



Konflik peran ganda ibu rumah tangga yang bekerja: Sebuah kajian literatur

Agung Purwanto*, Wa Ode Zusnita Muizu

Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung–Sumedang KM 21, Kab.Sumedang, Jawa Barat, Indonesia

Correspondance: Agung17005@mail.unpad.ac.id

Received: 5 June 2023; Reviewed: 20 June 2023; Accepted: 23 June 2023

Abstract: *Dual-role conflict in married career women disrupts the continuity of home and office work, reducing performance at work and reducing family harmony. The purpose of this study is to examine the form of dual-role conflict experienced by working housewives with the demands of fulfilling the family economy and the strategies they use to overcome these conflicts. The research method used is systematic review research. The sources of data in this study are scientific articles, theses, theses and conference publications which have the topic of dual role conflict in women who work as government employees and teachers which were published in the last 10 years from 2013–2023. Data analysis using content analysis techniques. Based on this research, the forms of role conflict that often occur are conflicts based on time, tension, and behavior, and the resolution strategies carried out are time management, family management, and self-management.*

Keywords: *Work-Family Conflict; Housewife; Career Woman*

Abstrak: Konflik peran ganda pada wanita karier yang sudah menikah mengganggu keberlangsungan pekerjaan rumah dan kantor seperti mengurangi kinerja saat bekerja dan mengurangi keharmonisan keluarga. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bentuk konflik peran ganda yang dialami oleh ibu rumah tangga yang bekerja dengan adanya tuntutan pemenuhan ekonomi keluarga serta strategi yang mereka gunakan untuk mengatasi konflik tersebut. Metode yang digunakan adalah metode penelitian systematic review. Sumber data dalam penelitian ini yaitu artikel ilmiah, skripsi, tesis dan publikasi konferensi yang memiliki topik konflik peran ganda pada wanita yang berprofesi sebagai pegawai pemerintahan dan guru yang terbit 10 tahun terakhir yaitu dari 2013 – 2023. Analisis data menggunakan Teknik analisis konten. Berdasarkan penelitian ini bentuk konflik peran yang sering terjadi adalah konflik berdasarkan waktu, ketegangan dan perilaku serta strategi penyelesaian yang dilakukan adalah dengan manajemen waktu, manajemen keluarga dan manajemen diri.

Kata Kunci Konflik Peran Ganda; Ibu Rumah Tangga; Wanita Karier

© 2023 The Author(s)
<https://doi.org/10.30738/sosio.v9i2.15014>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Peradaban yang semakin modern memberikan berbagai perubahan dan kemajuan dalam kehidupan manusia salah satunya adalah perkembangan partisipasi wanita di dunia karier salah satunya di Indonesia. Berdasarkan survei angkatan kerja nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh BPS pada tahun 2018, jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia sendiri tidak berbanding jauh dengan laki-laki dengan rincian sebagai berikut pada table 1.

Berdasarkan tabel 1 dapat terlihat bahwa persentase ibu rumah tangga yang bekerja yang bekerja pada sektor formal di Indonesia berada di atas 40% yang artinya perbandingan antara laki-laki dan perempuan tenaga kerja adalah 4:7. Hal tersebut membuktikan bahwa saat ini peran dari wanita tidak hanya identik dengan pekerjaan rumah seperti mengurus pekerjaan rumah, melayani suami dan mendidik anak tetapi juga berperan sebagai tenaga kerja yang terjun dalam dunia karier (Ermawati, 2016)

Tabel 1. 1 Persentase Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja (Persen)
Laki-Laki	78,23
Perempuan	49,15

Sumber: BPS 2018

Dalam data lain yang dibuat oleh BPS pada tahun 2018 juga menunjukkan status pernikahan dari perempuan yang bekerja sebagai berikut:

Tabel 2 Persentase Perempuan yang Bekerja Berdasarkan Status Perkawinan

Jenis Kelamin	Status Perkawinan (Persen)			
	Belum Kawin	Kawin	Cerai Hidup	Cerai Mati
Perempuan	15,39	70,96	3,89	9,76

