

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Alasan Pemilihan Teori

Teori yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini yaitu teori *Work Family Conflict* yang dikemukakan oleh **Greenhaus dan Beutell** pada tahun 1985. Berdasarkan fenomena yang ditemukan bahwa pasangan suami anggota TNI AD dengan istri yang bekerja memiliki gambaran *Work-family conflict* yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya .

2.2. Dewasa Awal

2.2.1. Definisi Dewasa Awal

Istilah *adult* atau dewasa berasal dari kata kerja latin yang berarti tumbuh menjadi dewasa. Oleh karena itu orang dewasa adalah seseorang yang telah menyelesaikan pertumbuhannya dan siap menerima kedudukannya di dalam masyarakat bersama dengan orang dewasa lainnya (Hurlock, 1996). Dewasa awal adalah masa peralihan dari masa remaja. Hurlock (1996), mengatakan bahwa dewasa awal dimulai pada usia 18 tahun sampai kira-kira usia 40 tahun. Secara umum, mereka yang tergolong dewasa awal ialah mereka yang berusia 20-40 tahun.

Santrock (1999), orang dewasa muda termasuk masa transisi, baik secara fisik, transisi secara intelektual serta transisi peran sosial. Perkembangan sosial masa dewasa awal adalah puncak dari perkembangan sosial masa dewasa. Masa dewasa awal adalah masa beralihnya pandangan egosentris menjadi sikap yang empati. Pada

masa ini, penentuan relasi sangat memegang peranan penting. Dewasa awal merupakan masa permulaan dimana seseorang mulai menjalin hubungan secara intim dengan lawan jenisnya. Hurlock (1996) mengemukakan beberapa karakteristik dewasa awal dan pada salah satu intinya dikatakan bahwa dewasa awal merupakan suatu masa penyesuaian diri dengan cara hidup baru dan memanfaatkan kebebasan yang diperolehnya.

2.2.2. Ciri-ciri Umum Dewasa Awal

Dewasa awal merupakan suatu masa penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan-harapan sosial yang baru. Masa dewasa awal adalah kelanjutan dari masa remaja, sehingga ciri-ciri masa dewasa awal tidak jauh berbeda dengan masa remaja. Ciri-ciri masa dewasa awal menurut Hurlock (1996):

1) Masa dewasa awal sebagai usia reproduktif.

Masa dewasa awal adalah masa usia reproduktif. Masa ini ditandai dengan membentuk rumah tangga. Pada masa ini khususnya wanita, sebelum usia 30 tahun, merupakan masa reproduksi, dimana seorang wanita siap menerima tanggung jawab sebagai seorang ibu. Pada masa ini, alat-alat reproduksi manusia telah mencapai kematangannya dan sudah siap untuk melakukan reproduksi.

2) Masa dewasa awal sebagai masa bermasalah.

Setiap masa dalam kehidupan manusia, pasti mengalami perubahan, sehingga seseorang harus melakukan penyesuaian diri kembali terhadap diri maupun lingkungannya. Demikian pula pada masa dewasa awal ini, seseorang harus banyak

melakukan kegiatan penyesuaian diri dengan kehidupan perkawinan, peran sebagai orang tua dan sebagai warga negara yang sudah dianggap dewasa secara hukum.

3) Masa dewasa awal sebagai masa yang penuh dengan ketegangan emosional.

Ketegangan emosional seringkali ditampakkan dalam ketakutan-ketakutan atau kekhawatiran-kekhawatiran. Ketakutan atau kekhawatiran yang timbul ini pada umumnya bergantung pada tercapainya penyesuaian terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi pada suatu saat tertentu atau sejauh mana sukses atau kegagalan yang dialami dalam penyelesaian persoalan.

2.2.3. Tugas-tugas Perkembangan Dewasa Awal

Optimalisasi perkembangan orang dewasa awal mengacu pada tugas-tugas perkembangan dewasa awal menurut R.J. Havighurst, 1953 (dalam Hurlock, 1996), mengemukakan rumusan tugas-tugas perkembangan masa dewasa awal sebagai berikut:

1. Memilih teman (sebagai calon istri atau suami)
2. Belajar hidup bersama dengan suami/istri
3. Mulai hidup dalam keluarga atau hidup berkeluarga
4. Mengelola rumah tangga
5. Mulai bekerja dalam suatu jabatan
6. Mulai bertanggung jawab sebagai warga negara

2.2.4. Pernikahan

Menurut Undang-Undang Perkawinan No.1 Tahun 1974 “*Pernikahan adalah ikatan lahir bathin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa*”.

