karir jadi tidak masalah. Alasan saya sih mungkin menjadibentuk aktualisasi istri saya dan bentuk dirinya mengabdi kepada masyarakat. Sehingga ga masalah.

Narasumber Utama 4 : Ibu Wulan

Wawancara pada tanggal 23 Desember 2020 pukul 15:07 di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Peneliti : Assalamualaikum Bu Wulan

Narasumber : Waalaikumsalam mas

Peneliti : Langsung kepertanyaan gapapa ya bu?

Narasumber : Boleh mas silahkan

Peneliti : Nama dan usia bu kalau bole

Narasumber : Nama Wulan, saya em hampir 35

Peneliti : Kerja nya dimana ya bu?

Narasumber : Kerja nya dikantor nama nya sekarang LLDikti Wilayah V, Ho o itu bagian dari Kemdikbud, tahun kemarin kn kami ikut ristek dikti, nah sekarang ini kita pindah kemdikbud

Peneliti : Emm, jadi inti nya dari bawahannya Kemdikbud ya, gitu ya?

Narasumber : Iya betul, nah kalau saya fokus nya Jobdesk nya lebih ke ini, emm, mengurusi sertifikasi dosen pembayaran sertifikasi dosen. Jadi tiap tahun, kn ada sertifikasi dosen 500'an, kalau diakumulasikan mungkin sekitar 3000'an lebih itu, kalau yang *study* kita hentikan, bagi yang meninggal kita hentikan juga, bagi yang pension dihentikan juga

Peneliti : Brrt yang aktif-aktif saja ya?

Narasumber : Iya, jadi kita pantau yang aktif aktif saja. Terus kita filter siapa yang aktif siapa yang meninggal

Peneliti : iyaa gitu ya bu, termasuk beasiswa

Narasumber : iyaa termasuk itu mas beasiswa termasuk disitu tapi bukan jobdesk saya

Peneliti : Terus untuk maslah yang terjadi antara kerjaan itu sama yang mungkin dari rumah ibu? Yang sering terjadi

Narasumber : mungkin itu ya mas ya, misal kalau berangkat telat, kemrungsung itu kita nanti kit aga fokus kerja, jadi udah ga mood udh badmood lah jadi udah capek kerja, pngn nya sih berangkat pagi pagi jadi biar bisa ga sampai sore

Peneliti : bawaan nya lebih nyaman dan santai gitu ya bu

Narasumber : iyaa jadi lebih santai dan ga buru-buru

Peneliti : terus kalau dari diri sendiri sering ga bu pernah untuk kepikiran capek nih, ngeluh wajar lah tapi dalam artian seperti pernah sampai istirahat gitu

Narasumber : mungkin kalau mengeluh sih engga ya mas ya Cuma saya sering merasanya ini mengeluh karena ga maksimal ngurusin anak, jadi lebih fokus ngurusin kerja dikantor, jadi kerja dari senin sampai jumat dikantor, dari pagi sampai sore, terus sampai rumah jadi agak kurang maksimal gitu mas. Apa lagi anak anak, disitu sih mas saya ngeluh nya.

Peneliti : usianya berpa sih bu?

Narasumber : itu umur 7 tahun mas yang lewat barusan yg gede, bentar lagi SD, yang nomor 2 itu 3th ho o, yang terakhir hampir 1th bentar lagi.

Peneliti : Kn tadi dari senin sampai jumat ya bu ibu kn kerja kalau waktu kerja itu anak nya yg ngurusin anak?

Narasumber : emm ada kakak ipar saya jadi 3 3 nya diurusin kaki par saya dirumah semua,

Peneliti : jadi misal sabtu minggu?

Narasumber : kalau sabtu minggu lebih sering ke saya

Peneliti : oww jadi kek gentian gitu ya bu

Narasumber : ho o, betul mas jadi seperti itu

Peneliti : terus dalam, tadi kan ada masalah tentang urusin itu hari hari nya gimana dll, kemudian untuk meminimalisir nya apa sih, ya maksud nya kan dari senin sampai jumat udah kerja nih bu, untuk mengganti waktu atau meminimalisir gab gab nya itu?

Narasumber : mungkin dimaksimalkan dihari libur gitu ya mas ya, jadi setiap sabtu minggu kita ajak main,

Peneliti : jadi kayak *family time* gitu ya?

Narasumber : iyaa ho o *family time*

Peneliti : entah itu dirumah atau keluar?

Narasumber : kalau kita sih dirumah aja sih, jarang keluar emng sengaja saya ga biasakan sih mas, seringnya didalam aja

Peneliti : Emm, jadi sering nya dirumah aja gitu ya bu?

Narasumber : Iyaa, dirumah aja, kumpul-kumpul aja gitu

Peneliti : Terus dalam itu kn masih ada waktu kan bu, kalau untuk pertanyaan masih ada waktu atau engga pasti masih ada ya bu? Kira kira berapa jam ya bu waktu untuk keluarga dirumah

Narasumber : Saya, normal nya pulang jam 4 ya mas, sampai sini taruhlah jam 5 – setengah 6. Terus saya mandi emm mungkin sekitar maghrib baru bisa ngurus anak sampai malam

Peneliti : em jadi usahakan malam gitu ya bu main sama anak

Narasumber : iyaa iyaaa, minim banget si, mungkin sampai jam 9 itu Cuma 3 jam

Peneliti : kecuali hari libur gitu ya bu? Terus kalau bagi waktu nya menurut ibu sudah maksimal atau masih kurang ya bu

Narasumber : kalau saya sih masih kurang ya mas ya, masih kurang maksimal karena butuh perhatian juga, pengen nya saya dirumah, sering nanya mbok libur to, kek gimana gituloh mas

Peneliti : sering ditanyaan suami atau anak anak?

Narasumber : emm anak anak mas, jadi kalau suami ya sudah faham ya, anak anak masih kecil jadi wajar

Peneliti : jadi sering nanya gitu ya bu?

Narasumber : iyaa jadi sering naya gini, ibu libur ga, ibuk kerja ga mbok libur,

Peneliti : seperti nyariin gitu ya bu?

Narasumber : Hoo iyaa

Peneliti : terus harapannya ibu untuk kedepannya dalam artian kn kerja mungkin dalam karier bisa naik, bisa santai, tergantung dari atasannya juga. Kalau harapannya ibu karier santai tetep baik naik tetap mengurus keluarga atau karier normal saja?

Narasumber : kalau saya jujur ya mas ya pngn nya pensiun dini, jadi kn di UUD itu syarat nya 20^{th} minimal kerja nya

Peneliti : hehe iya ya bu lama

Narasumber : iyaa mungkin nunggu masa itu, saya pngn nya ngurus anak ngurus keluarga. Dan juga ada usaha konveksi jadi ya sekalian bantu bantu.

Peneliti : brrt maksudnya ga fokus ke kerjaan aja gitu ya bu? Jadi tetap melayani keluarga

Narasumber : emm iyaa, mungkin sekarang masih fokus kekantor ya mas ya, jadi

Peneliti : jadi lebih santai ya bu ga ngejar target dan jabatan gitu?

Narasumber : iya, naik pangkat gitu kn, itu sama sekali ga kepikiran,

Peneliti : ya ga santai Cuma landai gitu ya bu?

Narasumber : ho landai aja,

Peneliti : biar ga jadi masaalah juga ya bu ya

Narasumber : iyaa mas betul

Peneliti : terus klau untuk lama kerja nya kn 5th nih bu, terus untuk 5 th itu sampai sekarang masalah nya sama ga sih bu sama sebelumnya, kan ada anak 1 2 3 itu beda beda atau gmana?

Narasumber : owww masalah itu mas

Peneliti : iyaa bu

Narasumber : beda beda mas kalau itu, kn kalau masih 1 dulu mksd nya bisa fokus ke dia, mulai 2 itu udh kebagi sama yang ke 2 belum begitu binggung, nah 3 ini udah mulai binggung, Cuma 3 jam dirumah, ada si kecil juga jadi saya bobokin dulu, jadi yang 2 kadang udah bobok sama ayahnya gitukn ga kebagian juga.

Peneliti : jadi bagi bagi waktu juga ya bu?

Narasumber : iyaa susah sih tapi ya gimana mas nama nya anak 3 hehe

Peneliti : itu jadi ribet ga sih bu kn anak masih kecil juga, terus anak nya juga sering nanyain kn tadi, mksd nya libur atau engga. Jadi maslaah ga sih bu dikeluarga mungkin suami ngomel atau apa?

Narasumber : emmm, saya sih engga ya mas ya, udah tau soalnya jadi ya maklum dan sudah faham juga, mungkin ya anak anak yang pngn saya sering dirumah dan banyak waktu untuk mereka

Peneliti : jadi suami nya pun sudah faham tapi Cuma, anak nya maklum lah ya bu

Narasumber : iyaa nanyain mas

Peneliti : terus kalau untuk dan menurut suami ibu tapi dari pandangan suami itu pahamnya dalam artian kerjaan atau dirumah nya atau santai aja asal km bekerja tapi tetap mengurus keluarga atau gimana?

Narasumber : emm jadi kalau suami saya itu menyerahkan semua itu ke saya. Mau jadi lebih ke karier monggo silahkan, mau jadi ngurus anak monggo silahkan. Jadi ya silahkan mau jadi apa, sudah percaya sih

Peneliti : sama waktu nya juga, dalam artian paham

Narasumber : kalau waktu nya pun dia ga masalah ada yang momong atau engga

Peneliti : jadi sudah faham gimana gitu ya bu?

Narasumber : iyaaa betul, sudah saling pengertian dan faham

Peneliti : tapi ga marah gitu kn bu maksudnya atau melarang

Narasumber : ohh engga malah kebailikannya sama itu mas

Peneliti : gimana bu

Narasumber : jadi dulu pas prajabatan ya, e disemarang itu kn sekitar 5 bulan apa berapa bulan ya gitu, nah yang anak ke 2 baru 2 bulan, itu saya tinggal ke semarang. Saya juga shock gitu mas baru 2 bulan saya tinggal anaknya mana rasa nya uhh sakit banget gitu kn, akhirnya anak nya dibawa pulang, kasian mas, jadi yang anter suami terus pernah mau cari rumah kontrakan dekat situ biar deket sama saya gitu tapi saya malah menolak, kasian anak anak bolak balik jarak jauh gitu

Peneliti : emm malah capek ya bu

Narasumber : iyaa ho kasian masih kecil kecil juga kn mas

Peneliti : terus kalau misalnya kn tadi dari suami nya kerja di mana?

Narasumber : dia ngajar SD di Sukonandi

Peneliti : brrt itu PNS atau?

Narasumber : emm bukan, tapi pegawai tetap gitu mas.

Peneliti : oww dari yayasannya gitu ya bu?

Narasumber : ho o betul mas yayasan

Peneliti : terus untuk waktu kerja nya sama atau gimana?

Narasumber : emm kalau saya berangkat setgh 6 pagi pulang sekitar jam setengah 4 jam 4 gitu.

Peneliti : hampir mirip ya bu

Narasumber : iyaa, Cuma kalau dia kan kalau ada jam kosong bisa pulang gitu kn, ngurusin usaha dirumah atau ngapain.

Peneliti : bisa fleksibel dikit gitu ya bu?

Narasumber : iyaa betul mas bisa ngurusin anak dll. Jadi ga terpaku disana

Peneliti : berarti waktu, ibu kerja bapak kerja, anak nya yang urusin dari iparnya. Jadi sudah ada yg urusim meskipun jadi pikiran juga ya bu ? betul.

Narasumber : iyaa mas betul, tapi tetap saja kepikiran gitu mas, Namanya juga ibu.

Peneliti : tapi ada yg urus Cuma bagi waktu nya setelah pulang gitu ya bu? Baliknya itu

Narasumber : karena sudah keluarga juga ya mas ya jadi percaya aja sih, udah enak

Peneliti : iyaa bu hhehe

Narasumber : nyaman dan ga terlalu takut. Terus kalau kita udah dirumah stress urusan rumah kebawa sampai kantor ya diantara nya kepikiran anak sakit, suami misal lagi ga sehat, kerjaan rumah, terus dikantor beban juga pasti ada tugas numpuk, pasti ganggu ya mas, Cuma ya kita berusaha nya kadang yang punya anak itu keluar untuk pumping nah disana kita bisa ketemuan atau ngobrol saling cerita, meskipun ga ada orang setidaknya kita menenangkan diri, gitu mas.

Peneliti : terus kalau dampak bagi kerjaan gimana ya bu?

Narasumber : ya kita jadi ga konsen ya mas, biasanya kerjaan kelar jam segini, atau misal 3 berkas selesai, itu Cuma 1 lebih dikit, gitu sih mas.

Peneliti : kalau untuk alasan ibu menjadi wanita karir gimana bu?