Sumber: BPS 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari total perempuan yang bekerja pada tahun 2018 lebih dari 70% merupakan ibu rumah tangga yang perlu juga mengurus kegiatan dan kebutuhan rumah tangganya. Hal tersebut berarti bahwa tidak menutup kemungkinan seorang perempuan yang sudah menjadi ibu rumah tangga untuk tetap bekerja atau bahkan mulai bekerja baik itu sebagai pegawai kantor, wirausaha ataupun pekerjaan yang lainnya. Terdapat tiga faktor utama yang menjadi pendorong seorang ibu rumah tangga bekerja sebagai ibu rumah tangga yang bekerja yaitu faktor kebutuhan finansial dimana ibu rumah tangga biasanya terdesak untuk bekerja karena ekonomi keluarga yang kurang sehingga membuat ibu tidak memiliki pilihan lain untuk ikut bekerja, faktor kebutuhan sosial-relasional yaitu dimana ibu rumah tangga tetap bekerja karena adanya kebutuhan akan penerimaan sosial khususnya di tempat kerja dan faktor kebutuhan aktualisasi diri dimana ibu rumah tangga memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengembangkan diri, membagikan ilmu dan pengalaman, menghasilkan sesuatu dan mendapatkan penghargaan di tempat kerja (Rosiana, 2007). Pada pembahasan ini fokus tulisan akan berada pada ibu rumah tangga yang bekerja karena adanya faktor finansial atau karena adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan keluarga.

Meningkatnya jumlah ibu yang ikut bekerja demi kebutuhan ekonomi keluarga diiringi dengan permasalahan yaitu adanya konflik peran yang dialami oleh ibu rumah

tangga yang bekerja tersebut apalagi jika posisinya sudah menikah. Secara singkat konflik peran ganda adalah sebuah konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga adalah konflik antar peran yang dimana tekanan peran dari keluarga dan pekerjaan tidak sesuai dalam beberapa hal yang artinya partisipasi peran pekerjaan (keluarga) akan dipersulit karena adanya partisipasi peran keluarga (pekerjaan) (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini menuntut perempuan untuk mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing peran tersebut dengan baik

Berdasarkan data yang dicantumkan oleh BPS juga menunjukkan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan sebagai berikut:

Tabel 3 Persentase Perempuan yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama

Jenis Kelamin	Status Pekerjaan Utama (Persen)			
	Berusaha	Buruh/Karyawan/Pegawai	Pekerja Bebas	Pekerja Keluarga
Perempuan	35,37	36,34	5,71	22,57

Sumber: BPS 2018

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa perempuan lebih banyak berada pada status pekerja buruh/karyawan/pegawai yang menandakan bahwa kemungkinan besar ibu rumah tangga yang bekerja juga berprofesi sebagai buruh/karyawan/pegawai. Dalam beberapa penelitian terdahulu konflik peran ganda lebih sering terjadi pada ibu rumah tangga yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, hal tersebut didukung oleh penelitian sebanyak 180 ibu rumah tangga yang bekerja menjadi karyawan perusahaan manufaktur dan jasa di daerah Temanggung mengalami konflik peran ganda khususnya pada unsur waktu kerja, kelelahan fisik dan perbedaan perilaku (Mahachandra et al., 2019). Penelitian lain menyatakan bahwa dari 74 ibu rumah tangga yang bekerja di Makassar sebanyak 67,57% mengalami konflik peran ganda (Darwis et al., 2021) dan menurut penelitian lain menyatakan bahwa dari 100 orang ibu rumah tangga yang sudah menikah semuanya mengalami konflik peran ganda dengan rincian 56% mengalami konflik peran ganda yang tinggi dan 44% mengalami konflik peran ganda yang sangat tinggi (Putri et al., 2021).

Apabila kita lihat lebih jauh, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa profesi yang rawan mengalami konflik peran ganda seperti yang tersaji dalam tabel 4. Profesi yang memiliki risiko paling besar mengalami konflik peran ganda adalah pegawai di instansi pemerintahan dan (Ardiansyah, 2017; Ardias & Haryudha, 2020; Dwiyantri, 2017). Pegawai perempuan yang sudah menikah dan bekerja sebagai staff pelayanan di kantor dinas Provinsi Sumatera Barat memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk mengalami konflik peran ganda bahkan sebanyak 39 orang dari 45 sampel mengalami konflik peran ganda sedang dan tinggi (Ardias & Haryudha, 2020) bahkan di

daerah Banyumas pegawai negeri sipil yang terdiri dari guru dan pegawai pemerintah daerah mengalami hal serupa yaitu konflik peran ganda dimana sebanyak 16 orang dari 20 orang mengalami konflik peran ganda yang cukup berdampak pada kehidupan mereka (Dwiyanti, 2017). Konflik yang dialami oleh guru dan pegawai pemerintahan ini memiliki dampak yang cukup fatal bagi kehidupan seorang ibu rumah tangga. Dampak ini terbagi menjadi dua yaitu *family interference with work* (FIW) atau ketika masalah di tempat kerja berdampak pada kehidupan keluarga dan *work interference with family* (WIF) atau ketika masalah keluarga berdampak pada kehidupan bekerja (Greenhaus & Beutell, 1985).

