

KONFLIK KERJA-KELUARGA PADA ISTRI YANG BEKERJA & MENJALANI *LONG DISTANCE MARRIAGE*

Dwi Larasati, Mohammad Adi Ganjar Priadi, & Nanda Rossalia

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: nanda.rossalia@atmajaya.ac.id

Abstract

Every woman has a chance to work in any kind of job with any responsibilities, such as working out of their domicile. For working wives, the differences between a husband's and a wife's roles in the family make the working wife face a lot of conflicts due to their dual role as a worker and a homemaker. It also give effort of every women to make their life steady, even if they have multi role in their families. This can affect marriage satisfaction that it needs a good conflict management to resolve the work-family conflict. This research aims to see the overview of work family conflict for wives who are working out of their domicile. This research is using qualitative method with semi-structure interview. Participants are wives who are working out of their domicile, as a vocal instructure (35), flight attendant (27), and geologist (44), having children and a working husband. Results show that all three participants have had different types of conflict in a various context and experience. Participants experienced job spouse conflict, job parent conflict, and job homemaker conflict. Future research should put focus on related variable with work family conflict, such as age of marriage, conflict management, and so on.

Keywords: *working wives, dual role, work family conflicts, long distance marriage*

PENDAHULUAN

Perempuan kini memiliki peran dalam menopang perekonomian keluarga dan diantaranya juga mampu berperan secara profesional dalam bidang pekerjaan (Naibaho & Sihotang, 2011). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perempuan sebagai istri bekerja seperti meningkatkan kualitas hidup, membayar hutang, mengurangi ketergantungan terhadap suami dan meningkatkan status sosial (Hernamawarni dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012). Selain menghasilkan uang, bekerja juga merupakan kegiatan yang

bertujuan untuk kesejahteraan serta produktivitas yang merupakan bagian dari kehidupan sosial, penerimaan, serta penghargaan pada orang yang melakukannya (Anshori, 2013). Kondisi ekonomi dan globalisasi juga memberikan dampak yang baik terhadap lowongan kerja bagi perempuan (Putri & Gutama, 2018), sehingga tidak menutup kemungkinan untuk perempuan sekarang tidak hanya berperan di dalam rumah saja tetapi juga aktif bekerja di luar rumah. Selain karena alasan ekonomi, perempuan bekerja juga semakin bertambah jumlahnya karena semakin banyaknya perempuan yang terdidik dan ingin

menerapkan ilmu yang sudah diperoleh, dan ketika sudah berkeluarga mulai mengalami konflik antara keluarga dan kerja.

Meskipun kini perempuan juga dikenal memiliki peran profesional dalam bidang pekerjaan selain mengurus rumah tangga, kenyataannya perbedaan peran secara umum yang dikenal antara laki-laki dan perempuan di dalam keluarga, menyebabkan perempuan yang bekerja lebih banyak menghadapi konflik dibandingkan dengan laki-laki bekerja (Handayani, Afiatin, Adiyanti, & Himam, 2015). Pada sebagian besar budaya di negara-negara Asia dengan pandangan tradisional memandang ketika perempuan sudah menikah, maka ia diharapkan mampu menjaga kesejahteraan anak-anak dan keluarganya, sehingga bisa hanya tinggal di rumah saja (Akbar & Kartika, 2016). Perempuan masih dianggap menjadi sosok utama yang bertanggung jawab atas hal yang terjadi di dalam rumah tangganya, sehingga perempuan diharapkan hanya perlu melakukan pekerjaan di rumah saja atau disebut pekerjaan domestik (Fuadida, 2018).

Pada umumnya, orientasi tradisional yang dianut oleh masyarakat contohnya seperti sistem patriaki yang dianut budaya Jawa, memposisikan perempuan lebih rendah daripada laki-laki pada sektor publik maupun rumah tangga. Dengan persepsi tradisional tersebut, menempatkan peran perempuan hanya untuk melayani dan mengurus kebutuhan rumah tangga (Handayani, 2013). Padahal dengan lapangan kerja yang sudah semakin meluas baik untuk perempuan maupun laki-laki, hal ini memberi peluang untuk perempuan bisa bekerja dengan berbagai macam bidang pekerjaan yang diminati maupun dengan berbagai macam

tanggung jawab pekerjaan yang ingin dipenuhi. Dalam melakukan suatu pekerjaan, individu dituntut untuk bisa secara profesional mengerjakan setiap tugasnya dengan baik. Pemenuhan tanggung jawab ini tidak bisa selalu secara fleksibel disesuaikan dengan keinginan pribadi individu sebagai seorang pekerja. Salah satu bentuk tanggung jawab kerja yang seringkali dilakukan oleh pekerja, misalnya dituntut harus melakukan tugas kerja di luar kota maupun luar negeri selama beberapa hari, atau bahkan mengharuskan mereka untuk menetap di sana. Pekerjaan-pekerjaan tersebut membuat pasangan suami istri harus berpisah dalam beberapa saat, atau bahkan sampai menjalani hubungan pernikahan jarak jauh atau *long distance marriage*.

