

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasangan suami istri yang terpisah secara fisik dan tidak tinggal serumah dikarenakan berbagai faktor dapat disebut sebagai *Long Distance Marriage* atau LDM (Widyanisa dkk., 2018). Salah satu contoh dari LDM yaitu, ketika salah satu pasangan (suami atau istri) tetap berada di *homebase* sedangkan pasangan yang lain harus meninggalkan *homebase* untuk suatu kepentingan, misalkan pendidikan atau karir (Pistole dkk., 2010). *Homebase* yang dimaksud adalah lokasi seseorang berasal dan dapat kembali bertemu dengan keluarga (Muslimin dan Gunariato, 2024).

Kondisi keluarga yang menjalani hubungan jarak jauh karena pekerjaan juga bisa dialami oleh pasangan yang bekerja pada instansi pemerintah seperti Aparatur Sipil Negara atau ASN (Wahyudi, 2018). ASN adalah salah satu profesi dalam dunia kerja yang memberlakukan mutasi tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, maupun ke perwakilan Negara Republik Indonesia di luar negeri (Hermawan, 2022). Hal ini mengandung arti bahwa dimungkinkan terjadinya mutasi karena ASN yang terikat pada jabatannya. Tidak terkecuali pada Kementerian Keuangan yang telah lama menerapkan mutasi lintas daerah untuk para pegawainya pada unit kantor operasionalnya (Lengkey dkk., 2021). Kegiatan mutasi merupakan sebuah kebutuhan bagi Kementerian Keuangan (Kemenkeu) sebagai sebuah organisasi yang sangat besar dan merupakan salah satu upaya Kemenkeu untuk dapat mengukir prestasi lebih baik dan terus menciptakan perbaikan (Hermawan, 2022).

Pada salah satu unit Kementerian Keuangan dimana penulis melakukan penelitian, yaitu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Lelang (KPKNL) Kendari, terdapat 14 pegawai dari total 25 pegawai sedang menjalani LDM. Artinya dalam satu unit terdapat lebih dari 50% pegawai mengalami LDM. Kebijakan mutasi yang bersifat nasional, telah menyebabkan banyak pegawai bertugas di tempat yang

berbeda dengan *homebase*-nya (Amrullah & Suyadi, 2022). Pada umumnya mereka ber-*homebase* di kota-kota pulau Jawa seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya dan ada pula yang di sekitar pulau Sulawesi seperti Makassar, Sinjai, Toraja dan sekitarnya bahkan ada yang *homebase* nya di pulau Sumatera. Pegawai-pegawai tersebut ditempatkan di Kendari-Sulawesi Tenggara baik karena penempatan, mutasi ataupun pengembangan karir. Kebijakan kantor pusat juga berlaku untuk seluruh pegawai Kementerian Keuangan, tanpa terkecuali (Lengkey dkk., 2021).

Menurut pandangan Islam, tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh (Hidayat, 2022) meskipun harus dimutasi di berbagai wilayah di Indonesia, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِهَا هَالِكٌ ذُكِّرُوا هَالِكٌ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْحَرُونَ

Artinya: “apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung” (surat Al-jumu'ah ayat 10).

Pada ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat, umat Islam boleh bertebaran di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi dan berusaha mencari rezeki yang halal sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak - banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lain-lain. Ayat tersebut juga memberi pedoman bagi muslim termasuk ASN, boleh mencari rezeki dimana saja sebagaimana bila mengalami mutasi kerja dari *homebase*. Kesiapan untuk dimutasi dan ditempatkan di seluruh wilayah RI memunculkan fenomena ASN yang terpaksa menjalani hubungan rumah tangga jarak jauh atau LDM (*long distance marriage*) dari tempat tinggal keluarga atau

homebase-nya. Padahal menurut Maslow (dalam Rostanawa, 2019) salah satu kebutuhan dalam suatu rumah tangga yaitu memiliki kedekatan secara fisik, namun ASN yang menjalani LDM sulit terpenuhi. Konsekuensi hubungan jarak jauh dalam suatu keluarga tentu saja bisa berimbas pada kehidupan berumah tangga, relasi pasangan dan kesejahteraan personal (Iqbal & Fawzea, 2020).

