

Work-Family Balance Pada Ayah Yang Bekerja

Claudia Agustine Riupassa¹, Maria Gorreti Adiyanti², Sutarto Wijono³

Program Studi Magister Sains Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia¹

Program Studi Magister Sains Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia²

Program Studi Magister Sains Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia³

E-mail: 832020015@student.uksw.edu¹, maria.adiyanti@uksw.edu²,
sutarto.wijono@uksw.edu³

Correspondent Author: Claudia Agustine Riupassa, 832020015@student.uksw.edu

Doi: [10.31316/g-couns.v9i3.6469](https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.6469)

Abstrak

Menjalani peran yang berbeda dalam rumah tangga menuntut laki-laki harus mengimbangi segala kebutuhan hidup keluarga secara holistik. Hal ini memungkinkan ayah harus menjalani suatu pekerjaan dengan begitu banyak tantangan, salah satu langkah yang harus diambil adalah dengan bekerja jauh dari keluarga yang menyebabkan terjadinya pernikahan jarak jauh (*LDM*). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap *work family balance* pada ayah yang bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus. Partisipan dalam penelitian ini tiga orang ayah yang menjalani pernikahan jarak jauh (*LDM*) dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan melalui wawancara terstruktur yang berkaitan dengan *work-family balance*. Penelitian menunjukkan bahwa ayah yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga berhasil melakukannya karena mereka terlibat langsung dalam kedua peran tersebut dan merasa puas dengan kontribusi mereka baik di tempat kerja maupun di rumah. Meskipun menjalani pernikahan jarak jauh (*LDM*), partisipan tetap menyadari pentingnya peran keluarga inti sebagai *support system*.

Kata Kunci: *work-family balance*, ayah yang bekerja, *long-distance marriage*

Abstract

Carrying out different roles in the household requires men to balance all the needs of family life holistically. This allows fathers to undertake a job with so many challenges. One of the steps that must be taken is to work away from the family, which causes long-distance marriage (LDM). This study aims to reveal the work-family balance in working fathers. The research method used is qualitative with a case study design. The participants in this study were three fathers who underwent long-distance marriage (LDM) using a purposive sampling technique. Data were collected through structured interviews related to work-family balance. The research shows that fathers who can maintain a balance between work and family succeed in doing so because they are directly involved in both roles and feel satisfied with their contributions at work and home. Despite being in a long-distance marriage (LDM), participants still realised the importance of the role of the nuclear family as a support system.

Keywords: *work-family balance*, *working father*, *long-distance marriage*

Info Artikel

Diterima September 2024, Maret 2025, diterbitkan Agustus 2025

Dipublikasikan Oleh: Program Studi Bimbingan dan Konseling
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas PGRI Yogyakarta



PENDAHULUAN

Secara umum laki-laki sebagai suami berperan sebagai kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Suami juga berperan sebagai mitra istri, mengayomi dan membimbing istri, membantu meringankan tugas istri disela-sela kesibukan suami dalam mencari nafkah (Putri & Lestari, 2015). Orang tua yang berperan dalam melakukan pengasuhan terdiri dari ibu, ayah, atau seseorang yang berkewajiban membimbing atau melindungi anak (Rakhmawati, 2015). Kesejahteraan rohani, jasmani maupun sosial seorang anak dapat terwujud dengan baik apabila ayah dan ibu terlibat aktif dalam pengasuhan secara seimbang. Keterlibatan pengasuhan yang seimbang dimaksudkan karena ayah dan ibu memiliki perannya masing-masing dalam pengasuhan anak.

Permasalahan yang kemudian muncul adalah adanya ketidakseimbangan peran ayah dan ibu pada proses pengasuhan sebagian keluarga. Salah satu bentuk diskriminasi di Indonesia masih berupa budaya patriarki yang berkembang di masyarakat. Patriarki sendiri berasal dari kata patriarkat yang berarti peran laki-laki sebagai satu-satunya penguasa, pusat, dan segalanya adalah struktur tata letaknya. Patriarki yang mendominasi budaya masyarakat menciptakan seksisme dan ketidakadilan gender yang mempengaruhi banyak aspek aktivitas manusia Naingolan et al (2022). Sistem patriarki yang mendominasi kebudayaan masyarakat menyebabkan adanya kesenjangan dan ketidakadilan gender yang mempengaruhi berbagai aspek kegiatan manusia seperti ekonomi, sosial, politik termasuk institusi pernikahan (Sakina & Siri, 2017).

Mayoritas masyarakat Maluku dikenal sebagai masyarakat yang patriarki, yaitu kaum lelaki berperan dalam mencari nafkah bagi keberlangsungan hidup keluarga. Namun hal tersebut berubah seiring perkembangan zaman. Adanya tuntutan hidup menjadikan kaum wanita ikut berperan dalam mencari nafkah. Para wanita berusaha untuk membantu para suami untuk ikut memenuhi kebutuhan rumah tangga. Adanya tuntutan zaman, dan keinginan untuk dapat memberikan pendidikan yang terbaik kepada anak-anak juga merupakan pemicu para wanita ikut bekerja (Hasan, 2019). Pada pembagian perannya di keluarga, laki-laki dikonsepsikan bekerja diluar rumah (wilayah publik) yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan finansial keluarga. Sedangkan wanita dikonsepsikan bekerja dalam bidang yang terkait dengan urusan di dalam rumah tangga (wilayah domestik) seperti pengasuhan anak dan mengurus kebutuhan keluarga sehingga memunculkan ketidakseimbangan dalam keterlibatan pengasuhan anak (Sukri & Sofwan, 2011). Pembagian peran gender sangat dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan keluarga dalam menjalankan fungsi keluarga. Suami dan istri bersepakat membagi peran dan tugas sehari-hari, bertanggung jawab terhadap peran dan tugasnya masing-masing, dan saling menjaga komitmen bersama (Puspitawati, 2010). Ayah yang terlibat pada pengasuhan, akan memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan perkawinan. Sebaliknya jika ayah tidak memiliki keterlibatan pada pengasuhan, akan berdampak pada kebahagiaan perkawinan tersebut.

Menurut Grzywacz dan Carlson (Tantri, 2021), *work-family balance* memiliki dua dimensi, yaitu konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dan pengayaan kerja-keluarga (*work-family enrichment*). Keseimbangan ini dicapai ketika individu mampu meminimalkan konflik peran dan memaksimalkan pengayaan antara peran kerja dan keluarga). Keterlibatan peran ayah pada keluarga tentu harus didukung oleh pekerjaan. Penelitian oleh McLaughlin dan Muldoon (2014), menjelaskan bahwa saat ini banyak ayah berusaha untuk mempraktikkan menjadi ayah, menyeimbangkan pekerjaan dan tuntutan pada keluarga. Hardiningrum et al (2024) menemukan bahwa meskipun



memiliki kesibukan kerja, ayah tetap menyadari pentingnya peran dalam pengasuhan anak. Dukungan pasangan dan lingkungan membantu mengatasi hambatan waktu dan pekerjaan, sehingga keterlibatan ayah memberikan dampak positif pada perkembangan kognitif, sosial, dan emosional anak, termasuk kontrol diri, inisiatif, dan perilaku positif. Jika dilihat dari pandangannya Tewar (2019) terkait dengan peran seorang ayah secara umum adalah sebagai penunjang finansial (*economic provider*), rekan dan teman bermain (*friend and playmate*), pengasuh (*caregiver*), guru dan panutan (*teacher and role model*), pengawas dan pemberi disiplin (*monitor and disciplinary*), pelindung (*protector*), pemberi kesejahteraan (*advocate*), serta pemberi dukungan (*resource*) bagi keluarga. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa anak-anak yang mengalami *fatherless* menyebabkan anak merasa rendahnya harga diri (*self-esteem*), kesepian (*loneliness*), kecemburuan (*envy*), kedukaan (*grief*), rasa kehilangan yang amat sangat, rendahnya kontrol diri (*self-control*), keberanian mengambil resiko (*risk taking*), dan kecenderungan *neurotic* yang terutama terjadi pada anak perempuan (Salsabila, 2020).

Hidayati et al (2022) Keterlibatan pengasuhan ayah bagi anak dapat memberikan manfaat untuk perkembangan kognitif, emosi, kesejahteraan psikologis, sosial, dan kesehatan fisik. Dari segi perkembangan kognitif, dukungan akademik yang diberikan oleh ayah berhubungan positif dengan motivasi akademik pada remaja (Alfaro et al, 2022). Dari segi perkembangan emosi dan kesejahteraan psikologis, sikap hangat dari ayah akan berdampak besar bagi kesehatan dan kesejahteraan psikologis anak, serta meminimalisir masalah perilaku yang terjadi pada anak (Rohner & Veneziano, dalam Nisa, Puspitarini, Lu'lu'Zahrohti (2022). Dari segi perkembangan sosial, remaja yang mempunyai kelekatan dengan ayah memiliki interaksi yang baik atau minim konflik dengan teman sebaya (Ducharme, Doyle, & Markiewicz, dalam Nisa, Puspitarini, Lu'lu'Zahrohti (2022). Kehadiran dan keterlibatan ayah dalam pola asuh berdampak positif dalam proses perkembangan motorik, emosional, kognitif, sosial emosional anak dan mampu meningkatkan prestasi akademik anak (Wijaya, 2022). Kajian ini menyatakan bahwa ayah memiliki peran aktif dalam hal mengasuh anak dan dapat membantu perkembangan kognitif, fisik motorik, bahasa, sosial emosional, seni, dan nilai agama moral jika dibandingkan dengan anak yang dibesarkan dalam kondisi *fatherless*. Kondisi *fatherless* yang dialami oleh anak kemungkinan disebabkan oleh *load* kerja yang tinggi, muncul stress kerja yang dihadapi oleh ayah. Dengan kehadiran peran seimbang dari ayah/suami maka dapat dipastikan segala kebutuhan keluarga dapat terpenuhi. Penelitian Nurjanah et al (2024) mengungkapkan bahwa budaya patriarki yang menganggap pengasuhan sebagai tanggung jawab ibu menyebabkan minimnya peran ayah, sehingga kelekatan ayah-anak berkurang, kemandirian anak tidak optimal, dan muncul gangguan kontrol perilaku.

