

Konflik Peran Ganda: Memahami Coping Strategi Pada Wanita Bekerja

Oleh: Hijriyati Cucuani¹

Abstract

*Women's work has many duties and responsibilities that are often in conflict due to a mismatch roles as mothers and as workers. To resolve or alleviate the problem, humans use two forms of coping strategies, which focus problem focus coping and emotional coping. This study aimed to see whether there are differences in terms of the dual role conflict coping strategies. Subjects were women working full-time in Riau, has been married, and have children. Subjects obtained through incidental sampling technique amounts to 149 people. Data taken using the instrument Dual Role Conflict Scale and Coping Strategies Scale. Based on the results of data processing using a t - test of t obtained 2.301, $df = 147$ and *Asymp.Sig (2 - tailed)* 0.023. It can be concluded that there are significant differences in terms of the dual role conflict coping strategies. Women working with emotional focus coping has a dual role conflict are higher than the working women who use problem focused coping.*

Keywords: *dual role conflict, coping strategies, working women*

Pendahuluan

Wanita bekerja bukanlah sebuah pemandangan asing lagi bagi masyarakat Indonesia, termasuk masyarakat Riau. Pergeseran nilai budaya, tuntutan wanita untuk dapat disejajarkan dengan pria, peluang untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang terbuka untuk wanita, kebutuhan tenaga kerja wanita, dan berbagai sebab lainnya membuat wanita tampak hilir mudik bekerja di sektor publik (di luar rumah). Selain itu, kebutuhan finansial yang terus meningkat juga membuat sebagian wanita mau tidak mau turut bekerja. Harga kebutuhan harian, biaya pengobatan serta pendidikan yang terus naik, mendesak wanita untuk membantu suami dalam meningkatkan perekonomian keluarga.

Tingkat pendidikan wanita yang sudah tinggi, kepribadian yang unik serta cara kerja yang tak banyak berbeda dari pria, membuat wanita mendapat tempat dan peluang karir yang baik di instansi atau perusahaan. Tidak banyak perbedaan perlakuan dan aturan yang diterapkan pada pekerja wanita dan pria, termasuk mengenai beban dan jam kerja. Wanita juga dituntut berada di tempat kerja selama jam kerja (biasanya pukul 08.00-16.00 WIB) untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Beneria (dalam Gunn, 1994) wanita yang bekerja adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya. Wanita memiliki duakategori peran, yaitu peranan reproduktif dan peranan produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis, sedangkan

peranan produktif adalah peranan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis.

Peran seorang wanita sebagai pekerja, tidak lantas menghilangkan peran wanita sebagai istri bagi suami ataupun ibu bagi anak-anaknya. Untuk itu, wanita harus menjalankan peran keduanya, di mana ia harus menjadi pekerja ketika di tempat kerja dan menjadi seorang istri sekaligus ibu ketika berada di rumah. Dengan demikian, tergambar jelas beban kerja yang di emban oleh wanita dengan peran ganda. Hanya saja, wanita tidak selalu dapat menjalankan perannya sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya. Terkadang, wanita harus melakukan tugas sebagai pekerja di rumah, misalnya menyelesaikan tugas yang tak terselesaikan di tempat kerja di rumah. Bisa juga sebaliknya, wanita terkadang harus mengurus anaknya yang sakit atau menemui guru guna mengkonsultasikan kondisi pendidikan anak di saat ia semestinya berada di tempat kerja. Hal ini tentu saja menimbulkan konflik, yang sering disebut dengan konflik peran ganda.

Konflik peran ganda (*multiple role conflict*), atau sering juga disebut dengan konflik dual karir, *gender role conflict*, konflik kerja/rumah (*work/home conflicts*), konflik ibu pekerja (*employed mothers*) menurut Paden dan Buchler adalah konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya

pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya (dalam Simon, 2002).

Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran ganda adalah ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Konflik peran ganda tidak dapat dihindari oleh wanita yang telah menikah yang memutuskan untuk bekerja di luar rumah. Konflik jika dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan stres bahkan depresi pada wanita bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2011) memperlihatkan bahwa ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan konflik peran ganda. Untuk itu, perlu adanya perilaku pengatasan masalah atau yang sering disebut dengan *coping* strategi untuk wanita bekerja.