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap salah satu pegawai KPKNL Kendari, diketahui bahwa resiko bekerja di luar *homebase* sudah secara penuh disadari para pegawai termasuk yang sudah berumah tangga. Namun terkadang individu yang bersangkutan tidak siap secara psikologis ketika dimutasikan ke luar daerah. Menurut Akhmad (2021), Hal itu terjadi karena jarak memisahkan serta kebiasaan rutin berangkat kerja dari rumah lalu pulang kerja langsung dapat bertemu dengan anggota keluarga yang lain atau di akhir pekan menjadi waktu terbaik untuk kumpul keluarga, tidak lagi rutin terjadi. Menurut Rachmawati & Mastuti (dalam Supatmi & Masykur, 2020) pasangan yang menjalani LDM akan menghadapi masalah yang lebih sulit dibandingkan dengan pasangan yang tinggal serumah, salah satunya masalah dalam komunikasi antar pasangan yang dikarenakan kelelahan terhadap peran dan pekerjaan masing-masing sehingga memunculkan konflik tertentu yang diakibatkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan bersama. Kendala lain yang dihadapi ASN yang menjalani LDM adalah biaya transportasi yang mahal dan jatah cuti hanya 12 hari per tahun (Haryani, 2020) menyebabkan mereka tidak dapat pulang ke *homebase* setiap saat. Kondisi tersebut mengakibatkan pernikahan jarak jauh menyebabkan kesepian pada pasangan suami istri (Nuraini & Masykur, 2015) yang mana dapat terjadi pula pada pasangan suami istri dengan pekerjaan ASN. Selain masalah yang akan dihadapi lebih sulit, LDM juga dapat membuat individu mengalami berbagai kondisi psikologis yang dirasakan salah satunya yaitu kesepian (Stafford, dkk. 2006).

Sonderby dan Wagoner (2013) menyebutkan kesepian merupakan keadaan yang disebabkan kurangnya hubungan yang dibutuhkan. Oguz dan Cakir (2014) menyebutkan kesepian adalah perasaan emosi individu yang menganggap bahwa kehidupan sosialnya lebih kecil daripada yang diinginkan, atau ketika individu merasa tidak puas dengan kehidupan sosialnya. Barsade dan Gibson (2007)

berpendapat bahwa kesepian tidak hanya mempengaruhi perasaan karyawan, tetapi juga tingkat kinerja karyawan di tempat kerja. Perasaan bisa mempengaruhi emosional karyawan dalam pelaksanaan tugasnya dimana akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Bagi seorang muslim, rasa kesepian yang dialami pasangan LDM merupakan salah satu bentuk ujian Allah SWT dalam hal kekurangan jiwa sebagaimana firman Allah SWT di dalam surat Al- Baqarah (2) ayat 155:

وَاللَّمُتِ وَالنَّفْسِ الْمَوَالِ مِنْ وَتَقْ ص وَالْجُوعِ الْخَوْفِ مِنْ شَيْءٍ ؕ وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ الصَّبْرِينَ وَبَشِيرِ

Artinya: *“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar,” (QS. Al-Baqarah:155).*

Selaku ASN, mereka mempunyai tugas dan fungsi yang wajib dijalankan dan diukur sebagai kinerja. Menurut Hasibuan (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk menetapkan secara akurat efektivitas intervensi, prosedur dan strategi untuk mempertahankan, meningkatkan, atau mengoptimalkan kinerja pegawai, pengukuran prestasi kerja individu atau kinerja pegawai yang valid merupakan sebuah prasyarat. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi memiliki multidimensi. Koopmans (2014) menyatakan kinerja pegawai mempunyai tiga dimensi, yaitu *task performance* adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan dan mengorganisasikan sebuah tugas, *contextual performance* adalah perilaku positif pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk mendukung pencapaian organisasi, termasuk keterampilan untuk

melakukan tugas tambahan, memiliki inisiatif, mengambil tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan *counterproductive work behavior* adalah perilaku negatif pegawai yang dapat menghambat bahkan membahayakan organisasi. Salah satu *counterproductive work behavior* yang dapat dialami aparatur sipil negara (ASN) adalah kesepian khususnya yang menjalani *long distance marriage* (LDM). Bagi seorang muslim, kesepian dan *long distance marriage* merupakan suatu ujian dalam rangka berusaha memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja sebagai ASN. Disisi lain setiap muslim juga diharapkan berkinerja baik atas pekerjaannya sebagaimana tertulis dalam surah An-Najm ayat 39-42:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَى . وَأَنَّ إِلَى
رَبِّكَ الْمُنْتَهَى