Pernikahan jarak jauh merupakan salah satu istilah di dalam hubungan pernikahan yang seringkali ditemukan pada pasangan yang memiliki tuntutan kerja ke luar daerah domisili sehingga tidak bisa tinggal atau banyak menghabiskan waktu dengan pasangannya. Gertsel dan Gross (dalam Rhodes, 2002) menjelaskan bahwa pasangan bisa dikatakan telah memiliki hubungan jarak jauh apabila jarak yang memisahkan antara keduanya adalah sekitar 64-4345 KM, sehingga pasangan memiliki waktu bertemu biasanya di akhir pekan atau pada waktu-waktu tertentu, memiliki waktu bersama selama satu hari sampai beberapa bulan namun bisa terpisah selama kurang satu dari satu minggu sampai lebih dari satu bulan, dan telah menjalani situasi tersebut selama tiga bulan sampai lebih dari 14 tahun.

Tuntutan kerja di luar domisili dengan kondisi berhubungan jarak jauh, membuat pasangan suami istri tidak memiliki

kedekatan secara fisik dalam jangka waktu tertentu, serta adanya keterbatasan antar keduanya dalam berkomunikasi (Suminar & Kaddi, 2018). Menurut Ferik (dalam Ortega, Abdullah & Roslan, 2014), keputusan menjalani hubungan jarak jauh ini dilakukan pasangan karena ingin mempertahankan pekerjaan, kurangnya kesempatan kerja yang dekat dengan lokasi tempat tinggalnya, serta adanya pendapatan, peluang kerja, dan peningkatan karier yang lebih baik dari pekerjaannya tersebut. Menurut Rahmawati, pasangan yang menjalani hubungan jarak jauh karena pekerjaan cenderung memiliki permasalahan yang lebih kompleks dibandingkan dengan pasangan yang tinggal dalam satu rumah (dalam Suparmi dan Masykur, 2018). Dalam pernyataan tersebut, disampaikan bahwa masalah tersebut muncul dipicu oleh kurangnya dukungan dalam pembuatan keputusan, kelelahan dalam memiliki peran, pekerjaan yang mengganggu waktu bersama, kurangnya waktu bersama, dan kurang kekuatan ego.

Kondisi suami dan istri yang keduanya bekerja berpotensi menjadi suatu tantangan tersendiri bagi keduanya dalam membagi tugas dan perannya di dalam pekerjaan maupun keluarga (Meliani, Sunarti & Krisnatuti, 2014). Ditambah lagi dengan kondisi berhubungan jarak jauh karena pekerjaan, maka tantangan di dalam pernikahan semakin banyak dihadapi oleh pasangan suami istri. Tantangan yang dimaksud adalah adanya tuntutan yang harus dipenuhi oleh pasangan laki-laki maupun perempuan baik di dalam pekerjaannya, maupun keluarga. Tuntutan ini menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara peran suami dan istri di tempat kerja dan di rumah

yang dapat memicu konflik di dalam keluarga seperti pembagian tugas untuk mengurus dan menjaga anak, jam pulang kerja, dan waktu berkumpul bersama keluarga.

Konflik dapat dilihat secara luas dan tidak selalu dipandang sebagai situasi yang negatif. Di dalam pernikahan situasi yang secara mental dialami pasangan dengan pandangan, temperamen, kepribadian dan tata nilai yang berbeda antar keduanya, ketidaksesuaian keinginan atau kebutuhan masing-masing individu dapat memunculkan pertentangan dan bisa dikatakan sebagai suatu konflik pernikahan (Christina & Matulesy, 2016). Pemenuhan antar peran kerja dan keluarga yang menyulitkan satu sama lain pada suami maupun istri, juga merupakan suatu bentuk konflik. Demikian pula konflik internal dalam diri istri bekerja yang dirasakan karena adanya dilema antara bekerja dan keluarga (Nugraha & Kustanti, 2018).

Ketika adanya tuntutan dari pekerjaan yang harus dikerjakan, istri akan mendapatkan peran ganda yang didapatkan dari pekerjaannya sendiri dan juga keluarga. Istri memiliki tuntutan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan di sisi lain ia juga harus memberikan perhatiannya kepada keluarga (Akbar & Kartika, 2016). Ketika sudah memiliki anak, muncul peran dan tanggung jawab baru yang perlu ditanggapi dengan serius oleh orangtua terkait pengasuhan anak. Peran pengasuhan dari orangtua ini merupakan faktor yang memengaruhi proses sosialisasi anak menjadi lebih baik, dan juga perlu diperhatikan dengan serius karena dapat memengaruhi kepribadian dan karakter anak (Rahmawati,

2015). Karena dianggap sebagai pengasuh utama, maka utamanya ibu yang memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan anak (Hastuti, Fiernanti & Guhardja dalam Setyowati, Krisnatuti & Hastuti, 2017). Selain konflik peran, istri akan mengalami stres ketika suaminya tidak bisa ikut memberikan perannya dalam mengurus rumah tangga, mengasuh anak, dan memberi batasan karir perempuan, sehingga konflik peran ini akan muncul (Nurhamida, 2013).