Perilaku pengatasan masalah merupakan strategi menghadapi masalah (*coping strategy*), yaitu usaha individu untuk menerima, mentoleransi, menghindari atau meminimalisir stresor dengan melibatkan pemikiran dan perilaku untuk mengatur tuntutan dari dalam maupun dari luar yang melampaui batas kemampuan individu tersebut sehingga membantu individu menyesuaikan diri dengan situasi yang menekan (Lazarus & Folkman, 1984).

Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Smet, 1994) strategi *coping* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: perilaku pengatasan masalah yang berfokus pada masalah (*problem focused coping*) dan perilaku pengatasan masalah yang berfokus pada emosi (*emotion focused coping*).

Problem focused coping merupakan upaya untuk mengurangi stresor yang muncul saat individu akan mengatasi stres dengan mempelajari cara keterampilan yang baru sehingga individu memiliki keyakinan dapat mengubah situasi. Hal ini terarah pada masalah individu dengan mempelajari cara-cara keterampilan yang baru. *Emotion focused coping* berupa pengaturan respon emosional saat seseorang diharuskan mengubah kondisi yang menyebabkan harus menghadapi stres. Individu akan berusaha mengurangi atau menghilangkan

hal yang tidak menyenangkan secara kognitif dan mengakui emosi yang terjadi jika dihadapkan pada kegagalan pengatasan masalah. Bentuk ini terarah pada bagaimana individu meniadakan fakta-fakta yang tidak menyenangkan melalui strategi kognitif. Seseorang dapat saja lebih cenderung menggunakan *emosional focus coping* ataupun *problem focus coping*

Konflik Peran Ganda

Konflik menurut Linton (dalam Bidle & Thomas, 1966) yaitu perilaku-perilaku yang diasosiasikan dengan suatu posisi tertentu dan individu pada posisi tersebut diharapkan berperilaku sesuai. Sedangkan menurut Baron & Byrne (2009) peran adalah suatu set perilaku yang diharapkan dilakukan oleh individu yang memiliki posisi spesifik dalam suatu kelompok.

Selanjutnya, Kartini (1994) menyebutkan bahwa peran adalah peranan wanita dalam dua bentuk, yaitu wanita yang berperan di bidang domestik dan wanita karier, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah wanita (sebagai istri) yang hanya bekerja di rumah saja. Sedangkan dengan wanita karier adalah wanita bekerja, baik bekerja di luar, maupun bekerja secara profesional karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya.

Menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Goldman dan Milman (1969) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi di mana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Green House dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk dipergunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka. Oleh karena itu, mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran

yang berbeda yang dimiliki seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi, dan menjaga suaminya.

Netemeyer, dkk (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran ganda adalah ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Melihat definisi dari beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antarperan yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan dari dua peran yang berbeda.

Faktor-faktor penyebab konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell (1985) di antaranya adalah:

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

Menurut Stonner, dkk (1990), ada banyak faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda di antaranya adalah:

1. *Time pressure*, jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.
2. *Family size and support*, jika anggota keluarga semakin banyak jumlahnya, maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyaknya jumlah anggota keluarga yang

memberikan dukungan, maka akan sedikit terjadi konflik.

3. *Job satisfaction*, konflik akan dirasakan lebih sedikit apabila kepuasan kerja seorang karyawan tersebut tinggi.
4. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.
5. *Size of firm*, konflik peran ganda mungkin juga dipengaruhi oleh banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Thomson, Beauvais, dan Allen menuliskan bahwa menurut Greenhaus dan Beutell ada tiga tipe konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time based conflict*, yaitu ketika waktu yang diminta oleh suatu peran membuat kesulitan atau tidak memungkinkan untuk melakukan peran yang lain secara utuh.
2. *Strain based conflict*, ketika terdapat simptom psikologis yang menyiksa, seperti kecemasan, kelelahan, dan jadi mudah marah.
3. *Behavior based conflict*, ketika perilaku yang diharapkan atau yang sesuai dalam peran dalam keluarga (misalnya ekspresif, sensitif secara emosional), dilihat sebagai sesuatu yang tidak sesuai jika digunakan dalam peran di tempat kerja.

Konflik peran ganda tentunya tidak bisa dihindari oleh wanita, baik wanita yang bekerja di sektor formal maupun informal. Hal ini jika tidak diatasi akan berakibat negatif pada wanita sebagai pekerja. Wanita akan mengalami stress bahkan depresi. Oleh karena itu, wanita perlu mampu untuk dapat mengembangkan cara pengatasan masalah konflik tersebut. Pengatasan masalah ini disebut dengan *coping strategi*.

