

KONFLIK PERAN GANDA PEREMPUAN MENIKAH YANG BEKERJA DITINJAU DARI DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DAN PENYESUAIAN DIRI

Apollo¹

Andi Cahyadi²

*Program Studi Psikologi – Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*

ABSTRACT

This study specifically aimed 1) to determine the relationship between family social support and adjustment to the conflict of dual role of working married women and 2) to determine the differences in the dual role conflict of married women who worked on the level of education.

The population of the research was 150 working married women as teachers at St. Bonaventura High School of Madiun and lecturers of Widya Mandala Catholic University of Madiun. The sample was 38 in number consisting of 15 teachers and 23 lecturers.

The data were collected through three scales, namely the scale of the dual role conflict of married women who worked, family social support, and adjustment.

The data were analyzed using Multiple Linear Regression technique and Independent Sample T-test.

The result of the analysis on the first hypothesis showed that there was a negative relationship between family social support and adjustment to the dual role conflict of working married women. It was accepted with a value $R = -0.370$, $R\text{ Square} = 0.137$ or 13.7%, the value of $F = 2.781$, odds error $P = 0.002 (<0.05)$. T test on each of the independent variables was constant. Family social support variable t count was -0.791 with a significance level of 0.000 (<0.05). While, the adjustment variable t count was -0.235 with a significance level of 0.005 (<0.05).

The result of the analysis on the second hypothesis indicated that there were differences in the dual role conflict of working married women based on their level of education. It was accepted with F value of 4.073, t value of 1.523 with a significance level of 0.000 (≤ 0.05). The mean value of S1 education level was 102,96 and the mean education level of the S2 was 109.40. The higher the education level was the higher the conflict of dual role of working married women would be.

Key words: *family social support, personal adjustment, conflict of dual role of working married women*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu gejala sosial yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia adalah meningkatnya peran kaum perempuan di sektor publik. Tampak tidak ada sektor publik yang belum dimasuki oleh kaum perempuan, baik sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha dan politisi (eksekutif, legislatif, dan yudikatif). Selain itu, beberapa tahun belakangan ini ada kecenderungan banyak perusahaan memilih mempekerjakan perempuan dibanding laki-laki. Pilihan tersebut disebabkan perempuan adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes dan menerima apa adanya, prestasi mereka jauh lebih bagus dibanding laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu. Beberapa jabatan *clerical* seperti misalnya bagian keuangan, administrasi umum, dan bidang-bidang yang sejenis dengan itu banyak dijabat oleh perempuan (Goldsmid dalam Nuryoto, 1998).

Media Indonesia Nasional (dalam Susanto 2011) mencatat jumlah pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan secara signifikan. Hal senada juga diungkapkan oleh Biro Pusat Statistik (dalam Ginting, 2011) bahwa partisipasi pekerja perempuan di Indonesia setiap tahun semakin meningkat. Pada tahun 1988 jumlah pekerja perempuan di Indonesia berkisar 23.874.000 orang. Tahun 2003 mencapai 35,37% dari jumlah pekerja perempuan secara keseluruhan 100.316.000 orang. Tahun 2007 meningkat menjadi 35.479.000 orang, sedangkan jumlah pekerja laki-laki hanya bertambah 287 ribu orang.

Peningkatan jumlah pekerja perempuan yang bekerja di sektor publik sebagaimana data BPS di atas, menunjukkan bahwa perjuangan kaum perempuan menuntut persamaan hak atas laki-laki mulai membuahkan hasil. Dalam aspek pendidikan kaum perempuan juga telah mengalami banyak kemajuan. Hal ini telah mengubah pandangan masyarakat bahwa kaum perempuan sebagai makhluk derajat kedua pelan-pelan mulai terkikis seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan perubahan kehidupan demokrasi di Indonesia.

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat bagi perempuan. Di satu sisi perempuan mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu perempuan lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan di sisi lain perempuan harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda perempuan bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap kerja. Perempuan yang aktif bekerja sulit menjalankan tugas sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh. Misalnya saja harus tetap masuk kerja

walaupun anak sedang sakit, atau terpaksa mengerjakan pekerjaan kantor ketika sedang bersantai bersama keluarga.