Istri yang lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja dibandingkan bersama keluarga, memiliki kecenderungan mengalami konflik kerja yang mengganggu keluarga (Meliani, Sunarti & Krisnatuti, 2014). Greenhaus dan Beutell (dalam Colombo & Ghislieri, 2008) mendefinisikan konflik kerja-keluarga adalah bentuk konflik antar peran tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang saling berhubungan dan saling bertentangan di beberapa hal. Tuntutan dan tekanan ini muncul dari pekerjaan yang mengganggu istri bekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya di keluarga (Meliani, Sunarti, & Krisnatuti, 2014). Duxbury dan Higgins (dalam Cooklin dkk, 2014) menyatakan bahwa dibandingkan dengan ayah, seorang ibu lebih banyak mengalami konflik kerja-keluarga, bahkan sekalipun hanya bekerja paruh waktu (Gronlund, 2007).

Situasi di dalam konflik ini dapat terjadi secara terpisah, dimana antara pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga (konflik kerja ke keluarga) dan kehidupan keluarga yang mengganggu kehidupan kerja (konflik keluarga ke kerja) (Frone dalam Namasivayam & Mount, 2004). Konflik

kerja-keluarga terbukti dapat memengaruhi variabel-variabel yang berkaitan dengan pekerjaan maupun keluarganya (Obradovic, Zagreb & Cudina, 2009). Konflik yang terjadi dalam diri pasangan yang bekerja yaitu masalah ketidakjelasan peran dalam diri masing-masing pasangan maupun dari lingkungannya (Gradianti & Suprapti, 2014). Khususnya untuk istri yang bekerja, konflik yang bisa muncul adalah konflik pada perannya sebagai pengurus rumah tangga dan juga pekerja, kurangnya waktu bersama suami dan anak, dan sulit untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak seperti contohnya rapat orangtua karena harus bekerja.

Konflik kerja-keluarga merupakan konflik yang terjadi ketika peran di dalam pekerjaan dan keluarga saling memberikan tuntutan, dengan kondisi antara satu tuntutan dengan tuntutan lainnya sulit untuk dipenuhi (Aycan & Eskin; Noor, dalam Soeharto & Kuncoro, 2015). Netemeyer, Boles, Mcmurrian (1996) menjelaskan bahwa konflik ini merupakan bentuk dari konflik antar peran ketika adanya tuntutan umum, tuntutan waktu, dan ketegangan dari pekerjaan yang mengganggu hubungan serta tanggung jawab terhadap keluarga, dan sebaliknya tuntutan umum, tuntutan waktu, dan ketegangan dari keluarga dapat mengganggu pekerjaannya.

Konflik kerja keluarga terbagi menjadi dua, diantaranya konflik kerja yang mengganggu keluarga, dan konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan. Konflik kerja yang mengganggu keluarga merupakan kondisi di dalam pekerjaan yang dialami oleh seseorang, yang dapat mengganggu kehidupannya bersama keluarga seperti jam bekerja yang tidak teratur dan tidak fleksibel,

perlunya bepergian demi kebutuhan pekerjaan (*bussines trip*), dan juga adanya atasan maupun tempat bekerja yang kurang suportif (Mahpul & Abdullah, 2011). Sebaliknya, konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan terjadi ketika hal-hal di dalam kehidupan berkeluarga seperti waktu yang terlalu banyak dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, sehingga urusan di dalam pekerjaannya menjadi terganggu (Sulistiowati, 2012).

Konflik kerja-keluarga mengacu pada konsep peran ganda (Soeharto & Kuncoro, 2015). Istri yang lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja dibandingkan bersama keluarga, memiliki kecenderungan mengalami konflik kerja yang mengganggu keluarga (Meliani, Sunarti & Krisnatuti, 2014). Hal ini disebabkan karena istri memiliki peran penting di dalam pekerjaannya, namun di sisi lain memiliki tanggung jawab di dalam keluarga, sehingga bisa memberikan dampak kurang baik bagi istri dalam menjalin hubungan dengan keluarganya (Boyar dkk, 2003). Peran ganda pada istri bekerja menjadi suatu hal yang memicu ketegangan lebih yang bersumber dari pekerjaan dan keluarganya (Rahayuningsih, 2013). Akibatnya konflik ini bisa memicu munculnya stres, *distress*, dan depresi (Juariyah & Harsono, 2011).

Kim dan Ling membagi konflik kerja-keluarga menjadi 3 bagian yang berkaitan dengan peran seorang wanita di dalam pekerjaan maupun keluarga (dalam Susanto, 2010):

1. *Job-spouse conflict* ketika peran kerja wanita berkeluarga, memiliki pertentangan antara perannya sebagai wanita bekerja dan sebagai istri.

2. *Job parent conflict* merupakan konflik peran pada wanita bekerja yang memiliki konflik peran antara pekerjaannya dengan perannya sebagai seorang ibu dalam mengurus anak.
3. *Job homemaker conflict* merupakan konflik wanita bekerja yang sudah berkeluarga dan kaitan konflik perannya sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga.