(Sumber : <http://www.dpr.go.id/jdih/uu/year/1974>)

Didefinisikan bahwa pernikahan dalam perspektif Psikologi adalah sebuah ikatan yang sah dalam hukum negara dan agama yang dilakukan pasangan laki-laki dan perempuan yang berbagi peran dalam menjalankan rumah tangga dalam rangka memenuhi tuntunan agama dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya berupa cinta, kasih sayang, ketentraman, keamanan dan seksual dalam rangka mencapai kebahagiaan (Iqbal, 2018).

Menurut Hurlock (1984) mendefinisikan pernikahan merupakan periode individu belajar hidup bersama dengan suami istri membentuk suatu keluarga, membesarkan anak-anak, dan mengelola sebuah rumah tangga. Apabila tugas ini dapat dilalui dan terselesaikan dengan baik maka akan membawa kebahagiaan bagi individu. Akan tetapi, tugas tersebut tidak mudah untuk dilalui oleh pasangan suami istri karena banyak hal yang harus dihadapi setelah menikah seperti pengelolaan keuangan rumah tangga, membina komunikasi yang baik dengan keluarga, mendidik serta menyekolahkan anak, dan lain sebagainya (Iqbal, 2018).

Bagi sebagian orang mungkin pernikahan hanyalah sebuah tradisi adat dan budaya, namun dalam perspektif psikologi, menikah adalah kebutuhan dasar manusia dan menjadi salah satu sarana mencapai kebahagiaan dan terhindar dari gangguan kesehatan mental. Ada banyak manfaat psikologi yang didapat ketika seseorang menikah, pertama adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, yaitu sandang, papan, pangan, seksual, cinta dan kasih sayang, rasa aman. Bila kebutuhan dasar terpenuhi, maka manusia akan mudah mencapai kebutuhan tambahan lainnya. Dengan menikah manusia akan mencapai puncak kebermaknaan hidup, apalagi dengan memiliki keturunan sehingga sebagai manusia akan terasa lengkap dan sempurna (Iqbal, 2018).

Menurut Hurlock (1996), banyak orang dewasa yang tidak pandai dalam menyesuaikan diri menganggap bahwa pernikahan merupakan jalan untuk memecahkan masalah emosionalnya. Tetapi hal seperti itu sangat jarang terjadi karena proses penyesuaian diri mereka terhadap tanggung jawab baru dalam keluarga semakin buruk, dan di samping itu mereka juga menimbulkan suasana rumah menjadi tidak sehat sehingga perceraian merupakan satu-satunya jalan untuk mengatasi masalah tersebut.

Dari penjelasan diatas maka Pernikahan merupakan bersatunya dua individu sebagai pasangan suami istri yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda untuk mencapai tujuan mencapai kebahagiaan dan kebermaknaan hidup melalui kehidupan bersama dengan berbagai peran baru.

Model McMaster fungsi keluarga (Epstein, bishop, & Baldwin, 1982 dalam Greenhaus & Callanan, 2006) berfokus pada menemukan bagaimana suatu keluarga mengalokasikan dan mengelola keluarga tanggung jawab. Ini memeriksa lima fungsi keluarga penting yang berfungsi sebagai dasar untuk peran keluarga :

1. Menyediakan pemenuhan seksual orang dewasa dan sosialisasi gender anak-anak
2. Memberikan dukungan pengasuhan dan emosional
3. Menyediakan untuk pengembangan individu
4. Menyediakan untuk pemeliharaan kekeluargaan dan manajemen keluarga
5. Menyediakan sumber daya dasar

2.2.5. Peran Suami Istri

Secara umum, bila disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga, yaitu (Yasin, 2003) :

1. Sebagai istri, dituntut untuk dapat mendampingi suami untuk bersama-sama membimbing keluarga dalam segala kondisi agar tercipta sebuah keluarga yang bahagia
2. Sebagai pendidik, dituntut untuk dapat membina anak-anak yang dimiliki dengan pembekalan kekuatan rohani serta jasmani agar tercipta generasi yang berkualitas
3. Sebagai ibu rumah tangga, dituntut untuk dapat mengelolal keluarga agar mempunyai tempat yang nyaman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga

Bagi wanita, salah satu perubahan peran yang paling bahaya adalah penyerahan sebagian besar pembuatan keputusan kepada suaminya dan kesediaannya untuk mengubah peran, dari sebagai pemegang tanggung jawab dalam posisi tertentu dalam kegiatan bisnis sebelum menikah, kemudian berperan menjadi ibu rumah tangga. Seperti yang dijelaskan oleh Ferree (dalam Hurlock, 1996) dalam kondisi yang ada sekarang dari masyarakat kita, hanya menjadi ibu rumah tangga secara penuh berarti memperoleh pekerjaan yang sulit untuk dinikmati.

Kelahiran seorang anak sering merupakan saat kritis dalam perkawinan. Hal ini disebabkan oleh perubahan peran yang drastis yang harus dilakukan tidak hanya oleh kelahiran anak pertama, tetapi juga disebabkan oleh kelahiran anak kedua dan seterusnya. Pada saat perubahan ke status keluarga itu sulit dilakukan, maka perubahan peran perkawinan dan trauma akan semakin meningkat hal ini bukan berarti bahwa sejak saat itu hanya salah satu yang dibuat. Seberapa jauh kesulitan yang dihadapi banyak sedikitnya dipengaruhi oleh besar kecilnya jumlah anggota keluarga (Hurlock, 1996).

Secara umum seorang suami berperan sebagai kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Suami juga berperan sebagai mitra istri yaitu menjadi teman setia yang menyenangkan dan selalu ada di saat suka maupun duka dengan selalu menyediakan waktu untuk berbincang dan menghabiskan waktu senggang dengan sang istri. Sebagai suami juga harus berperan untuk mengayomi atau membimbing istri agar selalu tetap berada di jalan yang benar. Selain menjadi rekan yang baik untuk istri, suami juga dapat membantu

meringankan tugas istri, seperti mengajak anak-anak bermain atau berekreasi serta memberikan waktu-waktu luang yang berkualitas untuk anak di sela-sela kesibukan suami dalam mencari nafkah (Dewi, 2011 dalam Purbasari & Putri, 2015).

Selain peran suami, istri juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai pendamping suami di setiap saat dan ibu yang siap menjaga dan membimbing anak-anaknya. Sama seperti suami, istri juga berperan sebagai mitra atau rekan yang baik dan menyenangkan bagi pasangan hidupnya. Istri dapat diajak untuk berdiskusi mengenai berbagai macam permasalahan yang terjadi dan juga berbincang tentang hal-hal yang ringan. Istri sebagai pendorong dan penyemangat demi kemajuan suami di bidang pekerjaannya.

2.2.6. *Dual Career Couples*

Dalam hal pendapatan, banyak pekerjaan perempuan yang tidak dinilai dengan uang seperti merawat dan membesarkan anak, mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan lain sebagainya. Sementara laki-laki, menurut PBB lebih memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendapatan (*income*) besar dan penghasilan yang lebih baik ketimbang perempuan. Kesempatan untuk laki-laki bekerja lebih besar dan lebih dihargai secara material. Sebesar apapun pendapatan perempuan dalam bekerja, status mereka tetap sebagai pencari nafkah tambahan. Sebaliknya, laki-laki berapa pun pendapatan yang mereka dapatkan, selalu dikategorikan sebagai pendapatan utama. (Herdiansyah, 2016)

2.3. Konflik Peran Ganda

2.3.1. Konflik

Ada berbagai definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang konflik. Diantaranya yang diungkapkan Putman dan Pool dalam Wijono (2011), konflik didefinisikan sebagai interaksi antara individu, kelompok atau organisasi yang membuat tujuan atau arti yang berlawanan dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan mereka. Selanjutnya Mullins dalam Wijono (2011) mendefinisikan bahwa konflik peran merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi.