Penelitian *Pew Research Center* (2015) lebih dari lima puluh enam persen (56%) orang tua yang bekerja mengatakan bahwa menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga sulit untuk dilakukan. Empat puluh satu persen (41%) orangtua melaporkan bahwa menjadi orang tua mempersulit untuk maju dalam karir, dan sekitar Dua puluh persen (20%) ayah mengatakan hal yang sama. Jika diperhatikan, komponen-komponen *work family balance* tidak tercermin dalam kehidupan keluarga, sehingga menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut.

Dampak yang terjadi ketika seorang ayah terlalu sibuk dengan pekerjaan kantor dan tidak memperhatikan peran domestiknya maka hal yang sering dialami oleh keluarga adalah merasa kehilangan kasih sayang dari ayah. Hilangnya peran ayah pada keluarga dapat terjadi ketika adanya perceraian orang tua, ayah telah meninggal, ayah terlalu sibuk



bekerja mencari nafkah, dan ayah tidak menyediakan waktu berkualitas dengan anak (Saif, 2018). Pada dua dekade terakhir, beberapa penelitian menunjukkan terjadinya perubahan pada pola pekerjaan. Karyawan/pegawai saat ini membutuhkan waktu kerja yang sangat lama yang menimbulkan *work-family balance* pegawai/karyawan menjadi buruk (Lacovoio, 2020). Studi Muresan (2015) mengatakan bahwa karyawan/pegawai sekarang bekerja 50 jam atau lebih per minggu. Penelitian Sipayung et al (2021) menekankan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesehatan mental yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Jam kerja yang panjang dapat mengganggu keseimbangan ini, berdampak negatif pada kesehatan mental dan kehidupan keluarga. Peran menurut Luthans (2011) adalah suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan organisasi seseorang juga memiliki peran di keluarganya, lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan.

Seseorang yang bekerja serta memiliki keluarga akan mampu untuk meminimalkan konflik peran yang terjadi apabila adanya keseimbangan antara peran dalam keluarga maupun pekerjaan atau *work-family balance* (Almasitoh, 2011). Studi oleh Aulia, Yoganingsih dan Husadha (2024) ini menemukan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres kerja, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu menjaga keseimbangan ini cenderung mengalami penurunan efektivitas dalam pekerjaan. Novelia, Sukhirman dan Hartana (2013) juga menjelaskan bahwa setiap karyawan perlu memiliki *work-life balance* yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pada organisasinya. Dalam hal ini peran yang menjadi sorotan utama adalah peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Penelitian dari Aprianti dan Amelia (2017) menemukan bahwa ayah juga mengalami konflik peran keluarga yang mengganggu pekerjaan dan peran pekerjaan yang mengganggu keluarga. Graham & Dixon (2017) menegaskan juga dalam penelitiannya bahwa *work family balance* pada ayah diwujudkan dengan usaha untuk menyeimbangkan tuntutan peran yang bersaing antara pekerjaan dan keluarga yaitu pembinaan bukan sekadar pekerjaan, pengalaman konflik dan ketegangan, strategi mengatasi konflik, dan pemanfaatan dukungan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Moran dan Koslowski (2019) membuktikan budaya tempat kerja, manajer lini, perilaku “*modelling*” dari teman sebaya dan meninggalkan praktik gender membuat tercapainya *work family balance* pada ayah.

Dalam wilayah publik, kini perempuan juga dikenal memiliki peran profesional, kenyataannya perbedaan peran secara umum yang dikenal antara laki-laki dan perempuan di keluarga, menyebabkan perempuan yang bekerja lebih banyak menghadapi konflik dibandingkan dengan laki-laki yang 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 dapat tinggal di rumah saja (Akbar & Kartika, 2016). Dalam bekerja, setiap individu dituntut untuk bekerja secara profesional, salah satunya dengan bekerja di luar daerah, beberapa hari atau menetap. Pekerjaan-pekerjaan tersebut membuat ayah dan ibu harus berpisah dalam beberapa waktu, bahkan sampai menjalani *long distance marriage* (LDM). Stafford dan Merolla (2021) menyatakan bahwa pasangan sering memutuskan untuk menjalani hubungan jarak jauh karena alasan yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengembangan karier.



Faktor-faktor tersebut termasuk keinginan untuk mempertahankan pekerjaan yang ada, keterbatasan peluang kerja di sekitar tempat tinggal mereka, serta peluang untuk mendapatkan penghasilan lebih tinggi, prospek karier yang lebih baik, dan kemajuan karier yang signifikan di lokasi yang berbeda. Keputusan ini biasanya didorong oleh tujuan bersama untuk mencapai stabilitas finansial dan meningkatkan kualitas hidup di masa depan. Menurut Hartini dan Setiawan (2023), pasangan yang menjalani pernikahan jarak jauh (LDM) menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang efektif, kepercayaan yang kuat, dan kemandirian individu adalah faktor kunci dalam mempertahankan keharmonisan dalam hubungan LDM. Selain itu, manajemen stres dan dukungan emosional terbukti penting dalam mengatasi kompleksitas yang timbul akibat ketidakhadiran fisik pasangan.

Melihat fenomena, fakta dilapangan dan penelitian yang dilakukan, peran ayah pada *work-family balance* sangat menarik untuk dikaji. Pasalnya, banyak penelitian internasional maupun nasional hanya melihat peran ibu yang bekerja pada konsep *work-family balance* namun jarang ada yang meneliti peran ayah pada *work-family balance*. Dilihat pula dari frekuensi bekerja pria pada suatu perusahaan atau organisasi yang cenderung lebih banyak daripada wanita, sehingga waktu untuk keluarga menjadi sangat minim, bahkan harus dibagi dengan waktu istirahat. Keberagaman tentang definisi keseimbangan *work-life balance* semakin menjadi masalah kompleks ketika pemahaman tersebut berasal dari budaya Barat, yang jelas berbeda dengan budaya Timur. Sementara itu dengan adanya *work-life balance* akan bermanfaat untuk organisasi, keluarga dan individu itu sendiri. Berdasarkan dinamika yang telah dipaparkan dan fenomena yang terjadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran ayah bekerja dalam mencapai *work family balance*, dan faktor apa yang membuat ayah bekerja dapat mencapai *work family balance*. Mengingat pentingnya makna *work-family balance*, maka perlu dilakukan penelitian tentang *work-life balance* berdasarkan kehidupan sehari-hari ayah yang bekerja. Dalam beberapa riset yang peneliti temukan, peneliti sebelumnya lebih condong mengambil responden yang berlatar belakang budaya barat, dan menggunakan metode penelitian studi kepustakaan juga kuantitatif.

METODE

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yaitu fenomena khusus yang hadir dalam suatu konteks yang terbatas (*bounded context*), meski batas-batas antara fenomena dan konteks tidak sepenuhnya jelas.

Partisipan Penelitian

Sebanyak tiga partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (*purposive sampling*); yang mendasari pendekatan ini adalah penelitian akan mereviu dan mempelajari semua kasus yang memenuhi kriteria penting tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Poerwedari, 2017). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ayah yang bekerja, menjalani *long distance marriage* (LDM) dan mempunyai anak. Keterlibatan semua partisipan, sebelumnya telah melalui kesepakatan dengan mengisi *inform consent*.



Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara yang dilakukan kepada partisipan secara individu dengan menggunakan *interview guide* yang dibuat oleh peneliti berdasarkan teori *work family balance* (Greenhaus et al, 2003). Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang harus dibahas, sekaligus menjadi daftar pengecek (*checklist*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Data diambil dari kehidupan sehari-hari partisipan di kota Salatiga yang menjalankan peran ganda.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini meliputi: mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis, membaca keseluruhan data, menganalisis lebih detail dengan *coding* data, menerapkan proses *coding*, menunjukkan kembali bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Partisipan Penelitian

Pada hasil penelitian ini, peneliti mengungkapkan secara umum profil dari partisipan penelitian. Partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang, dan identitas dari ketiga partisipan ini dirahasiakan untuk menghindari penyalahgunaan serta bentuk implementasi dari etika penelitian. Partisipan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang sama dan spesifik, yaitu: laki-laki, yang sudah menikah, mempunyai anak dan tinggal jauh dari keluarga (*long distance marriage*). Berikut ini adalah gambaran umum tentang latar belakang masing-masing partisipan penelitian bisa dilihat di Tabel 1.

Tabel 1.
Profil Umum Partisipan Penelitian

Partisipan Penelitian	Domisili	Status Marital	Usia saat ini	Usia saat Menikah	Pekerjaan
CPS	Sorong	Menikah	54	31	TNI
ROCS	Salatiga	Menikah	41	39	Dosen dan Advokat
FPR	Salatiga	Menikah	35	25	Dosen

Work-Family Balance dalam konteks Pekerjaan

Komponen Keseimbangan Waktu

Motivasi dalam bekerja adalah bentuk kecenderungan diri untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan kemauan, sehingga mampu memberikan rasa bahagia dan tingkat stress yang lebih rendah. Bekerja sesuai *passion* membuat individu merasa lebih mampu untuk menyelesaikan tugas dibanding yang tidak sesuai dengan *passion*. Terlebih jika individu mendapat dukungan dari lingkungan. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan partisipan pada penelitian ini, dimana pekerjaan yang dilakukan didukung oleh istri dan keluarga. Kondisi ini mendasari keterlibatannya yang baik dengan pekerjaannya terlihat dari pekerjaan yang ditata secara rapi, taat dari aturan, dan bekerja secara maksimal.

Dalam kasus penelitian ini semua partisipan menyatakan bahwa *passion* menjadi alasan utama partisipan menjalani pekerjaan yang sekarang. Dengan *passion* yang ada di dalam diri, partisipan dapat bekerja dengan tanggung jawab penuh. FPR misalnya, kepada



peneliti FPR menjelaskan bahwa ia bekerja karena *passion* yang ia miliki dalam karirnya sebagai dosen, awalnya ia sudah bekerja di tempat lain, namun memilih resign ketika ada lowongan untuk menjadi dosen.