Narasumber : kalau saya sih karena emang sudah kerja dari sebelum nikah ya mas, terus juga bantu-bantu suami juga jadi saling membantulah dalam hal keuangan dan gimana kita urus anak juga.

Peneliti : terus kalau dari suami ibu meminimalisir nya bagi waktu dengan anak istri gitu pernah ga sih bu kepikiran dari pandangan bapak. Km capek atau gimana mungkin?

Narasumber : emm kalau istirahat memang ga pernah sih ya? Karena faham anak 3 butuh saya semua, terus engga ngomel. Mungkin malam istirahat bareng-bareng

Peneliti : jadi tetap dukung dan faham lah gimana nya masing-masing

Narasumber : betul mas maklum udahan

Peneliti : mungkin itu dulu sih bu ga banyak hehe. Nanti kalau ada yang kurang saya kesini atau janjian lagi

Narasumber : ok siap mas

Narasumber Pendukung Utama 4 : Bapak Darno (Suami Ibu Wulan)

Wawancara pada tanggal 15 April 2021 pukul 17:01 (melalui media sosial WhatsApp)

Penulis : Bagaimana tanggapan Bapak mengenai kondisi istri jika istri sedang banyak kerjaan dan sulit mengelola waktu antara bekerja dan dirumah?

Narasumber : Pasti sibuk ya mas, karena juga kan di kantor banyak kerjaan terus kadang ada yang belum selesai juga jadi kadang sih dibawa pulang tapi ga sering sih kalau mendesak aja. Jadi selalu berusaha membagi dengan baik meskipun ga sempurna tapi berusa mas, soalnya y aga gampang juga lakuin itu selain kewajiban di kantor masih ada kewajiban dirumah dan keluarga juga mas.

Penulis : Apakah Istri bapak membawa pekerjaan saat dirumah?

Narasumber : seperti jawaban sebelumnya mas, pernah Cuma ga sering sih mas.

Penulis : Bagaimana cara istri agar tetap semangat meski banyak kerjaan dan harus tetap mengurus rumah sebagai ibu rumah tangga, menurut bapak sebagai suami?

Narasumber : kalau kita saling bercerita terus ngomong apa yang jadi keluh kesah dan menjadi masalah, jadinya ga bikin hati sama fikiran tegang.

Penulis : Apa yang ibu (istri) lakukan jika sedang banyak kerjaan dirumah menurut pandangan bapak sebagai suaminya?

Narasumber : biasanya diem, cerita atau bermain sama anak sih mas.

Penulis : Sebagai suami apakah mendukung istrinya menjadi wanita karir dan bekerja diluar rumah menjalani peran ganda (ibu rumah tangga dan wanita karir)? Beserta alasan menurut bapak?

Narasumber : pasti mendukung ya mas, karena memang sebelum menikah pun istri saya sudah kerja tapi bukan PNS, masih di swasta gitu, jadi kita nikah pun ya udah saling tau kalau istri saya mau nya kerja. Gitu mas.

Narasumber Pendukung Ibu Umi dan Ibu Wulan: Ibu Fatimah

Wawancara pada tanggal 30 Desember 2020 pukul 08:03 WIB di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Penulis : Assalamualaikum Bu Fatimah, Saya Setyawan Jodhi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UII, Angkatan 2017. Ingin konfirmasi mengenai kinerja ibu umi dan ibu wulan.

Narasumber : baik, ini mau mulai dari mana?

Penulis : dari nomor 1 aja ibu.

Narasumber : setyawan jodhi? Pengusaha nih?

Penulis : hehe amin. jadi ini untuk penelitian saya bu tugas akhir skripsi saya, mohon bantuannya ya bu

Narasumber : iyaa insyallah saya bantu.

Penulis : langsung aja bu, bagaimana kinerja ibu wulan menurut pengawasan ibu sebagai atasan dari ibu wulan di kantor?

Narasumber : eemm okay, menurut saya cukup bagus ya, artinya meskipun dia memiliki anak kecil dirumah, anak-anak, karena lebih dari satu, dan luar biasa karena dia selalu berusaha membagi waktu dengan baik dan berusaha semaksimal mungkin menyeimbangkan dan disiplin meskipun beberapa waktu memang kadang terlambat dan tidak pas. Namun tetap bisa mengganti sesuai aturan yang berlaku. Begitu pula ibu ummi

Penulis : hal dan dampak apa saja yang terjadi jika memiliki anak kecil khusus nya mbak wulan dan ibu ummi.

Narasumber : sejauh ini tidak terlalu buruk sekali, karena dimasa saat ini sedang pandemi juga sehingga dimungkinkan untuk *work from home*, hampir baik, namun tetap ada beberapa satu dan lain hal yang bermasalah namun berusaha untuk diselesaikan dan agar tidak menjadi masalah yang sangat besar dan meluas.

Penulis : kalau dari segi waktu bagaimana ya ibu?

Narasumber : sejauh ini masih bertaraf normal, meskipun terlambat terkadang izin dan mengganti di akhir waktu sesuai dengan peraturan kantor.

Penulis : selanjutnya, apakah ada masalah yang terjadi sehingga mengakibatkan dampak buruk bagi kantor?

Narasumber : sudah terjawab ya mas

Penulis : iyaa bu ang tadi di atas, hehe

Narasumber : baik mas

Penulis : lanjut ke berikutnya. Bagaimana pendapat ibu menanggapi jika memiliki karyawan yang memiliki balita atau anak kecil

Narasumber : saya rasa hampir sama seperti yang lain ya mas, untuk itu kita berusaha memberikan toleransi dan memahami namun masih dalam taraf batas normal, jika melampuai aturan dan tidak mengganti jam atau izin, pasti akan diberi sanksi juga.

Namun dalam segi pelayanan kami berusaha untuk tetap memperbaik karena kami layanan bagi perguruan tinggi, bahkan bisa dibilang kami melebih jam kerja, karena mungkin kadang-kadang malam dan tidak sesuai waktu.

Penulis : baik ibu mungkin itu dulu bu yang saya tanyakan, kurang lebihnya mohon maaf. Wasslaamualaikum, wr wb.

Narasumber Pendukung Ibu Yani: Bapak Sariyanto

Wawancara pada tanggal 23 Desember 2020 pukul 15:15 WIB di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Penulis : Assalamualaikum Pak, jadi ini ada 6 pertanyaan pak yang saya ajukan ke bapak terkait penelitian saya terhadap narasumber Ibu Yani.

Narasumber : baik mas.

Penulis : Bagaimana kinerja Ibu Yani, dalam kantor menurut bapak sebagai atasannya dari Ibu Yani? Mengenai Wanita Karir itu

Narasumber : Hasil kerjanya ya?

Penulis : Iyaa pakk

Narasumber : Emm Hasil kerjanya, baik juga dan selalu berusaha membagi waktu, dan berusaha sebaik mungkin, meskipun tidak sempurna nama nya juga manusia mas, wajar. Namun dalam hal ini masih dalam batas toleransi wajar dan maksimal. Antara urusan kerja dan rumah tangga.

Penulis : baik pak, hal apa saja dan dampak apa yang terjadi jika karyawan memiliki anak kecil di kantor, menurut bapak, termasuk mbak Yani juga pak?

Narasumber : Eeee, kalau saya tentunya dampak nya paling ya kadang-kadang sering terlambat, kemudian untuk jam masuk kantornya molor, dan kadang memikirkan anak jika sedang sakit.

Penulis : terus, untuk di bagian tertentu ada dampak yang sangat besar ga ya pak?

Narasumber : mungkin disini mbak yani sesuai dengan tugas pokoknya itu pengelolaa dana itu ada 3 orang jadi jika target tercapai dan tanggung jawab di team itu bisa selesai sesuai dan jika terlambat itu tadi di jam kerja belum selesai bisa menambah di akhir sesuai aturan yang berlaku di kementerian mas.

Penulis : terus apakah ada masalah yang terjadi dan bagaimana dampak yang dihasilkan dari karyawan yang memiliki anak kecil yang ingin dekat dengan ibu nya sehingga mempengaruhi kinerja kantor?

Narasumber : ya saya dampaknya lumayan mas, namun tetap bisa membagi waktu dalam batas wajar mas, sehingga masih normal menurut saya namun juga bermasalah jika terus-terusan mas.

Penulis : baik pak, kalau menurut bapak pribadi sebegai atasan apakah bapak memahami dan memaklumi kinerja yang berkurang itu harus di urus atau memang yaudah enggak papa?

Narasumber : ya kalau saya sebagai atasan, yang penting kinerja selesai meskipun terlambat, dan berusaha seminimal mungkin untuk mengurangi jam kerja, sehingga ontime kalau seandainya waktu terlambat datang jadi bisa mengganti waktu kerja nya di akhir

Penulis : ada ga sih pak sanksi sosial atau hukuman yang dijatuhkan ke karyawan tertulis atau apa?

Narasumber : ya kalau pelanggaran, baik itu punya anak yang bekerja atau yang lain, penerapannya sama, tidak membedakan untuk seluruh pegawai untuk diberikan sanksi, kalau memang salah dan pelanggaran ya kami beri sanksi dan tidak membedakan bapak dan ibu.

Penulis : baik pak itu saja, terimakasih ya pak,

Narasumber : baik sama sama mas.

Narasumber Pendukung Ibu Latifa: Bapak Taufiqurahman

Wawancara pada tanggal 30 Desember 2020 pukul 08:21 WIB di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Penulis : Sebelumnya perkenalan dulu pak saya Setyawan Jodhi, dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII, Angkatan 2017.

Narasumber : Setyawan Jodhi?

Penulis : iya pak

Narasumber : kayak penyanyi?

Penulis : hehe, bukan pak.

Narasumber : hehe

Penulis : saya semester 7 jurusan Manajemen Konsentrasi SDM.

Narasumber : baik mas.

Penulis : Nah ini ingin meminta bantuan nya dari bapak sebagai atasannya dari mbak Latifa. Untuk klarifikasi data mengenai kinerja nya dan pengaruhnya mengenai mbak yang masih memiliki anak kecil dibawah lima tahun dan tetap bekerja dikantor. Pertanyaan pertama bagaimana kinerja mbak Latifa di kantor menurut pengawasan dari bapak sebagai atasannya?

Narasumber : mbak Latifa ya?

Penulis : iya

Narasumber : mbak Latifa ee itu salah satu staff saya yang kinerja nya bagus, positif dan meskipun memiliki anak kecil, itu tetap berusaha untuk, apa nama nya. Menempatkan diri pada posisi dia sebagai pekerja di LL DIKTI, artinya dia tetap berusaha melaksanakan tugas dengan baik. Meskipun kadang-kadang suatu saat dia juga pamit terkait dengan keperluan anak yang betul-betul *urgent*, misalnya memeriksakan anaknya yang sedang sakit. Gitu. Pamit dan izin untuk memeriksakan anaknya, kemudian juga saya itu untuk dalam bekerja kadang kita dalam bekerj itu tidak hanya dikantor saja ya. kadang pimpinan membutuhkan data yang segera dan itu harus dikerjakan atau harus disampaikan hari itu juga. Sehingga hari minggu atau sabtu gitu izin dan menanyakan ke mbak Latifa melalui WA apakah ada data ini dan sangat diperlukan. Kebetulan mbak Latifa menangani bidik misi atau KIP kuliah saat ini Namanya. Terkait data nya seperti apa terus tolong dikirim file, Surat Keterangan, Surat Keputusan, kebetulan mbak Latifa juga sigap dalam artian meskipun dia

dirumah data di *backup* di laptop yang dibawa kerumah, sehingga pada saat dibutuhkan juga selalu memberikan hasil yang baik respon juga cepat. Sesuai keinginan pimpinan karena memang pimpinan memburuhkan waktu yang cepat dan sigap.

Karena kadang ada juga yang tidak siap dengan data nya sehingga harus menunggu kekantor untuk mengirim dan mencari data yang dibutuhkan. Dan terkadang WA ny tidak dibuka dan menunggu jam kantor. Nah kalau mbak Latifa bagus, WA selalu di respon dan dibalas. Meskipun cuti atau ada acara diluar tempat buleknya, saudaranya dia pasti selalu bawa data untuk keperluan mendadak saat dibutuhkan. Sehingga tidak masalah data jika dibawa mbak Latifa.

Penulis : terus pertanyaan ke dua pak. baik pak, hal apa saja dan dampak apa yang terjadi jika karyawan memiliki anak kecil di kantor, menurut bapak?