Menurut Gibson et al. (1995) dalam P.Hartini (2009) memberikan beberapa bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga, yaitu :

1. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
2. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda- beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
3. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak

peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

2.3.2. Teori Peran

Role conflict

Kahn et al. dalam Greenhaus (1985) telah mendefinisikan konflik peran sebagai “kemunculan dua (atau lebih) kumpulan tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap satu peran akan membuat lebih sulit terhadap pemenuhan peran yang lain”, mereka mengidentifikasi berbagai jenis konflik dalam peran kerja : *intrasender*; *intersender*; dan konflik peran orang. Di setiap konflik, satu set tekanan peran dalam beberapa hal tidak sesuai dengan tekanan lainnya.

Interrole Conflict

Konflik interrole adalah suatu bentuk konflik peran di mana set tekanan yang berlawanan muncul dari partisipasi dalam peran yang berbeda.

Dalam kasus-kasus konflik interrole semacam itu, tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam kelompok lain. Permintaan dari pengirim peran pada pekerjaan untuk lembur atau bekerja di rumah dapat bertentangan dengan tekanan dari istri seseorang untuk memberi perhatian pada urusan keluarga selama jam malam. Konflik terjadi antara peran orang fokus sebagai pekerja dan perannya sebagai suami dan ayah (Kahn et al., 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985)

Kahn et al. (1964) menggambarkan contoh spesifik konflik *interrole* dalam bagian ini. Dalam pengertian yang lebih umum, konflik antar-pengalaman dialami ketika tekanan muncul dalam peran lain. Perhatikan lagi bahwa ketidakcocokan tekanan peran terjadi ketika partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran lain.

2.3.3. *Work Family Conflict*

Individu yang terlibat dalam peran ganda bisa menghadapi pilihan perilaku yang rumit. Hal ini terjadi karena harus menjalankan berbagai peran yang berbeda, sementara dalam masing-masing peran itu sendiri bisa terjadi serangkaian peran yang kompleks. Oleh karena itu peran ganda seringkali menimbulkan konflik peran bagi yang bersangkutan.

Kahn, Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan *Work Family Conflict* sebagai bentuk dari *inter-role conflict* dimana tekanan peran dari wilayah pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya.

Menurut Frone, dkk (1992), *work family conflict* umumnya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran pekerjaannya dan usahanya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, atau sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Tuntutan yang berasal dari pekerjaan antara lain meliputi beban kerja yang berlebihan dan batas waktu dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan tuntutan yang berasal dari keluarga meliputi waktu yang dibutuhkan untuk menangani masalah dan tugas rumah tangga. (Afina Murtininggrum, 2005)

Menurut Sudibyo (1993), *work family conflict* terjadi ketika dua atau lebih peran memiliki harapan yang berbeda dan tidak harmonis satu dan yang lainnya. Konflik ini juga dapat timbul karena adanya harapan yang tidak pasti.

Sedangkan menurut Susanto (2010) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (work) maupun keluarga (family), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Dalam memenuhi tuntutan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan dalam memenuhi tuntutan keluarganya, dan sebaliknya dalam memenuhi tuntutan keluarganya dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Hal ini juga biasanya terjadi ketika pertentangan dan tekanan semakin meningkat antara peran di keluarga dan di pekerjaan hal tersebut akan menyebabkan efektivitas pada salah satu peran terhambat. Maka dapat dikatakan, *work family conflict* muncul ketika kegiatan dalam suatu peran mengganggu pemenuhan syarat dan pencapaian efektivitas dalam peran lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu

peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

2.3.4. Dimensi *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), peran ganda bersifat *bi-directional*, artinya keluarga dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan pekerjaan (*family to work conflict*), dan pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan keluarga (*work to family conflict*).

Work Family Conflict merupakan proses yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya *Work-family conflict*. Dimana *work-family conflict* merupakan konsep yang *bi-directional* atau memiliki dua arah yang dimana satu sama lain saling terkait (Greenhaus dan Butell dalam Esson 2004:4) yaitu:

1. *Work to family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan menjadi hambatan dan mengganggu tanggung jawab seseorang didalam keluarga.

2. *Family to work conflict* merupakan kebalikan dari *work to family conflict* yaitu sebuah konflik yang muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu atau menghambat tanggung jawab seseorang di dalam pekerjaannya.