Menjalani dua peran sekaligus bukanlah hal mudah. Jika tuntutan yang diberikan oleh sumber masing-masing peran terlalu menekan dan tidak bisa diatasi oleh individu, maka konflik-konflik tersebut akan bermunculan dan mengganggu kesejahteraan dirinya sendiri, kepuasan pada pernikahan, pekerjaan, bahkan hidupnya (Kim & Ling, 2001).

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, untuk mempelajari makna serta perspektif yang dimiliki individu dengan menggambarkan dinamika konflik kerja-keluarga pada istri yang bekerja di luar domisili. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami bagaimana kondisi dari pengalaman seseorang dan bagaimana caranya dalam mengatur kondisi yang dialami tersebut (Willig, 2008). Melalui metode kualitatif, diharapkan informasi dan gambaran perilaku yang diamati pada partisipan penelitian, dapat diuraikan secara mendalam pada *setting* konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik (Rahmat, 2009).

Pengambilan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur secara individual kepada 3 orang partisipan. Selain itu, triangulasi juga dilakukan terhadap pasangan atau suami dari masing-masing partisipan. Waktu pelaksanaan pengambilan data disesuaikan dengan waktu yang dimiliki oleh partisipan, dalam periode bulan April – Mei 2019.

Peneliti terlebih dahulu mencari partisipan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan *purposive sampling*. Setelah mendapatkan calon partisipan, peneliti menghubungi langsung partisipan dan mencoba membangun *rapport* sebelum pengambilan data dimulai. Sebelum

melakukan pengambilan data, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan instrumen penelitian yang merupakan panduan wawancara sebagai pedoman dalam menggali data. Peneliti melakukan wawancara secara tatap muka pada setiap partisipan dalam durasi 40-100 menit. Setelah menggali data dari partisipan, peneliti melakukan triangulasi atas persetujuan partisipan untuk menggali informasi dari suami partisipan dalam waktu dan tempat yang terpisah. Hasil wawancara yang sudah direkam kemudian dibuat dalam bentuk verbatim, kemudian dianalisa sesuai dengan teori yang digunakan.

HASIL

Seluruh nama partisipan dalam penelitian ini, disamarkan. Partisipan dalam penelitian ini sejumlah 3 orang istri yang sedang menjalani *long distance marriage*, dengan jumlah partisipan triangulasi 2 orang. Berikut adalah gambaran umum dari setiap partisipan.

Tabel 1

Gambaran Umum Partisipan

No	Nama	Usia	Etnis	Agama	Domisili Partisipan	Ket terkait pekerjaan
1	Ana	Instruktur vokal	Minahasa	Kristen	Jakarta	Tinggal sendirian indekost di Jakarta selama bekerja
2	Nike	Pramugari	Jawa-Padang	Kristen	Tangerang	Aktif bertugas ke luar kota maupun ke luar negeri sebagai pramugari sering meninggalkan rumah.
3	Dita	Geolog	Jawa	Kristen	Tangerang	Tinggal di Balikpapan untuk kebutuhan tugas selama empat bulan, dan seringkali bertugas dan ditempatkan di luar kota maupun luar negeri selama lebih dari satu minggu

Gambaran Umum Partisipan 1 (Ibu Ana)

Ibu Ana dan suaminya merupakan keturunan Minahasa yang lahir dan dibesarkan di Manado, Sulawesi Utara. Ibu Ana berpacaran dengan suami selama 2,5 tahun dan menikah di usia 18 tahun. Ibu Ana dan suami memiliki perbedaan usia 2 tahun. Ibu Ana memiliki 3 orang anak yang mana anak pertama dan kedua lahir di tahun yang sama, hanya berbeda 11 bulan sedangkan anak ketiga lahir 4 tahun kemudian. Suaminya bekerja sebagai kontraktor yang gajinya tidak menetap karena hanya bekerja ketika ada proyek saja. Selain itu suaminya juga seringkali mencari pekerjaan-pekerjaan tambahan seperti membantu instalasi listrik. Ibu Ana sudah berpisah dengan keluarga untuk menjalani pekerjaannya selama 4 tahun sebagai instruktur vokal. Ibu Ana mengatakan bahwa di tahun pertama ia bekerja di Jakarta, ia hanya bisa pulang satu tahun sekali saat perayaan Natal. Seiring berjalannya waktu, Ibu Ana bisa pulang kembali ke Tondano satu tahun 3 kali.

Gambaran Umum Partisipan 2 (Ibu Nike)

Ibu Nike sudah mengenal suami sejak di bangku SMA, karena suaminya merupakan kakak kelas 1 tingkat di atasnya. Keduanya baru berpacaran ketika sudah lulus dari SMA, dan Ibu Nike sedang menempuh sekolah pramugari. Meskipun baru menjalani hubungan pernikahan selama 3 tahun, sebelum menikah Ibu Nike sudah saling mengenal dekat dengan suaminya hingga berpacaran sekitar 8 tahun. Ibu Nike sudah menjalani pekerjaan sebagai pramugari sejak lulus SMA dan saat masih berpacaran dengan suaminya.