“Dosen efektifnya itu tahun 2021, aa mulai proses lamarannya itu di tahun 2020 dan 2021 itu mulai efektif mengajar, nah ee kenapa saya memilih dosen karena memang *passion* saya awalnya itu memang mau jadi dosen, tetapi karena waktu saya lulus itu tidak ada pembukaan untuk dosen, jadi saya tidak sempat melamar jadi dosen, pergi kerja dulu di luar, jadi kerja dulu di tempat lain baru kemudian setelah sekian tahun fakultas hukum itu buka lowongan untuk dosen, baru saya lamar jadi dosen itu.” (2.1.5.P3)

Dalam pekerjaannya, FPR juga membuktikan bahwa dalam bekerja, ia mampu memberikan performa yang baik dan maksimal.

“Iya, sejauh ini sih saya rasa baik ya, karena di waktu sekitar 8 sampai 9 jam itu ya saya betul-betul kasih semua gitu loh, jadi menurut saya ya kerja secukupnya lah, tapi kan di dalam spare waktu itu kita kasih yang terbaik jadi menurut saya ya udah bagus, bagus menurut saya sudah lebih dari cukup bahkan menurut saya, Ya kehadiran kita 8-9 jam di kampus itu sudah lebih dari cukup sekali.” (1.1.4.P3)

Oleh karena FPR bekerja maksimal, Ia pun mendapatkan kepercayaan untuk memegang posisi tertentu yang juga memberikan dampak yang baik bagi karirnya.

“Malah saya sekarang di percaya sebagai koordinator bidang kemahasiswaan, kerja sama dengan kealumnian, yaa artinya kan saya nggak tahu ya pertimbangannya seperti apa sehingga kemudian diberikan kesempatan itu kepada saya, tapi karena ini adalah salah satu bentuk pelayanan tambahan ya karena itu kan dianggap itu tugas tambahan” (2.1.6.P3)

Dalam menunjang performa yang baik, FPR juga menaati aturan yang berlaku pada institusi dimana ia bekerja.

“Sejauh ini saya nggak pernah yah, saya cukup disiplin untuk waktu jadi tidak pernah terlambat, sejauh ini aman-aman, kecuali kalau izin ya misalnya tiba-tiba ijin harus ke klinik karna sakit, ya ini tapi sejauh ini saya tidak pernah telat, selalu datang tepat waktu di jam kantor dan pulang kadang lewat jam pulang hehehehe.” (1.1.3.P3)

Sama halnya dengan FPR, ROCS yang juga berprofesi sebagai dosen juga mengatakan bahwa pekerjaan yang digeluti sekarang adalah panggilan/ *passion* dari dalam dirinya, sehingga pekerjaan inipun dilakukan dengan sebaik-baiknya.

“Saya pada waktu itu sudah jadi asisten salah satu dosen di fakultas hukum yah, pak Theo itu saya jadi asisten, emm saya membaca banyak hal, membaca banyak hal itu membaca figure-figure dosen. jadi saya dekat dengan beberapa dosen yang sekarang menjadi profesor yaitu kayak pak Umbu, pak Yafet, kemudian kayak pak Theo ini bekerja di kantor Presiden itu membuat saya akhirnya perjalanan waktu, saya pikir saya harus jadi dosen, pilihan saya jadi dosen tapi yang awal saya lakukan adalah pendidikan profesi waktu itu,” (2.1.5.P3)

Kutipan percakapan itu bisa menjelaskan bahwa sejak ROCS masih berkuliah ia sudah tertarik dengan pekerjaan yang sekarang, ROCS juga menjadi asisten dosen dan



mempunyai kedekatan dengan beberapa dosen, hal itu membuat ia punya keterpanggilan untuk menjadi dosen setelah lulus. Hal yang sama juga pada CPS, pekerjaan sebagai TNI adalah panggilan. Meskipun sudah mencoba untuk berkuliah, dan mengikuti beberapa seleksi masuk universitas, tetapi diterima untuk mengikuti Akademi Militer.

“mungkin saya sudah terpanggil, karena disaat itu pun juga saya pertama masih sangat apa ya, belum serius bahkan saya pun berdoa “orang berdoa minta masuk, saya berdoa minta pulang”, saya bilang “Tuhan gagalkan saya dulu pulangkan saya dulu saya mau kuliah”, nah kurang apalagi, Tuhan itu waktu itu ya dan saya pikir ini baik sekali, kadang saya berpikir wih saya salah ya, kenapa dulu saya berdoa kaya begitu, tapi Tuhan masih menghendaki saya terus, Tuhan ternyata memang Tuhan ambil panggil untuk mengikuti Pendidikan Taruna itu nah jadi di situlah saya menjadi seorang Perwira TNI Angkatan Darat.”

Dalam berkarir CPS menunjukkan performa terbaik, didikan militer yang didapatkannya membentuk CPS menjadi individu yang disiplin dan patuh kepada aturan.

“aaa terlambat itu pasti adalah tidak akan sempurna lah orang itu dalam bertugaslah dinaslah Tetapi keterlambatan itu itu tidak membuat matinya kita untuk memperlambat diri gitu loh. Satu dan lain hal kita sampaikan itu tetap kita komitmen kita telepon kepada atasan kita atau mungkin rekan sekerja untuk menyampaikan Nah jadi tidak ada misalnya wah bolos terussemaunya.” (1.1.4.P1)

Dalam penuturan partisipan, FPR, ROCS dan CPS memiliki kesamaan dalam bekerja yaitu bekerja sesuai dengan panggilan hidupnya, hal itu membuat partisipan bekerja sungguh-sungguh dan patuh terhadap aturan.

Komponen Keseimbangan Keterlibatan

Standar dalam bekerja adalah aturan tertentu yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi yang menjadi patokan yang biasanya berlaku baku bagi setiap karyawan yang terikat kontrak dan bekerja di tempat tersebut. Dalam pemenuhan standar yang berlaku, hal-hal yang perlu diperhatikan dan dilakukan, yaitu tanggung jawab, konsisten kerja, fokus, loyalitas kerja.

Dalam kasus penelitian ini, semua partisipan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar dan tuntas. Hal itu diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab, konsisten dalam bekerja, fokus dan loyal terhadap pekerjaan. FPR misalnya, kepada peneliti FPR menjelaskan bahwa FPR sudah bekerja dengan semua kemampuan yang dimiliki, dan sudah terlaksana dengan baik menurutnya.

“kemampuan saya yang kayak ada itu saya kasih semua itu enggak ada enggak ada sisa gitu istilah saya, saya kerja total jadi nanti kan yang menilai ya mungkin pimpinan ya pimpinan yang menilai.” (2.1.8.P3)

Hal tersebut dapat dilihat dari fokus dan konsisten kerja yang FPR miliki.

“Puji Tuhan, selama pengalaman saya ya, kalau mau dipersentasikan 70% bisa.” (3.1.10.P3)

Sama dengan FPR, dalam bekerja ROCS berusaha bekerja sesuai standar, dukungan teman kantor juga membantu ROCS dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya.



“walaupun saya tahu banyak kekurangan, saya melakukan dengan baik saya melakukan beberapa hal yang saya lakukan dengan sesuai standar-standar yang diinginkan. Misalnya nih kemarin kami terlambat kirim IKU, tapi kami kerjakan kami minta waktu, akhirnya kami bisa kerjakan. Kebetulan saya di penjaminan mutu itu ada GPMnya, GPM itu dikaprodi kebetulan saya punya teman baik Indra, misal indra yang selalu ingatkan saya disaat dia mengingatkan kita bikin kita kirim.” (2.1.8.P2)

Dalam menyelesaikan tugas, ROCS mewujudkan rasa tanggung jawabnya dengan mengerjakan tugas sampai selesai, meskipun ada kesalahan tetapi tetap dikerjakan, karena motivasi sejak berorganisasi yang menjadi acuan.

“ya, walaupun kita agak pusing kan tapi karena kita orang ber LK jadi kita bilang ya kita bilang kita kerjakan dulu kerjakan sampai selesai.” (3.1.10.P2)

Hal itu juga dapat dilihat sebagai bentuk loyalitas ROCS terhadap pekerjaan. Dalam bekerja ROCS selalu dikerjakan walaupun tidak sesuai tupoksi, ROCS mengatakan bahwa pekerjaan adalah bentuk pelayanannya.

“...kita kan pernah, apapun yang dikasih, kita ini kan pelayanan lah ya, bukan memberikan pelayanan kita ya dulu kan dulu kayak begitu, Jadi kalau dulu itu nggak pernah, apalagi kalau pimpinan yang minta tolong pasti bilang iya, walaupun kadang-kadang nggak langsung aku kasih.” (2.1.9.P2)

Sama halnya dengan FRP dan ROCS, CPS juga bekerja maksimal dalam tugas yang diberikan. Tanggung jawab CPS terhadap pekerjaannya diwujudkan dengan bekerja sesuai sampai tuntas. CPS memiliki prinsip bahwa bekerja harus selesai agar tidak membuang waktu, CPS juga menjunjung tinggi kepercayaan atasan.

“Saya bekerja apa yang ditugaskan kepada saya pasti tuntas itu prinsip saya dan apa yang diberikan langsung saya laksanakan sehingga saya tidak mau membuang waktu karena saya tahu hari ini lain besok akan lain lagi dan seterusnya dan kalau pekerjaan itu saya tunda pasti saya akan terbebani terus dan kepercayaan atasan atau pimpinan kepada saya pasti akan berkurang bagi saya sampai saat ini saya berdiri dinas tidak pernah ada imbalannya tugas yang diberikan kepada saya ketika saya tidak laksanakan tetap saya akan laksanakan.” (2.1.9.P1)

Dalam penuturan partisipan, FPR, ROCS dan CPS memiliki kesamaan dalam bekerja yaitu bekerja sesuai dengan standar, hal itu membuat partisipan bekerja dengan tanggung jawab, loyalitas tinggi, konsisten dan fokus.