Coping Strategi

Coping mempunyai makna menanggulangi, menerima, menguasai segala sesuatu yang bersangkutan dengan diri kita sendiri. *Coping* dapat juga dikatakan sebagai bentuk adaptasi karena *coping* merupakan bagaimana cara seseorang bereaksi terhadap sebuah stimulus yang didapat dari lingkungannya (Costa, Semerfield & McCrea dalam Primaldhi, 2006). Sejalan dengan itu, Lazarus Folkman, Pearling & Schooler (1978) mendefinisikan

coping sebagai tanggapan terhadap ketegangan hidup yang berfungsi untuk mencegah, menghindari, atau mengendalikan gangguan emosi. *Coping* yang baik ditandai dengan kemampuan seseorang untuk dapat tetap berdiri sendiri dalam menghadapi krisis hidup dan mengendalikan stres yang muncul dari masa krisis tersebut (Pearling & Schooler, 1978).

Selain itu, menurut Taylor (2009) *coping* didefinisikan sebagai pikiran dan perilaku yang digunakan untuk mengatur tuntutan internal maupun eksternal dari situasi yang menekan. Menurut Baron & Byrne (1991), *coping* adalah respon individu untuk mengatasi masalah, respon tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan untuk mengontrol, mentolerir, dan mengurangi efek negatif dari situasi yang dihadapi. Menurut Stone & Neale (dalam Rice, 1992) *coping* meliputi segala usaha yang disadari untuk menghadapi tuntutan yang penuh dengan tekanan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *coping* adalah segala usaha individu untuk mengatur tuntutan lingkungan dan konflik yang muncul, mengurangi ketidaksesuaian atau kesenjangan persepsi antara tuntutan situasi yang menekan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Strategi *coping* atau sering pula disebut *coping* strategi itu sendiri dapat diartikan sebuah cara atau perilaku individu untuk menyelesaikan suatu permasalahan. MacArthur & MacArthur (1999) mendefinisikan *coping* strategi sebagai upaya-upaya khusus, baik *behavioral* maupun psikologis, yang digunakan orang untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi atau meminimalkan dampak kejadian yang menimbulkan stress. Gowen dkk, (1999) mendefinisikan *coping* strategi sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang dihasilkan dari sumber stress.

Dodds (1993) mengemukakan bahwa pada esensinya, *coping* strategi yang digunakan individu untuk melakukan penyesuaian antara sumber-sumber yang dimilikinya dengan tuntutan yang dibebankan lingkungan kepadanya. Selanjutnya Friedman (1998) mengatakan bahwa *coping* strategi merupakan perilaku atau proses untuk adaptasi dalam menghadapi tekanan atau ancaman.

Coping strategi terbagi atas dua bagian yang ditinjau berdasarkan fungsinya. Lazarus dan

Folkman (1984) menyebutkan bahwa *coping* terdiri atas *problem focused coping* dan *Emotion focused coping*.

1. *Problem focused coping* mengarahkan pada penyelesaian masalah, seperti mencari informasi mengenai suatu masalah, mengumpulkan solusi-solusi yang dapat dijadikan alternatif, mempertimbangkan alternatif dari segi biaya dan manfaatnya, memilih alternatif, dan menjalani alternatif yang dipilih (Lazarus & Folkman, 1984).
2. *Emotion facused coping* menurut Lazarus dan Folkman (1984) merupakan sekumpulan proses kognitif yang diarahkan untuk mengurangi penderitaan emosional dan mencakup strategi, seperti menghindari, meminimalisir, menjaga jarak, selektif memilih perhatian, perbandingan positif, dan mencari nilai positif dari sebuah peristiwa negatif. Orang yang melakukan *emotional focused coping* untuk mempertahankan harapan dan optimise, menyangkal fakta dan implikasinya, menolak mengakui hal terburuk, bertindak seolah-olah hal yang terjadi bukan hal yang penting, dan lainnya di mana kesemua proses tersebut memberi sebuah penipuan atau distorsi kenyataan pada diri mereka sendiri (Lazarus & Folkman, 1984).