Ibu Nike saat ini menjadi seorang pramugari dari maskapai penerbangan

Indonesia, dengan status sebagai *senior flight attendant* dan memegang tanggung jawab sebagai Koordinator Kelas Bisnis. Dengan jadwal yang sebenarnya sudah ditentukan di awal bulan, terkadang Ibu Nike juga bisa mendapatkan jadwal yang berubah karena direvisi, atau harus *standby* karena bisa jadi mendapatkan jadwal terbang secara mendadak. Ibu Nike paling lama bisa berpisah dengan keluarganya selama 5-6 hari dalam satu minggu. Dalam satu bulan Ibu Nike hanya mendapatkan libur kerja 7-8 hari kerja, tidak menentu di hari Sabtu-Minggu. Ketika anaknya baru berusia 4 bulan dan cuti sudah berakhir, Ibu Nike kembali melanjutkan pekerjaannya dan menjadi sering terpisah dengan anaknya

Gambaran Umum Partisipan 3 (Ibu Dita)

Ibu Dita dan suami saat ini menjalani hubungan pernikahan selama 13 tahun, namun telah berpacaran selama 7 tahun. Saat ini dua anaknya sekolah di bangku sekolah dasar, yang pertama kelas 6 dan yang kedua kelas 5. Ibu Dita dan suami lahir dari suku bangsa yang berbeda, yaitu Ibu Dita adalah suku Jawa dan suaminya adalah Batak. Dari perbedaan suku bangsa ini Ibu Dita merasakan adanya perbedaan nilai-nilai serta perilaku-perilaku yang dilakukan antara ia dan suami.

Ibu Dita dan suami merupakan pasangan yang memiliki pekerjaan di bidang yang sama, yaitu Bidang Perminyakan. Keduanya juga sama-sama menekuni pendidikan sampai S2 di luar negeri dengan beasiswa, dan dipertemukan ketika sedang melakukan kerja lapangan. Pekerjaan Ibu Dita sebagai *geologist* dan mencari minyak dan gas bumi di Indonesia, membuat Ibu Dita banyak melakukan *business trip* ke luar kota

maupun ke luar negeri, bukan hanya 1 atau 2 hari bahkan sampai berbulan-bulan. Saat ini tugas Ibu Dita adalah mengawasi pekerjaan eksplorasi perusahaannya dari Sabang sampe Merauke dan juga di luar Indonesia.

Pada awal tahun 2019, Ibu Dita ditempatkan oleh perusahaannya untuk menetap di Balikpapan selama 4 bulan. Meskipun sudah kembali ke Tangerang, sampai saat ini Ibu Dita masih sering bepergian untuk pekerjaannya sampai terpisah dengan keluarganya sehari-hari karena pasti dalam satu bulan Ibu Dita diharuskan untuk pergi ke luar kota atau ke luar negeri. Sebelum ke Balikpapan, Ibu Dita juga pernah harus pergi ke Kanada selama 2 minggu, maupun ke kota-kota di dalam negeri dikarenakan tuntutan tugasnya.

Konflik Kerja-Keluarga

Partisipan 1 (Ibu Ana)

Selama bekerja di Jakarta, Ibu Ana tinggal sendirian di tempat indekost daerah Jakarta Selatan. Seringkali Ibu Ana harus pulang malam karena *meeting* untuk keperluan acara dari tempat ia bekerja. Biasanya untuk bepergian selama di Jakarta, Ibu Ana memanfaatkan fasilitas ojek *online* ataupun ikut menumpang bersama temannya. Di awal bulan pertama, Ibu Ana mengatakan bahwa suaminya lebih sering menyampaikan keresahannya dan juga rasa kasihan dengan istrinya yang justru harus bekerja sendirian di Jakarta. Di bulan kedua, perbincangan itu mulai hilang tetapi suaminya mulai seringkali menanyakan dengan siapa Ibu Ana

akan pulang ke rumah apabila Ibu Ana harus pulang malam.

Bulan ketiga merupakan masa yang paling parah menurut Ibu Ana. Tidak hanya menanyakan pulang dengan siapa, suaminya menanyakan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang sangat detil dan terlihat sebagai bentuk kecurigaannya kepada Ibu Ana. Ibu Ana menilai suaminya menjadi posesif. Suaminya juga sempat merasa curiga jika Ibu Ana dekat dengan muridnya sendiri.

Bulan ke dua, ya biasa aja lah ya kalau umpamanya nih kita meeting sampe pagi, “yang nganterin siapa?” ya biasa lah maksudnya kayak curiga ini.. sama ini.. hadeeuuh itu itu yang paling parah tuh. Kayak “kok bisa dia yang nganterin pulang?” hahaha kayak gitu tapi kita kan di mobil rame-rame, kayak gitu sih sentilannya kayak bulan ke dua. Bukan kedua, bulan ketiga itu paling parah. Kayak sedikit-sedikit harus videocall sama siapa, seett, hadeeuuh.. “oh sama dia? Kok sama ini?” Jadi pokoknya ya setiap kali di cek. Itu tuh memang “hii papa nda percaya sama mama?”