Tabel 4 Data Profesi Ibu Rumah Tangga yang Rawan Konflik Peran Ganda

No.	Referensi	Profesi
1.	(Ardias & Haryudha, 2020), (Dwiyanti, 2017), (Maharani, 2019)	Pekerja di Instansi Pemerintahan
2.	(Nahwi, 2017)	BUMN
3.	(Mahachandra et al., 2019), (Laksmi & Hadi, 2012)	Manufaktur dan Jasa
4.	(Ardiansyah, 2017), (Dwiyanti, 2017), (Nailah & Puspitadewi, 2022), (Asbari et al., 2020)	Guru
5.	(Maharani, 2019)	Pengusaha
6.	(Darwis et al., 2021), (Andi, A. M. D, et al., 2022)	Pegawai Rumah Sakit

Sumber: Penelitian Terdahulu

Konflik peran ganda yang dialami oleh seorang guru dan pegawai pemerintahan dapat berdampak pada berkurangnya keharmonisan keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan bersama keluarga, istri kurang memperhatikan keadaan suami dan anak karena kelelahan bekerja dan juga lebih emosional ketika berada di rumah sehingga sering kali muncul pertengkaran antara istri dan suami (Asbari et al., 2020; Ibhar, 2021; Sulistiowati & Komati, 2021). Salah satu contohnya adalah 5 guru honorer Tangerang yang telah memiliki anak mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan waktu apalagi ketika harus mengasuh anak sehingga sering kali pengasuhan anak dititipkan kepada ibu atau koleganya dan mulai adanya pertentangan dalam pengambilan keputusan karena suami dan istri menganggap mereka setara karena sama-sama bekerja (Asbari et al., 2020). Konflik peran ganda juga berdampak pada kehidupan seorang guru dan pegawai pemerintahan saat bekerja yaitu berdampak pada kinerjanya karena biasanya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka kinerjanya sebagai pegawai pemerintahan maupun guru semakin menurun (Afrida, 2021; Indrayati, 2021). Data yang diambil dari 254 karyawan kantor pajak menunjukkan bahwa mereka yang mengalami konflik peran ganda yang tinggi akan mengalami penurunan kinerja yang disertai juga dengan penurunan keseimbangan

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Indrayati, 2021). Konflik peran ganda juga berdampak pada munculnya stres kerja karena tanggung jawab peran yang lebih banyak membuat mereka lebih banyak melakukan kegiatan bahkan dapat dibilang lebih padat sehingga lebih besar merasakan stres akibat hal tersebut (Nailah & Puspitadewi, 2022; Panjaitan et al., 2021) seperti halnya yang terjadi pada 75 guru yang mengalami konflik peran ganda mengalami stres kerja yang dimana semakin tinggi konflik peran gandanya semakin tinggi juga kemungkinan stres kerja yang dialaminya (Nailah & Puspitadewi, 2022)

Berdasarkan data di atas yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu mengenai konflik peran ganda wanita di Indonesia ternyata profesi guru merupakan profesi yang paling rawan mengalami konflik peran ganda. Hal tersebut didukung oleh 4 penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa profesi guru memiliki angka konflik peran ganda yang tinggi. Profesi selanjutnya yang paling rawan untuk mengalami konflik peran ganda adalah pegawai instansi pemerintahan yang didukung oleh 3 penelitian. Hal tersebut menunjukkan ternyata profesi pegawai pemerintahan dan guru memiliki risiko lebih besar untuk mengalami konflik peran ganda.