Komponen Keseimbangan Kepuasan

Citra diri adalah Gambaran mengenai individu atau jati diri yang ditampilkan atau digambarkan. Citra diri dilihat oleh orang lain atau bisa disebut sebagai bagian dari penilaian orang terhadap individu itu sendiri. Citra diri bisa merupakan sifat, Gambaran hubungan dengan orang lain, dan karya-karya individu. Dalam bekerja, individu perlu untuk membangun citra diri yang positif sehingga dapat memberikan luaran yang positif pada hasil kerjanya. Citra diri sebagai karyawan yang perlu ditampilkan adalah tidak merugikan orang lain, tanggung jawab, *open-minded*, jujur, kompak, tulus, dan ikhlas.



Bagi FPR, Gambaran diri yang ingin dibentuk dan dilihat dari dirinya sebagai seorang dosen adalah menjadi orang yang objektif dalam bekerja, mempunyai kesadaran dan tanggung jawab, seperti yang disampaikan dalam wawancaranya bersama peneliti.

“Hmmm kalau karena pekerjaan saya ini adalah pendidik dan pengajar yang berlandaskan kepada ciri Satya wacana, yang melayani, saya mau punya ciri tadi ya trading saya sebagai seorang dosen yang melayani dengan akal budi jadi melayani dengan akal budi jadi tidak hanya sekedar melayani tetapi menggunakan akal, akal artinya kita mampu memberikan sesuai dengan apa yang benar menurut akal pengetahuan budidaya aja sih.”

Dilihat dari penuturannya, FPR adalah orang yang rasional dan bekerja maksimal dan tuntas. Sama halnya dengan FPR, CPS juga ingin dikenal sebagai sosok TNI yang transparan dan jujur.

“Kalau roll model Kepada rekan-rekan kerja ya maksudnya yang saya berikan kepada mereka satu adalah kepemimpinan yang transparansi. Saya tidak mau memimpin terbuka eh memimpin tertutup saya terbuka apa adanya ya saya orangnya ya tidak ada tutup-tutupi kalau kamu salah saya katakan salah kalau kamu baik saya katakan baik ya itu satu itu prinsip saya kemudian saya tidak mau ada kebohongan di antara kita kalau kamu mengoreksi saya silakan Katakan aja tidak usah malu-malu jangan mentang-mentang saya pemimpin terus tidak ada yang saya lakukan salah ya koreksi silakan apa yang mau koreksi silakan kau katakan saja tidak usah malu ya kepada saya.”

Hal yang ditekankan dalam poin ini, CPS ingin menjadi sosok yang jujur dan *open-minded*, hal itu dilihat juga sangat penting dalam tugas dan perannya sebagai abdi negara. Dalam kasus penelitian ROCS, ia ingin lebih diterima sebagai dirinya sendiri tanpa dibuat-buat, hal ini juga ingin ditampilkan bukan saja dalam dunia kerja, namun dalam kesehariannya. Citra diri yang ingin ditampilkan adalah memberikan tindakan nyata seperti menolong dan tidak merugikan orang lain.

“Kalau saya sendiri saya tuh pengen membantu banyak orang itu aja, melayani banyak orang dengan apa yang saya kerjakan sekarang ini siapapun itu itu aja, aa Jadi kalau misalnya terkait dengan Citra Diri ya, apa yang ada dengan saya sekarang ini apa adanya saya sekarang ini ya, itu yang terjadi, kenapa Musti emosi marah kalau orang menjelekkkan lu atau dengan pekerjaan lu, nggak perlu terlalu tersanjung dengan bahasa-bahasa yang positif, ya nggak perlu, tersenyum tapi yang penting itu apa yang lu berikan aaa tidak merugikan orang lain itu dulu itu aja sih Clau.”

Dalam penuturan partisipan, FPR, ROCS dan CPS memiliki kesamaan dalam membangun citra yaitu bekerja dan membantu siapa saja, transparan, jujur, dan melakukan semuanya dengan bertanggungjawab.

Work-Family Balance Dalam Konteks Keluarga Komponen Keseimbangan Waktu

Secara umum peran ayah dalam keluarga untuk menyediakan kebutuhan anak, kebutuhan materi dan kebutuhan emosional anak. Dalam kasus penelitian ini, ada beberapa faktor yang penting dalam menjalankan peran, yaitu komunikasi, perhatian, dan kehadiran secara fisik (*face to face*). Dalam menjalani peran sebagai ayah, komunikasi



sangat penting antara ayah dan anak, juga ayah dan istri. Media yang dimanfaatkan juga bermacam-macam dalam berkomunikasi, salah satunya menggunakan telepon selular. Dalam berkomunikasi FPR, ROCS dan CPS menggunakan telepon selular untuk bisa tetap berkomunikasi walaupun berada jauh dari rumah.

“kita mencari waktu, membagi waktu bersama istri kadang ya istri pulang pergi itu selalu itu jadi tidak membiarkan mereka sendiri nah, kalau sekarang ini sudah jarak jauh ya terkadang dengan telekomunikasi yang sudah canggih kita selalu mengadakan pengecekan ya dengan video call menanyakan.” (4.1.3.P1)

Jarak yang jauh tidak membuat komunikasi CPS dan keluarga menjadi terhambat, segala sesuatu dikomunikasikan melalui telepon selular dengan menggunakan fitur *video call*. Hal itu dirasa sangat membantu CPS juga untuk mengetahui kabar dan mengontrol anak-anaknya. Seperti CPS, FPR juga memanfaatkan teknologi dengan menggunakan fitur *video call* untuk berkomunikasi dengan keluarga. Komunikasi bisa dalam bentuk apa saja, bisa ketika ingin mengingatkan untuk makan, menanyakan kabar atau untuk mengobrol sehari-hari.

“Setiap hari selalu video call begitu Jadi kita sudah sepakat sama istri kan istri juga kerja to jadi di HP saya itu sudah disetel alarm 11.45 itu saya harus telepon anak-anak ingatkan makan.” (4.1.3.P3)

Sama halnya dengan CPS dan FPR, ROCS juga memanfaatkan telepon selular untuk komunikasi dengan keluarga.

“Iya, Nantikan ada video call rame-rame bertanya kabar, berkabar semuanya kan ketemu di, kalau Beatrix kalau biasanya pas habis Jaga di rumah sakit mampir di rumah kadang-kadang begitu Jadi komunikasi. kalau saya kan tiap hari pasti video call dengan Beatrix dengan anak-anak juga kan kayak begitu tanya kabar.” (4.1.3.P2)

Dalam berkomunikasi, tidak ada yang diutamakan, semuanya mendapat perhatian dan kesempatan yang sama. Dalam berkomunikasi juga, semua hal diceritakan, hingga hal yang paling penting yang menjadi harapan keluarga yaitu bisa tinggal bersama.

“saya berpikir mamanya pindah dulu supaya anak-anak itu pindah pelan-pelan begitu Jadi ini kayak sekarang ini akhirnya Glory sama Vanya ini duluan kan sama Beatrix nanti baru mamanya siapa namanya Anya tahun depan pelan-pelan harapannya itu semuanya dari sini semua ada di sini semua Salatiga semua begitu Jadi aman-aman.” (5.1.11.P2)

ROCS dan keluarganya ingin tinggal bersama, karena anaknya sekolah, keinginan itu akan diwujudkan perlahan. Seperti halnya ROCS, FPR juga memiliki keinginan yang sama. FPR dan keluarga ingin mencari rumah dan tinggal bersama di Salatiga.

“kita dua sudah sepakat nah saya juga bilang, ya udahlah kerja aja dulu, supaya ada tanggungan, ada ini saya nggak enak juga kalau misalnya hanya karena keinginannya saya yang ingin sama-sama gitu kan ya memang istri juga tahu karena memang kalau udah ini, nanti kita sambil cari rumah di Salatiga, itu sih makanya saya rencana tahun ini mau memboyong mereka di sini, itu saya sudah ngajuin untuk rumah dinas ini sementara dulu, nah kalau dapat rumah dinas itu sama-sama dulu sambil nanti kita cari rumah gitu.” (5.1.11.P2)



Komponen Keseimbangan Keterlibatan

Dalam menjalani peran di dalam keluarga, ayah diharapkan dapat memberikan partisipasi yang sama dalam membesarkan anak dan memenuhi kebutuhan anak. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk. Dalam kasus penelitian ini, CPS menjelaskan peran ayah dan ibu seimbang dalam pengasuhan, CPS memberikan kebijakan bagi istri untuk mengambil peran.

“Jadi saya memainkan peran istri saya, Padahal dalam hal ini ya yang pertama saya memberikan artinya kebijakan juga kepada istri khususnya dalam berperan mengurus anak-anak juga jadi kita tidak dalam hal ini, misalnya saya tidak monoton untuk mengatur untuk mengambil satu langkah kebijakan dalam urusan anak-anak, tetapi di sini peran istri sebagai seorang ibu itu juga sangat-sangat penting bagi mengurus anak-anak. Jadi kami saling menutupi lah apabila ada kekurangan yang perlu saya berikan kepada anak-anak ya.” (5.1.6.P1)

CPS bekerjasama dengan istri dalam pengasuhan anak, ada situasi ketika anak-anak diurus oleh CPS, tetapi ada situasi dimana istri CPS ikut terlibat karena CPS beranggapan peran ibu sangat penting bagi pertumbuhan anak. Lain halnya dengan ROCS, yang berperan dalam pengasuhan anak-anaknya adalah ayah dan ibu dari ROCS. Dikarenakan ia terpisah jauh dan pada saat itu ROCS harus berpisah dengan istri, peran orang tua bagi anak diambil alih oleh orang tua ROCS, kadang juga ROCS berperan sebagai mama bagi anak-anak.