Narasumber : kebetulan eee saya dulu punya staf perempuan itu 3. Semuanya memiliki anak kecil. Nah tentu kita juga harus memberikan waktu yang cukup juga untuk staff kita untuk membesarkan anaknya, kadang-kadang jika setelah melahirkan kan harus menyusui sehingga kita juga memberikan waktu untuk menyusui anaknya. Justru yang Namanya bu ummi, itu rumahnya Cuma 100 meter dari sini. Nah kebetulan misal waktunya menyusui kita berusa memperboleh kan namun dalam taraf wajar dan harus jelas. Kalau mbak Latifa jauh sehingga Cuma di *pumping* dan diberi tempat untuk dibawa pulang. Nah tentunya kita juga jika ingin menugaskan dia dihari libur juga kita akan berusaha untuk mengurangi artinya jika ada yang lain yang memiliki waktu maka diberikan ke dia, agar si pemilik anak itu bisa punya waktu untuk anaknya.

Penulis : masuk ke pertanyaan ke tiga pak. Seberapa besar dampak yang dihasilkan bagi kinerja kantor atau team dengan adanya permasalahan tadi?

Narasumber : owww, kalau itu mungkin ada namun bagi kita berusaha untuk memberikan toleransi. Seperti itu sih mas meskipun ada pasti ada karena maklum aja asal harus mengganti dan bertanggung jawab atas jam kerjanya. Mbak Latifa itu tepat waktu namun juga kadang terlambat, tapi malah sering pulangnya maghrib jam 6 gitu dia.

Penulis : malah *overtime* ya pak?

Narasumber : iya, karena dia bertanggung jawab terhadap tugas nya sehingga dia harus menyelesaikan itu. Dulu sebelum mbak Latifa bidik misi juga

ditangani ibu umi nah seperti itu juga atas inisiatif dia, pulang jam 6 jam 5 gitu. Sehingga saya merasa senang.

Penulis : baik lanjut berikutnya. Bagaimana tanggapan bapak mengenai sebagai atasan yang memaklumi dan memahami kinerja mereka yang mungkin kurang maksimal karena memiliki anak kecil yang harus di urus tadi?

Narasumber : saya tidak melihat banyak kekurangan tapi bagi saya itu lebih ke toleransi terhadap staf kita yang memiliki tanggung jawab khusus sebagai Ibu dan masih dibutuhkan oleh anaknya. Kasih sayangnya, sehingga perhatian saya lebih ke keluargaan, agar saling menghargai satu dengan yang lain. supaya nyaman bekerja dan senang.

Penulis : ada ga sih pak sanksi atau hukuman da rules- yang harus dipenuhi dan bisa dijatuhkan ke pegawai yang berlaku di LL DIKTI?

Narasumber : hukuman ada artinya, melalui tahapan yang dimulai dari teguran lisan, terus jika tidak di indahkan berlanjut ke teguran tertulis kemudian hingga sanksi khusus. Lebih ke perhatian dan kondisi staf dan terkait ada masalah atau tidak diluar kantor, sehingga bisa saling memahami.

Penulis : lebih ke komunikasi ya pak?

Narasumber : saya merasa kita perlu bisa melihat perilaku, ohh ada masalah atau ada hal yang mengganjal dan kita coba tanyakan secara tatap mata.

Penulis : mungkin ini dulu pak untuk jawabannya. Makasih sekali atas bantuannya. Kurang lebihnya mohon maaf wassalamualikum wr. wb.

LAMPIRAN II – DATA REDUKSI

A. Masalah Dalam Keluarga

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
Masalah dalam Keluarga	"aku juga harus e bawa kerjaan dirumah, kerjainnya pas anak-anak sudah tidur.gitu, jadi jam 10 jam 11 gitu." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) "iya, dia itu jadi gimana gitu ya kalau megang Laptop atau WhatsApp itu agak sentiment." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	"..Sulitnya membagi waktu ya mas ya." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "jadi memang supaya praktis jadi kadang masak kadang tidak." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"Cuma saya sering merasanya ini mengeluh karena ga maksimal ngurusin anak.." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)	"..ya agak berat juga sih keputusannya langsung di TPA (Tempat Penitipan Anak)." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "..karena memang waktu nya tabrakan sama suami yang ada tugas juga dan kondisi kurang sehat." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "karena kondisi dirumah dan keluarga baru ga kondusif anak baru sakit dan suami sakit atau ada acara." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "masak atau goreng yang simpel sama praktis." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB	1. Anak yang masih berusia kecil membuat orang tua atau ibu menjadi repot dan berfikir untuk bagaimana keadaan anak saat masi berada di kantor untuk bekerja. 2. Berusaha untuk dapat membantu memenuhi kebutuhan anak disamping suami yang menjadi kepala keluarga. 3. Anak yang protes jika orang tua sibuk bekerja dan jarang ada waktu untuk bermain. 4. Anak menjadi posesif jika ibu memegang hp atau laptop dihadapan mereka. 5. Jika ada pekerjaan yang mengharuskan dikerjakan saat itu juga atau ada

					pertanyaan dari bagian kerjaan yang harus ditanyakan menganggu aktivitas dirumah.

B. Masalah Dalam Pekerjaan

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
Masalah dalam Pekerjaan	"Kecuali sabtu minggu kalik ya. Karena kan aku megang anak jadi aku *slowrespon* sabtu minggu, Cuma tetap ditanya." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) "..Sampai rumah saya megang HandPhone itu enggak mau mas, enggak boleh megang HP." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	"...dari luar maupun dari diri sendiri. Terus ada konflik, di internal sini di kantor, kemudian konflik dan banyak lah mas karena dikantor juga ada konflik." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"iyaa mas betul, tapi tetap saja kepikiran gitu mas, Namanya juga ibu. (Bu Wulan 23/12/2020 15:07) "..*stress* urusan rumah kebawa sampai kantor diantara nya kepikiran anak sakit, suami misal lagi ga sehat, kerjaan rumah, terus dikantor beban juga pasti ada tugas numpuk, pasti ganggu." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07) "kita berusaha nya kadang yang punya anak itu keluar untuk *pumping* nah disana kita bisa ketemuan atau ngobrol	"disela-sela kantor kayak gini nanti *Pumping* terus nanti juga ada beberapa pegawai disini yang kondisinya sekarang masih menyusui." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "..kesibukan dan tanggung jawab pasti kurang banyak juga menurut saya."(Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "kalau diambil ya mikirin rumah, kalau ga diambil ya sayang gitu kan mas. Jadi ada tantangan	1. *Slowrespon* dalam menanggapi pertanyaan atau kerjaan pada saat dirumah karena sedang mengurus anak. 2. Konflik internal dalam kantor yang menghambat dalam kinerja. 3. Memikirkan anak disaat bekerja karena khawatir akan kondisi dan keadaan anak sehingga membuat tidak fokus dan terbagi dalam hal lain saat dikantor 4. Mempersiapkan makan dan kebutuhan suami, anak terkadang membuat telat untuk masuk kerja.

			saling cerita, meskipun ga ada orang setidaknya kita menenangkan diri." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)	dan kerepotan tersendiri." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "berpengaruh ke konsentrasi sama kinerja aku." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "Mengurus kebutuhan anak di pagi hari mas ribetnya." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	

C. Dampak terhadap keluarga

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
Dampak terhadap keluarga	"anak itu menginginkan perhatian lebih kalau mau berangkat itu pasti kelayu, nangis." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) "Nanti sampai kantor itu di video call. Sampai rumah saya megang HandPhone itu enggak mau mas, enggak boleh megang HP." (Bu Latifa	"intensitas untuk ketemu sama anak juga dikit." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "iya mas dikit banget gitu." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"dikantor, dari pagi sampai sore, terus sampai rumah jadi agak kurang maksimal gitu mas. Apa lagi anak anak, disitu sih mas saya ngeluh nya." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07) "iya minim banget si, mungkin sampai jam 9 itu Cuma 3	"ga enak dan juga itu sebagai tanggung jawab saya yang memang harus saya lakuin gitu mas sebagai Ibu." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "ada keinginan tersendiri dan *problem* ya mas. Biasa jam 3 jam 4 balik	1. Kurang maksimal dalam mengurus anak atau waktu bersama anak dirumah. 2. Anak yang menganggis karena ditinggal bekerja dengan Ibunya. 3. Sedikitnya waktu dengan keluarga dirumah

	Aini 23/12/2020 12:33 WIB)		jam." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)	sekarang kadang jam 6 atau malam jam 10 gitu mas." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "memang kuliahnya kan dan juga itu kan mendukung kinerja ku disini." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	terutama anak yang masih kecil. 4. Lelah karena bekerja sejak pagi hingga petang dan sampai dirumah masih mengurus kegiatan atau aktivitas Rumah Tangga.

D. Dampak Terhadap Pekerjaan

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
Dampak terhadap pekerjaan	"saya kan mengelola beasiswa mungkin disaat-saat semester ganjil itu ada saat saat riwehnya bulan-bulan September, oktober sampai akhir tahun. Nah itu banyak waktu lembur, jadi banyak merepotkan waktu dari mertua ku itu lebih gitu loh untuk jagain anak." (Bu Latifa Aini	"pasti ya jelas fikiran, terus moral." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "kemudian tugas yang kadang dan molor dari waktu seharusnya, telat masuk itu pasti." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"jadi ga konsen ya mas, biasanya kerjaan kelar jam segini, atau misal 3 berkas selesai, itu Cuma 1 lebih dikit." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07)	"..iya mas betul ga gampang juga, untuk bagi waktunya." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "misalkan ada dinas luar kota, gitu kan ada dilema atau rasa nya gimana gitu ya mas, antara tega ga tega tugasin gitu, dan ninggalin anak. "(Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	1. Sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. 2. Merasa mudah kelelahan karena kerjaan dikantor dan dirumah, ditambah terkadang ada kerjaan yang harus diselesaikan dirumah karena sesuatu hal.

	23/12/2020 12:33 WIB) “untuk anak ya motivasinya, pengen memenuhi kebutuhan, terus ya yang jelas ingin memberikan Pendidikan yang terbaik ya untuk anak saya.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) “Inti nya itu ya saya bekerja ingin memaksimalkan waktu tapi tidak ingin kehilangan momen sama nak saya.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)			“..kesibukan dan tanggung jawab pasti kurang banyak juga menurut saya.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) “..aku pernah nolak tugas sekali dari sini karena waktu..” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) “iya bener mas, jadi memang saya tolak waktu itu. Sempat nolak dari kantor. Karena memang waktu kondisi nya seperti itu dan ya betul sulit untuk bagi waktu dan anakku masih kecil waktu itu mas masih bayi juga.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) “..misalkan kita ga masuk atau jam kurang bisa ke potong uang makan..” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) “telat datang. Itu ada konsekuensinya. Kayak potongan gitu dari kementriannya.”	3. Tugas yang tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. 4. Dilemma dalam memilih tugas yang diberikan untuk keluar kota. 5. Menolak tugas luar kota.

				(Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) “pernah aku ada tawaran pernah mengikuti diklat pengadaan barang dan jasa gitu kan, karena kondisi dirumah dan keluarga baru ga kondusif anak baru sakit dan suami sakit atau ada acara gitu ya dan repot juga.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) “disatu sisi ambil iya ambil iya, binggung.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	

E. Alasan dalam menjalani Peran Ganda (Bekerja dan Ibu Rumah Tangga)

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
Alasan menjalani peran ganda (bekerja dan ibu rumah tangga)	“dorongan diri sendiri, pastinya mas.” (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) “awal mula nya karena, iya orang tua pengen nya gitu. Kalau ada bukaan PNS ya dicoba. Terus saya waktu di LAB kan saya Sarjana	“iyaa betul, motivasi dari diri sendiri jelas, karena keluarga saya juga ya bukan dari keluarga kaya ya. Jadi otomatis ya harus bekerja unutk mendapatkan uang gitu ya. Untuk memenuhi	“sudah kerja dari sebelum nikah ya mas, terus juga bantu-bantu suami juga jadi saling membantulah dalam hal keuangan dan gimana kita urus anak juga.” (Bu Wulan	“ada kepuasan tersendiri terus bisa ikut katakanlah, membantu suami. Misalnya ikut andillah dalam keluarga.” (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	1. Motivasi dari diri sendiri yang ingin menjadi wanita karir. 2. Membantu keuangan keluarga untuk kebutuhan anak dan suami.

	Manajemen Pendidikan mas, kan saya bekerja di LAB berarti bagian Kesehatan kan ga relevan gitu, nah saya mencari pekerjaan yang relevan dengan cara ikut CPNS." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) "tujuannya mengembangkan potensi diri kemudian, skill gitu mas, Cuma yang . utama memang membantu suami ya," (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	kebutuhan dirumah." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "untuk mendapatkan pendapatan juga pastinya. Juga dikeluarga juga." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "Anak e wes PNS wes ora jalok duit malah ngenehi duit . fikiran nya seperti itu, dan keluarga yang jelas." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	23/12/2020 15:07)		3. Kepuasan pribadi jika bisa bekerja dan bermanfaat bagi negara atau orang lain. 4. Mencari pekerjaan yang relevan dengan jurusan nya.