Peran Ibu Ana yang juga bekerja di Jakarta untuk memenuhi kebutuhan keluarga, ternyata pernah membuat dirinya merasa lelah dengan perannya ini. Ia mempertanyakan kenapa harus dirinya yang merasa lelah dalam mencari nafkah, bukan suaminya yang berada di dalam perannya tersebut.

sometimes emang kayak “duhh kok gue yang capek yaa”, ...sometimes.. pernah jadinya begini. Mungkin dia merasa ya.. kayak.. kalau agak-agak cek cok cek cok dikit, “iya ya. Mungkin mama marah sama papa gara-gara papa mungkin pendapatannya sekarang lagi kurang” gitu..

Meskipun tidak selalu berada di rumah, peran Ibu Ana sebagai pengurus anak-anak tetap seringkali dibutuhkan apalagi dalam pengambilan keputusan. Salah satunya dalam memenuhi keperluan anak-anaknya di sekolah, suami hampir selalu menanyakan atau meminta pendapat istrinya terlebih dahulu dalam mempersiapkan kebutuhan anak-anaknya. Hal ini justru menjadi masalah bagi Ibu Ana karena suaminya terlalu bergantung dengan dirinya dan terkadang menanyakannya di waktu yang tidak tepat.

Seringkali marah di telpon, “kan mama lagi kerja..” , “kan cuman tanya ma..” , “ya cuman entar kalau bisa dikerjain ya kerjain masa harus mintain ijin mama lagi, cuman mau bilang masalah si taplak meja harus bilang ke mama yaudah beli aja..” itu cuman itu yang kalau di waktu ga tepat itu mengganggu. Cuman kalau udah di rumah kan udah santai, tapi kalau lagi kerja yaampun, terus cuman masalah taplak meja? Aduhh..

Partisipan 2 (Ibu Nike)

Dengan keterbatasan waktu bersama keluarga, Ibu Nike merasa tidak selalu bisa mengikuti kegiatan-kegiatan yang harusnya bisa dilakukannya bersama anak dan suami. Kondisi dimana Ibu Nike harus meninggalkan anak dan suaminya merupakan salah satu hal yang paling berat dirasakannya. Bunga, anaknya juga sudah ditinggal oleh bekerja oleh Ibu Nike sejak usianya masih 4 bulan. Di masa itu, Ibu Nike merasakan lelah karena adanya peran yang harus dijalannya sekaligus yaitu menjadi Ibu baru yang masih harus mengurus bayi dan juga menjalankan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

Itu sih berat sih karena aku harus pagi, maksudnya aku harus nyusuin, jam 3 jadi bangun pagi kan, tidur bangun lagi nyusuin lagi. Terus jam 5 harus siap-siap sekolah, di sekolah itu harus pumping kan pumping juga, jadi kalau ada istirahat kita pumping.. nanti nyampe rumah udah capek mikir segala macam jam 4 keluar, jam 5an baru nyampe rumah, ngurusin anak.. itu sebenarnya capek lelah juga sih..

Selain memengaruhi aktivitas bersama suami dan anaknya, kesibukan Ibu Nike ketika berada di rumah sebagai seorang ibu rumah tangga, membuatnya merasa ada masanya ia merasakan lelah karena pekerjaannya sehingga membuatnya malas untuk melakukan pekerjaan di rumah.

...nyampe rumah harus melakukan pekerjaan sebagai istri misalnya masak, kalau suami aku tipikal orang yang suka dimasakin sih jadi dia kadang suka yaa bilang sih “kapan-kapan masak dongg udah lama gak masak”, nah kadang itu sih yang susah, maksudnya waktunya dimana kita capek pengen istirahat, tapi kita harus ngerjain kerjaan sebagai istri juga di rumah...

Partisipan 3 (Ibu Dita)

Kesibukan dari pekerjaan Ibu Dita membuat dirinya tidak banyak menghabiskan waktu dengan suami dan anak-anaknya, apalagi suaminya juga memiliki kesibukan dalam bekerja. Hal ini membuat Ibu Dita seringkali merasa bersalah, namun tetap berusaha untuk memenuhi perannya sebagai seorang istri karena merasa hal tersebut menjadi suatu

...yaa pengen sih spend lebih banyak waktu, merhatiin dia, kadang ngerasa bersalah juga ya.. kadang harus berangkat lebih duluan. Aku sih berusaha berangkat lebih lama dari dia, cuman kadang unavoidable aku meeting pagi, dia juga gitu.. ya banyak lah up and downnya.

Kesibukan Ibu Dita yang membuatnya jarang berinteraksi langsung dengan suami karena sering pergi ke luar kota, membuat hubungannya dengan suami memiliki ketegangan sehingga ketika bertemu, justru mereka banyak bertengkar. Hubungan jarak jauh yang dialami Ibu Dita menjadi bentuk krisis kedekatan yang memicu

pertengkaran, kemungkinan karena adanya perbedaan persepsi selama berkomunikasi jarak jauh.