Beberapa hambatan yang dihadapi oleh seorang perempuan dalam menjalankan peran gandanya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, yakni takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang dicapainya, seperti kesulitan mendapatkan perlindungan dan perhatian dari lawan jenis dan perasaan takut anak dan suami tidak terurus (Prihanto & Lasmono, dalam Fitri, 2000). Sedangkan faktor dari luar menurut Yuarsi (dalam Fitriani, 1999) yaitu takut dianggap menyalahi kodrat, karena masyarakat masih beranggapan bahwa tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak adalah tugas perempuan, walaupun mereka bekerja di luar rumah. Menurut Sadli (dalam Fitri, 2000) keinginan perempuan menjalankan perannya domestik-publik dapat menimbulkan konflik peran dalam dirinya. Konflik peran muncul jika seorang perempuan bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan perempuan yang bekerja menyandang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Konflik peran lebih dirasakan oleh perempuan dari pada laki-laki. Menurut Moen (dalam Triwahyuni, 2009) perbedaan terjadi dikarenakan tuntutan peran yang berbeda. Perempuan dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara serentak. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik apabila perempuan tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan di duga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antara faktor yang di duga mempunyai pengaruh pada tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja adalah dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga terutama dari suami dapat mengurangi konflik peran ganda, karena dukungan sosial keluarga memainkan peranan penting pada proses stress dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan karir maupun dalam rumah sebagai istri atau ibu. Dukungan terhadap karir istri adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh suami berupa dorongan atau pemberian *reward* positif terhadap kemajuan karir istri.

Penelitian Kaufmann & Beehr (dalam Fitri, 2000) menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman-teman terutama yang berbentuk emosional mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja, kebosanan, dan depresi. Komitmen dan dukungan moral dari pasangan hidup dapat membantu

mencapai kepuasan hidup dan pada akhirnya dapat membantu menekan munculnya konflik yang disebabkan oleh peran ganda.

Menurut Hurlock (2006) tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang sangat penting dan sulit, bahkan bagi orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah, dan telah menjadi orang tua, mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut. Penyesuaian diri menurut Schneider (dalam Nurdin, 2002) adalah suatu kemampuan untuk mengatasi tekanan kebutuhan, kemampuan untuk mengatasi stres, frustrasi, dan konflik yang muncul. Perempuan yang berhasil menyesuaikan diri menunjukkan ciri-ciri memiliki kepuasan dalam hidupnya, mampu mengatasi berbagai ketegangan yang dialaminya, serta bebas dari berbagai gangguan psikologis, seperti rendah diri, minder, dan pemalu. Menurut Schneider (dalam Nurdin, 2002) individu yang mempunyai penyesuaian diri yang baik bila ia dapat mencapai kepuasan dalam usahanya memenuhi kebutuhan, mengatasi ketegangan, dan bebas dari berbagai simptom yang mengganggu, seperti kecemasan, depresi, obsesi, frustrasi, maupun konflik.

Selain faktor di atas, beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan tingkat konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja. Penelitian Barnett & Bruch (dalam Fitri, 2000) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang perempuan berhubungan secara signifikan dengan tinggi-rendahnya konflik peran ganda pada perempuan. Menurut Lidz (dalam Fitri, 2000) perempuan yang berpendidikan tinggi mengalami konflik peran ganda berupa dilema antara gambaran diri yang memiliki kemampuan dan kesempatan dengan harapan dari lingkungan sosialnya yang berorientasi pada sifat femininnya sebagai isteri atau ibu dalam rumah tangga.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja?
- b. Apakah ada perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmiah untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya psikologi sosial, psikologi keluarga, dan psikologi kepribadian agar lebih kaya dan aplikatif.
- b. Secara praktis hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi bagi para pimpinan organisasi atau perusahaan maupun instansi keluarga (suami), perempuan itu sendiri, dan para peneliti lebih lanjut. Dengan mengetahui informasi tersebut diharapkan para pimpinan organisasi atau perusahaan maupun instansi, dan keluarga (suami) dapat memberikan dukungan yang positif dan membantu penyesuaian diri pada perempuan yang bekerja untuk mengurangi konflik peran ganda yang dialaminya.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Secara umum konflik adalah adanya pertentangan tujuan pada saat yang sama. Timbulnya situasi pertentangan dapat disebabkan oleh karena dalam pemuasan dorongan terjadi benturan dua pilihan yang sama-sama positif atau sama-sama negatif.

Derlega & Janda (dalam Rismayanti, 2008) mendefinikan konflik adalah kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan yang berlawanan yang cenderung menarik seorang individu dalam dua arah yang berbeda. Selanjutnya, Atwaeter (dalam Rachminiwati, 1988) menyatakan bahwa konflik terjadi pada saat seseorang berada di bawah tekanan untuk merespon secara simultan terhadap dua atau lebih dorongan yang bertentangan.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (dalam Ginting, 2011) suatu bentuk konflik peran di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga

saling tidak cocok. Paden & Buchler (dalam Ginting, 2011) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Netemeyer dkk. (dalam Ginting, 2011) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menimbulkan ketegangan dalam keluarga.