“Kalau itu makanya itu saya bilang, mungkin kalau peran secara langsung itu nggak hilang, kan ada Papa Mama tuh yang membantu, jadi kebutuhan itu yang lengkapi mungkin papa mama, soal saya memang hadir sebagai bapak itu nggak lengkap mungkin karena nggak ada fisiknya dsana, tapi di saat saya telepon saya kasih kekuatan, saya pokoknya ngobrol banyak hal bercerita itu apa namanya, itu yang saya berikan untuk kebutuhan itu kebutuhan yang terkait dengan peran ayah itu, tapi kalau misal figur yang harus ada lengkap mungkin ke Papa dan Mama, tapi kalau terkait dengan apa namanya selama mamanya nggak ada ya saya peran Mama juga dan akhirnya saya lakukan lakukan itu dalam artian kalau misalnya ada hal-hal yang apa ya, jadi teman curhat yang seharusnya mungkin curhatannya curhatan dengan ibu, misalnya dengan Mama gitu kan kadang-kadang mereka curhat juga di saya jadi saya bilang dan ya itu orang dewasa santai misalnya itu kan kayak haid pertama. Mama yang tahu kan tapi di saat ngobrol curhatannya itu banyaknya ke saya.”(5.1.7.P2)

Berbeda dengan itu, FPR mempunyai kesepakatan bersama istri dalam mengasuh anak. FPR dan istri memiliki peran seimbang dengan porsi dan waktu masing-masing. Dalam pengambilan keputusan di keluarga FPR dan istri punya kesepakatan untuk mengambil keputusan bersama.

“Balance. kita tidak lebih dominan, kami balance, balance itu dalam arti umm kami berdua selalu berada pada posisi kalau nggak, sama-sama enggak, supaya anak tahu bahwa jangan sampai ibunya bilang nggak, tapi bapaknya bolehin, itu kita nggak mau nanti anak itu nanti jadi kepala batu, jadi keras kepala karena dia tahu bahwa eee apa namanya nanti oh ini daddy bolehin, mamanya nggak bolehin, atau mamanya nggak bolehin daddy nya bolehin, gitu-gitu kita nggak mau ke sana itu muncul, jadi anak itu ee jadi merasa ada berkatnya itu, nggak bagus untuk mendidik anak, jadi kita nggak ada yang dominan, jadi sama-sama sepakat, tapi kalau



misalnya bicara soal, sebenarnya nggak sih saya bingung ya dominan itu seperti apa, karena kita dua bagi tugas aja, biasanya kalau misalnya istrinya yang lagi sibuk, siapa saya lowong ya ini cerita di awal-awal kami itu misalnya ya saya yang harus banyak mengurus anak, kayak kasih mandi atau suruh mereka makan, tapi pas saya lagi ada kerjaan dan lagi sibuk ya istri yang harus bantu, Jadi nggak ada yang dominan banget kayak semua harus ikut aturan mama itu ndak, atau semua harus ikut aturan Daddy nggak nggak, kita itu sepakat bahwa Aturan ini aturan bersama semua, jadi di Apa baik saya maupun istri harus sama-sama jawabannya AA BB gitu.”

Hubungan *long distance marriage* (LDM) membuat peran ayah menjadi kurang dirasakan. CPS menyadari bahwa perannya kurang bisa memenuhi kebutuhan istri dan anaknya.

“secara komunikasi saya rasa mungkin sama aja, kehidupan sehari-hari itu berjalan tetapi kedekatannya *itu face to face* nya itu ya yang saya rasakan ya yang saya rasakan itu kekurangan-kekurangan saya terhadap anak dan istri, di secara tidak langsung tetapi kekurangan itu ditutupi dengan cara, tetap karena sekarang sudah ya kita bersyukur dengan era digital yang sangat mudah modern ini, jadi kita bisa berkomunikasi baik via apa seluler maupun eee *video converence* itu *video call*.” (5.1.8.P1)

Dalam kehadiran dan peran ayah, ROCS merasakan kehadirannya kurang dalam pengasuhan anak.

“ya kalau figur itu kebutuhan mereka itu terhadap peran Papa dan Mama itu nggak lengkap, nggak lengkap, karena walaupun saya mencoba untuk memenuhi kebutuhan itu, saya rasa nggak lengkap karena ada karena kami kan terpisah, habis itu kan saya juga di saat kami nikah juga kan istilahnya kan sudah di saat mereka sudah dewasa, sudah menuju remaja sudah remaja mau menuju dewasa, jadi mereka sudah ngerti banyak, sudah ya seharusnya mereka dari kecil itu mereka dijaga perkembangannya, jadi Opa Omamanya yang jaga kadang-kadang di situasi-situasi itu yang membuat saya kadang-kadang menyesal untuk itu, tapi saya pikir ada hal-hal yang membuat kita bisa berubah banyak.” (5.1.8.P2)

Menurut ROCS, peran ayah dan ibu yang diusahakannya belum cukup karena terpisah jauh dan ketika ROCS menikah dengan istri kedua, anak-anaknya sudah tumbuh menjadi anak remaja menuju dewasa. ROCS menyayangkan hal tersebut dan merasa menyesal, namun menurut ROCS hal itu membentuk dirinya menjadi lebih baik. Sama dengan CPS, kehadiran sebagai ayah juga masih kurang dirasakan oleh FPR. Kendala jarak menjadi hal yang mendasarinya.

“Hmmm... nah, itu menurut saya mungkin belum ya kan namanya apa ya, kebutuhan itu bisa saja turun naik ya, tapi sejauh ini sih, menurut saya kita sama-sama kasih yang terbaik ya, maksudnya selalu ada di saat-saat di mana memang kita harus ada aja gitu bukan hanya secara fisik ya tetapi secara mental juga cara jiwa gitu loh jadi kita hadir mensupport itu bukan hanya soal fisikkan kondisinya kan sekarang ini kan terpisah tetapi kan komunikasi yang baik kita selalu saling mengabari selalu bilang oh ini itu anak-anak juga kita sering selalu kasih dan itu menurut saya Ya sejauh ini sih ya fine fine aja tetapi meskipun ya Meskipun Ada



kerinduan kita itu ya harus segera sama-sama itu aja tapi sejauh ini ya aman-aman aja karena ada *quality time* bersama keluarga ya.”

Kehadiran secara fisik ada namun terbatas karena jarak, namun yang penting tidak hanya fisik, tetapi juga secara mental. Meskipun begitu, komunikasi tetap dilakukan oleh FPR.

Komponen Keseimbangan Kepuasan

Dalam menjalankan peran, terdapat kendala-kendala yang membuat keluarga merasa tidak puas. Dalam kasus penelitian ini, istri merasa tidak puas kalau FPR mempunyai banyak kerjaan dan lupa menghubungi, dan waktu tidak cukup.

“Emmm protes sih, hanya soal ini ya kadang kalau misalnya saya itu apa kelewatan untuk minta video call, Oh itu biasa marah-marah kamu nih, Sibuk apa sih emang lebih sibuk dari Presiden ya, kayak gitu Ya biasalah.” (6.1.13.P3)

Sama halnya dengan FPR, ROCS juga merasakan hal yang sama, berada jauh dari keluarga dengan memiliki banyak aktivitas membuat waktu terasa tidak cukup.

“Kalau Beatrix itu kayak begitu sudah dia kalau misalnya kita nggak angkat telpon dia marahlah, bikin apa kok dia nggak angkat di telpon terus, juga aa apa Namanya dia tuh selalu kayak komplainnya tuh, dia bilang kalau dulu itu waktu pacaran hamper tiap jam dia telpon, uhh bahkan kita mo cuci ba apa ada dia disitu.” (6.1.13.P2)

Kurangnya kehadiran sosok ayah dan suami di dalam keluarga juga menjadi salah satu faktor ketidakpuasan dalam menjalani peran, hal itu dirasakan oleh CPS, istrinya merasa ketidakhadiran sosok suami secara fisik dalam pengasuhan anak dirumah sehingga kadang ia merasa sendiri dan juga lelah karena harus menangani permasalahan anak sendiri secara langsung. CPS sigap untuk bisa membantu dengan mengambil alih meskipun tidak bersama-sama.

“ya sudah rasa kesal gitu lah, sampai istri itu kadang nangis gitulah seorang ibu itu, kadang sampai nangis gitu kan, karena sudah cuma kadang selalu menyampaikan kepada saya gitu, saya sampaikan udah sabar aja tenang aja ya saya bantu, ibaratnya seperti itu. Jadi dari kejengkelan itu yang membuat keluh kesah bahkan sampai nangis, apalagi istri ini kan apa jiwanya itu benar-benar penuh dengan kasih sayang dan keharuan itu, Jadi kalau selalu ini terkadang nangis gitu terhadap anak-anak nah, tetapi saya selalu menguatkan dengan memberikan masukan-masukan dan langsung saya mengambil alih.” (6.1.13.P1)

Hal ini menjelaskan bahwa kehadiran ayah tidak tergantikan, bahkan oleh seorang ibu. Ayah dan ibu memiliki peran tersendiri dan saling melengkapi. Untuk menyikapinya diperlukan pengertian dan saling memahami keadaan antara suami dan istri. Dalam penuturan partisipan, FPR, ROCS dan CPS memiliki kesamaan dalam hal ketidakpuasan menjalani peran, yaitu beban pekerjaan yang berlebihan sehingga waktu bersama tidak cukup dan membuat kurangnya kehadiran secara fisik ayah dalam mengatasi permasalahan anak. Dalam menjalani peran sebagai ayah dan suami, ada banyak kekurangan dan kelebihan. FPR mengatakan bahwa kekurangan yang paling dirasakan adalah jarak.



“kekurangannya itu tadi apa keterbatasan apa ke perpisahan itu ya jarak itu yang mengakibatkan tentu saja perannya sebagai suami dan ayah itu menjadi Menurut saya itu saya enggak enggak, belum belum seutuhnya atau sepenuhnya menjalankan peran sebagai suami dan ayah baik gitu yang selalu harus bisa hadir apa kapanpun 24 jam itu kan.”