Menurut Tobin (2001), mengacu pada teori Folkman dan Lazarus, ada beberapa aspek utama *coping* strategi yang digunakan orang dalam menghadapi situasi yang menekan, antara lain:

1. Penyelesaian masalah (*problem solving*); mengarah pada strategi perilaku dan kognitif yang dirancang untuk mengurangi sumber tekanan (stres) dengan mengubah situasi stres.
2. Restruktur kognitif (*cognitive restructuring*); strategi kognitif dengan mengubah arti stres menjadi sesuatu yang kurang mengancam, melihat aspek positifnya, merubah sudut pandang.
3. Dukungan sosial (*seeking emotional support*); mencari dukungan emosional dari orang lain, seperti keluarga dan teman
4. Mengekspresikan emosi (*express emotion*); melepaskan dan mengekspresikan emosi
5. Menghindari masalah (*problem avoidance*); menyangkal permasalahan dan menghindari pikiran dan kegiatan yang berhubungan dengan masalah

6. Memikirkan pengharapan (*wishful thinking*); strategi kognitif yang merefleksikan ketidakmampuan atau keengganan untuk mengubah sudut pandang atau mengubah situasi secara simbolis, hanya berkeinginan dan berharap segalanya akan menjadi lebih baik
7. Menarik diri (*social withdrawal*); merefleksikan menyalahkan diri sendiri untuk situasi dan mengkritik diri sendiri.

Dari ketujuh aspek di atas, yang merupakan *problem coping strategy* adalah; *problem solving*, *cognitive restructuring*, *problem avoidance* dan *wishful thinking*. *Problem solving* dan *cognitive restructuring* merupakan aspek yang menunjukkan *engagement* terhadap penyelesaian masalah. *Problem avoidance* dan *wishful thinking* merupakan *disengagement*. Sedangkan, *expression emotion*, *social support* dan *social withdrawal* merupakan aspek dari *emotion coping strategy*. *Expression emotion*, *social support* menunjukkan *engagement* terhadap masalah dan *social withdrawal* menunjukkan *disengagement*.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari *coping* strategi pada wanita bekerja”

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan teknik studi komparasi.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen: Konflik Peran Ganda.

Variabel Independen: Coping Strategi.

Variabel independen terbagi menjadi dua:

1. Emotional focus coping
2. Problem focus coping

Instrumen Pengambilan Data

Teknik pengambilan data untuk variabel Konflik peran ganda adalah menggunakan Skala Konflik Peran Ganda oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Variabel *coping* strategi diukur menggunakan Skala *Coping* Strategi yang merupakan modifikasi dari *Coping Strategies Inventory* oleh Tobin (2001). Dalam alat ukur yang diberikan kepada subjek penelitian dilengkapi dengan isian mengenai data demografi.

Sasaran Penelitian

Sasaran dalam penelitian ini adalah wanita bekerja penuh waktu yang sudah menikah dan telah memiliki anak di Provinsi Riau. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik insidental sampling.

Teknik Analisis Data

Data penelitian akan dianalisis menggunakan teknik komparasi uji-t. Selanjutnya, untuk analisis tambahan data demografi akan dianalisis menggunakan teknik Anova.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa wilayah di Kota Pekanbaru dan Siak. Wanita bekerja yang dijadikan sampel penelitian diperoleh melalui teknik sampel insidental (non random) dikarenakan jumlah wanita bekerja di Riau sangat banyak dan tidak diketahui secara pasti. Peneliti menjumpai satu persatu wanita bekerja sebagaimana karakteristik populasi yang sudah ditentukan untuk meminta kesediaannya mengisi alat ukur yang telah dibuat sebelumnya. Oleh sebab itu, dalam waktu dua minggu (tanggal 7 sampai dengan 18 Oktober 2013) terkumpul sejumlah 150 skala yang telah terisi, namun hanya 149 skala yang diisi keseluruhannya. Sebelumnya, tanggal 2 hingga 21 September 2013 peneliti melakukan *try out* skala penelitian kepada 46 orang wanita di Pekanbaru yang memiliki karakter sesuai karakter populasi penelitian.

Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dengan melaksanakan *try out* terlebih dahulu sehingga didapatkan data mengenai normalitas dan linearitas guna menentukan teknik dalam uji hipotesis. Melalui uji normalitas, maka diketahui bahwa sebaran data normal. Hal ini dilihat dari angka Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,101 dan $Asymp.Sig (2-tailed) = 0,177$. Selain itu, melalui uji linieritas diketahui bahwa data linier dengan $r = 0,340$ dan $Asymp.Sig (2-tailed) = 0,000$.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur, yaitu Skala *Coping* Strategi dan Skala Konflik Peran Ganda. Kedua skala telah melalui uji validitas isi (*content validity*). Berdasarkan *judgement* dari beberapa ahli, maka skala tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap Skala Strategi *Coping* menggunakan teknik alpha Croanbach didapatkan nilai $\alpha = 0,734$. Selain itu, hasil uji reliabilitas terhadap Skala Konflik Peran Ganda menggunakan teknik yang sama didapatkan nilai $\alpha = 0,858$. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai α mendekati 1, dan semakin tidak reliabel jika nilai α mendekati 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua skala yang digunakan reliabel.