Terus pasti aku keluar kota tuh bikin strain hubungan aku sama suamiku jadi kadang ketemu, jadi berantem. Hal yang kecil jadi diberantemin gitu. Aku gak tau ya mungkin karena kita jarang ketemu, aku udah terbiasa apa-apa sendiri jadi kalau sama dia ketemu kan ada yang ngatur, balik lagi yang tadi aku bilang suka lupa peran aku sebagai istri

Selain itu, karakteristik kepribadian dari keduanya yang cukup keras juga menjadi salah satu pemicu konflik antara Ibu Dita dengan suami. Terkadang Ibu Dita merasa dirinya hanya ingin berdebat dengan suami dan lupa meredam egonya sebagai seorang istri. Begitu pula sebaliknya Ibu Dita kadang merasa bahwa suaminya tidak memandang peran dirinya sebagai seorang istri, dan Ibu Dita merasa perintah atau aturan dari suaminya seperti memberikan aturan kepada anak buah.

...kan kalau di rumah aku ini istri, harus tunduk sama suami, denger apa kata suami. Whether he is right or wrong, aku harus, yaa ego ku kan kalau di kantor, berdebat.. aku harus yaa yaudah suamiku begitu harus diterima gitu. Dia juga kadang mungkin biasa nyuruh-nyuruh anak buah nurut semua. Ada waktunya, ya aku ini bukan anak buah kamu loh ini istri yang perlu disayang yaa kayak gitu gitu lah. Udah gitu pada dasarnya kita berdua ini, orang yang sangat keras dua duanya. Very

stubborn. Dua duanya mungkin, kita sangat independent. Untuk jadi suami istri itu, butuh waktu. Ngalah dan memaafkan...

DISKUSI

Sebagai sosok perempuan dengan peran ganda, istri yang bekerja di luar domisili dan terpisah dengan keluarganya, cenderung mengalami konflik kerja yang mengarah ke keluarga dalam perannya sebagai seorang istri (*job-spouse conflict*) dan juga sebagai seorang ibu (*job parent conflict*). Dalam mengurus kebutuhan rumah tangga (*job homemaker conflict*), dari penelitian ini terlihat jika hal tersebut turut memengaruhi keseharian dari partisipan. Peran yang ganda sebagai pekerja dan mengurus rumah tangga dapat menjadi konflik tersendiri yang khas dan tidak terelakkan misalnya, kebutuhan istirahat yang tidak dapat terpenuhi sehabis bekerja ketika pulang ke rumah.

Lebih lanjut, hal-hal yang turut memicu terjadinya konflik diakibatkan oleh adanya perbedaan kebiasaan yang dilakukan partisipan ketika sedang bekerja dan di rumah. Sebagai tambahan, perbedaan cara komunikasi dengan pasangan terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan pengambilan keputusan juga dapat menjadi sumber konflik tersendiri. Hal ini ditambah dengan adanya kebutuhan untuk mengawasi anak dan tuntutan untuk menjadi penentu keputusan anak. Kondisi tersebut dapat membuat partisipan merasakan adanya konflik hingga tidak jarang merasa lelah dan kehabisan energi baik dari segi fisik maupun psikis.

Pandangan terhadap istri bekerja yang harusnya fokus kepada pekerjaan domestik, tidak nampak pada pandangan dari pasangan masing-masing. Tujuan bekerja dan komitmen yang dibentuk dalam menjalani hubungan pernikahan menjadi salah satu hal yang membuat suami dari masing-masing partisipan tidak memperlakukan mereka menjalani peran ganda. Meskipun begitu, jarak jauh yang dijalani oleh pasangan tetap memberikan kontribusi pada konflik-konflik yang terjadi pada partisipan penelitian ini, dan juga memunculkan perasaan-perasaan sedih dan lelah pada peran istri bekerja.

SARAN

Penelitian berikutnya dapat menasar mengenai bagaimana pengaruh konflik kerja yang dialami dalam keseharian kehidupan pasangan *long distance marriage*. Penelitian selanjutnya juga dapat menasar tipe penelitian longitudinal, untuk mengetahui beragam konflik yang mungkin saja dapat bervariasi dan memiliki dinamika tersendiri, apabila dikaitkan dengan lamanya usia pernikahan. Dengan kata lain, perlu untuk diketahui juga apakah lama usia pernikahan berhubungan dengan tipe konflik kerja-keluarga.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bermanfaat bagi program edukasi dan konseling bagi pasangan yang sudah menikah maupun yang sedang mempersiapkan pernikahan, terutama dalam bentuk *long distance marriage*. Komitmen sejak awal, serta penyesuaian pernikahan perlu dibekalkan sehingga dalam menjalani hubungan pernikahan, pasangan dapat lebih