Seperti FPR, kebersamaan dilihat sebagai salah satu hal yang penting oleh CPS. Yang disorot yaitu waktu yang kurang dan keinginannya untuk bersama secara *face-to-face* menjadi halangan dikarenakan tuntutan pekerjaan.

“kalau kalau dalam hal ini karena saya profesi sebagai seorang abdi negara ya dalam hal ini sebagai militer yaitu pasti wajar ada kekurangan-kekurangan waktunya waktu yang membuat artinya dalam hal ini Waktu yang membuat kekurangan ini adalah kebersamaan memang kalau secara komunikasi saya rasa mungkin sama aja kehidupan sehari-hari itu berjalan tetapi kedekatannya itu face to face nya itu ya yang saya rasakan ya yang saya rasakan itu kekurangan-kekurangan saya terhadap anak dan istri.” (6.1.16.P1)

Lain halnya dengan CPS, ROCS menyatakan bahwa kekurangan secara personal yang dimiliki yaitu lupa untuk berkomunikasi, dan suka mengambil keputusan sendiri. Hal itu terjadi lantaran pekerjaan yang banyak, sehingga waktu tidak cukup, juga karena ROCS sudah terbiasa hidup sendiri, ia terbiasa untuk mengambil keputusan sendiri.

“Kadang-kadang aku tuh lupa kalau aku ini mengerjakan sesuatu tuh karena aku biasa sendiri walaupun aku punya rumah tangga sudah ada saat ini kayak sekarang ini kadang-kadang aku lupa apa yang harus aku komunikasikan untuk memutuskan segala sesuatu tuh aku semuanya dari saya kadang-kadang aku pikir yah aku putuskan itu kadang-kadang salah gitu, semua aku putuskan sendiri aku rasa itu kadang-kadang yaitu yang sekali lagi itu ndak bisa dan perlu, kalau bicara tentang rumah tangga, tentang keluarga itu harus lu harus anggap istri lu harus ada di samping untuk kasih itu, minimal lu harus kasih tahu kalau apa yang aku kerjakan aa itu yang menjadi problem saya sekarang karena aa semuanya ini aku siapin sendiri maupun rumah tangga, mau punya rumah, mau punya sekolah mau apa semua aku siapin sendiri, jadi tak pikir aku pikir semuanya bisa.” (6.1.16.P2)

Disamping kekurangan, ada beberapa kelebihan dalam menjalankan peran sebagai ayah. Kelebihan FPR yaitu komunikatif, sehingga dirasa mampu untuk menjaga komunikasi dalam keluarga bisa berjalan dengan baik, namun hal itu dirasa FPR juga belum cukup masih terpisah dari keluarga.

“saya orangnya komunikatif, jadi meskipun apa terpisah secara fisik tetapi tetap mencari cara supaya Komunikasi itu berjalan, hanya itu sih yang bisa saya ini terlepas saya anggap Tetap itu juga masih kurang sebenarnya maunya itu sama-sama gitu.” (6.1.16.P3)

Kelebihan oleh ROCS secara personal yang didapatkan dari pekerjaannya, juga ia terapkan di dalam keluarga. Ia mampu bernegosiasi sehingga keadaan dapat stabil kembali, dalam hal ini ketika ada salah seorang yang meluapkan emosinya.

“Kelebihanku itu diplomasi kayaknya bernegosiasi jadi walaupun semarah-marahnya mereka, jadi lebihanku itu negosiasi lebihanku tuhkan karena mungkin di perkerjaan itu negosiasi.” (6.1.16.P2)



Dalam penuturan partisipan, FPR, ROCS dan CPS memiliki kesamaan dalam hal kekurangan dan kelebihan dalam menjalankan peran yaitu keterbatasan dalam jarak sehingga tidak bisa bersama setiap saat, waktu yang kurang sehingga kadang lupa berkomunikasi dalam pengambilan keputusan di keluarga. Kelebihan yang dimiliki oleh FPR, ROCS dan CPS yaitu komunikatif dalam memberikan pengertian dan mampu bernegosiasi di dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam keluarga.

Dalam membangun keluarga, ada standar yang dianggap sebagai indikator keluarga bisa dikatakan berhasil. indikator-indikator ini merupakan harapan yang ingin diwujudkan dalam keluarga sehingga keluarga bisa menyatakan dirinya mampu dan berhasil. Menurut FPR, standar keluarga berhasil berfokus pada masa depan anak-anaknya.

“kalau saya sama istri itu yang pertama itu, kebutuhan keluarga tercukupi dan yang kedua masa depan anak terjamin. Yang penting kebutuhan hidupnya tetap terjamin, dapur istilah orang tua dulu dapur tetap menyala dan yang kedua masa depan anak, karena prioritas kita kerja itu segala macam, itu untuk masa depan itu, kalau untuk berdua kan iya dia begitu-begitu aja, suami istri begitu-begitu aja, kita apa ya sama-sama itu memang targetnya kita berdua itu ya untuk anak jadi kerja untuk membuat bahagia itu ya, bahagia.” (6.1.15.P3)

Lain halnya dengan FPR, ROCS mengatakan bahwa standar keluarga berhasil fokusnya pada keluarga secara utuh, tidak fokus kepada kebutuhan finansial semata namun berusaha menanamkan nilai-nilai kehidupan dan kehidupan religiusitas di dalam rumah.

“satu itu kita bisa sama-sama dalam satu rumah, berproses Bersama aaa memiliki harapan-harapan yang sama ,cita-cita yang sama menjaga harapan-harapan baik itu sehingga aah apa Namanya hal-hal baik dapat di bangun rumah tangga itu uuu an apa namanya dan di lakukan Bersama ,di lakukan Bersama jadi semangat itu di munculkan motivasi itu motivasi baik di munculkan dalam keluarga begitu sehingga aah walaupun setidaknya finansial-finansial itu tidak tapi cukup itu standar ,kalau bicara tentang finansial atau materi tidak kurang tapi cukup tapi namun aah memang apa namanya, menghadirkan kehidupan rohani itu penting, kaya kita beribadah itu penting, dalam rumah tangga sehingga rambu-rambunya itu kuat, baik itu harapan-harapan apa yang kita harapkan, itu bawa dalam doa juga itu penting kalau aku standarnya itu penting, ada rumah tangga itu pasti ada papa mama, anak-anak harus bisa berproses, bersama jatuh bangun itu, bersama-sama uhh tidak kelihatan kalau misalnya satu di mana satu di mana tuh jangan sampai kejadiannya seperti itu berarti.” (6.1.15.P2)

Lain halnya dengan FPR dan ROCS, CPS mengatakan bahwa standar keluarga berhasil fokus awalnya pada kebahagiaan istri. Pemenuhan kebutuhan finansial menjadi penting, memahami kebutuhan istri, dan memberikan perhatian bagi anak.

“Standar saya berhasil ya menjadi seorang ayah yang pertama, ya saya melihat dari kebahagiaan istri saya dulu secara pribadi artinya istri itu harus saya lihat senyum terus, bagaimana memenuhi kebutuhan finansial aja ibaratnya kayak gitu ya itu tidak boleh tidak boleh di munafik jadi jujur terbuka kepada istri itu ya itu kemudian ya yang ketiga ya dari saya harus memahami bahasa gesturnya istri pada kayak gitu, istri itu harus smile, nah itu berarti berhasil dari itu perhatiannya yang harus tinggi itu pertama dia itu nomor satu yang saya utamakan itu nah baru yang kedua anak-



anak saya, anak-anak saya selalu dan panismen dan reword kepada anak-anak jadi saya selalu menyampaikan kepada mereka itulah makanya dasar awal saya sampaikan saya mendidik mereka ya karena saya disiplin.” (6.1.15.P1)

Dalam penuturan ketiga partisipan, standar keberhasilan keluarga terdapat pada istri dan anak yang bahagia. Kebutuhan finansial yang cukup juga menjadi perhatian bagi partisipan. Nilai-nilai yang ditanam dalam keluarga juga menjadi dasar untuk bisa membangun keluarga yang berhasil.

Sintesa Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan diatas, bagian sintesa penelitian hasil penelitian ini peneliti akan melakukan integrasi terhadap temuan-temuan yang diperoleh mengenai *work-family balance* pada ayah yang bekerja. Analisis dilakukan pada setiap partisipan kemudian ditentukan keterkaitan pola-pola yang terbentuk. Merujuk pada hasil penelitian di atas, terdapat pola yang signifikan muncul terkait dengan pengalaman yang dimiliki dalam membentuk *work-family balance*. Hasil ini akan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini,

Tabel 2.
 Perbandingan Hasil Partisipan

Kategori	Partisipan 1 (CPS)	Partisipan 2 (ROCS)	Partisipan 3 (FPR)
Motivasi bekerja	Panggilan Tuhan	Passion, lingkungan mendukung	Passion sejak kuliah, lingkungan mendukung
Pendekatan kerja	Sesuai standar, penuh tanggung jawab, efisien, kepercayaan atasan, kejujuran, <i>open-minded</i>	Sesuai standar, penuh tanggung jawab, loyalitas sebagai bentuk pelayanan, tidak merugikan orang lain	Performa maksimal, fokus, konsisten, sesuai pengetahuan, melayani dengan akal budi
Peran sebagai ayah	Berusaha menyediakan waktu, peran seimbang dengan istri	Berusaha menyediakan waktu, peran pengasuhan lebih dominan pada orang tua	Berusaha menyediakan waktu saat cuti/libur, peran belum sepenuhnya dijalani karena jarak
Komunikasi dengan keluarga	Komunikasi penting, selalu video call	Kadang lupa berkomunikasi saat mengambil keputusan, tetapi bisa bernegosiasi	Setiap hari video call, memberikan pengertian kepada keluarga
Fokus dalam keluarga	Kebahagiaan istri dan anak, kecukupan finansial, komunikasi	Keluarga yang utuh, berproses bersama, membangun harapan dan cita-cita	Kecukupan finansial dan masa depan anak terjamin