F. Terkait membawa masalah keluarga ke dalam pekerjaan atau sebaliknya

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
	"..harus lembur ya lembur disini gitu, dirumah enggak bawa kerjaan." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	"dikantor jarang sekali sih mas, karena saya tipe pendiam kalau lagi ada masalah di rumah, biasanya hanya diam saja." (Bu Umi Hanifah	"sebisa mungkin engga ya mas, tapi ya kadang ada dadakan yang harus diselesaikan atau panggilan, kerjain setelah mereka tidur." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)	"engga ya mas, diusahkan jangan, karena ya selain ga baik untuk anak, terus kita jadi kebiasaan buruk." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	1. Sebisa mungkin saat berada dirumah tidak membawa pekerjaan dan saat dikantor tidak membawa urusan

		23/12/2020 13:31 WIB)" "masalah dikantor dibawa kerumah pernah sesekali, tapi biasanya cerita sama suami." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)			rumah tangga.

G. Dukungan dari keluarga

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
	"sudah mas, sudah tau…Wanita karir gitu loh intinya. Besok pengen kerja gitu." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) "Mendukung sih mas." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	"jelas itu ibu saya dan keluarga saya itu pasti mendukung." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "itu pasti mas, ibu saya." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"suami ya sudah faham ya, anak anak masih kecil jadi wajar" (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)	"..mendukung kemudian, misal gini mas kalau terdesak untuk harus kerja atau tugas luar kota, itu ya itu juga orang tua ku kan di jepara jadi orang tua ku bisa kesini, mama ku." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "suami, dan keluarga mendukung sih mas, karena kan aku asli jepara kemudian, disini kuliah." (Bu Yani	1. Keluarga sangat mendukung terutama suami dan membantu apa yang dibutuhkan. 2. Ibu yang mendukung apapun yang terbaik bagi anaknya.

				23/12/2020 10:53 WIB)	

H. Cara membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
	"memaksimalkan pekerjaan disini ya mas ya. Kalau memang harus lembur ya lembur disini gitu, dirumah enggak bawa kerjaan." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	"*support*, saling tau kekurangan dan kelebihan masing-masing, dulu memiliki ego sendiri-sendiri kalau sejak ada anak sekarang.." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"dimaksimalkan dihari libur gitu ya mas ya, jadi setiap sabtu minggu kita ajak main." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB) "normal nya pulang jam 4 ya mas, sampai sini taruhlah jam 5 – setengah 6. Terus saya mandi…magh rib baru bisa ngurus anak sampai malam. (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)	"aku sekolah jadi aku pulang kadang anak udah tidur kadang masih nungguin gitu, jadi hambatan sama masalah gitu. Jadi kita ganti waktu hari libur atau main atau waktu senggang." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	1. Memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor agar bisa bersama keluarga saat dirumah. 2. Memahami dan mendukung kesibukan masing-masing. 3. Memaksimalkan hari libur untuk bersama anak-anak dan bermain bersama keluarga.

I. Cara menyikapi masalah yang timbul dalam keluarga

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
	"memaksimalkan pekerjaan disini…Kalau memang harus lembur ya lembur disini	"dari diri sendiri jelas, kalau itu kesulitan dari disi saya sendiri. Motivasi.." (Bu Umi Hanifah	"iyaa ho o *family time."* . (Bu Wulan 23/12/2020	"aku ganti waktu cuti atau libur gitu mas. Ya sabtu minggu libur itu juga	1. Memotivasi diri sendiri dan ingat tujuan dalam bekerja di awal.

	gitu, dirumah enggak bawa kerjaan." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	23/12/2020 13:31 WIB) "mengedepankan kalau ada masalah ya harus ngomong. Karena kalau ga ngomong ya ga akan selesai. Jadi ya paling tidak engga boleh berapa hari gitu diem-dieman ga boleh." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	15:07 WIB) "beda beda mas kalau itu, kan kalau masih 1 dulu maksud nya bisa fokus ke dia, mulai 2 itu udh kebagi sama yang ke 2 belum begitu binggung, nah 3 ini udah mulai binggung, Cuma 3 jam dirumah, ada si kecil juga jadi saya bobokin dulu, jadi yang 2 kadang udah bobok sama ayahnya gitu kn ga kebagian." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB) "dia kan kalau ada jam kosong bisa pulang gitu kn, ngurusin usaha dirumah atau	termasuk untuk waktu mereka. Termasuk jadi kerjaan rumah terbengkalai." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "berusaha bagi waktu karena ada yang masih kecil yang ada aku titipin di TPA terus juga sarapan masak pagi hari bagi waktu untuk siap-siap juga." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "masak atau goreng yang simpel sama praktis." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	2. Saling komunikasi dan membahas apa yang menjadi masalah agar cepat selesai dan tidak menumpuk. 3. Mengganti di waktu cuit atau libur untuk keluarga dan pekerjaan yang terbengkalai.

			ngapain." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)		

J. Cara menyikapi masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Masalah yang diteliti	Narasumber				Analisis
	Bu Latifa	Bu Umi	Bu Wulan	Bu Yani	
Menyikapi masalah yang timbul dalam pekerjaan	"harus balasin tapi harus nunggu dia tidur gitu. Karena dia ga boleh gitu. Baru bisa balas lagi." ." (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB) "berarti kayak bagi waktu sama komunikasi juga ya Mbak Ya? " Penulis dan (Bu Latifa Aini 23/12/2020 12:33 WIB)	"nanti juga akan selesai dengan sendirinya.." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB) "maksudnya itu pasti akan ada jalan nya dan selesai." (Bu Umi Hanifah 23/12/2020 13:31 WIB)	"kadang ada dadakan yang harus diselesaikan atau panggilan, kerjain setelah mereka tidur." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB) "Berusaha untuk tenang sama ya kita juga lakuin yang terbaik ingat ke motivasi menjadi ibu dan bekerja." (Bu Wulan 23/12/2020 15:07 WIB)	"berbicara dengan atasan atau engga ya diem aja biar gam akin memperkeruh keadaan." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB) "pertimbangan keluarga juga jadi pilihan juga gimana dampak dan kondisinya kalau diambil." (Bu Yani 23/12/2020 10:53 WIB)	1. Diam, agar tidak memperkeruh suasana dan berusaha menenangkan diri bahwa masalah pasti akan selesai pada waktunya. 2. Berusaha professional dan tidak mencampurkan urusan rumah tangga. 3. Menjaga komunikasi dengan rekan kerja agar saling membantu dan saling memahami satu sama lainnya dan menciptakan solusi bersama. 4. Bercerita dan meminta solusi bersama karena melihat dampak yang akanditimbulkan jika melakukan Tindakan apapun.

K. Tanggapan atau sikap dari Organisasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dalam menyikapi wanita karir.

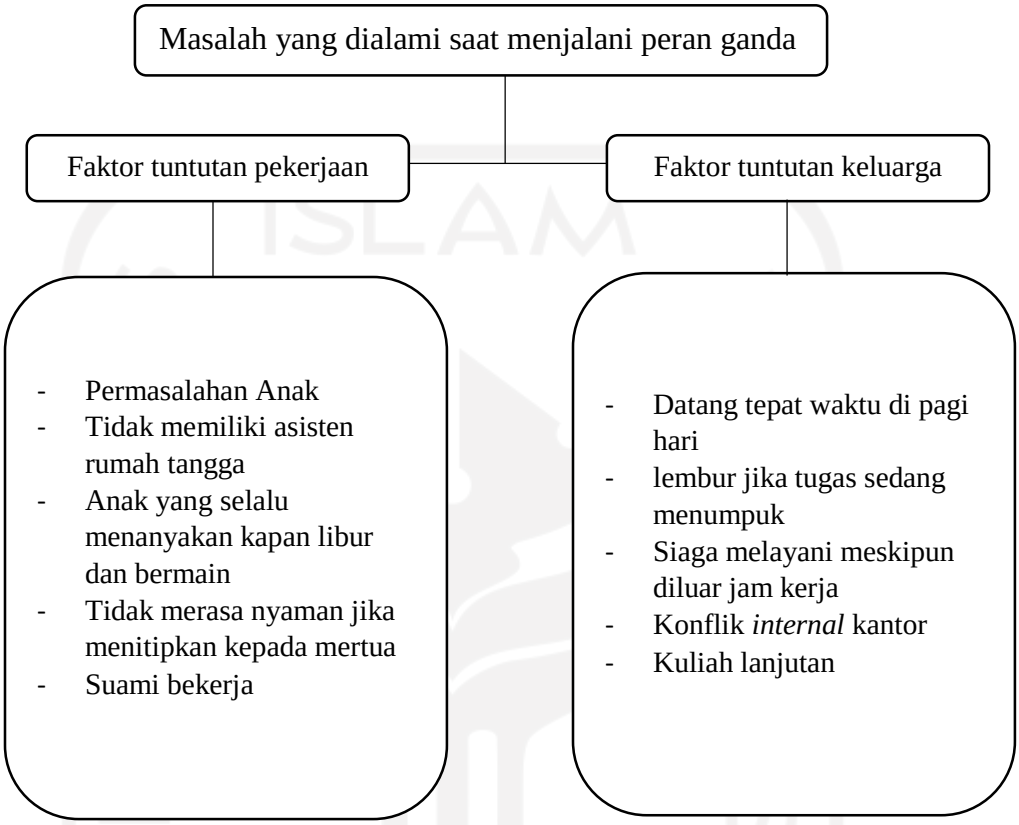
Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	Bapak Sariyanto	Bapak Taufiqurrahman	Ibu Fatimah	
Masalah Kinerja di kantor	"sering terlambat, kemudian untuk jam masuk kantornya molor, dan kadang memikirkan anak jika sedang sakit." (Bapak Sariyanto 23/12/2020 15:15 WIB)	"..mbak Latifa itu salah satu staff saya yang kinerja nya bagus, positif dan meskipun memiliki anak kecil, itu tetap berusaha untuk , apa nama nya. Menempatkan diri pada posisi dia sebagai pekerja di LL DIKTI, artinya dia tetap berusaha melaksanakan tugas dengan baik. Meskipun kadang-kadang suatu saat dia juga pamit terkait dengan keperluan anak yang betul-betul *urgent*, misalnya memeriksakan anaknya yang sedang sakit." (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)	"..hampir baik, namun tetap ada beberapa satu dan lain hal yang bermasalah namun berusaha untuk diselesaikan dan agar tidak menjadi masalah yang sangat besar dan meluas." (Ibu Fatimah 30/12/2020 08:03 WIB) "Namun dalam segi pelayanan kami berusaha untuk tetap memperbaik karena kami layanan bagi perguruan tinggi,, bahkan bisa dibilang kami melebih jam kerja, karena mungkin kadang-kadang malam dan tidak sesuai waktu." (Ibu Fatimah 30/12/2020 08:03 WIB)	Berjalan baik namun tetap ada satu lain hal yang menjadi masalah seperti izin nya pegawai, kondisi rumah tangga atau anak yang membuat orang tua dalam bekerja menjadi kurang fokus.
Pembagian jam kerja dan waktu kerja	"Hasil kerjanya, baik juga dan selalu berusaha membagi waktu, dan berusaha	"Whatsapp selalu di respon dan dibalas. Meskipun cuti atau ada acara diluar tempat buleknya, saudaranya dia pasti selalu bawa	"..meskipun dia memiliki anak kecil dirumah, anak-anak, karena lebih dari satu, dan luar biasa karena dia selalu berusaha	Membagi waktu dengan baik dan mencptakan kondisi yang tidak buruk namun ada satu dua hal yang menjadi sangat baik Ketika ada salh satu pegawai yang selalu siap memberikan tugas dan

	sebaik mungkin, meskipun tidak sempurna. Namun dalam hal ini masih dalam batas toleransi wajar dan maksimal. Antara urusan kerja dan rumah tangga." (Bapak Sariyanto 23/12/2020 15:15 WIB)	data untuk keperluan mendadak saat dibutuhkan. (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB) "mbak Latifa juga sigap dalam artian meskipun dia dirumah data di *backup* di laptop yang dibawa kerumah, sehingga pada saat dibutuhkan juga selalu memberikan hasil yang baik respon juga cepat. Sesuai keinginan pimpinan karena memang pimpinan memburuhkan waktu yang cepat dan sigap." (Bapak Taufiqurrahman 30/12/2020 08:21 WIB)	membagi waktu dengan baik dan berusaha semaksimal mungkin menyeimbangkan dan disiplin meskipun beberapa waktu memang kadang terlambat dan tidak pas. Namun tetap bisa mengganti sesuai aturan yang berlaku. Begitu pula ibu ummi." (Ibu Fatimah 30/12/2020 08:03 WIB)	melakukan tanggung jawabnya meskipun sedang sibuk dan sedang ada acara diluar kantor
Bagaimana menyikapi jika terjadi masalah	"..ya saya dampaknya lumayan mas..menurut saya namun juga bermasalah jika terus-terusan mas." (Bapak Sariyanto 23/12/2020 15:15 WIB) "..selesai meskipun terlambat, dan berusaha seminimal	"lebih ke toleransi terhadap staf kita yang memiliki tanggung jawab khusus sebagai Ibu dan masih dibutuhkan oleh anaknya. Kasih sayangnya, sehingga perhatian saya lebih ke keluargaan, agar saling menghargai satu dengan yang lain. supaya nyaman bekerja dan senang." (Bapak Taufiqurrahman	"berusaha memberikan toleransi dan memahami namun masih dalam taraf batas normal, jika melampuai aturan dan tidak mengganti jam atau izin, pasti akan diberi sanksi juga." (Ibu Fatimah 30/12/2020 08:03 WIB)	Sebagai atasan dan mewakili Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta menyikapi dengan kekeluargaan dan berusaha menanyakan jika ada masalah dan mencari sousi bersama jika memang berkenan dan berusaha untuk tidak membebani meskipun dalam fikiran karyawan tetap harus dilaksanakan karena memang tanggung jawab dan kewajiban sebagai abdi negara.