Konflik peran ganda yang terjadi sebenarnya memiliki beberapa dampak negatif bagi kehidupan pekerjaan maupun kehidupan keluarganya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya konflik peran ganda ibu rumah tangga yang bekerja memberikan dampak negatif terhadap urusan rumah tangga karena beberapa urusan rumah tangga terabaikan serta berkurangnya waktu dengan keluarga (Ibhar, 2021). Konflik peran ganda juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena konflik peran ganda mampu memicu munculnya stres kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan (Akbar, 2017; Sofana et al., 2021). Konflik peran ganda juga dapat memicu stres kerja pada ibu rumah tangga karena mereka sulit untuk dapat menyeimbangkan waktu dan tenaganya (Andi, A. M. D., et al., 2022).

Beberapa penelitian terdahulu juga mengemukakan dampak konflik peran ganda terhadap profesi yang rawan seperti guru dan pegawai pemerintahan salah satu contohnya adalah 5 guru honorer Tangerang yang telah memiliki anak mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan waktu apalagi ketika harus mengasuh anak sehingga sering kali pengasuhan anak ditiptkan kepada ibu atau koleganya dan mulai adanya pertentangan dalam pengambilan keputusan karena suami dan istri menganggap mereka setara karena sama-sama bekerja (Asbari et al., 2020), Data yang diambil dari 254 karyawan kantor pajak menunjukkan bahwa mereka yang mengalami konflik peran ganda yang tinggi akan mengalami penurunan kinerja yang disertai juga dengan penurunan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Indrayati, 2021), seperti halnya yang terjadi pada 75 guru yang mengalami konflik peran ganda mengalami stres kerja yang dimana semakin tinggi konflik peran gandanya semakin tinggi juga kemungkinan stres kerja yang dialaminya (Nailah & Puspitadewi, 2022).

Sehingga berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki dampak negatif bagi ibu rumah tangga yang masih berkarir seperti menurunnya kinerja, mengalami stres dan urusan rumah tangga terabaikan.

Banyaknya ibu yang masih bekerja setelah menikah membuat potensi dampak negatif ini semakin besar juga sehingga menjadi urgensi masalah yang perlu ada kajian lebih mendalam mengenai bentuk konflik peran ganda terjadi dan kira-kira strategi apa yang perlu disiapkan oleh ibu rumah tangga apabila harus tetap bekerja. Sehingga penelitian ini ditulis untuk menjawab tantangan bentuk konflik peran ganda secara spesifik dan strategi yang dapat digunakan untuk mengatasinya khususnya pada ibu rumah tangga yang bekerja dan terpaksa mencari nafkah bagi keluarga karena tuntutan ekonomi khususnya yang berprofesi sebagai guru yang dihimpun dari penelitian terdahulu sehingga dapat menjadi referensi terkini mengenai bentuk konflik peran ganda dan strategi untuk menghadapinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *systematic review* yaitu dengan mengidentifikasi dan menilai penelitian yang relevan dengan topik penelitian serta melakukan analisis hasil data dari penelitian-penelitian tersebut (Snyder, 2019). Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu berupa artikel ilmiah, skripsi, tesis dan publikasi konferensi yang memiliki topik konflik peran ganda pada wanita yang berprofesi sebagai pegawai pemerintahan dan guru yang terbit 10 tahun terakhir yaitu dari 2013 – 2023. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu mendeskripsikan data yang ditemukan yang kemudian dikaji dan dianalisis serta disajikan sebagai informasi atau data yang lebih mudah dipahami. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan berbasis gender karena melihat peran ganda perempuan yang memunculkan konflik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis konten atau *content analysis* yaitu data penelitian sebelumnya dipilih dan dipilah mana yang paling sesuai dengan pembahasan yang kemudian dijelaskan, dibahas dan dianalisis (Bungin, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dialami oleh seorang guru dan pegawai pemerintahan dapat berdampak pada berkurangnya keharmonisan keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan bersama keluarga, istri kurang memperhatikan keadaan suami dan anak karena kelelahan bekerja dan juga lebih emosional ketika berada di rumah sehingga sering kali muncul pertengkaran antara istri dan suami (Asbari et al., 2020; Ibhar, 2021; Sulistiowati & Komati, 2021). Salah satu contohnya adalah 5 guru honorer Tangerang yang telah memiliki anak mengalami