Tabel 3.
 Persamaan Dan Perbedaan Pada Setiap Partisipan

Aspek	Persamaan	Perbedaan
Motivasi bekerja	Semua memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja	CPS bekerja karena panggilan Tuhan, sementara ROCS dan FPR bekerja karena passion
Faktor awal bekerja	Semua mendapat dukungan dari lingkungan dan pengalaman yang sesuai	CPS menekankan panggilan Tuhan, sementara ROCS dan FPR lebih didorong oleh passion
Pendekatan kerja	Semua bekerja dengan tanggung jawab dan sesuai standar	CPS menjunjung kepercayaan atasan dan open-minded, ROCS bekerja sebagai bentuk pelayanan, FPR fokus pada performa maksimal
Penyediaan waktu untuk keluarga	Semua berusaha menyediakan waktu bagi keluarga, tetapi merasa belum cukup karena pekerjaan	CPS berbagi peran seimbang dengan istri, ROCS lebih mengandalkan orang tua, FPR masih dalam usaha hidup bersama di Salatiga
Komunikasi dengan keluarga	Semua menggunakan video call untuk komunikasi	CPS selalu menjaga komunikasi, ROCS kadang lupa berkomunikasi dalam pengambilan keputusan, FPR memberikan pengertian ke keluarga
Tantangan dalam peran ayah	Semua merasa waktu dengan keluarga kurang karena pekerjaan	CPS berbagi peran dengan istri, ROCS lebih mengandalkan orang tua, FPR masih berusaha hidup bersama keluarga
Fokus dalam keluarga	Semua menempatkan keluarga sebagai prioritas	CPS fokus pada kebahagiaan istri dan anak, ROCS ingin membangun keluarga yang utuh, FPR fokus pada kecukupan finansial dan masa depan anak

Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi semakin penting dalam kehidupan modern. Banyak orang menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Menurut penelitian Suryani (2020), memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat meningkatkan kepuasan hidup dan produktivitas kerja. Selain itu, dukungan dari



perusahaan, seperti fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan karyawan, dapat membantu individu mencapai keseimbangan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Ryan dan Deci (2020) dalam artikel mereka di jurnal *Contemporary Educational Psychology*, motivasi intrinsik tetap menjadi inti dari Self-Determination Theory (SDT). Mereka menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan alami manusia untuk mencari tantangan, mengembangkan keterampilan, dan melakukan aktivitas yang memuaskan secara internal tanpa mengharapkan imbalan eksternal. Mereka juga menekankan bahwa lingkungan yang mendukung otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sangat penting untuk memelihara dan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Ketika membahas motivasi dalam berkeluarga, semua partisipan memiliki motivasi yang sama yaitu motivasi dalam diri, semua partisipan memulai untuk berkeluarga berdasarkan keinginan sendiri dan tanpa paksaan dari luar. Hal ini membuktikan bahwa ada keseimbangan dalam motivasi bekerja juga membangun rumah tangga, dasar dari kedua hal tersebut dikatakan seimbang.

Dalam bekerja, semua partisipan memiliki tanggung jawab yang banyak sehingga seringkali waktu yang dihabiskan dalam bekerja lebih dari waktu normalnya, yaitu menurut Perppu Cipta Kerja Pasal 81 ayat 23, 8 jam 1 hari dan 40 minggu 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Dalam bekerja, partisipan harus bekerja lebih dari 8 jam dan harus membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan diluar tugas utamanya. Hal itu menimbulkan kekecewaan akan hasil pekerjaannya, pada partisipan CPS menjelaskan bahwa ada kekecewaan yang timbul ketika pekerjaan sudah dilakukan dengan baik namun tidak diperhatikan oleh pimpinan. Kekecewaan dalam bekerja juga muncul pada FPR ketika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas, lainnya halnya dengan ROCS ketika bekerja hanya fokus untuk menyelesaikan pekerjaan, kesalahan yang dilakukan diterima dan dianggap sebagai suatu yang manusiawi sehingga hanya perlu evaluasi dan perbaikan kedepannya.

Dalam hal waktu bersama dengan keluarga, semua partisipan menyatakan aktivitas yang dilakukan bersama keluarga dilakukan ketika ada waktu libur atau cuti. Hal ini dilihat sebagai keadaan yang tidak seimbang, karena waktu yang dihabiskan untuk bekerja lebih besar daripada waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Hal ini disebabkan oleh jarak dan waktu yang merupakan faktor eksternal sehingga motivasi di dalam keluarga menjadi kurang nampak dan menimbulkan ketidakseimbangan. Faktor jarak yang terjadi kemudian dikenal dalam kasus ini sebagai keadaan *long distance marriage* (LDM). Menurut Stafford dan Merolla (2021), pasangan sering memilih untuk menjalani hubungan jarak jauh karena berbagai alasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengembangan karier. Alasan-alasan tersebut meliputi keinginan untuk mempertahankan pekerjaan yang sudah dimiliki, keterbatasan peluang kerja di dekat tempat tinggal mereka, serta kesempatan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, prospek kerja yang lebih baik, dan peningkatan karier yang signifikan di lokasi yang berbeda. Keputusan ini sering kali didorong oleh tujuan bersama pasangan untuk mencapai stabilitas finansial dan meningkatkan kualitas hidup mereka di masa depan. Namun, pada semua partisipan menjelaskan bahwa komunikasi setiap hari dilakukan bahkan ROCS dan FPR memiliki jadwal untuk komunikasi rutin melalui telepon selular untuk meminimalkan ketidakseimbangan yang terjadi. Hal ini sesuai dengan Stafford (2005) dalam bukunya *Maintaining Long-Distance and Cross-Residential Relationships*



menjelaskan bahwa keberhasilan LDM bergantung pada beberapa faktor, termasuk kualitas komunikasi dan penggunaan teknologi.

Dalam pemenuhan tugas dalam pekerjaan juga menimbulkan ketimpangan dalam pemenuhan peran sebagai ayah, perhatian yang diberikan lebih banyak pada pekerjaan daripada keluarga. Menurut Greenhaus dan Allen (2020), konflik peran antara pekerjaan dan keluarga sering kali menjadi sumber utama ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang. Konflik ini terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sejalan, menyebabkan ketegangan dan stres yang signifikan. Perbedaan antara harapan individu terhadap perannya dan tuntutan eksternal dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan kesulitan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara kedua aspek kehidupan ini. Memiliki komitmen dalam keluarga adalah salah satu ciri *work family balance* yang didapatkan melalui penelitian ini. Melakukan komunikasi terbuka adalah salah satu cara untuk mempertahankan komitmen rumah tangga agar bisa seimbang dalam pekerjaan dan keluarga.

Dalam komponen keseimbangan keterlibatan, pada semua partisipan ada keterlibatan dalam dunia kerja. CPS memiliki karir yang meningkat sampai sekarang sudah menjabat sebagai Kepala Staf Korem 181 Praja Mirtama (KASREM). Melaksanakan pekerjaan sampai tuntas dan sesuai dengan *job desc* yang ditentukan. ROCS dan FPR memiliki karir yang baik dan diberikan tanggung jawab dalam beberapa jabatan dan tugas lain selain tugas utamanya, ROCS memiliki beban pekerjaan yang banyak dengan tugas sebagai dosen dan advokat, juga memiliki beberapa jabatan dalam struktur organisasi tingkat fakultas. FPR memiliki tugas dan jabatan dalam struktur organisasi tingkat fakultas, keterlibatan FPR dan ROCS terlihat dalam bekerja sesuai dengan standar dan ada usaha dalam menyelesaikannya.

Keterlibatan dalam keluarga juga nampak dalam kegiatan sehari-hari semua partisipan, ada komunikasi rutin melalui *video call*, mengobrol dengan istri tentang permasalahan anak dan mencari solusi atas permasalahan tersebut. Ketika ada waktu libur atau cuti, semua partisipan melakukan kegiatan-kegiatan favorit bersama dengan keluarga. Sesuai dengan komponen yang dikemukakan oleh Menurut Pleck (2020), partisipan dalam penelitian terkait keterlibatan ayah dalam keluarga mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama yang berperan dalam peran keayahannya: keterlibatan aktif (*paternal engagement*), aksesibilitas dan ketersediaan (*accessibility and availability*), serta tanggung jawab (*responsibility*). Keterlibatan aktif mencakup interaksi langsung dengan anak-anak, aksesibilitas merujuk pada sejauh mana ayah tersedia secara fisik dan emosional bagi anak-anaknya, dan tanggung jawab mencakup pengambilan keputusan dan penyediaan kebutuhan anak. Namun, ada ketidakpuasan dalam keterlibatan partisipan dengan keluarga karena jarak yang jauh dan waktu yang tidak banyak. Ketidakpuasan dalam keluarga muncul karena kurangnya waktu untuk bersama secara langsung (*face to face*). Ketidakpuasan yang muncul dari keluarga menimbulkan ketidakseimbangan. Cara yang dilakukan agar seimbang adalah dengan memberikan pengertian dan pemahaman bagi keluarga, pengertian dan pemahaman yang diberikan menimbulkan adaptasi di dalam keluarga. Memiliki pemahaman yang sama dalam keluarga pada ayah, ibu dan anak juga adalah salah satu ciri *work family balance* pada ayah yang bekerja.

Komponen keterlibatan kepuasan dalam pekerjaan nampak bagi semua partisipan. Semua partisipan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan karena pekerjaan dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, bekerja dengan menjaga kepercayaan atasan dan bekerja jujur dan terbuka. Dalam kondisi partisipan yang



menjalani *long distance marriage* (LDM) yaitu keadaan jauh dari keluarga, semua partisipan merasa tidak puas dalam menjalani peran sebagai ayah dan suami karena beberapa faktor, yaitu waktu bersama keluarga kurang, dan ada komplain dari keluarga karena beban kerja berlebihan. Faktor waktu yang kurang ini memunculkan harapan dari keluarga ini supaya bisa tinggal bersama, hal itu pun menjadi salah satu standar menjadi keluarga dapat berhasil menurut FPR dan ROCS. Standar yang lainnya yaitu saling menghormati, mengandalkan Tuhan, kebutuhan finansial terpenuhi, sabar, dan rela berkorban. Ketidakpuasan dalam menjalani peran juga muncul karena ada kekurangan dari partisipan dalam menjalani peran, yaitu suka mengambil keputusan sendiri, waktu yang kurang dan jarak yang memisahkan. Namun bisa diimbangi dengan menerapkan sikap komunikatif dan memiliki kemampuan bernegosiasi. Bernegosiasi dalam hal ini adalah memberikan pemahaman dan pengertian agar keluarga mengerti akan resiko yang dihadapi dalam keluarga yang menjalani *long distance marriage*.