Uji Daya Deskriminasi Item

Suatu skala dinyatakan baik ketika setiap itemnya mampu mendeskriminasi mana subjek yang memiliki sikap atau perilaku yang mencerminkan variabel yang sedang diukur dan mana yang tidak. Uji daya deskriminasi item yang dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan melihat hubungan dari skor jawaban subjek pada masing-masing item dengan jumlah skor secara keseluruhan. Dari uji daya deskriminasi item pada Skala *Coping* strategi, dari 32 item yang diuji cobakan gugur sebanyak 9 item dan 23 itemnya digunakan sebagai Skala *Coping* Strategi penelitian. Sedangkan pada uji daya deskriminasi item terhadap Skala Konflik Peran Ganda gugur sebanyak 11 item. Dengan demikian, dari 30 item Skala Konflik Peran Ganda yang diujicobakan, 19 item dapat digunakan sebagai alat pengumpul data mengenai konflik peran ganda di penelitian.

Uji Hipotesis

Dari hasil analisis menggunakan teknik t-tes didapatkan $t=2,301$, $df= 147$ dan $Asymp.Sig (2-tailed)=0,023$. Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis diterima, terdapat perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari strategi *coping*. Dilihat dari rerata, wanita yang menggunakan *emotional focus coping* memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang menggunakan *problem focus coping*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Konflik Peran Ganda Berdasarkan *Coping* Strategi

Coping	Strategi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Konflik	dimension1 PFC	123	21.18	10.244	.924
	EFC	26	26.42	11.967	2.347

Subjek yang digolongkan memiliki coping strategi PFC adalah yang memiliki skor lebih tinggi

pada item-item yang menunjukkan indikator PFC, begitu pula dengan subjek yang digolongkan memiliki coping strategi EFC.

Analisa Tambahan

Selain data di atas, berdasarkan analisis tambahan dari beberapa data yang tersedia, maka terdapat beberapa hal yang dapat peneliti paparkan mengenai konflik peran ganda.

Berdasarkan data yang dimiliki, dapat dilihat lebih lanjut mengenai kategorisasi data konflik peran ganda sebagai berikut:

Tabel 2. Gambaran Hipotetik dan Empirik Konflik Peran Ganda

Data	Jumlah item	Nilai Min.	Nilai Maks.	Range	Mean	SD
Hipotetik	19	0	76	76	38	12,6
Empirik	19	3	58	55	22,09	10,709

Berdasarkan data hipotetik, dibuat kategorisasi dari data konflik peran ganda sebagaimana yang diuraikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 18,9$	62	41,61%
Rendah	$18,9 < X \leq 37,8$	74	49,66%
Tinggi	$37,8 < X \leq 56,7$	12	8,06%
Sangat Tinggi	$X > 56,7$	1	0,67%
Total		149	100%

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar subjek (49,66%) memiliki konflik peran ganda pada kategori rendah dan (41,61%) berada pada kategori sangat rendah. hanya 8,06% yang dapat dikategorikan memiliki konflik peran ganda yang tinggi dan 0,67% sangat tinggi.

Berdasarkan usia wanita bekerja yang menjadi subjek, diperoleh gambaran mengenai data konflik peran ganda sebagai mana yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Anova Perbedaan Konflik Peran ganda ditinjau dari usia

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik	Between Groups	859.993	1	859.993	8.132	.005
	Within Groups	14911.979	141	105.759		
	Total	15771.972	142			

Dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan konflik peran ganda ditinjau dari usia. Hal ini dapat dilihat dari Signifikansi sebesar 0,005 (kecil dari 0,025).

Tabel 5. Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia

Usia		Min	Max	Frekuensi	Total	Mean
Dewasa Muda	21-40 tahun	3	58	119	2616	21,98
Dewasa Madya	40-60 tahun	3	55	25	558	22,32
Tidak Mengisi	-	16	28	5	118	23,6

Pada tabel di atas tampak bahwa wanita usia dewasa madya memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi (mean= 22,32) dibandingkan wanita usia dewasa awal (mean=21,98).