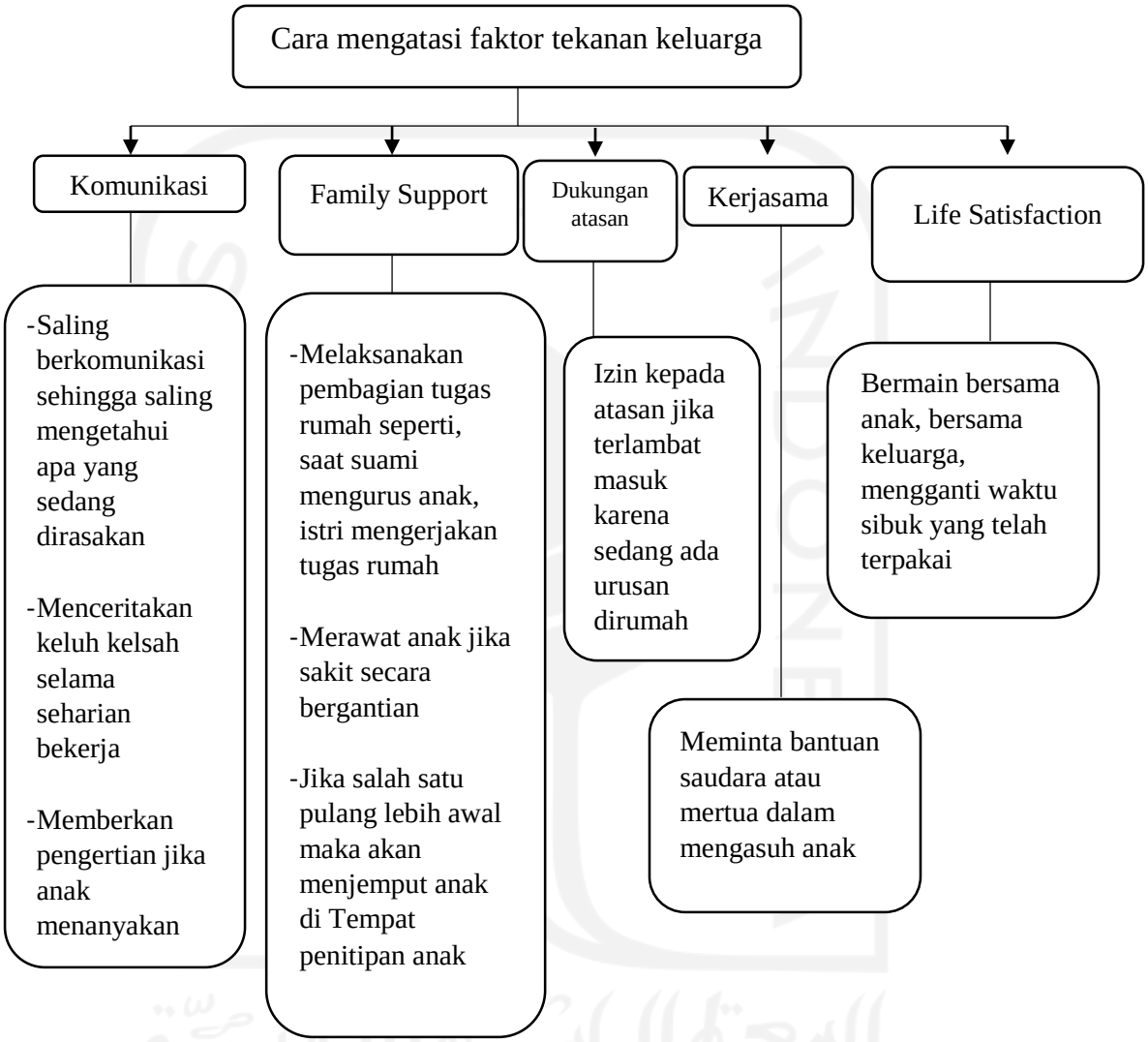
	mungkin untuk mengurangi jam kerja, sehingga *ontime* kalau seandainya waktu terlambat datang jadi bisa mengganti waktu kerja nya di akhir." (Bapak Sariyanto 23/12/2020 15:15 WIB)	30/12/2020 08:21 WIB)		

LAMPIRAN III – DISPLAY DATA

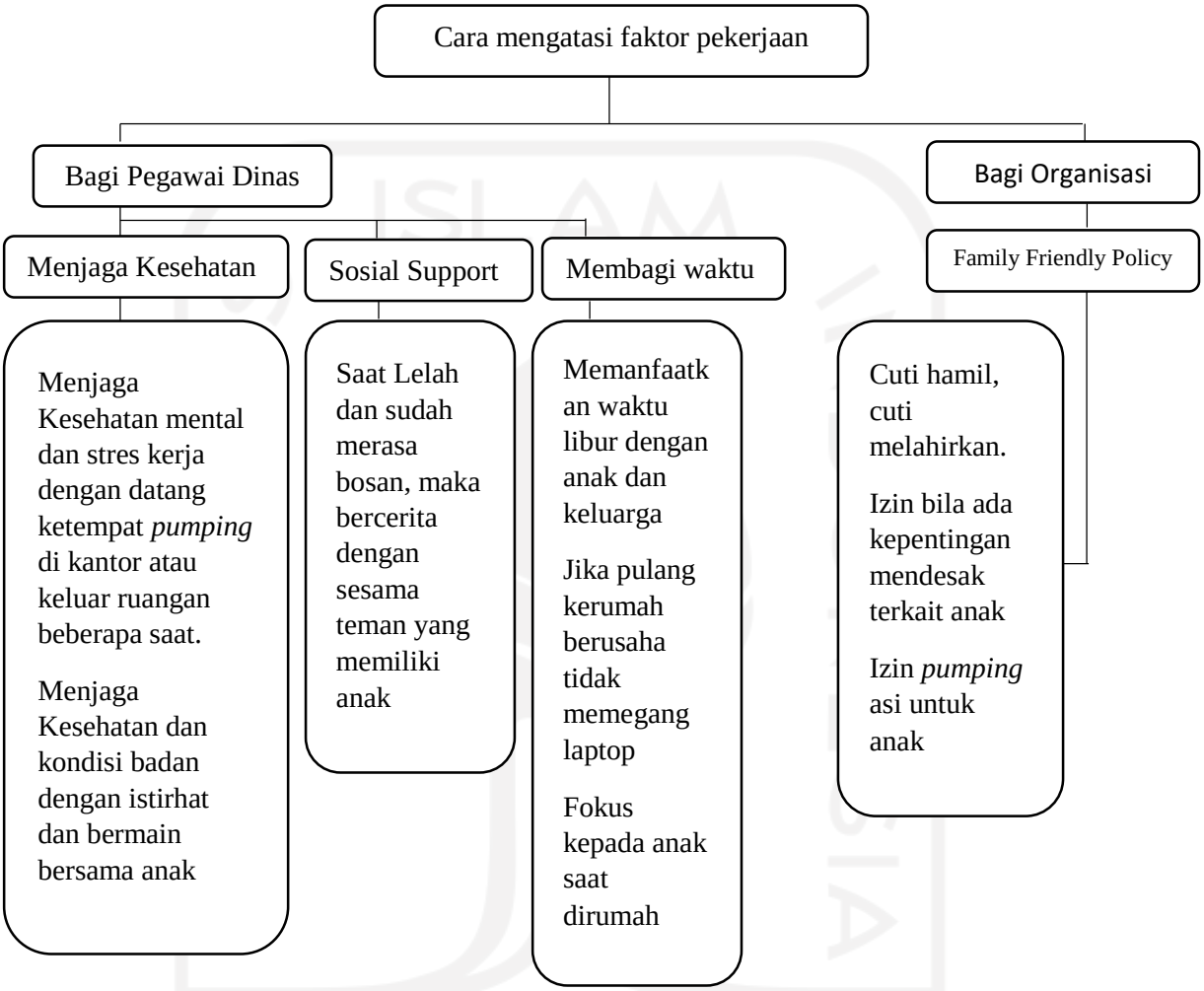
1. Masalah yang dialami saat menjalani peran ganda



2. Cara mengatasi masalah *work family conflict* pada faktor tekanan Keluarga



3. Cara mengatasi masalah *work family conflict* pada faktor tekanan Pekerjaan



LAMPIRAN IV – DOKUMENTASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH V YOGYAKARTA
Jalan Tentara Pelajar Nomor 13, Yogyakarta 55231
Telepon (0274) 513538, 587249, Faksimile (0274) 565131
Laman http://lldikti5.kemdikbud.go.id, Surel: lldikti5@kemdikbud.go.id

No : 4205 /LL5/TU/2020 — 26 November 2020
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Saudara nomor: 1421/DEK/10/Div.URT/XI/2020 tanggal 4 November 2020 tentang Permohonan Ijin Penelitian, bersama ini kami beritahukan bahwa LLDikti Wilayah V Yogyakarta memberikan izin kepada mahasiswa:

Nama	: Setyawan Jodhi
No Mahasiswa	: 17311320
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Strata 1 (S1)
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia

Untuk melakukan penelitian di LLDikti Wilayah V dengan judul *Family Work Conflict* pada Wanita Bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

a.n Kepala
Sekretaris Lembaga
u.b. Kepala Bagian Umum

Dra. Suci Mumpuni, M.Si
NIP 196312141988122001

1. Kepala LLDikti Wilayah V
2. Sekretaris LLDikti Wilayah V

Figure 1
Surat izin penelitian di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V yang ditujukan bagi Mahasiswa dan Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Nomor : 1421/DEK/10/Div.URT/XI/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta

Assalamu alaikum wr.wb.
Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama	: Setyawan Jodhi
No. Mahasiswa	: 17311320
Tempat/Tanggal Lahir	: Sleman / 22 Januari 1999
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Strata 1 (S1)
Alamat	: Sureng Juritan Pa I / 621 Purwokinanti, Pakualaman, Dty

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Family Work Conflict Pada Wanita Bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta"

Dosen Pembimbing : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 November 2020
Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK. 933130101

Figure 2
Surat Izin Penelitian dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika untuk Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH V YOGYAKARTA
Jalan Tentara Pelajar Nomor 13, Yogyakarta 55231
Telepon (0274) 513538, 587249, Faksimile (0274) 565131
Laman http://lldikti5.kemdikbud.go.id, Surel lldikti5@kemdikbud.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1660/LL5/TU/2021

12 APR 2021

Berdasarkan surat LLDikti Wilayah V Nomor: 4295/LL5/TU/2020 tanggal 26 November 2020 terkait izin penelitian, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa sebagai berikut:

Nama	: Setyawan Jodhi
No. Mahasiswa	: 17311320
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Strata 1 (S1)
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia

Benar-benar telah melaksanakan wawancara dengan pegawai LLDIKTI Wilayah V dalam rangka penelitian dengan judul *Family Work Conflict* pada Wanita Bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.

Surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

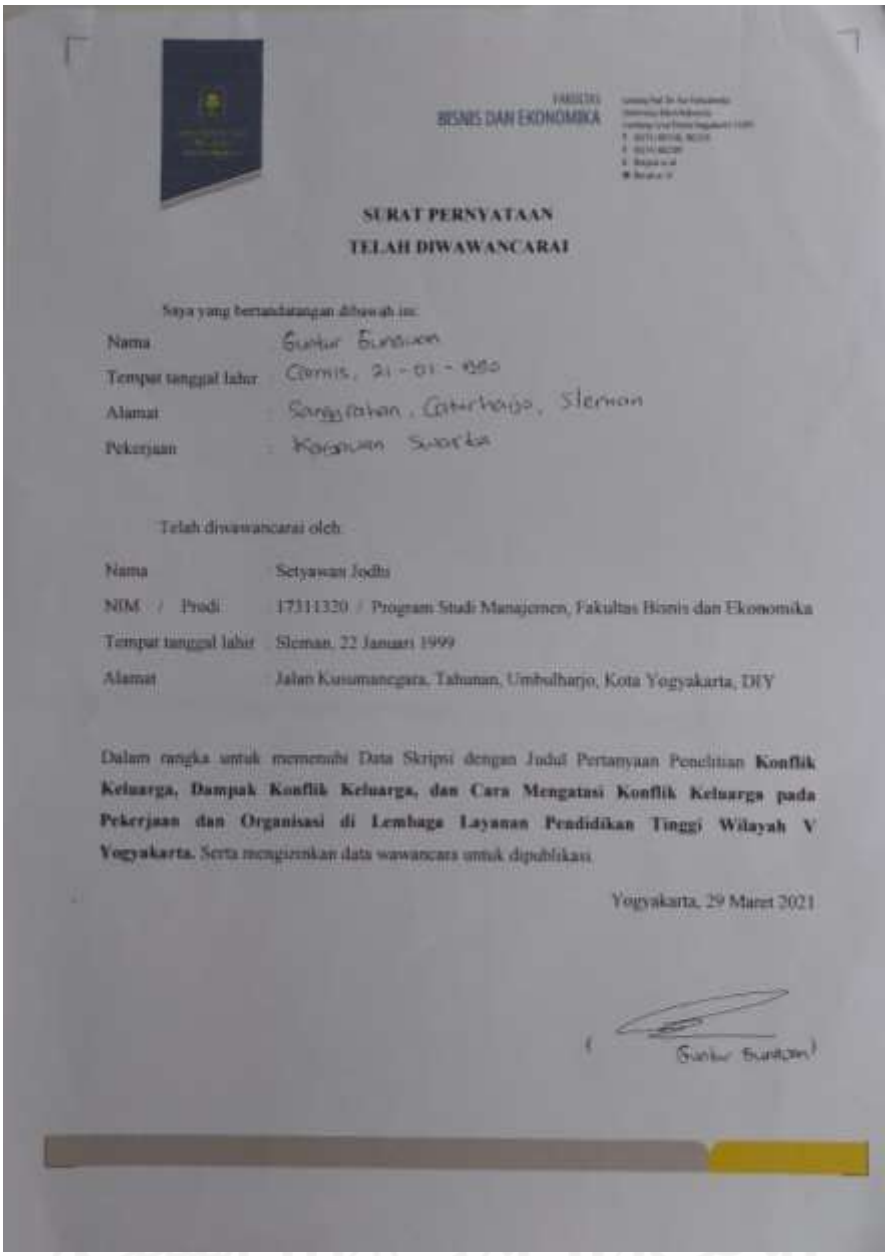
a.n. Kepala
Sekretaris Lembaga
u.b. Kepala Tata Usaha

Taufiqurrahman, S.E.
NIP 196701131989031003

Tembusan :
1. Kepala LLDikti Wilayah V
2. Sekretaris LLDikti Wilayah V

Figure 3

Surat tanda nukti telah menyelesaikan dan benar melaksanakan wawancara di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Guntur Gunawan
Tempat tanggal lahir : Gamis, 21-01-1980
Alamat : Sanggrahan, Condongcatur, Sleman
Pekerjaan : Karyawan Swasta

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

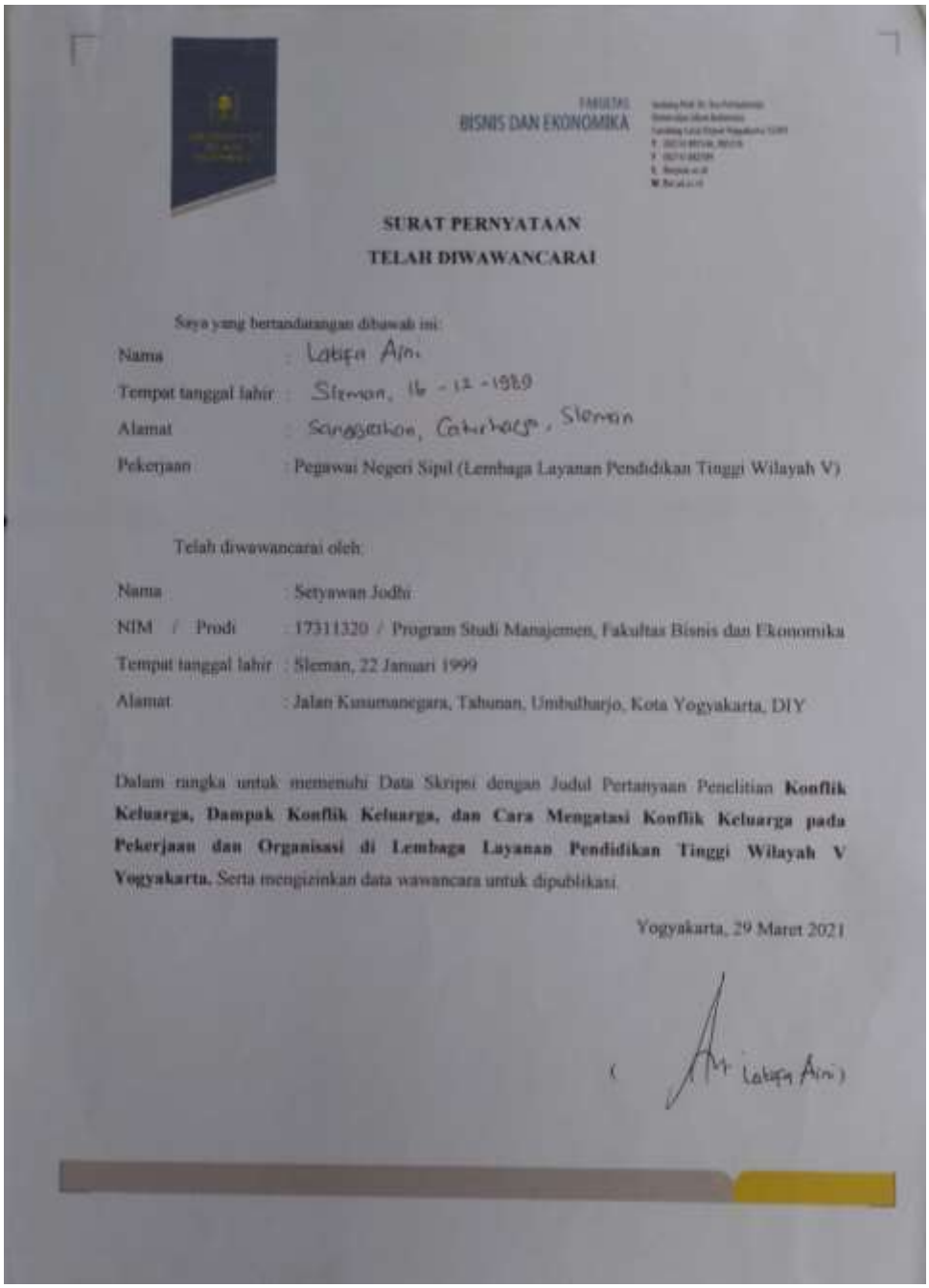
Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Guntur Gunawan)

Figure 4

Bukti Telah melakukan wawancara dengan Bapak Guntur Gunawan



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Latifa Ain.
Tempat tanggal lahir : Sleman, 16-12-1989
Alamat : Sanggrahan, Caturharjo, Sleman
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh:

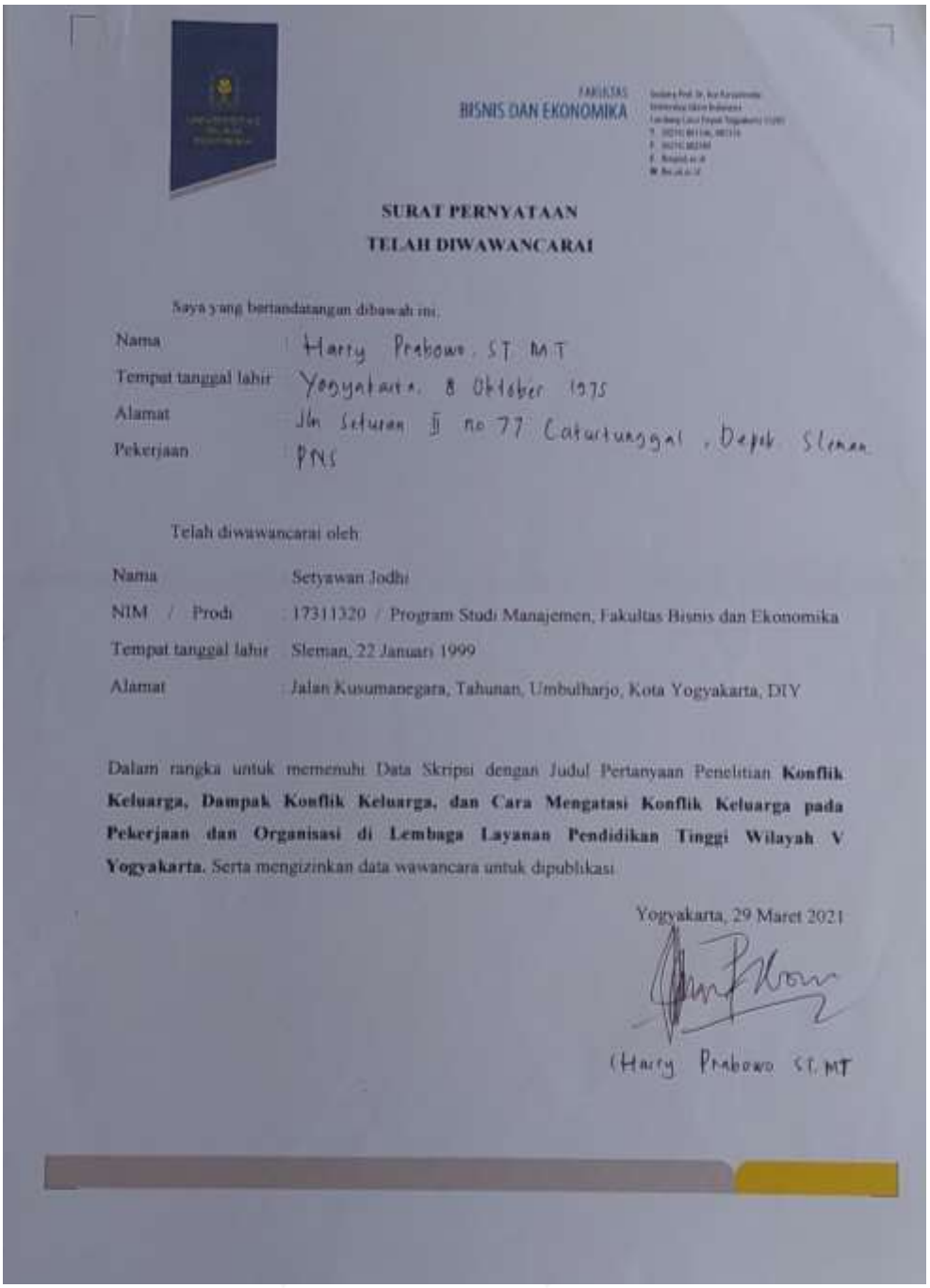
Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Latifa Aini)

Figure 5
Bukti Telah melakukan wawancara dengan Ibu Latifa Aini



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	Harry Prabowo, ST. MT
Tempat tanggal lahir	Yogyakarta, 8 Oktober 1975
Alamat	Jln Seturan III no 77 Caturtunggal, Depok Sleman
Pekerjaan	PNS

Telah diwawancarai oleh:

Nama	Setyawan Jodhi
NIM / Prodi	17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir	Sleman, 22 Januari 1999
Alamat	Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