Artinya: “Dan bahwa insan hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sebenarnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi jawaban kepadanya dengan jawaban yang paling sempurna. Dan sebenarnya kepada Tuhanmulah akhirnya (segala sesuatu).” (QS. An-Najm : 39-42)

Menjaga hubungan pernikahan yang harmonis bukanlah hal yang mudah, apalagi bagi pasangan yang menikah jarak jauh (LDM). Maines (dalam Margiani & Ekayati, 2013) menjelaskan pernikahan jarak jauh sebagai pernikahan terpisah antara suami dan istri yang dilakukan karena tuntutan pekerjaan atau karir mereka sebelum pernikahan. Pasangan suami istri biasanya hidup bersama dalam satu rumah dan dapat bertemu, berbicara, dan berinteraksi setiap hari. Dan sebaliknya, pernikahan jarak jauh tidak mengalami kondisi seperti itu. Wood (dalam Desiana dkk., 2024) mengatakan bahwa komunikasi penting untuk membangun identitas, membangun hubungan sosial, dan membantu menyelesaikan masalah. Pasangan yang menjalani LDM membutuhkan komunikasi yang berkualitas untuk memecahkan masalah. Bila komunikasi dengan pasangan terganggu maka dapat timbul rasa kesepian. Menurut Munir dkk. (2015) kesepian merupakan salah satu kondisi tidak menyenangkan dan dapat terjadi ketika individu tersebut memiliki

hubungan sosial yang buruk. Dampak negatif kesepian pada pekerjaan yaitu menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan Ozcelik & Barsade (dalam Rahmawati & Amri, 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Priandi dan Rozana (2022) yang menunjukkan bahwa 35 dari 44 karyawan mengalami kesepian di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian Priandi dan Rozana (2022) tersebut, kesepian yang dialami karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi dimana karyawan bekerja tanpa didasari minat pada pekerjaannya dan hanya berdasarkan perhitungan untung rugi, serta kurang memiliki ikatan emosional dengan teman kerja maupun perusahaan sehingga karyawan berpotensi untuk meninggalkan perusahaan jika karyawan merasa tidak diuntungkan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2019) pada 187 karyawan juga menyatakan bahwa kesepian mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kesepian yang dirasakan maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Aparatur Sipil Negara yang menjalani *long distance marriage* mengalami dilema tidak dapat bertemu keluarga setiap hari layaknya kehidupan keluarga ideal, sebagaimana yang dikatakan oleh Kepala KPKNL Kendari, AS, saat penulis melakukan survey. Di satu sisi, suami atau istri harus melaksanakan tugasnya sebagai ASN namun pada sisi lain suami atau istri tak dapat melaksanakan sepenuhnya kewajiban terhadap suami atau istri dan anak-anaknya (Latuconsina, 2021). Harus berpisah baik fisik, jarak dan waktu sering kali menghambat sehingga komunikasi tidak lancar (Salsabila, 2023). Kurangnya komunikasi antara pasangan suami istri dapat menimbulkan rasa tidak percaya dan pikiran-pikiran negatif yang mengakibatkan adanya kesalahpahaman hingga menimbulkan konflik (Salsabila, 2023).

Selain masalah kurangnya komunikasi, ada juga masalah terhadap kurangnya dukungan dari pasangan, kelelahan terhadap peran, pekerjaan yang mengganggu waktu untuk bersama, kurangnya kebersamaan, dan kurangnya kekuatan ego (Supatmi & Masykur, 2018). Dampak negatif seperti melemahnya hubungan di antara pasangan, memunculkan kecurigaan kepada suami ataupun istri, ikatan keluarga yang merenggang, seringkali terjadi konflik hingga merasa kesepian

(Salsabila, 2023). Orang yang kesepian akan merasa bahwa orang yang mereka sayangi telah meninggalkan mereka, sehingga semua perasaan ini tentu memengaruhi kondisi psikologisnya (Munir dkk., 2015).