kesulitan untuk menyeimbangkan waktu apalagi ketika harus mengasuh anak sehingga sering kali pengasuhan anak dititipkan kepada ibu atau koleganya dan mulai adanya pertentangan dalam pengambilan keputusan karena suami dan istri menganggap mereka setara karena sama-sama bekerja (Asbari et al., 2020). Konflik peran ganda juga berdampak pada kehidupan seorang guru dan pegawai pemerintahan saat bekerja yaitu berdampak pada kinerjanya karena biasanya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka kinerjanya sebagai pegawai pemerintahan maupun guru semakin menurun (Afrida, 2021; Indrayati, 2021). Data yang diambil dari 254 karyawan kantor pajak menunjukkan bahwa mereka yang mengalami konflik peran ganda yang tinggi akan mengalami penurunan kinerja yang disertai juga dengan penurunan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Indrayati, 2021). Konflik peran ganda juga berdampak pada munculnya stres kerja karena tanggung jawab peran yang lebih banyak membuat mereka lebih banyak melakukan kegiatan bahkan dapat dibilang lebih padat sehingga lebih besar merasakan stres akibat hal tersebut (Nailah & Puspitadewi, 2022; Panjaitan et al., 2021) seperti halnya yang terjadi pada 75 guru yang mengalami konflik peran ganda mengalami stres kerja yang dimana semakin tinggi konflik peran gandanya semakin tinggi juga kemungkinan stres kerja yang dialaminya (Nailah & Puspitadewi, 2022).

Hasil penelitian sebelumnya telah memaparkan bahwa Indonesia memiliki jumlah ibu rumah tangga yang bekerja cukup banyak khususnya yang berprofesi sebagai pegawai pemerintahan dan guru serta diantaranya bekerja karena tuntutan keluarga sehingga tidak ada pilihan lain untuk bekerja. Bentuk konflik peran ganda pada dasarnya terbagi menjadi tiga yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai konflik peran ganda yang terjadi pada profesi PNS terdiri dari *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict* sesuai dengan yang dicetuskan oleh Greenhaus dan Beutell (Ardiansyah, 2017; Ardias & Haryudha, 2020; Asbari et al., 2020; Herwanto & Rustina, 2016).

Konflik berdasarkan waktu dapat terjadi karena dengan adanya peran ganda, kedua peran tersebut akan bersaing memperebutkan waktu sehingga sering kali terjadi kekurangan waktu untuk menjalankan suatu peran tertentu (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik berdasarkan waktu biasanya terjadi pada guru dan pegawai pemerintahan seperti kesulitan untuk mengatur jadwal yang tepat untuk menjalankan aktivitas pada masing-masing peran serta banyak waktu yang dihabiskan dengan keluarga yang membuat mereka sulit untuk memaksimalkan waktu dalam mengajar atau melayani masyarakat (Ardiansyah, 2017; Ardias & Haryudha, 2020). Konflik berdasarkan tekanan terjadi pada guru yaitu dengan bekerja, seorang ibu akan memiliki dua tanggung jawab dimana masing-masing peran sudah memiliki tekanannya masing-masing. Semakin besar penghasilan dari pekerjaannya sebagai guru maka tekanan tanggung jawab yang berasal dari pekerjaan lebih besar sehingga membuat ibu lebih

tertekan dari seharusnya (Asbari et al., 2020) sedangkan konflik berdasarkan tekanan pada pegawai pemerintahan dimana karena kelelahan bekerja membuatnya sulit untuk dapat membantu anak dalam menyelesaikan pekerjaan rumahnya (Ardias & Haryudha, 2020). Konflik berdasarkan perilaku pada guru terjadi bahwa ketika istri memiliki gaji yang lebih besar akibat bekerja maka segala keputusan dalam rumah lebih ditentukan oleh istri dan apabila ada perbedaan pendapat maka akan langsung terjadi konflik karena istri lebih memiliki kekuasaan dalam bersikap dan berperilaku dalam rumah (Asbari et al., 2020) dan konflik berdasarkan perilaku yang dialami oleh pegawai pemerintahan adalah seorang penyidik pajak memiliki perilaku yang tegas dan terkesan mengintimidasi di tempat kerja akan menimbulkan konflik apabila perilaku tersebut dilakukan di rumah kepada anak dan keluarga (Indrayati, 2021) Temuan dari hasil penelitian sebelumnya mendeskripsikan bahwa konflik peran ganda terjadi pada ibu rumah tangga yang bekerja terlepas dari apa pun pekerjaannya. Secara tidak langsung bentuk konflik ini merupakan contoh nyata bentuk konflik peran ganda ibu rumah tangga yang bekerja yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell yaitu konflik peran ganda memiliki tiga bentuk utama yaitu bentuk waktu, ketegangan dan perilaku. Hal tersebut berarti konflik yang dialami tidak hanya terjadi melalui aspek psikologis seperti stres dan kelelahan tetapi juga aspek fisik seperti ketidaksesuaian perilaku dengan peran yang dijalani saat itu. Konflik waktu muncul karena adanya bentrokan waktu dalam mengurus pekerjaan rumah dan pekerjaan di kantor sehingga mereka tidak dapat membagi waktu dengan baik, konflik ketegangan muncul karena adanya ketegangan yang berlebihan sehingga wanita lebih merasakan lelah dan stres saat beraktivitas dan konflik perilaku muncul karena adanya perilaku yang berbeda karena perbedaan peran sehingga terkadang perilaku yang muncul tidak sesuai dengan peran yang sedang dijalani saat itu. Konflik ini jika tidak dikelola dengan baik tentu akan berdampak bukan hanya pada diri tetapi pada lingkungan sekitarnya. Bentuk yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell setidaknya mampu menjadi indikator bahwa seseorang mengalami konflik peran ganda dan tidak mampu mengelola konflik tersebut sehingga muncul gejala-gejala yang merugikan.