Long Distance Marriage (LDM) yang dijalani oleh keluarga memunculkan harapan-harapan untuk mencapai kepuasan. FPR dan ROCS menjelaskan harapan yang muncul adalah keinginan untuk tinggal bersama. Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa LDM memengaruhi kepuasan pernikahan. Namun dikaitkan dengan pembahasan diatas, pengalaman LDM juga memicu munculnya adaptasi dalam keluarga. Penelitian ini juga menemukan bahwa religiusitas menjadi salah satu fondasi dalam menjalani LDM. Religiusitas berperan penting dalam pengalaman dan keberhasilan hubungan long distance marriage (LDM) tergantung nilai-nilai dan praktik keagamaan dan dukungan sosial mempengaruhi dinamika hubungan pasangan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: terdapat 3 ciri (gambaran) *work family balance* pada ayah yang bekerja, yaitu pertama, memiliki pemahaman yang sama antara ayah/ suami dan keluarga tentang pekerjaan dan keluarga. Kedua, memiliki komitmen yang sama dalam menjalani rumah tangga. Ketiga, memiliki pemahaman akan resiko yang mungkin dihadapi dalam menjalani *Long Distance Marriage* (LDM) Selain itu, terdapat 4 cara (faktor) mewujudkan *work family balance* pada ayah yang bekerja, yaitu pertama, memberikan pemahaman dan pengertian. Kedua, adaptasi dalam keluarga. Ketiga, mengupayakan harapan bersama dalam keluarga. Keempat, mempertahankan komitmen yang ada dengan menjalankan komunikasi yang terbuka.

Saran dari penelitian ini, meliputi: Pertama, bagi ayah yang bekerja agar dapat mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh pekerjaan mereka dalam keluarga mereka. Ayah yang bekerja perlu mengembangkan adaptasi dalam keluarga, seperti mengelola waktu dengan lebih efektif antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, mendorong ayah yang bekerja untuk mengidentifikasi kebutuhan keluarga dan menyesuaikan diri secara fleksibel dan mempersiapkan ayah dengan informasi yang diperlukan tentang risiko dan tantangan dalam *long distance marriage* (LDM), termasuk strategi untuk mengatasi kesulitan seperti jarak fisik dan stres emosional. Kedua, bagi instansi/perusahaan agar bisa mendorong perusahaan untuk menyediakan program dan kebijakan yang mendukung *work family balance*, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, atau fasilitas untuk bekerja dari jarak jauh dan memberikan pendukung dan sumber daya yang tepat bagi ayah yang bekerja, seperti pelatihan manajemen waktu, konseling keluarga, atau program pengembangan diri yang berfokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan



studi kasus mendalam atau penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi pengalaman pribadi ayah yang bekerja dengan menggunakan partisipasi yang lebih banyak agar mendapatkan hasil yang kaya. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan intervensi dan pelatihan yang spesifik agar dapat membantu ayah yang bekerja untuk mengelola *work family balance* dan mengatasi tantangan dalam LDM dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.02>
- Aprianti, M., & Amalia, A. (2017). Gambaran work-family conflict dan strategi coping pada dosen pria. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(2), 40-59.
- Barnett, K. A., Del Campo, R. L., Del Campo, D. S., & Steiner, R. L. (2003). Work and family balance among dual-earner working-class mexican-americans: Implications for therapists. *Contemporary Family Therapy*, 25(4), 353–366. <https://doi.org/10.1023/a:1027395901282>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Buckley, M. (2018). Exploring “Fatherless Woman Syndrome” And The Perceptions Of Attachment With Fatherless Jamaican Women. American: ProQuest.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positiveside of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrich-ment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68,131 164. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Chen, L. H., & Li, T. (2011). Role balance and Marital Satisfaction in Taiwanese Couples: An Actor-Partner Interdependence Model approach. *Social Indicators Research*, 107(1), 187–199. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9836-3>
- Cherpas, C.C. (1985). Dual earner families: Terminology, typologies, and work family issues. *Journal of Counseling and Development*, 63, 616-621.
- Conger, R. D., & Conger, K. J. (2002). Resilience in Midwestern Families: Selected Findings from the First Decade of a Prospective, Longitudinal Study. *Journal of Marriage and Family*, 64(2), 361–373. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00361>
- Dagun, S. M. (2002). *Psikologi Keluarga*. Rineka Cipta.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Dewi & Widayanti (2011). Gambaran Makna Keluarga ditinjau dari Status dalam Keluarga, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Jenis Pekerjaan (Studi Pendahuluan) *Jurnal Psikologi Undip*, 10, (2), 163-172. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/download/2890/2573>
- Ditha R.A., Tutiek Y, & Cahyadi H. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan XyZ. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2089–2097. Retrieved from <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/261>



- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., H ø jgaard, L., & Clarke, H. (2004). *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Family Balance: A Comparative Study in Four European Countries. Social Indicators Research Series, Vol. 21*. Springer Science and Business Media.
- Forste, R., & Fox, K. (2012). Household Labor, Gender Roles, and Family Satisfaction: A Cross-National Comparison. *Journal of Comparative Family Studies*, 43(5), 613–631. <https://doi.org/10.3138/jcfs.43.5.613>
- Fuaida, M. (2018). Potret Kehidupan Ekonomi Pekerja Wanita pada Pabrik Rokok dalam Kajian Gender. *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran IPS*, 3(1), 48–52. <https://doi.org/10.17977/um022v3i12018p048>
- Graham, J. A., & Dixon, M. A. (2017). Work–Family Balance among Coach-Fathers: A Qualitative examination of enrichment, conflict, and role management strategies. *Journal of Sport Management*, 31(3), 288–305. <https://doi.org/10.1123/jsm.2016-0117>
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *Anima*, 30(4), 178–190. <https://doi.org/10.24123/aipj.v30i4.550>
- Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *In Prosiding Seminar Psikologi & Kemanusiaan© 2015 Psychology Forum UMM*. <https://repository.ugm.ac.id/274530/>
- Hardiningrum, A., Shari, D., Rihlah, J., & Rulyansah, A. (2024). Keterlibatan Ayah dalam Pengasuhan Anak Usia Dini. *Kiddo: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 5(2), 410-423.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- McLaughlin, K., & Muldoon, O. T. (2014). Father Identity, Involvement and Work-Family Balance: An in-depth interview study. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 24(5), 439–452. <https://doi.org/10.1002/casp.2183>
- Moran, J., & Koslowski, A. (2018). Making use of work–family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving. *Community, Work & Family*, 22(1), 111–128. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1470966>
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2014). Work–Family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter? *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9420-5>
- Nainggolan, J. F., Ramlan, R., & Harahap, R. R. (2022). Pemaksaan Perkawinan Berkedok Tradisi Budaya: Bagaimana Implementasi CEDAW terhadap Hukum Nasional dalam Melindungi Hak-Hak Perempuan dalam Perkawinan?. *Uti Possidetis: Journal of International Law*, 3(1), 55-82.
- Nisa, H., Puspitarini, L. M., & Lu'lu'Zahrohti, M. (2022). Perbedaan peran ibu dan ayah dalam pengasuhan anak pada keluarga Jawa. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 1(02), 244-255.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.



- Pleck, J. H. (2020). Paternal Involvement: Revised Conceptualization and Theoretical Linkages with Child Outcomes. *Journal of Family Theory & Review*, 12(2), 106-120. <https://doi.org/10.1111/jftr.12375>
- Puspita, M.D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Calyptan: Jurnal Ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*, 1 (1). <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=119109&val=5455>
- Rusdiana, O. (2013). Makna kerja bagi buruh petik lombo di pare. *Paradigma*, 1(3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/paradigma/article/view/4119x>.
- Salsabila, S., & Hakim, L. (2020). Pengaruh peran ayah terhadap self-esteem mahasiswa di universitas teknologi sumbawa. *Jurnal Psimawa*, 3(1), 24-30.
- Sipayung, I., Mintawati, H., Albert, J., Pradesa, K., & Verianti, G. (2023). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kesehatan Mental Karyawan Pada Kinerja Dan Kepuasan Kerja Saat Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *BUDGETING: Journal of Management, Accounting and Resources*, 1(1), 21-27.
- Sri Hartini, & Topan Setiawan. (2023). Komunikasi Interpersonal Long Distance Marriage. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 4(08), 22-32. Retrieved from <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/947>
- Stafford, L., & Merolla, A. J. (2021). Long-Distance Relationships in the Digital Age: Strategies for Maintaining and Enhancing Communication and Commitment. *Journal of Family Communication*, 21(3), 201-215. <https://doi.org/10.1080/15267431.2021.1903982>
- Tantri, K. K. (2021). Peran Work–Family Balance Dengan Perhatian Terhadap Pendidikan Anak Pada Ibu Bekerja. *TARBIYA ISLAMIA: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 11(2), 1-10.
- Tewar, C. D. (2019). Dinamika penerimaan diri pada perempuan dewasa awal fatherless yang ditinggalkan ayah sejak usia dini. *Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*.
- Wuarlela, M., Sangadji, H., Putirulan, A., Hiariej, C., Ahar, J. V., Pesiwarissa, S. I., ... & Darman, F. (2019). *Membaca perempuan Maluku: kalo su bisa tuang papeda brarti su bisa kaweng*. Kantor Bahasa Maluku.
- Wulandari, H., & Shafarani, M. U. D. (2023). Dampak fatherless terhadap perkembangan anak usia dini. *Ceria: Jurnal Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini*, 12(1), 1-12.