Berdasarkan instansi tempat bekerja, maka data mengenai konflik peran ganda dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 6. Anova Konflik Peran Ganda dilihat dari Instansi Tempat Bekerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik	Between Groups	1161.327	2	580.663	6.327	.002
	Within Groups	11746.551	128	91.770		
	Total	12907.878	130			

Dapat terlihat bahwa ada perbedaan konflik peran ganda dilihat dari instansi tempat subjek bekerja. Dalam penelitian ini, instansi tempat subjek bekerja dikelompokkan menjadi tiga, yaitu instansi pendidikan, pemerintahan, dan perbankan.

Tabel 7. Konflik Peran Ganda Berdasarkan Instansi Tempat Bekerja

Instansi	Frekuensi	Min	max	total	Mean
Pendidikan	50	3	54	971	19,42
Pemerintahan	70	4	58	1549	22,13
Perbankan	12	21	55	366	30,5
Tidak menjawab	17	3	42	406	23,88

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa wanita yang menunjukkan tingkat konflik peran ganda paling tinggi adalah yang bekerja di instansi perbankan, selanjutnya instansi pemerintahan dan yang paling rendah adalah di instansi pendidikan.

Pembahasan

Baik wanita maupun pria yang sudah berkeluarga berpotensi mengalami konflik peran ganda, hanya saja oleh norma sosial wanita mendapat tanggung

jawab lebih besar untuk mengurus anak-anak dan menyelesaikan tugas rumah menyebabkan wanita lebih rentan mengalami konflik. Konflik ini akan menjadi lebih besar ketika seseorang tidak mampu mengatasinya. Masalah ataupun konflik dapat diatasi menggunakan dua macam *coping* strategi (Lazarus dan Folkman, 1984). Berdasarkan hasil olah data ditemukan terdapat perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari coping strategi yang dilakukan, $t=2,301$, $df= 147$ dan $Asymp.Sig (2-tailed)=0,023$.

Wanita dikenal sebagai pribadi yang lembut dan lebih mengedepankan aspek emosional jika dibandingkan dengan pria yang dikenal lebih realistis. Oleh sebab itu, tidak jarang orang menduga bahwa wanita lebih banyak menggunakan *emotional focus coping* dibandingkan pria. Dalam penelitian ini didapatkan data bahwa wanita menggunakan kedua strategi *coping*, yaitu *problem focus coping* dan juga *emotional focus coping* dalam menghadapi konflik peran ganda. Namun, jika dilihat lebih detil diketahui bahwa sebagian besar subjek menggunakan *problem focus coping* (82,55%). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2008) di mana peran gender feminin cenderung menggunakan *Problem focused coping* dan justru peran maskulin cenderung menggunakan *emotional focused coping*. Dengan begitu, wanita meskipun dikenal sebagai sosok yang lemah lembut dan tidak bersikap frontal dalam menghadapi masalah cenderung menunjukkan usaha yang cukup besar untuk segera menyelesaikan masalah.

Nelson & Burke (2002) menjelaskan bahwa wanita bekerja menggunakan *coping* strategi berupa manajemen waktu, mencari dukungan sosial, berolahraga, dan meningkatkan kontrol diri guna membantu diri sendiri dalam menghadapi stres yang datang dari rumah maupun pekerjaan. Tampak bahwa wanita melakukan *problem focus coping* dalam menghadapi konflik peran ganda seperti melakukan manajemen waktu dan berolahraga agar fisik selalu fit dan sehat untuk dapat menghadapi konflik serta melakukan kontrol diri agar terhindar dari stressor di samping juga melakukan *emotional focus coping* seperti mencari dukungan sosial.

Berbeda dengan hasil penelitian Nurhayati (2006) terhadap wanita korban kekerasan rumah tangga oleh suami yang menunjukkan bahwa sebagian besar menggunakan *emotional focus coping* dikarenakan beberapa hal, namun yang utamanya

adalah ketergantungan ekonomi pada suami sehingga cenderung mengambil strategi bersabar dan mencari hikmah. Pada penelitian ini, subjeknya merupakan wanita bekerja sehingga mereka tidak lagi menggantungkan diri secara ekonomi pada suami. Selain itu, banyaknya masalah yang dihadapi di rumah dan tempat kerja serta interaksi dengan banyak orang membuat referensi wanita bekerja mengenai penyelesaian masalah menjadi lebih kaya. Oleh sebab itu, wanita bekerja cenderung berupaya untuk mengurangi stresor yang muncul saat individu akan mengatasi stres dengan mempelajari keterampilan yang baru sehingga individu memiliki keyakinan dapat mengubah situasi atau menyelesaikan masalah (*problem focus coping*).