Greenhaus & Beutell (1985) juga menjelaskan mengenai multidimensi dari peran ganda, dimana baik *family work conflict* maupun *work family conflict* masing-

masing memiliki 3 dimensi yang sifatnya 1 arah pada *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

Greenhaus dan Beutell mengidentifikasikan tiga jenis Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu (*Time-based Conflict*)

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya dalam waktu yang bersamaan seseorang yang mengalami konflik tersebut tidak akan bisa melakukan dua peran sekaligus.

2. Konflik berdasarkan tekanan (*Strain-based Conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Atau ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Misalnya, seorang wanita yang sudah seharian bekerja, ia pasti akan merasa lelah dan akan membuatnya sulit untuk menjalankan perannya dirumah seperti membereskan rumah atau menemani anak mengerjakan pekerjaan rumahnya.

3. Konflik berdasarkan perilaku (*Behavior-based Conflict*)

Bentuk terakhir dari *work-family conflict* adalah *Behavior-Based Conflict*, dimana konflik tersebut muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Misalnya, seorang wanita yang merupakan manager di sebuah perusahaan dituntut agar dapat menekankan

agresivitas, kepercayaan diri dan memiliki kestabilan emosi. Di lain hal keluarganya juga mempunyai pengharapan lain terhadapnya dimana keluarganya ingin ia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan seperti memberi perhatian, simpatik, dan lain sebagainya. Tetapi jika ia tidak dapat menyeimbangkan antara perannya terutama dalam berperilaku di keluarga dan pekerjaan, maka akan terjadi konflik antar peran

2.3.5. Faktor *Work Family Conflict*

Menurut Minnotte & Yucl (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi work-family conflict, yaitu:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga
2. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik, namun disisi lain akan semakin banyak dukungan dari keluarga yang dapat meminimalkan terjadinya konflik
3. *Job Satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan akan semakin sedikit
4. *Marital and Life Satisfaction*, semakin tinggi tuntutan akan perkawinan maka akan dapat memicu konsekuensi negatif akan karir, begitu pula sebaliknya

Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran

ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan. Faktor-faktor penyebab work family conflict, diantaranya :

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

2.3.6. Dampak *Work Family Conflict*

Work family conflict memiliki hubungan dengan dampak yang negatif terhadap pekerjaan dalam hal kepuasan kerja, *burnout* kerja, dan *turnover* (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001; Howard, Donfrio, & Boles, 2004) yang juga berhubungan dengan *distress kerja*, kehidupan dan kepuasan pernikahan (Carroll, S., Hill, E., Yorgason, J., Larson, J., & Sandberg, 2013)

Keterlibatan antar peran pekerjaan dan dalam rumah tangga berkonsekuensi pada keduanya, yaitu :

1. *Family focus*

- Keinginan untuk mendapatkan promosi rendah
- Keterlibatan secara psikologis rendah dalam karir
- Penyesuaian yang panjang terhadap jadwal kerja karena bersama keluarga
(*extensive adjustment of work schedule for family*)
- Rela memotong karir demi anak

2. *Work Focus*

- Menunda atau menghindari pernikahan
- Menunda atau menghindari mempunyai anak atau relatif memiliki anak beberapa saja
- Sedikit waktu yang dihabiskan dirumah dan kegiatan bersama anak
- Sedikit melakukan penyesuaian pada jadwal kerja untuk meluangkan dengan keluarga
- Tidak rela memotong karir hanya untuk anak

2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut Hurlock (1996) pernikahan merupakan periode individu belajar hidup bersama sebagai suami istri membentuk suatu keluarga, membesarkan anak-anak, dan mengelola sebuah rumah tangga. Dalam mencapai kebahagiaan sebagai tujuan dalam rumah tangga, bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan keselarasan interaksi antara suami istri. Dalam kenyataannya masih banyak terjadi perselisihan atau konflik yang terjadi dalam rumah tangga dan hal tersebut tentulah tidak dapat dihindari.

Pasangan yang memutuskan untuk memiliki karir ganda (*Dual career couples*) mengacu pada tempat bekerja yang dimana setiap suami-istri mengejar karir penuh waktu dan berharap untuk naik tangga karir (Greenhaus & Callanan, 2006). Sebagai seorang pekerja akan menjalani keseharian dengan peraturan dan kegiatan yang telah diatur oleh setiap instansinya. Menjadikan setiap individu memungkinkan untuk menghadapi permasalahan yang dialami, baik dari sisi keluarga maupun pekerjaan.