Zanden (dalam Triwahyuni, 2009) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan yang dapat bersumber dari diri individu atau lingkungan sosialnya sehingga cenderung dihindari atau berusaha dicari jalan keluarnya. Selanjutnya, Goode (dalam Rachminiwati, 1988) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Lebih lanjut Katz & Rosemzweigh dalam Anindyajati sebagaimana dikutip oleh Kalsum (2006) konflik peran ganda (*multiple roles*) adalah dua peran atau lebih yang dimiliki oleh seorang perempuan yang masing-masing peran tersebut mempunyai tuntutan yang berbeda-beda.

Beberapa bentuk konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja menurut Greenhaus & Beutell (dalam Triwahyuni, 2009), yaitu: (a) *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena tuntutan waktu dari peran yang satu mempengaruhi partisipasi dalam peran lain. Konsep-konsep yang termasuk dalam konflik ini di antaranya: waktu bekerja yang berlebihan, kurangnya waktu untuk pasangan atau anak, dan jadwal yang tidak fleksibel, (b) *strains-based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh gejala-gejala stress seperti kelelahan dan mudah marah, yang diakibatkan oleh satu peran mengganggu peran yang lain. Konflik ini melibatkan stress dalam keluarga dan pekerjaan, meluapnya emosi yang negatif dan dukungan dari pasangan, (c) *behavior-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi jika tingkah laku tertentu yang dituntut oleh satu peran mempersulit individu dalam memenuhi tuntutan peran yang lain, misalnya tuntutan peran keluarga dengan tuntutan pekerjaan.

Aspek-aspek konflik peran ganda perempuan bekerja menurut Kopelman (dalam Arinta, 1993), yaitu: (1) pengasuhan anak, (2) bantuan pekerjaan rumah tangga, (3) komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, (4) waktu untuk keluarga, (5) menentukan prioritas, (6) tekanan karir dan tekanan keluarga, (7) pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan bekerja, yaitu: 1) faktor internal, yakni persoalan yang timbul dalam diri pribadi, 2) faktor eksternal yakni: dukungan suami, kehadiran anak, masalah pekerjaan, 3) faktor

relasional dengan suami dan anak-anak, 4) motivasi yaitu: kebutuhan finansial dan aktualisasi diri.

Konflik peran ganda dapat menimbulkan efek psikologis yang negatif, seperti: tidak puas dalam pekerjaan, dalam kehidupan rumah tangga, depresi, cemas, tertekan, kelelahan emosional, dan gangguan fisik (Frone, Russel & Cooper dalam Arinta, 1993). Penelitian oleh Barnett & Bruch, (dalam Arinta, 1993) menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran dibandingkan perempuan yang tidak bekerja. Artinya tuntutan peran sebagai isteri atau ibu dan peran dalam pekerjaan menyebabkan perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran dibandingkan dengan perempuan yang tidak bekerja.

Penelitian Jones & Jones (dalam Rismayanti, 2008) mengungkapkan bahwa sikap suami merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan *dual-career marriage*. Ada suami yang merasa terancam, tersaingi dan cemburu dengan status pekerjaan istrinya, ada yang tidak menganggap pekerjaan istri menjadi masalah, selama istrinya tetap dapat memenuhi dan melayani kebutuhan suami. Namun ada suami yang justru mendukung karir istrinya dan ikut bekerja sama dalam urusan rumah tangga sehari-hari sehingga istri dapat merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam keluarga dan karirnya.

Penelitian tentang kepuasan dan kebahagiaan hidup perempuan yang bekerja oleh Ferree (dalam Trastika, 2010) menunjukkan, bahwa perempuan yang bekerja menunjukkan tingkat kepuasan hidup sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang tidak bekerja. Ukuran kebahagiaan hidup perempuan yang sudah menikah diteliti oleh Freudiger (dalam Trastika, 2010) ditinjau dari tiga kategori, yaitu: perempuan bekerja, pernah bekerja dan yang belum pernah bekerja, menunjukkan bahwa bagi perempuan bekerja, kebahagiaan perkawinan tetap menjadi hal yang utama dibandingkan dengan kepuasan bekerja.

Penelitian Scanzoni (dalam Kalsum, 2006) mengungkapkan bahwa perkawinan *dual-career* dikatakan berhasil jika di antara kedua belah pihak (suami dan istri) saling memperlakukan pasangannya sebagai partner yang setara. Pada umumnya, mereka tidak hanya akan berbagi dalam hal penghasilan, namun juga berbagi dalam urusan rumah tangga dan mengasuh anak-anak.

Penelitian Pengembangan Kesejahteraan Sosial Depsos (dalam Fitriani, 1999) melaporkan bahwa meskipun perempuan mempunyai jabatan dengan berbagai kesibukan, masih tetap dapat melaksanakan peran gandanya, tidak meninggalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, mereka tetap berusaha menjadi ibu dan istri yang baik, interaksi dalam keluarga juga masih terjalin dengan baik.