Strategi Mengatasi Konflik Peran Ganda

Berdasarkan beberapa temuan dari hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh ibu rumah tangga dalam menghadapi konflik peran ganda. Terdapat dua strategi utama yang dapat dilakukan yaitu strategi yang dilakukan oleh karyawan seperti manajemen waktu dan juga strategi yang dilakukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja yaitu dengan jadwal yang fleksibel, tempat penitipan anak dan adanya kebijakan *job sharing* (Akbar, 2017). Pendapat lain menyatakan terdapat dua jenis strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik peran ganda yaitu strategi internal dan eksternal. Strategi internal adalah dengan melakukan *emotion focused coping* untuk mengurangi adanya tekanan dari masing-masing peran dan strategi eksternal adalah dengan meminta dukungan dari keluarga atau kerabat dekat untuk

meringankan beban pekerjaan di rumah khususnya dalam mengasuh anak (Amelia & Ramadhani, 2021). Temuan lain dari Maharani juga menyatakan bahwa ibu rumah tangga yang bekerja biasanya melakukan strategi seperti melakukan manajemen waktu, komunikasi intens dengan suami dan keluarga, bekerja sama dengan suami dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan melakukan olahraga untuk menjaga stamina (Maharani, 2019). Terakhir berdasarkan penelitian Dwiyanti strategi yang paling sering digunakan adalah strategi coping dalam bentuk *emotion based* seperti mengontrol emosi, menghabiskan waktu luang bersama keluarga, bercerita dan melepaskan masalah dengan teman kantor dan *problem based* seperti mempekerjakan asisten rumah tangga, meminta bantuan suami atau keluarga dekat dan merencanakan waktu bersama keluarga (Dwiyanti, 2017)

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa ibu rumah tangga di Indonesia memiliki strategi yang berbeda-beda dalam mengatasi konflik peran ganda namun jika kita melihat lebih jauh strategi tersebut merupakan jenis-jenis strategi yang diungkapkan oleh Rosiana dalam penelitiannya. Oleh karena itu dapat kita kelompokkan jenis strategi apa yang paling sering digunakan oleh ibu rumah tangga dalam menghadapi konflik peran ganda yaitu manajemen waktu yaitu dengan merencanakan dan mengatur waktu seefektif mungkin baik itu saat bersama keluarga atau saat bekerja, manajemen keluarga yaitu dengan bekerja sama baik itu dengan suami atau keluarga terdekat untuk mengurus pekerjaan rumah tangga dan terakhir manajemen diri yaitu memastikan diri mampu untuk menjaga emosi dan pikiran agar tetap fokus untuk bekerja dan bersama keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik peran ganda pada wanita karier yang sudah menikah masih tetap terjadi pada beberapa profesi khususnya profesi pegawai pemerintahan dan juga guru. Konflik peran ganda tersebut dapat dikategorikan sebagai konflik berdasarkan waktu yaitu kurangnya waktu yang dapat difokuskan pada salah satu peran, konflik berdasarkan ketegangan yaitu munculnya stres diakibatkan beban kerja yang menumpuk dari masing-masing peran dan juga konflik berdasarkan perilaku yaitu adanya kesalahan perilaku yang diterapkan antara satu peran dengan peran yang lain. Dalam penelitian ini juga disampaikan strategi untuk mengatasi konflik peran ganda tersebut bagi para guru dan pegawai pemerintah yaitu dengan melakukan manajemen waktu, coping strategy, meminta dukungan dari keluarga besar dan berkomunikasi secara aktif dengan suami untuk membagi tugas rumah tangga. Saran bagi ibu rumah tangga yang juga bekerja sebagai guru adalah dengan melakukan beberapa strategi yang disampaikan untuk mengurangi bentuk-bentuk konflik yang muncul sehingga konflik tersebut tidak mengganggu kehidupan baik di rumah maupun di kantor. Saran bagi penelitian dengan topik serupa adalah analisis mengenai konflik yang muncul bagi ibu rumah tangga yang bekerja dengan kemauan