Permasalahan bagi pasangan yang keduanya bekerja, adanya tuntutan peran lain selain tuntutan wajib dalam keluarga yaitu pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2017; Veliana & Mogi, 2016; Wardani et al., 2019). Hal tersebut karena mereka harus bekerja yang hampir waktu produktif pada siang hari dihabiskan dalam pekerjaan. Suami sebagai anggota TNI dan istri sebagai pekerja, menjadikan suami maupun istri membagi perannya baik peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga termasuk peran di lingkungan Batalyon. Peran yang dijalani oleh

suami anggota tentara yaitu kepala rumah tangga, kepala rumah tangga yang mencari nafkah, sedangkan peran istri yang bekerja yaitu ibu rumah tangga, pekerja dan anggota Persit. Bagi suami dan istri yang tinggal di Batalyon mempersepsikan bahwa dalam kehidupan rumah tangga membutuhkan peran yang seimbang dari seluruh anggota keluarga.

Tuntutan baik dari pekerjaan maupun keluarga seringkali mereka jalani dalam waktu yang bersamaan. Hal tersebut terkadang dapat memunculkan tekanan baik pada pekerjaan, keluarga dan lingkungan Batalyon. Keadaan lain mengharuskan suami sebagai anggota TNI AD berperan dan istri yang bekerja sesuai dengan peran dalam jabatannya, hal tersebut menimbulkan adanya harapan yang berbeda dalam keluarga dan lingkungan Batalyon. Dengan adanya kondisi dan situasi hal tersebut dapat membuat suami maupun istri mengalami konflik terhadap peran-peran dalam diri.

Peran suami sebagai anggota TNI AD adalah kepala rumah tangga, mencari nafkah, khususnya sebagai anggota TNI AD yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab penuh terhadap sikap dan perilaku yang dilakukan oleh seluruh anggota keluarganya. Dengan khususnya tuntutan sebagai kepala rumah tangga keluarga tentara, menjadikan anggota tentara ini seringkali merasakan banyak sekali *pressure*. Dalam pekerjaan anggota tentara diharuskan untuk selalu mengikuti aturan dan perintah yang diberikan oleh atasan. Hormat kepada atasan merupakan hal yang wajib dalam keanggotaan kemiliteran. Jam operasional yang *full*, dimulai dari kegiatan bangun pagi, subuh berjemaah, apel pagi, kegiatan kantor, apel sore, dan

apel malam diperuntukkan untuk setiap anggota tentara di Batalyon. Siap siaga 7 x 24 jam merupakan tugas khas seorang anggota TNI yang berada di Batalyon. Ketika anggota tentara ini mendapatkan tugas dinas luar kota dalam jangka waktu yang lama secara langsung akan meninggalkan semua keluarga, sehingga membuat anggota tentara ini merasakan kekhawatiran yang berkepanjangan selama penugasan karena memikirkan secara terus menerus keadaan keluarga.

Peran istri yang bekerja adalah mengurus urusan rumah tangga, mendampingi anak dan melayani suami, peran lainnya sebagai istri tentara yakni mengikuti seluruh peraturan dan kegiatan-kegiatan dalam Batalyon yang wajib di jalankan oleh istri tentara. Dalam pekerjaan rumah tangga, istri yang bekerja sulit untuk menyelesaikan yang dikarenakan waktu pagi hari yang terbatas bahkan sepulang bekerja istri yang bekerja seringkali merasa kelelahan dan tidak dapat mengerjakan pekerjaan rumah. Hal tersebut pun berdampak pada terbatasnya komunikasi dengan anak dan suami. Dengan adanya jam operasional menjadikan istri yang bekerja ini, jarang sekali melakukan pendampingan terhadap anak dan dengan adanya hal tersebut seringkali membuat istri khawatir dan merasa cemas bahkan terpikirkan secara terus menerus sehingga mengganggu performa dalam pekerjaannya. Disaat bersamaan juga mereka harus memenuhi tuntutan sebagai istri tentara, yakni dengan kegiatan wajib istri tentara yang dilakukan pada jam operasional tempat kerja dirasakan sangat membuat tertekan karena hal tersebut tidak dapat diwakilkannya kehadiran dan istri yang bekerja ini harus meminta izin baik kepada pihak tempat bekerja maupun kepengurusan Persit. Istri tentara juga dituntut untuk berperan sesuai kepangkatan

suami sebagai anggota TNI, sehingga seringkali istri harus hormat kepada atasan, tetangga dan istri dengan keanggotaan yang memiliki pangkat lebih tinggi dari suaminya. Hal tersebut seringkali membuat istri sering merasa bersalah karena banyaknya izin mengikuti kegiatan karena diharuskan bekerja. Adanya komunikasi formal yang diterapkan dalam lingkungan Batalyon berbeda sekali dengan kehidupan sehari-hari karena dalam tempat bekerja hanya pada situasi tertentu saja.