2. Pengertian Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial menurut Ganster, Fusilier & Mayes. (dalam Apollo, 2007) adalah tersedianya hubungan yang bersifat menolong dan mempunyai nilai khusus bagi individu yang menerimanya. Selanjutnya, dukungan sosial menurut Cohen & Syme (1985) adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu bersangkutan. Lebih lanjut dukungan sosial menurut House & Khan (dalam Wulaningsih, 2000) adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

Menurut LaRocco (dalam Sari, 1998) manfaat dukungan sosial adalah mengurangi kecemasan, depresi, dan simtom-simtom gangguan tubuh bagi orang yang mengalami stres dalam pekerjaan. Johnson & Johnson (dalam Apollo, 2007) mengungkapkan bahwa cara yang efektif untuk mengatur stres adalah menggunakan dukungan sosial yang melibatkan orang lain yang menaruh perhatian.

Menurut Sarason, Levine & Bashaum (dalam Apollo, 2007) orang-orang yang mendapat dukungan sosial tinggi akan mengalami hal-hal positif dalam hidupnya, mempunyai *self esteem* yang tinggi dan *self concept* yang lebih baik, serta kecemasan yang lebih rendah. Orang-orang ini juga memiliki pandangan yang optimis terhadap kehidupan dan pekerjaannya, karena yakin akan kemampuannya, dibanding orang-orang yang rendah dukungan sosialnya. Orang yang kurang mendapat dukungan sosial cenderung merasa tidak puas dengan kehidupan dan pekerjaannya.

Sumber-sumber dukungan sosial menurut Goldberger & Breznitz (dalam Apollo, 2007) adalah orang tua, saudara sekandung, anak-anak, kerabat, pasangan hidup, sahabat rekan sekerja, atau juga dari tetangga. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wentzel (dalam Sari, 1998) bahwa sumber-sumber dukungan sosial adalah orang-orang yang memiliki hubungan yang berarti bagi individu, seperti keluarga, teman dekat, pasangan hidup, rekan sekerja, saudara, dan tetangga, teman-teman dan guru-guru di sekolah.

Bentuk-bentuk dukungan sosial menurut House & Kahn (dalam Apollo, 2007) yaitu dukungan emosional berupa penghargaan, cinta, kepercayaan, perhatian, dan kesediaan untuk mendengarkan; dukungan informatif berupa nasihat, sugesti, arahan langsung, dan informasi; dukungan instrumental berupa bantuan uang, kesempatan, dan modifikasi lingkungan; bantuan penilaian positif berupa umpan balik dan membandingkan dengan orang lain.

Faktor-faktor yang menghambat pemberian dukungan sosial menurut Rook & Dooley (dalam Wulaningsih, 2000), yaitu: (1) penarikan diri dari orang lain, disebabkan karena harga diri yang rendah, ketakutan untuk dikritik, pengharapan bahwa orang lain tidak akan menolong, seperti menghindar, mengutuk diri, diam, menjauh, tidak mau meminta bantuan, (2) melawan orang lain, seperti sikap curiga, tidak sensitif, tidak timbal balik, dan agresif, (3) tindakan sosial yang tidak pantas, seperti membicarakan dirinya terus menerus, mengganggu orang lain, berpakaian tidak pantas, tidak pernah merasa puas.

3. Pengertian Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri menurut Schneider (dalam Rohmah, 1997) adalah suatu proses, melibatkan respon-respon mental maupun perilaku dan individu itu berusaha mengatasi dorongan-dorongan dari dalam diri, seperti ketegangan, frustrasi, dan konflik agar tidak menimbulkan pertentangan antara tuntutan dari dalam diri individu dan lingkungannya. Penyesuaian diri menurut Tohari (1982) adalah suatu proses dinamik yang terus menerus dan bertujuan untuk mengubah perilaku guna mendapatkan hubungan yang lebih baik, antara diri dan lingkungannya. Penyesuaian diri menurut Atwater (dalam Nurdin, 2002) adalah usaha menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan diri dengan tuntutan lingkungan. Lingkungan yang dimaksud meliputi lingkungan fisik, seperti alam dan benda-benda, serta lingkungan psikologis. .