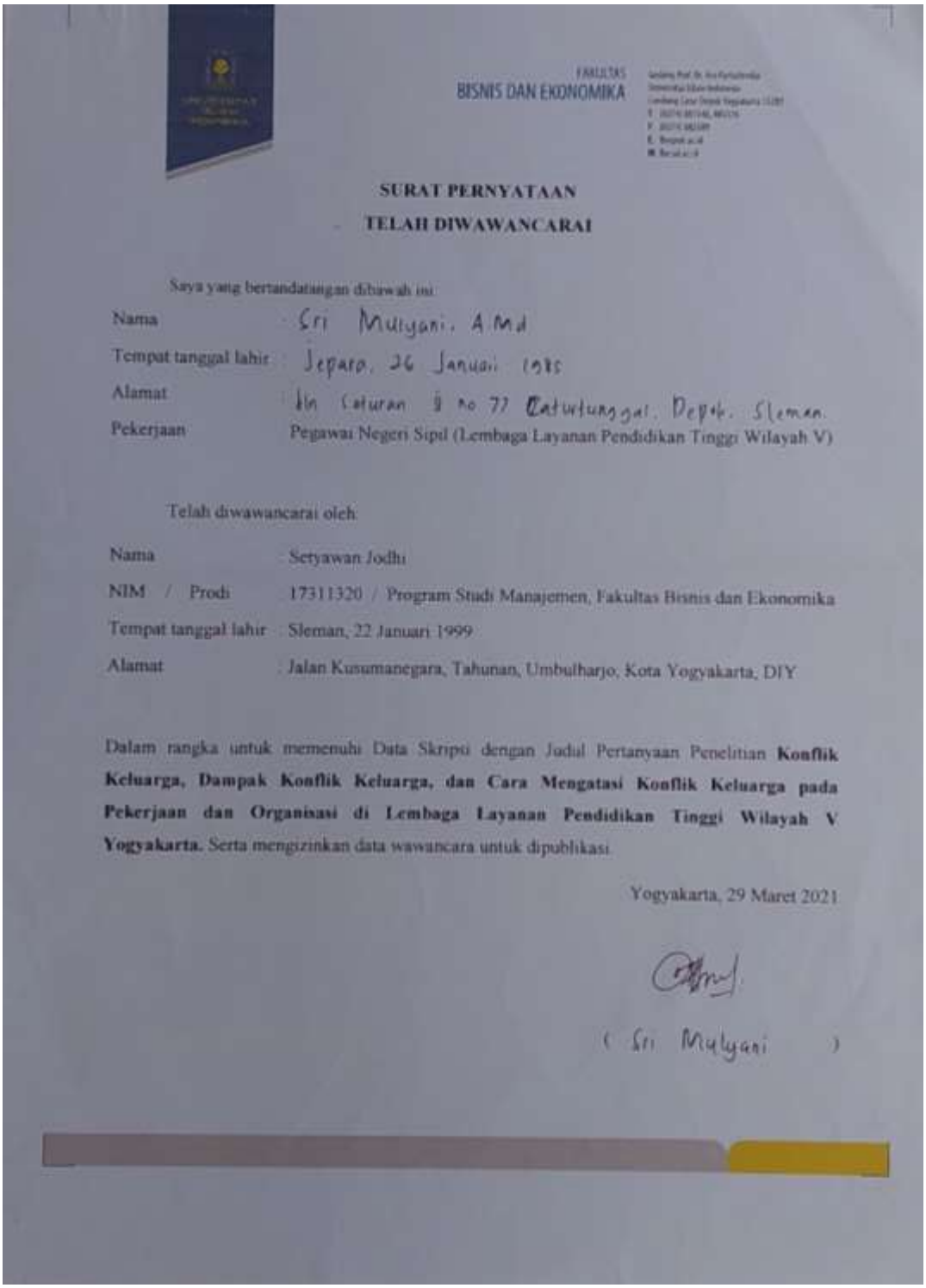
Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Harry Prabowo ST. MT

Figure 6

Bukti Telah melakukan wawancara dengan Bapak Harry Prabowo, S.E., M.T



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Sri Mulyani, A.Md
Tempat tanggal lahir	: Jepara, 26 Januari 1985
Alamat	: Jln Caturan II no 77 Catuttunggal, Depok, Sleman.
Pekerjaan	: Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh:

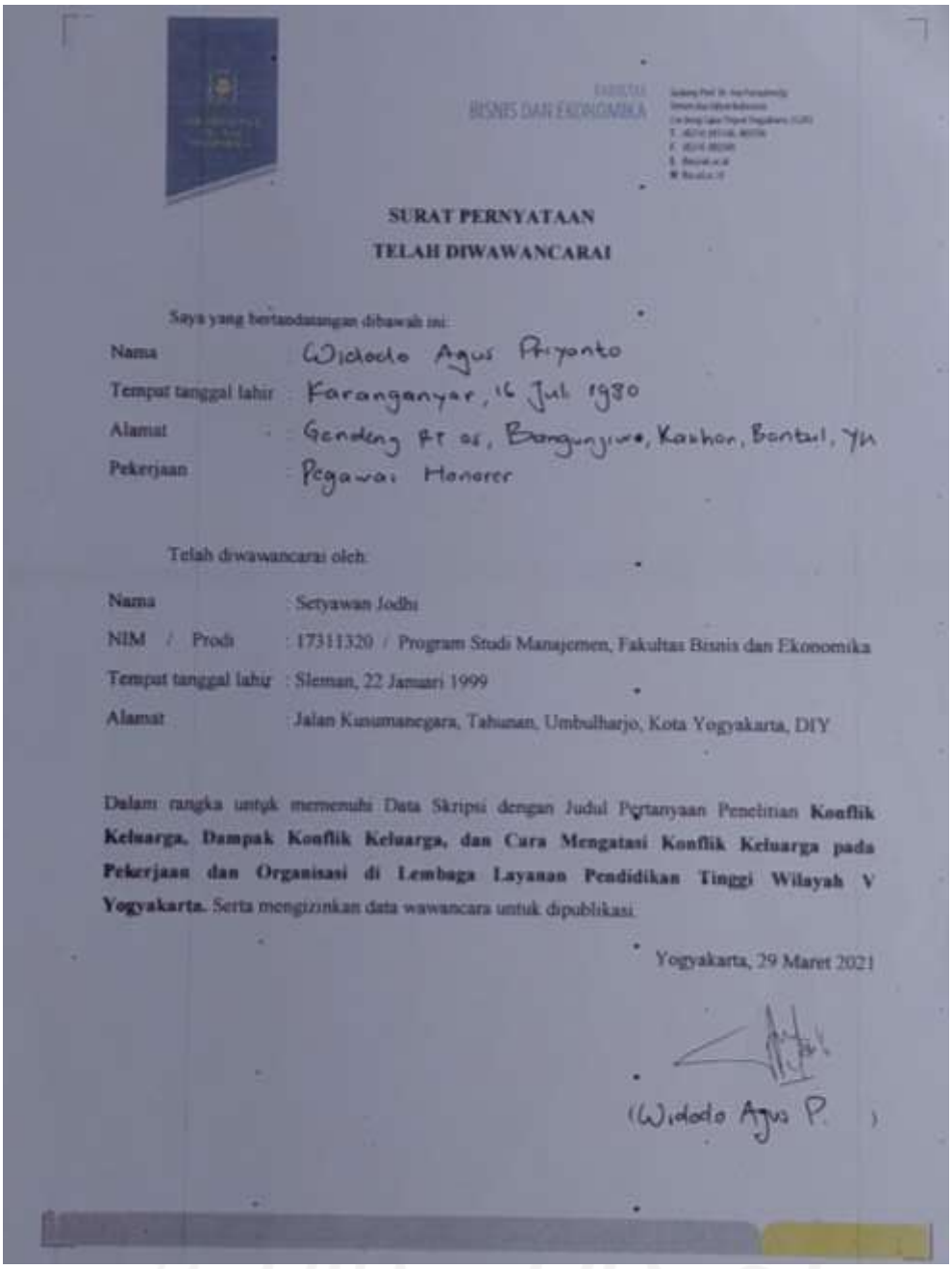
Nama	: Setyawan Jodhi
NIM / Prodi	: 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir	: Sleman, 22 Januari 1999
Alamat	: Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Sri Mulyani)

Figure 7
Bukti Telah melakukan wawancara dengan Ibu Sri Mulyani



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Widodo Agus Priyanto
Tempat tanggal lahir : Karanganyar, 16 Jul 1980
Alamat : Gendeng RT 05, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul, YK
Pekerjaan : Pegawai Honorer

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonoomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Widodo Agus P.)

Figure 8

Bukti Telah melakukan wawancara dengan Bapak Widodo Agus. P



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Umi Hanifah
Tempat tanggal lahir : Sleman, 10 Desember 1985
Alamat : Gendeng RT 05, Bangungwo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh

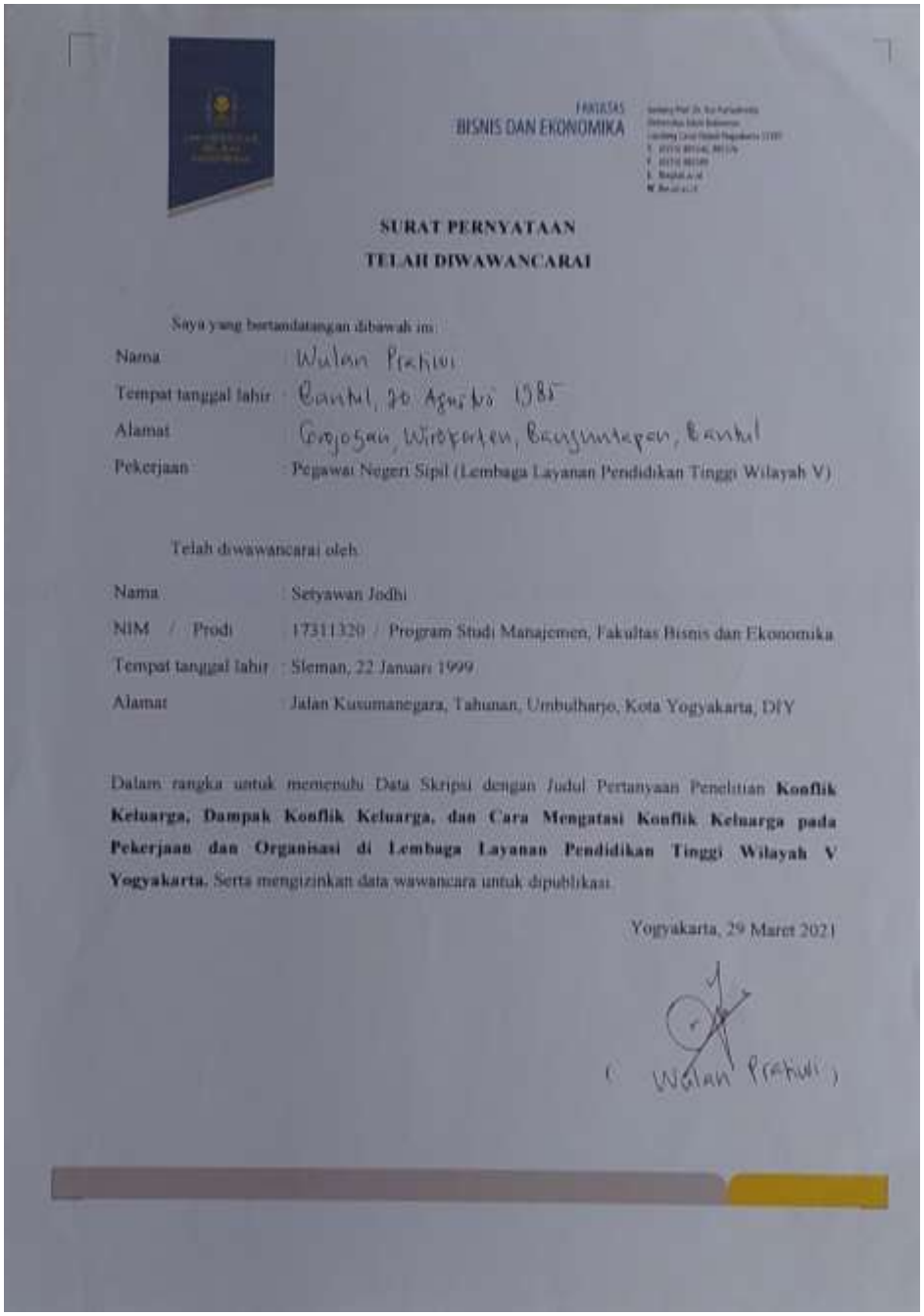
Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Umi Hanifah)

Figure 9
Bukti Telah melakukan wawancara dengan Ibu Umi Hanifah



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	Wulan Pratiwi
Tempat tanggal lahir	Bantul, 20 Agustus 1981
Alamat	Cepogan, Wirokerten, Banguntapan, Bantul
Pekerjaan	Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh:

Nama	Setyawan Jodhi
NIM / Prodi	17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir	Sleman, 22 Januari 1999
Alamat	Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