Masalah yang suami dan istri alami membawa pada konflik internal dalam dirinya. Sehingga, mereka merasakan keadaan yang terjadi adalah tekanan dalam menjalani perannya. Tekanan yang dirasakan adalah menjalani dua peran atau peran ganda yaitu *Work-Family Conflict*. *Work-family conflict* merupakan bentuk dari konflik antar peran yaitu saat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya. (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa terdapat dua arah *work-family conflict* itu muncul yaitu *Work to Family* adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan menjadi hambatan dan mengganggu tanggung jawab seseorang didalam keluarga. dan *Family to Work* adalah kebalikan dari *work to family conflict* yaitu sebuah konflik yang muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu atau menghambat tanggung jawab seseorang di dalam pekerjaannya.

Terdapat tiga aspek dari *work family conflict* yaitu *Timed based conflict* ini terjadi, bagaimana suami-istri menghayati waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan

salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya, sehingga ada muncul perasaan tidak nyaman saat mereka dihadapkan untuk memilih salah satu peran dalam waktu bersamaan dan meninggalkan peran lainnya dan tertunda bahkan terabaikannya tugas dalam peran lainnya. Dalam *timed based conflict* berkaitan dengan jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.

Strain based conflict ini terjadi berdasarkan tekanan yang muncul karena dari sisi waktu maupun tekanan dari tuntutan itu sendiri. Konflik ini terjadi bagaimana suami-istri menghayati tekanan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lain, sehingga muncul kelelahan, stress, merasa bersalah dan munculnya emosi negatif saat mereka dihadapkan pada tuntutan yang menjadi ketegangan. Persepsi stress peran ini dapat muncul dari *predisposisi* seseorang dalam mengalami stress. Dalam *strain based conflict* berkaitan dengan ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.

Behavior based conflict bagaimana suami-istri menghayati pengharapan dari suatu perilaku pada salah satu peran berbeda dengan pengharapan dari perilaku pada peran lainnya, sehingga adanya ketidakseimbangan saat mereka memunculkan perilaku salah satu peran. Konflik ini berkaitan dengan pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain.

Konflik muncul apabila individu dihadapkan pada harusnya memilih satu di antara dua dorongan atau kebutuhan yang berlawanan atau yang terdapat pada saat

yang bersamaan. Konflik dan tekanan terus menerus menyebabkan efek psikologis, sosial dan fisik. Pada dasarnya derajat stress yang dialami oleh setiap individu berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut menghayati stress yang terjadi pada dirinya (Nurmala, 2019). Bisa saja stressor yang dialami oleh beberapa individu sama namun kembali lagi pada penilaian kognitif individu, apakah individu tersebut menghayati suatu kondisi tersebut mengancam atau tidak (Kusumayanti, 2014). Banyaknya peran yang dimiliki oleh seorang individu akan menyebabkan individu tersebut mengalami *psychological distress* (Barnett & Hyde, 2001)

Pada penelitian ini, suami mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan sebagai ayah. Fenomena ini menunjukkan suami kesulitan dalam membagi waktu bermain bersama anak, meluangkan waktu untuk berlibur bersama, menjadi sosok dalam menerapkan aturan, disisi lain terbatasnya tatap muka karena melakukan kegiatan dinas luar kota/negeri. Pada istri mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan, dan sebagai ibu rumah tangga di lingkungan tentara Batalyon, dalam fenomena ini istri kesulitan dalam pengasuhan anak yang dimana harus masuk tepat waktu ke tempat bekerja dan selesai sesuai dengan jam operasional yang telah di tetapkan. Keadaan tersebut dialami oleh suami-istri mengalami ketegangan yang muncul akibat tekanan dari peran-peran yang dialami. *Strain based conflict*, tekanan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran lain. Pada penelitian ini peran antara suami dan istri sebagai anggota TNI dan pekerja banyak dikeluhkan oleh anak dan mereka sendiri. Hal itu membuat suami atau istri ini merasa bingung dalam menjalankan tugasnya antara