Kesepian yang dialami menurut Russel (dalam Nuraini & Laksmiwati, 2024) dapat berdampak pada kondisi gangguan perasaan seperti murung, tidak memiliki motivasi, merasa tidak berguna, sedih, berfokus pada kegagalan dan kondisi lainnya yang disebabkan oleh ketidakpuasan individu terhadap lingkungan dan kehidupan sosial disekitarnya. Adapun dampak kesepian yang dapat dialami ketika merasa kesepian hingga berpengaruh pada kesejahteraan psikologis yang dimiliki menurut Hawkey dan Cacioppo (2010) dapat berupa adanya kondisi kesehatan menurun hingga stress, buruknya kualitas tidur, tidak fokus, bahkan hingga mengarah untuk mengakhiri hidupnya sendiri dan berujung kematian. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Marchini dkk., (2021) mengungkapkan bahwa individu dengan perasaan kesepian ditandai dengan adanya gejala depresi, kecemasan untuk bersosialisasi, adanya perilaku agresi dan tidak teliti, serta berpotensi ketergantungan mengonsumsi alkohol sebagai bentuk pengelabuan atas rasa kesepian yang dialami.

Bila dikaitkan dengan kinerja pegawai, menurut Burhanuddin (dalam Sasongko, 2024), terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Faktor internal mencakup sikap dan mental, keterampilan, kepemimpinan, dan sebagainya, sedangkan faktor eksternal antara lain adalah sarana dan prasarana serta manajemen. Aspek dalam kesehatan mental yang mempengaruhi kinerja menurut Veit dan Ware (1983), antara lain melalui gejala-gejala klinis yang muncul dan dirasakan oleh individu yaitu kecemasan atau *anxiety* yang bisa muncul dalam bentuk reaksi fisik maupun psikologis, depresi atau *depression* yang ditunjukkan oleh perasaan sedih yang berlebihan dan gejala hilangnya kontrol perilaku atau emosi. Penurunan kesehatan mental, seperti yang disebabkan oleh stres kronis, kecemasan, atau kelelahan (*burnout*), dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta kemampuan untuk fokus dan berkinerja optimal (Sasongko, 2024). *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dimana jika *burnout* yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka

kinerja karyawan akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami *burnout* merasa kelelahan akan pekerjaannya (Meidina & Laura, 2022). Pada sisi lain, setiap organisasi termasuk Kementerian Keuangan selalu ingin mencapai beberapa tujuan yang akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya (Sasongko, 2024). Dengan demikian, penelitian tentang kesepian dan kinerja pegawai penting dilakukan terhadap ASN karena adanya tuntutan kinerja dan kondisi LDM yang tidak bisa dihindari.

Dari uraian di atas, ASN yang menjalani LDM dapat mengalami kondisi dimana komunikasi dengan keluarga tidak intens seperti saat tinggal bersama. Bila tidak memiliki kesiapan mental yang baik, hal itu akan mempengaruhi psikologis pegawai sehingga merasakan kesepian. Perasaan kesepian ini bisa menjadi salah satu perilaku negatif pegawai seperti depresi yang akan mengganggu motivasi dan konsentrasi pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Adapun penelitian ini bermaksud untuk meneliti tentang hubungan kesepian dengan kinerja pegawai pada ASN Kementerian Keuangan di Provinsi Sulawesi Tenggara yang menjalani *Long Distance Marriage* (LDM) serta tinjauannya dalam Islam.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

”Apakah terdapat hubungan antara kesepian dengan kinerja ASN Kementerian Keuangan di Provinsi Sulawesi Tenggara yang sedang menjalani pernikahan jarak jauh atau *long distance marriage* dan bagaimana tinjauannya dalam Islam?”

1.3. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan di atas, secara spesifik tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan rasa kesepian dengan kinerja kerja pada ASN Kementerian Keuangan Provinsi Sulawesi Tenggara yang menjalani pernikahan jarak jauh serta mengetahui tinjauannya dalam Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk mengembangkan kepustakaan ilmu psikologi, terlebih lagi di bidang psikologi sosial dan psikologi perkembangan. Selain itu juga mengenai penerapan teori dari kesepian serta fenomena pernikahan jarak jauh atau *Long Distance Marriage* (LDM).

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini diharap mampu memperbanyak pengetahuan serta memperluas pengetahuan peneliti mengenai gambaran rasa kesepian yang dihubungkan dengan kinerja kerja ASN yang menjalani pernikahan jarak jauh.

b. Responden

Penelitian ini diharap dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk responden yang telah menikah dan sedang menjalani LDM yang diakibatkan adanya kebijakan mutasi di lingkungan ASN umumnya dan Kementerian Keuangan khususnya terkait dengan kinerja kerja tersebut.