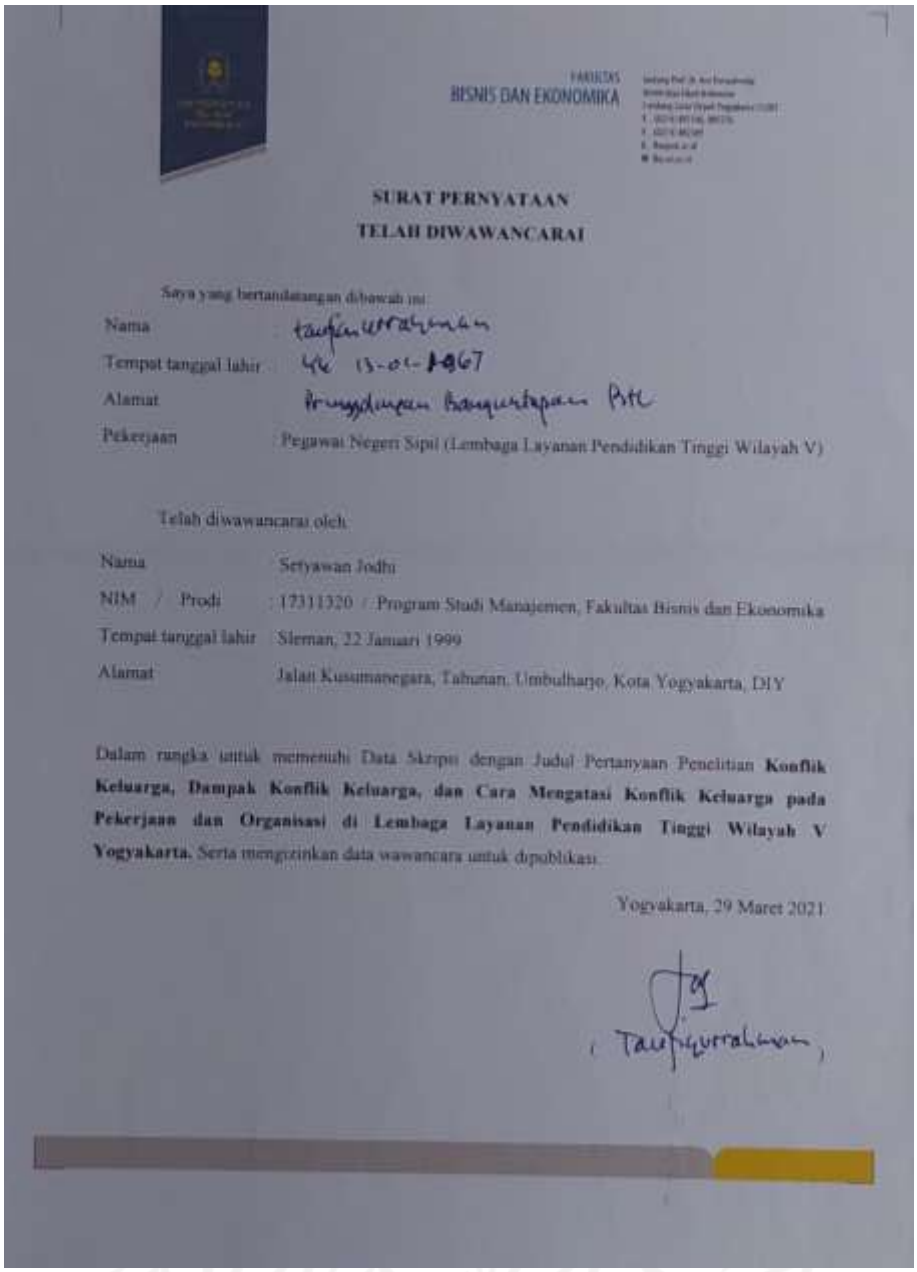
Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Wulan Pratiwi)

Figure 10

Bukti Telah melakukan wawancara dengan Ibu Wulan Pratiwi



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : taufiqurrahman
Tempat tanggal lahir : Yk 13-01-1967
Alamat : Prunggahan Banguntapan Btl
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh

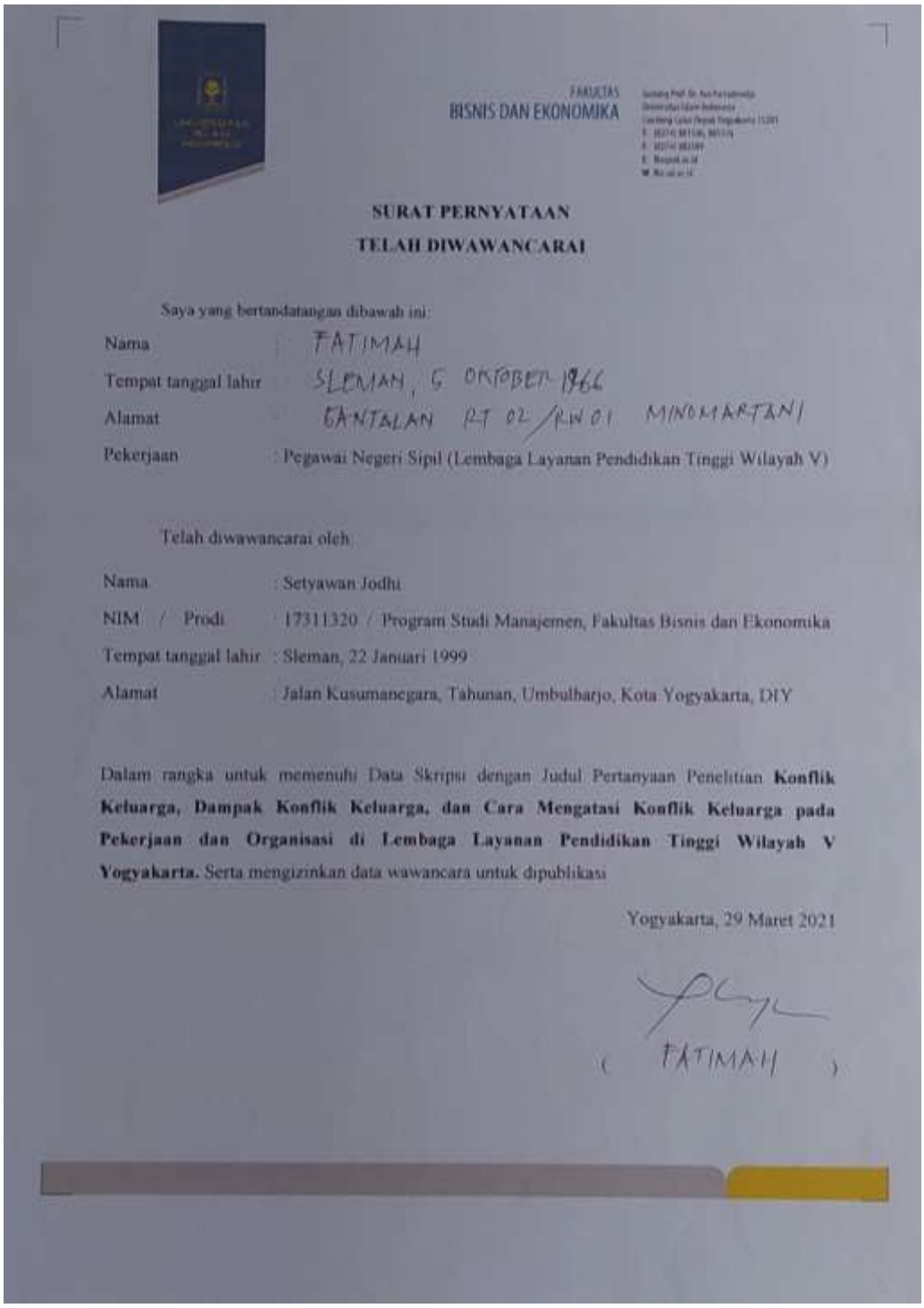
Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Taufiqurrahman)

Figure 11
Bukti Telah melakukan wawancara dengan Bapak Taufiqurrahman



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN

TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : FATIMAH
Tempat tanggal lahir : SLEMAN, 6 OKTOBER 1966
Alamat : BANTALAN RT 02/RW 01 MINOMARTANI
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh:

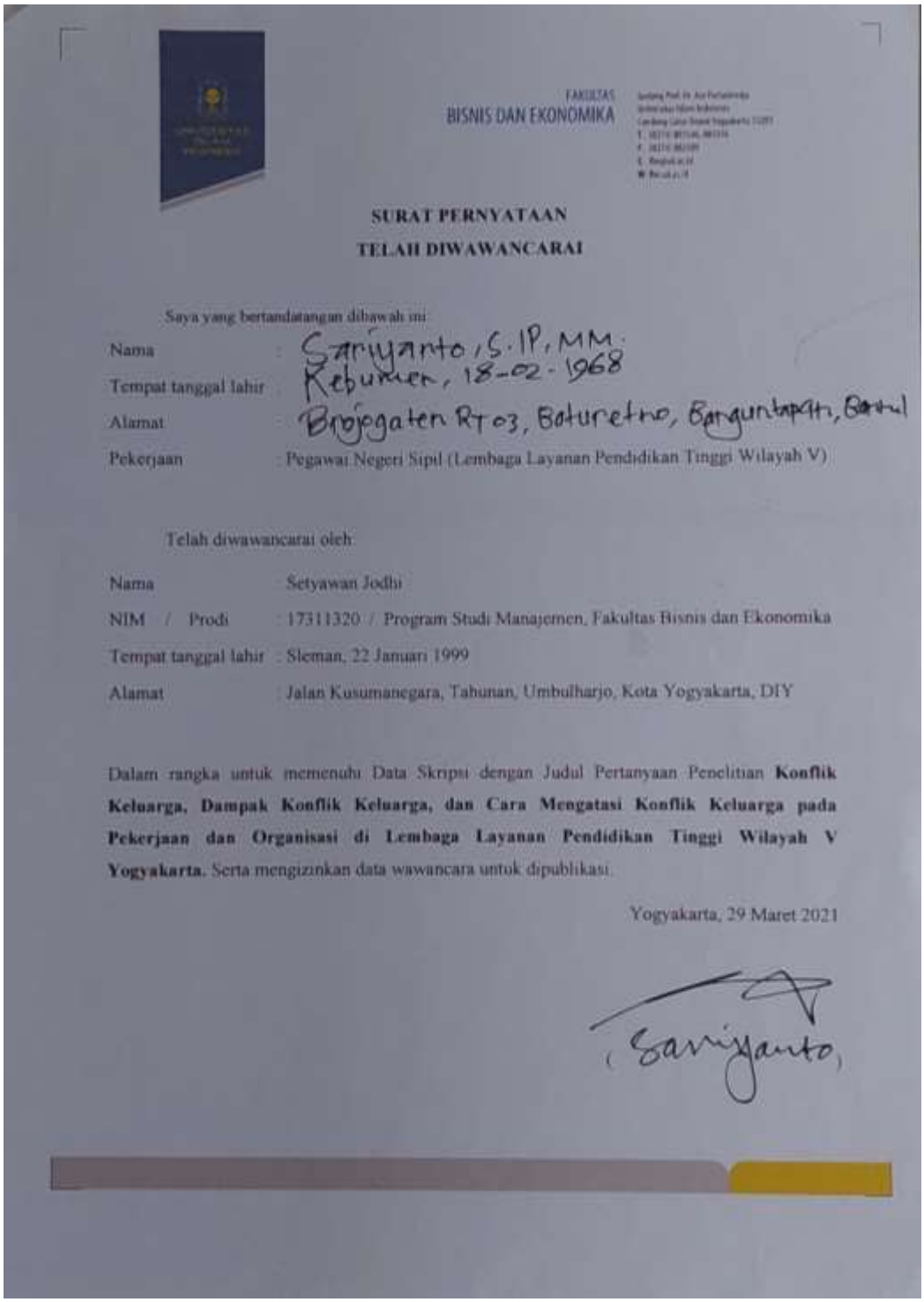
Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(FATIMAH)

Figure 12
Bukti Telah melakukan wawancara dengan Ibu Fatimah



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARAI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sariyanto, S.IP, MM.
Tempat tanggal lahir : Kebumen, 18-02-1968
Alamat : Brojogaten RT 03, Baturetno, Banguntapan, Bantul
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V)

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Setyawan Jodhi
NIM / Prodi : 17311320 / Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Tempat tanggal lahir : Sleman, 22 Januari 1999
Alamat : Jalan Kusumanegara, Tahunan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY

Dalam rangka untuk memenuhi Data Skripsi dengan Judul Pertanyaan Penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga, dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerjaan dan Organisasi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta.** Serta mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Yogyakarta, 29 Maret 2021

(Sariyanto)

Figure 13
Bukti Telah melakukan wawancara dengan Bapak Sariyanto



Figure 14

Selesai Wawancara dengan Ibu Latifa di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V Yogyakarta



Figure 15
Selesai Wawancara dengan Ibu Yani di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V Yogyakarta



Figure 16
Selesai Wawancara dengan Bapak Taufiqurrahman di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V Yogyakarta



Figure 17
Selesai Wawancara dengan Bapak Sariyanto di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V Yogyakarta



Figure 18
Selesai Wawancara dengan Ibu Umi, Ibu Wulan, Ibu Fatimah dan Divisi Sumber Daya Manusia lainnya di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi V Yogyakarta

LAMPIRAN V – DATA PENULIS



Nama	: Setyawan Jodhi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir	: 22 Januari 1999
Status	: Mahasiswa
NIM	: 17311320
Universitas	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Telepon	: 0852-2852-6847
Email	: Jodhi24@gmail.com
Linkdln	: https://www.linkedin.com/in/setyawan-jodhi