Jenis-jenis penyesuaian diri menurut Schneiders (dalam Nurdin, 2002) meliputi: penyesuaian diri personal, penyesuaian diri sosial, penyesuaian diri marital, dan penyesuaian diri vokasional. Penyesuaian diri personal adalah penyesuaian diri yang diarahkan kepada diri sendiri yang meliputi tiga aspek, yaitu: (1) penyesuaian diri fisik dan emosi, (2) penyesuaian diri seksual, dan (3) penyesuaian diri moral dan religius. Penyesuaian diri sosial adalah penyesuaian diri yang diarahkan kepada orang lain atau kelompok yang meliputi tiga aspek, yaitu: (1) penyesuaian diri terhadap rumah, (2) penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaan, (3) penyesuaian diri terhadap masyarakat. Penyesuaian diri terhadap perkawinan adalah seni kehidupan yang efektif dan bermanfaat dalam rangka tanggung jawab, hubungan dan harapan yang terdapat pada keadaan perkawinan. Penyesuaian diri vokasional berhubungan erat dengan penyesuaian diri akademis. Kesuksesan dalam penyesuaian diri akademis akan membawa keberhasilan dalam dalam karir atau jabatan. Kriteria penyesuaian diri karir meliputi: (1) ekspresi yang adekuat dari kemampuan, bakat, dan minat, (2) kepuasan kebutuhan psikologis, (3)

kepuasan pekerjaan dan keberhasilan dalam tujuan vokasional, (4) karakteristik pekerjaan dan kepribadian.

Ciri-ciri individu yang berhasil dalam penyesuaian diri menurut Schneiders (dalam Nurdin, 2002), yaitu: (1) memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap diri sendiri, (2) menerima diri sendiri, (3) mempunyai integritas pribadi, (4) jelas arah dan tujuan dari perbuatannya, (5) mempunyai perasaan humor, (6) mempunyai rasa tanggung jawab, (7) menunjukkan kematangan respons, (8) adanya perkembangan kebiasaan yang baik, (9) bebas dari respons-respons yang simtomatis atau cacat, (10) memiliki kemampuan kerja sama dan menaruh minat terhadap orang lain, (11) memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan dan bermain, (12) adanya kepuasan dalam pekerjaan dan bermain, (13) memiliki orientasi yang kuat terhadap realitas. Ciri-ciri individu yang gagal dalam penyesuaian diri menurut Whittaker (dalam Nurdin, 2002), yaitu: (1) mempunyai semangat hidup yang rendah, memperoleh sedikit kesenangan dalam hubungan dengan orang lain, (2) sering mengalami kecemasan, (3) sering mengalami perasaan rendah diri terhadap orang lain, (4) mempunyai *insight* dan pemahaman diri yang rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri menurut Schneiders (dalam Rohmah, 1997) yaitu: (1) kondisi jasmani, yang meliputi pembawaan jasmani sejak lahir dan kondisi tubuh, (2) perkembangan dan kematangan yang meliputi: kematangan intelektual sosial, moral, dan emosional, (3) determinan psikologis meliputi: pengalaman-pengalaman, belajar, frustrasi, dan konflik, (4) kondisi lingkungan sekitar, meliputi: rumah, keluarga, dan tempat kerja, (5) determinan budaya dan religi.

4. Tingkat Pendidikan dan Konflik Peran Ganda

Penelitian Barnett & Bruch (dalam Fitri, 2000) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seorang perempuan berhubungan secara signifikan dengan tinggi-rendahnya konflik peran ganda pada perempuan yang bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya standar yang kaku pada perempuan yang berpendidikan tinggi sebagai isteri atau ibu, selain karena adanya tuntutan kerja yang lebih tinggi. Menurut Lidz (dalam Fitri, 2000) perempuan yang berpendidikan tinggi mengalami konflik peran ganda berupa dilema antara gambaran diri yang memiliki kemampuan dan kesempatan dengan harapan dari lingkungan sosialnya yang berorientasi pada sifat femininnya sebagai isteri atau ibu dalam rumah tangga.

Hasil penelitian Thanacoody, Bartram, & Barker (dalam Trastika, 2010) melaporkan bahwa perempuan yang bekerja sebagai akademisi (dosen dan guru), di negara Australia dan Mauritania berdampak pada kehidupan keluarga, mereka

sering mengorbankan saat penting untuk keluarganya seperti mendatangi acara anak mereka di sekolah dan mengorbankan kehidupan sosialnya.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.
2. Ada perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan, maka makin tinggi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.

C. Metode Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja, sedangkan variabel bebas adalah dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Variabel moderatornya adalah tingkat pendidikan

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah perempuan menikah yang bekerja di di Universitas Katolik Widya Mandala dan SMA St. Bonaventura Kota Madiun berjumlah 150 orang. Sampel berjumlah 38 orang, yaitu 25% dari jumlah populasi. Menurut Arikunto (2002) jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti (waktu, tenaga dan biaya), sempit-luasnya wilayah pengamatan dan besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.