sendiri dan bukan karena keadaan ekonomi serta profesi lain selain guru dan pegawai pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A. M. D., Asman, F. H., & Rosadi, A. R. K. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Pegawai Perempuan di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 5(3), 316-322. <https://doi.org/10.31850/makes.v5i3.1819>
- Afrida, T. C. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus TK Se-Kecamatan Mojowarno)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33-48.
- Amelia, L. F., & Ramadhani, R. K. (2021). Dinamika Konflik Peran Ganda dan Psychological Distress pada Wanita Kari. *Acta Psychologia*, 3, 98-104.
- Ardiansyah, N. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Psychological Well Being Pada Guru SLB di Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Ardias, W. S., & Haryudha, F. (2020). Work Family Conflict pada Pegawai Wanita yang sudah Menikah dan Memiliki Komitmen Organisasi Tinggi. *HUMANISMA: Journal of Gender Studies*, 4(2), 224. <https://doi.org/10.30983/humanisme.v4i2.3509>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Predana Media Group.
- Darwis, A. M., Nurul Fadilah Farid, F., Asman, F. H., Heriani, Arni, S. N. A. D., Hardianti, A., & Nirwana, A. (2021). Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pada Pekerja Wanita di Kota Makassar. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 8(2), 16-21.
- Dwiyanti, R. (2017). Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2). <https://doi.org/10.23917/indigenous.v1i2.3072>
- Ermawati, S. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam Prespektif Sosial). *Jurnal Edutama*, 02(02), 59-60.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and

- Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Herwanto, & Rustina, D. (2016). Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 15–21.
<https://doi.org/10.21009/JPPP.051.03>
- Ibhar, K. (2021). *Dampak Istri Sebagai Wanita Karir Terhadap Kewajiban Ibu Rumah Tangga Di Desa Ampelsari, Kecamatan Petanahan, Kabupaten*
- Indrayati, N. (2021). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 66–72.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i1.3277>
- Mahachandra, M., Prastawa, H., Suliantoro, H., & Inggar, F. (2019). Konflik Peran Ganda Pada Pekerja Wanita di Indonesia. *Workshop Dan Seminar PEI*, 515–520.
- Maharani, E. P. (2019). *Konflik Peran Ganda Wanita Karier*. Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nahwi, W. A. (2017). *Pengaruh konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir*.
- Nailah, Y. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru di Kabupaten X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 66–76.
- Panjaitan, N. A. M., Siahaan, P. B. C., Siagian, M., & Sianipar, M. R. (2021). Konflik peran ganda pada guru wanita dan kaitannya dengan stres kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2), 41–46. <https://doi.org/10.34012/jpms.v3i2.1840>
- Putri, D. M., Sari, M. T., & Khumaidatul, S. U. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Fear of Success Pada Wanita Karir yang Telah Menikah di Kota Samarinda. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 1–10.
- Rosiana, D. (2007). *Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga Pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia*. 23(2), 271–287.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29313/mimbar.v23i2>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(July), 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sofana, F., Uyun, D. S., & Machkota, E. A. (2021). Dampak Peran Ganda Wanita

Karir Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja Di Bank Jateng, Bank Mandiri, Dan Bank Bni Kabupaten Magelang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2). 251-259.

Sulistiowati, & Komati, N. (2021). Konflik peran ganda pekerja wanita yang bekerja dari rumah pada masa pandemi covid-19. *Satiesp*, 17-25.
<https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v6i1.5202>