mengenal satu sama lain, dan dapat mengatasi konflik-konflik yang bermunculan selama pernikahan dengan baik. Dengan adanya upaya tersebut, maka pasangan juga bisa meminimalisir potensi-potensi konflik yang dapat memunculkan ketidakpuasan pernikahan. Pasangan dapat didorong untuk melakukan upaya-upaya dalam bentuk adaptasi atau penyesuaian di dalam hubungannya baik sebelum maupun sesudah menikah, sehingga lebih memahami situasi dan resiko yang akan dihadapi di dalam hubungannya dengan pasangan yang sama-sama berkarir, terutama pada istri yang mempertahankan karir kerjanya dengan baik, walaupun melakukan *long distance marriage*. Selain itu, diharapkan pasangan banyak melakukan komunikasi, saling terbuka dan menyampaikan hal yang mungkin disukai atau tidak disukai dari pasangan ketika berkonflik sehingga antar pasangan bisa saling menyesuaikan diri dalam menyelesaikan konflik menggunakan cara yang paling tepat untuk kedua belah pihak. Ketika dihadapkan dengan suatu konflik, pasangan perlu mempertimbangkan segala aspek yang memengaruhi munculnya konflik, serta hal lain yang dapat mendukung keberhasilan dalam menggunakan gaya manajemen tertentu, salah satunya dengan melihat karakteristik dari pasangan yang terlibat dalam konflik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, I., Nawaz, M. M., Shaukat, M. Z., & Usman, A (2010). Personality Does Affect Conflict Handling Style: Study of Future Managers. *International Journal of Trade*, 1(3).

- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga Pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 63-69.
- Altmae, S., Turk K., Toomet O. (2011). Thomas-Kilmann's conflict management modes and their relationship to fiedler's leadership styles (basing on Estonian organizations). *Baltic Journal of Magement*. 8(1), 45-65.
- Anshori, N. S. (2013). Makna kerja (*meaning of work*) suatu studi etnografi abdi dalem keraton ngayogyakarta hadiningrat daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(3), 157-162.
- Ayachit, D., & Natarajan, N.K (2014). Exploring the relationship between personality and conflict resolution style of future managers. *Journal of General Management Research*, 1(1), 65-76.
- Byadgi, S., Hiremath, U., & Yadav, V. (2014). Styles of conflict management among dual earner couples. *Karnataka J. Agric. Sci*, 27(1), 63-66.
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: theories and measures. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology Journal*, 15(1), 33-55.
- Fuadida, M. (2018). Potret kehidupan ekomoni pekerja wanita pada pabrik rokok dalam kajian gender. *Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS*, 3(1), 48-52.
- Gradianti, T. A., & Suprpti, V (2014). Gaya penyelesaian konflik perkawinan pada pasangan dual earner (marital conflict

- resolution style in dual earner couples). *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3 (3), 199-206.
- Greeff, A. P., & Bruyne, T. D. (2000). Conflict Management Style and Marital Satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 26(4), 321-334.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). Factors Impacting Work Family Balance of Working Mother. *Anima, Indonesia Psychological Journal*, 30(4), 178-190.
- Juariyah, L. & Harsono. (2011). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(1), 53-62.
- Kim, Jean Lee S. & Ling, Choo S. (2001), Work-family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore". *Women in Management Review*, 16(5), 204- 221.
- Poerwandari. E., K., (2007). *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Lembaga Pengembangan Sarana dan Pendidikan Psikologi (LPSP3). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mahpul, I. N., & Abdullah, N. A (2011). The Prevalence of Work-Family Conflict among Mother in Peninsular Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1 (17), 154-161.
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2014). Faktor demografi konflik kerja-keluarga dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konseling*, 7(3), 133-142.
- Naibaho, B., & Sihotang, M. R. (2011). Kontribusi istri bekerja dalam menambah pendapatan keluarga, motivasi dan persepsinya terhadap pekerjaannya. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi*, 4(1).
- Namasivayam, K., & Mount, D. J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250.
- Navidian, A., Bahari, F., & Kermansaravi, F. (2014). The relationship of interpersonal conflict handling styles and marital conflicts among iranian divorcing couples. *Global Journal of Health Science*, 6(6), 245- 251.
- Nilakusmawati, D. E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *Piramida*, 7(1), 26-31.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. *Jurnal Empati*, 7(2), 410-417.
- Nurhamida, Y. (2013). *Power in marriage* pada ibu bekerja dan ibu rumah tangga. *Jurnal Psikogenesis*, 1(2), 185-198.
- Obradovic, J., Zagreb, & Cudina, M. Z. (2009). Work related stressors of work-family conflict and stress crossover on marriage quality. *Ministry of Science, Education and Sport*, 3(101), 437-460.
- Putri, A. R., & Gutama, T. A. (2018). Strategi pasangan suami istri dalam menjaga keharmonisan keluarga wanita karir. *Journal of Development and Social*

- Change*, 1(1),
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikososial*, 5(2), 73-86.
- Rahmat, P., S. (2009). Penelitian kualitatif. *Equilibrium*, 5(9), 1-8.
- Rakhmawati, I. (2015). Peran keluarga dalam pengasuhan anak. *Konseling Religi: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 6(6), 1-18.
- Rhodes, A. R. (2002). Long-distance relationships in dual-career commuter couples: a review of counseling issues. *The Family Journal*, 10(4), 398–404.
- Setyowati, Y. D., Krisnatuti, D., & Hastuti., D. (2017). Pengaruh kesiapan menjadi orangtua dan pola asuh psikososial terhadap perkembangan sosial anak. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konseling*. 10(2), 95-106.
- Soeharto, T. N., & Kuncoro, M. W. (2015). Dukungan suami dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 42(3), 207-216.
- Susanto. (2010). Analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di kota semarang. *Aset*, 12(1), 75-85.
- Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method*. McGraw-Hill: New York.