Dari 149 subjek penelitian, 49,66% memiliki konflik peran ganda yang berada pada kategori rendah dan 41,61% memiliki konflik peran ganda pada kategori sangat rendah. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar wanita bekerja di Riau menunjukkan konflik peran ganda yang rendah. Hal ini dapat juga dikarenakan oleh *coping* strategi yang sebagian besar digunakan adalah *problem focus coping*. Bentuk *problem focused coping* antara lain adalah mempekerjakan pekerja rumah tangga dan/atau meminta bantuan anggota keluarga (anak, suami, orang tua, kakak, adik, keponakan) untuk membantu mengasuh anak dan menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan, menyusun skala prioritas, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun rekan sekerja (Alteza dan Hidayati, dalam www.stafunyu.ac.id). Dengan demikian, konflik peran ganda sedikit banyaknya dapat teratasi.

Selain itu, pergeseran nilai dan norma sosial juga berpengaruh terhadap besarnya konflik peran ganda. Masyarakat Riau pada umumnya telah memperbolehkan wanita yang sudah berumah tangga untuk bekerja. Hal ini tampak dari dukungan sosial yang diberikan kepada anak wanita, istri, dan saudara perempuan untuk mengikuti seleksi penerimaan pegawai. Selain itu, banyaknya undang-undang yang mengatur hak pekerja wanita, misalnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seolah-olah memberikan keluasaan pada wanita untuk bekerja turut meringankan konflik peran ganda.

Wanita pada usia dewasa madya (40-60 tahun) memiliki konflik peran ganda yang cenderung lebih tinggi dengan mean = 22,32 dibandingkan wanita usia dewasa muda (21-40 tahun) dengan mean = 21,98. Hurlock (1980) membagi tahap dewasa ke dalam tahap dewasa muda (21-40 tahun), dewasa madya (40-60 tahun), dan dewasa akhir (60-akhir hayat). Tugas perkembangan pada dewasa madya antara lain; landasan hidup menjadi religius, kesadaran tanggung jawab sosial, kesadaran gender, penerimaan dan penyesuaian diri dengan perubahan fisik, menyesuaikan diri dengan kelompok relasi seusianya. Tampak bahwa pada usia dewasa madya, wanita menjadi lebih memantapkan peran dan identitasnya sebagai wanita, ibu, dan istri. Selain itu, ia juga menjadi lebih peka terhadap norma sosial dan sangat mudah merasa berdosa jika ia melalaikan tugasnya. Hal ini menyebabkan wanita bekerja yang berada pada tahapan usia dewasa madya cenderung memiliki konflik peran ganda yang lebih besar dibandingkan dengan wanita dengan tingkatan usia yang lebih muda.

Selain informasi yang telah disampaikan sebelumnya, berdasarkan penelitian ini juga didapatkan data bahwa wanita bekerja di Riau yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang paling tinggi adalah yang bekerja di instansi perbankan dibandingkan dengan yang bekerja di instansi pemerintahan dan pendidikan. Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang lebih panjang dan kaku pada instansi tersebut. Pekerjaan di instansi perbankan tidak memungkinkan pekerjaannya, baik pria maupun wanita untuk mengerjakan pekerjaan rumah pada saat jam kerja. Selain itu, pekerja di perbankan sering kali harus mengerjakan pekerjaan kantor di waktu seharusnya mereka dapat mengerjakan pekerjaan rumah (lembur) sehingga harus pulang hingga larut malam. Berbeda dengan wanita yang bekerja di instansi pemerintahan yang cenderung untuk beberapa bagian dapat lebih fleksibel dalam mengatur jam kerja. Wanita yang bekerja pada instansi pendidikan merupakan wanita yang tingkat konflik peran ganda yang paling rendah di antara keduanya, utamanya wanita yang bekerja sebagai pendidik (guru dan dosen). Meskipun telah ada peraturan yang menyatakan bahwa guru dan dosen harus berkantor pada saat jam kerja, namun tampaknya aturan ini belum berlaku di semua instansi pendidikan secara ketat dan merata sehingga guru dan dosen dapat lebih fleksibel dalam melaksanakan tugas rumah dan pekerjaannya kantornya.