Menurut Arikunto (2002) sebuah penelitian tidak pertama-tama ditentukan oleh besar kecilnya sampel, tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teori yang dipergunakan dan mutu pelaksanaannya. Penelitian dengan sampel yang besar tidak dengan sendirinya lebih baik dari penelitian dengan sampel yang kecil.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposif random sampling*. Adapun karakteristik sampel penelitian sebagai berikut: profesi pekerjaan sebagai dosen dan guru tetap yayasan/DPK, masa kerja minimal 2 tahun, berusia 25-60 tahun, tingkat pendidikan S1 dan S2.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala terpakai, yaitu: (a) skala konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja, (b) skala dukungan sosial keluarga, dan (c) skala penyesuaian diri.

4. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui tiga skala dilakukan uji asumsi terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis, yaitu uji normalitas, linieritas, dan homogenitas. Selanjutnya, data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*) untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja, dan *Independent Sample Test* untuk menganalisis perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan. Seluruh analisis data menggunakan Program SPSS 17 for Windows 2011.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hipotesis Pertama

Hasil analisis Regresi Linier Berganda diperoleh nilai koefisien R sebesar -0,370. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang negatif dan sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.

Koefisien determinasi atau nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,137 atau sama dengan 13,7%. Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan efektif dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri terhadap konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja sebesar 13,7%, sedangkan sisanya, yaitu 86,3% (100% - 13,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, dari hasil uji statistik diperoleh nilai F sebesar 2,781, peluang kesalahan (P) = 0,002 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi ada hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja diterima. Artinya makin tinggi dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri maka makin rendah konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja. Sebaliknya, makin rendah dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri maka semakin tinggi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.

2. Hipotesis Kedua

Hasil analisis *independent sample test* diperoleh nilai F hitung = 4,073, dengan nilai t sebesar = 1,523 tingkat signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Nilai mean masing-masing kelompok sebesar 102,96 (tingkat pendidikan S1) dan 109,40 (tingkat pendidikan S2). Sehingga hipotesis yang berbunyi ada perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan diterima. Artinya makin tinggi tingkat pendidikan, maka makin tinggi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.

3. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri mempunyai hubungan negatif yang sangat signifikan dengan tingkat konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja. Besarnya dukungan sosial keluarga dan tingginya penyesuaian diri dapat menekan munculnya konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi ada hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja terbukti. Artinya, makin besar dukungan sosial keluarga dan makin baik penyesuaian diri maka makin rendah konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.

Dukungan sosial keluarga, terutama dari suami dapat mengurangi tingkat konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja, karena dukungan sosial keluarga memainkan peranan penting pada proses stres dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan karir maupun di dalam rumah sebagai isteri. Dukungan terhadap karir isteri adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh suami berupa dorongan atau pemberian *reward* positif terhadap kemajuan karir isteri. Penelitian yang dilakukan oleh Kaufmann & Beehr (dalam Fitri, 2000) melaporkan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman-teman terutama yang berbentuk emosional mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja, kebosanan, dan depresi. Komitmen dan dukungan moral pasangan hidup dapat membantu mencapai kepuasan hidup dan pada akhirnya dapat membantu menekan timbulnya konflik yang ditimbulkan oleh peran ganda sekecil mungkin.

Menurut Sarason, Levine & Bashaum (dalam Apollo, 2007) orang-orang yang mendapat dukungan sosial tinggi akan mengalami hal-hal positif dalam hidupnya, mempunyai *self esteem* yang tinggi dan *self concept* yang lebih baik. Orang-orang ini juga memiliki pandangan yang optimis terhadap kehidupan dan pekerjaannya, karena yakin akan kemampuannya, dibanding orang-orang yang rendah dukungan

sosialnya. Orang yang kurang mendapat dukungan sosial cenderung merasa tidak puas dengan kehidupan dan pekerjaannya. Penelitian Savin (dalam Sari, 1998) menunjukkan bahwa pemberian dukungan sosial yang tepat ketika menghadapi masalah akan meningkatkan harga diri, penyesuaian diri, mengurangi stres dan konflik peran dialami oleh perempuan yang bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Deutsh (1993) bahwa konflik antara peran ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga dengan peran sebagai pekerja dapat berkurang apabila mereka dapat menyesuaikan diri dengan baik. Penyesuaian diri menurut Schneider (dalam Partosuwido, 1993) adalah kemampuan untuk mengatasi tekanan kebutuhan, kemampuan untuk mengatasi frustrasi, dan konflik yang muncul. Dengan kemampuan penyesuaian diri yang baik seorang dapat menempatkan diri dengan tepat, baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan pekerjaan. Menurut teori kesehatan mental (dalam Partosuwido, 1993) apabila seseorang dihadapkan pada banyak tuntutan sehingga ia sulit mengambil keputusan, maka ia akan mudah terlibat dalam gangguan emosional, misalnya rasa tidak berdaya, rasa cemas, tegang, dan mudah tersinggung. Individu yang mempunyai penyesuaian diri yang baik menurut Schneider (dalam Nurdin, 2002) bila ia dapat mencapai kepuasan dalam usahanya memenuhi kebutuhan, mengatasi ketegangan, dan bebas dari berbagai simtom yang mengganggu, seperti kecemasan, depresi, obsesi, frustrasi, maupun konflik.