menjadi kepala rumah tangga atau ibu rumah tangga dan pekerja, sehingga membuat pekerjaan rumah terbengkalai. *Behavior based conflict* ini adalah keadaan suami atau istri ketika mereka merasakan konflik yang muncul ketika suatu perilaku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran lain. Pada penelitian ini suami atau istri mampu menjalankan tugasnya secara optimal di tempat bekerja, namun di rumah dalam menjalankan tugas tidak optimal.

Sebagian dari suami menghayati bahwa peran yang dijalani telah sesuai dengan peran yang dimiliki. Peran menjadi kepala rumah tangga dengan bekerja telah memenuhi kewajiban dalam memberikan nafkah kepada keluarga. Namun hal tersebut membuat suami merasakan keterbatasan komunikasi dengan istri dan anak. Terlalu lelah ketika pulang dari kantor membuat suami muncul emosi negatif yang terbawa kerumah. Hal tersebut dirasakan oleh suami bahwa dengan peran dalam pekerjaan banyak membuat dirinya tidak terlibat dalam peran dan tanggung jawab dalam keluarga, bahkan suami mengalami kegelisahan yang berlebih.

Istri yang bekerja menghayati bahwa peran yang dijalani bertentangan dengan kewajiban sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut tetap dijalani karena untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dalam keluarga. Walaupun istri sering merasakan adanya kekhawatiran terhadap pengasuhan anak dan merasa bersalah apabila tidak mengikuti kegiatan wajib di Batalyon dikarenakan waktu yang lebih banyak digunakan untuk bekerja. Dalam setiap kegiatan di Batalyon merupakan peran dalam menjalani sebagai istri dari seorang tentara, tekanan yang dirasakan pun sangat mempengaruhi bagaimana keberlangsungan karir yang sedang dijalani dengan

kegiatan dan tanggung jawab berada di lingkungan Batalyon membuat istri selalu terpikirkan setiap saat mengenai tugas dan tanggung jawab. Bahwa istri merasa bahwa peran dalam keluarga dan lingkungan Batalyon membuat istri ini banyak melakukan pertimbangan terhadap keberlangsungan karir.

Jadwal pekerjaan orang tua juga dapat berdampak pada fungsi keluarga. Sebuah penelitian terhadap keluarga menemukan bahwa orang tua bekerja malam hari dan akhir pekan dikaitkan dengan fungsi keluarga yang rendah dan pengasuhan yang kurang efektif, dibandingkan dengan keluarga dengan orang tua yang bekerja jam kerja standar (Strazdins, Clements, Korda, Sapu, & D'Souza, 2006 dalam Greenhaus & Callanan, 2006).

Work-family conflict menimbulkan dampak negatif dalam berbagai pembagian peran baik peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Artiawati (2017) membagi dampak dari konflik tersebut ke dalam tiga area yaitu dampak terhadap individu, keluarga dan pekerjaan. Individu yang mengalami konflik mudah merasakan masalah terkait kesehatan, stress, kurangnya komunikasi dengan orang lain terutama dengan anggota keluarga serta menurunnya kualitas relasi. Dampak terhadap keluarga dapat meliputi konflik dengan anggota keluarga dan anak yang kurang mendapatkan perhatian. Dampak dalam pekerjaan biasanya meliputi stress karena pekerjaan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja hingga rendahnya performa kerja yang dihasilkan.

Adanya penghayatan terhadap peran pada istri yang bekerja dengan suami anggota TNI berpotensi terjadinya konflik dalam diri. Dengan munculnya konflik

yang terjadi diantara kedua peran tersebut pun berdampak pada kehidupan dalam keluarga yaitu relasi dengan anggota keluarga menurun, kepuasan dalam pernikahan menurun, *quality time* dengan keluarga berkurang dan pada pekerjaan menurunnya performa dalam bekerja, stress dalam bekerja meningkat.



Tabel 2. 1
Skema Berpikir