Time pressure merupakan salah satu faktor penyebab konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985). Semakin banyak waktu yang harus digunakan untuk bekerja akan membuat semakin sempit waktu yang dapat digunakan untuk bersama keluarga, dan hal ini akan memicu terjadinya konflik peran ganda.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan beberapa kesimpulan:

1. Terdapat perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari *coping* strategi. Wanita bekerja yang menggunakan *emosional focus coping* memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan wanita bekerja yang menggunakan *problem focus coping*.
2. Sebagian besar wanita bekerja di Riau menggunakan *Problem focus coping* dalam menghadapi masalah.
3. Ada perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari usia. Wanita usia dewasa madya (40-60 tahun) memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita usia dewasa awal (21-40 tahun).
4. Ada perbedaan konflik peran ganda ditinjau dari instansi tempat bekerja. Di mana wanita yang bekerja pada instansi perbankan memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan wanita yang bekerja di instansi pemerintah dan pendidikan.

Catatan: (Endnotes)

- 1 Hijriyati Cucuani, S.Psi, M.Psi. adalah Dosen pada Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau.

Daftar Referensi

- Apperson, et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.
- Astutik, W. 2008. Perbedaan Coping Remaja Ditinjau dari Peran Gender. <http://eprints.umm.ac.id>. Diunduh tanggal 7 November 2013.
- Baron, R.A & Byrne. (1991). *Sosial Psychology: Understanding Human Interaction*. 6th. USA: Allyn & Bacon. Hidayati Alteza. tanpa tahun. *Work Family Conflict pada Wanita Bekerja:*

Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping. [www. Stafuny.co.id](http://www.stafuny.co.id). diunduh tanggal 7 November 2013.

- Baron, R. A., Branscombe, N. R., Byrne, D. (2008). *Social psychology* (12th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Biddle, B.J. & E.J. Thomas (ed.). (1966). *Role Theory: Concept and Research*. New York: Jhon Wiley & Son, Ins.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. (8th ed.) McGraw-Hill Book Company, New York: NY.
- Goldman, Milman. (1969). *Modern Woman: Her Psychology and Sexuality*. Springhill Publishing Company, Inc.
- Gowan, e.a. *Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 84 (1), Feb 1999, 75-86.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Harlock, E. B. (1980). *Developmental Psychology: A Life-Span Approach*. Mcgraw-Hill College.
- Kelly D. Hennessy, Masters of Arts. (2005). *Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study*. [Http://Drum.Lib.Umd.Edu/Bitstream/1903/2526/1/Umi-Umd-2410.Pdf](http://Drum.Lib.Umd.Edu/Bitstream/1903/2526/1/Umi-Umd-2410.Pdf).
- Lazarus, R.S., Folkman S. (1984). *Stress Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- M.Y. Pratama. (2011). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. <http://repository.usu.ac.id>. di unduh tanggal 4 Januari 2013.
- Nelson, D.L., Burke R.J. (2002). *Gender, Work Stress and Health*. Washington DC: American Psychological Association.
- Nurhayati S.R. (2006). *Peningkatan Kemampuan Menggunakan Problem Focused Coping Perempuan Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga*.
- Panji Anoraga. (1992) *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Rice, P.L. (1992). *Stress and health* (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Co.
- Santrock, J. W. (2002). *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Simon, T. Tidd, Raymond A. Friedman. (2002). Conflict Style And Coping With Role Conflict: An Extension Of The Uncertainty Model Of Work Stress. *International Journal Of Conflict Management*, Vol. 13 Iss: 3, pp. 236–257.
- Singh, R., Greenhaus JH. (2004), The Relation Between Career Decision-Making Strategies and Person–job fit: A study of job changers. *Journal Vocational Behavior*, 64 (1):198–221.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Stoner, C. R., R. I. Hartman, and R. Arora, 1990. Work-home role conflict in female owners of small businesses: An exploratory study. *Journal of Small Business Management*, 28(1) 30-38.
- Taylor, S. (1991). *Health Psychology*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Thomson, Beauvais dan Allen. (2006). *The Work and Family Handbook: Multi-disciplinary Perspective and Approach*. Editor: Catsouphe, Kossek dan Sweet. New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Inc.
- Tobin, David, L. (2001). User Manual for the Coping Strategies Inventory. www.ohiopsychology.com. Diunduh tanggal 27 Juli 2013.