Individu yang berhasil dalam penyesuaian diri menurut Schneider (dalam Nurdin, 2002) menunjukkan ciri-ciri: (1) memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap diri sendiri, (2) menerima diri sendiri, (3) mempunyai integritas pribadi, (4) jelas arah dan tujuan dari perbuatannya, (5) mempunyai perasaan humor, (6) mempunyai rasa tanggung jawab, (7) menunjukkan kematangan respons, (8) adanya perkembangan kebiasaan yang baik, (9) bebas dari respons-respons yang simtomatis atau cacat, (10) memiliki kemampuan kerjasama dan menaruh minat terhadap orang lain, (11) memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan dan bermain, (12) adanya kepuasan dalam pekerjaan dan bermain, (13) memiliki orientasi yang kuat terhadap realitas. Sebaliknya, individu yang gagal dalam penyesuaian diri menurut Whittaker (dalam Nurdin, 2002) menunjukkan ciri-ciri: (1) mempunyai semangat hidup yang rendah, memperoleh sedikit kesenangan dalam hubungan dengan orang lain, (2) sering mengalami kecemasan, (3) sering mengalami perasaan rendah diri terhadap orang lain, (4) mempunyai *insight* dan pemahaman diri yang rendah.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan. Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja dengan tingkat pendidikan

S2 lebih tinggi dari konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja dengan tingkat pendidikan S1. Barnett & Baruch (dalam Fitri, 2000) menyatakan bahwa tingkat pendidikan perempuan berhubungan secara signifikan dengan tinggi-rendahnya konflik peran ganda pada perempuan yang bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya standar yang kaku pada perempuan bekerja sebagai ibu dan isteri pada perempuan yang berpendidikan tinggi karena adanya tuntutan yang tinggi dalam pekerjaan di samping adanya beban yang berlebihan sebagai ibu rumah tangga.

Menurut Gilbert & Gutek (dalam Rismayanti, 2008) standar kerja yang tinggi pada pekerjaan dapat menyebabkan konflik peran ganda. Standar kerja berhubungan dengan tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Valdez & Gutek (dalam Rismayanti, 2008) menunjukkan bahwa standar kerja perempuan yang berpendidikan tinggi pada umumnya lebih berat dibandingkan perempuan yang berpendidikan lebih rendah.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.
- b. Ada perbedaan yang konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan. Secara signifikan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja tingkat pendidikan S2 lebih tinggi daripada tingkat pendidikan S1.

2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi perempuan yang bekerja

Dukungan sosial dan penyesuaian diri merupakan faktor yang penting dalam mengurangi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga, terutama suami sangat besar pengaruhnya dalam mengurangi konflik peran ganda perempuan. Dukungan terhadap karir isteri adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh suami berupa dorongan dan pemberian *reward* positif terhadap kemajuan karir isteri. Demikian halnya dengan penyesuaian diri. Seseorang yang berhasil menyesuaikan diri

menunjukkan ciri-ciri memiliki kepuasan dalam hidupnya, mampu mengatasi berbagai ketegangan yang dialaminya, serta bebas dari berbagai gangguan psikologis, seperti rendah diri, minder, dan pemalu.

b. Bagi para Suami

Pada jaman modern sekarang ini, tidak dapat dihindari banyak perempuan yang sukses dalam karirnya yang membuat perhatian mereka terpecah antara keluarga dan karir. Keberhasilan perempuan dalam karir disadari atau tidak membawa banyak perubahan dalam keluarga, positif maupun negatif. Oleh karena itu, dibutuhkan pengertian dari suami. Suami tidak boleh menghalangi karir isteri selama hal tersebut mendatangkan kebaikan untuk kehidupan keluarga, Suami juga tidak boleh merasa tersaingi oleh karir isteri. Suami hendaknya memberikan dukungan yang positif terhadap perkembangan karir isteri. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan perhatian, penghargaan, instrumental maupun penilaian yang positif.

c. Bagi instansi tempat bekerja

Bagi instansi tempat perempuan bekerja, hendaknya dapat memperhatikan apa yang dibutuhkan mereka agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Pimpinan hendaknya memberikan dukungan positif terhadap perkembangan karir mereka, memberi kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri, mendengarkan dan memperhatikan kesulitan yang alami, tidak selalu menyalahkan, apalagi berlaku diskriminatif yang berakibat konflik. Konflik yang berkepanjangan selain berdampak negatif terhadap perkembangan pribadi, dalam hal ini penyesuaian diri seseorang juga terhadap lembaga tempat bekerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain, seperti kepercayaan diri, harga diri, suasana kerja, jenis pekerjaan, posisi/jabatan dalam pekerjaan, pola kerja, komitmen dalam pekerjaan, status pekerjaan suami, jumlah anak, usia, masa kerja, dan lain-lain yang diduga dapat mempengaruhi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja dan mencari variabel-variabel mana yang kuat dan kurang kuat pengaruhnya dalam memprediksi konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apollo. (2007). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Perasaan Malu pada Remaja. *Widya Warta, Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* No. 1 Tahun XXXI/Januari 2007, 39-50.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Statu Pendekatan Praktek*. (edisi revisi V). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arinta, L.L. (1993). Konflik Peran Ganda dan Peran Jenis Androgini pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 2,20-30.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cohen, S., & Syme, S.L. (1985). *Social Support and Health*. London: Academic Press, Inc.
- Deutsch, F.M. (1993). *Husband at home: predictor of paternal participation in children and housework*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Fitri, W.(2000). *Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari Tingkat Religiusitas*. (Naskah Publikasi). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM
- Fitriani, O. (1999). Androginitas Suami dan Sikap Terhadap Wanita Karir sebagai Prediktor Kecemasan Menghadapi Sukses Istri. (*Skripsi*). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Ginting, SY. (2011). Hubungan *Self Efficacy* Bekerja dan Keluarga dengan Tingkat konflik peran ganda pada Wanita Dewasa Dini. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>.
- Hurlock, E. (1999). *Psikologi Perkembangan: suatu Pendekatan Sepanjang Rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Kalsum, U. (2006). Stres dan Strategi Coping pada Wanita yang Mengalami Konflik Peran Ganda. Jakarta: Universitas Gunadarma: http://72.14.235.132/search?q=cache:AL5P7_oSEJQJ:library.gunadarma.ac.id/10501283-skripsi_fpsi.pdf+konflik+peran+ganda+wanita&cd=2&hl=id&ct=clnk
- Nurdin, A. (2002). Pengaruh Pelatihan Keterampilan Penyesuaian Diri terhadap Penyesuaian Diri dan Konsep Diri pada remaja. (*Tesis*), Yogyakarta: Pascasarjana UGM.

- Nuryoto, S. (1998). Perbedaan Prestasi Akademik Laki-laki dan Perempuan. *Jurnal Psikologi* (2), 16-24.
- Partosuwido, S.R. (1993). Penyesuaian Diri Mahasiswa dalam Kaitannya dengan Konsep Diri, Pusat Kendali, dan Status Perguruan Tinggi. *Disertasi*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Rachminiwati. (1988). Efek Peran Jenis Kelamin Wanita Bekerja pada Konflik Peran: Studi Deskriptif Terhadap Wanita Bekerja yang Berperan Ganda. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi UI.
- Rismayanti, S. (2008). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Motivasi Kerja pada Wanita Karir yang telah Berkeluarga. Jakarta: Universitas Gunadarma: http://209.85.173.132/search?q=cache:LIHVc1uoboYJ:library.gunadarma.ac.id/10503172-skripsi_fpsi.pdf+konflik+peran+ganda+wanita+karir&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id
- Rohmah, F.A. (1997). Pengaruh Pelatihan Harga Diri terhadap Penyesuaian Diri. (*Skripsi*). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Sari, N.P. (1998). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepercayaan Diri pada Remaja Yogyakarta (*Skripsi*): Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Susanto, E. (2011). Pekerja Perempuan Di Indonesia. Jakarta: Media Indonesia Nasional: <http://www.bataviase.co.id/node/647749>.
- Tohari, M . (1982). *Bimbingan dan Wawawuruk*. Yogyakarta: Cendikia Sarana Informatika
- Trastika, H.A.S. (2010). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Wanita Karir. Surakarta: Universitas Muhamadiyah: <http://etd.eprints.ums.ac.id/10326/4/F100060024.pdf>
- Triawhyuni, B. (2009). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Guru Wanita yang telah menikah. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma: <http://www.gunadarma.ac.id>
- Wulaningsih, T. (2000). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Prestasi Belajar pada Siswa yang Mengalami Kecemasan di SMUN 9 Yogyakarta (*Skripsi*). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.