

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Bekerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan, di mana bekerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh setiap individu dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk mengaktualisasikan dirinya agar mencapai suatu tujuan tertentu. Individu bekerja karena dilandasi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan psikologis. Kebutuhan fisiologis adalah yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Sedangkan kebutuhan psikologis terkait dengan pemenuhan kebutuhan interaksi sosial, pencapaian status sosial ekonomi, kebutuhan mengaktualisasi diri, dan lain sebagainya. Penelitian yang dilakukan oleh Oktariyanti (2014) mengenai manajemen konflik pada perempuan dengan peran ganda (studi pada Ibu bekerja di Kota Malang) menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami partisipan adalah *time-based conflict* dan *strain-based conflict* yaitu konflik terjadi karena waktu bekerja yang lebih banyak dihabiskan oleh partisipan dari pada waktu untuk keluarga serta tekanan dari suatu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. Menurut hasil wawancara, faktor penyebab konflik peran ganda yang dialami partisipan adalah kehadiran anak, stres dan kelelahan, semakin banyaknya waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Utaminingsih (2019) mengenai dampak konflik peran ganda dan stres kerja terhadap motivasi dan komitmen dosen

wanita pejabat struktural di Universitas Brawijaya Malang menemukan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 60 orang informan penelitian, menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja dosen wanita pejabat struktural cukup tinggi (didominasi oleh konflik karena tekanan waktu yang cukup lama di kantor sehingga waktu bagi keluarga berkurang). Dahulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah, saat ini mereka bisa berperan di luar rumah dan merintis karir. Wanita yang memilih untuk bekerja bukan hanya wanita yang masih berstatus lajang, para wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan untuk tetap bekerja dan merintis karir. Berita yang dilansir oleh Liputan 6 (2014) tentang survei yang dilakukan oleh konsultan manajemen *accenture*. Berdasarkan hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 42% wanita di Indonesia lebih memilih untuk bekerja daripada diam di rumah, meskipun mereka tidak mengalami kesulitan ekonomi.

Salah satu pekerjaan yang dianggap cocok dengan naluri wanita adalah sebagai pengajar (Khilmiyah, 2017). Wanita lebih tepat menjadi pengajar karena penilaian masyarakat terhadap karakteristik wanita yang sabar dan suka melayani, selain sabar mereka juga luwes, dan berjiwa pendidik. Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefenisikan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profil dosen wanita merupakan salah satu tenaga pengajar yang memiliki karakteristik tersendiri dimana dosen dipandang sebagai komunitas yang memiliki intelektualitas dan pengetahuan

yang relatif baik. Mereka juga dianggap sebagai wanita yang memiliki kemandirian, memiliki *sense of self* dan kebanggaan diri melalui profesinya (Yuliati, 2012).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Budaya (KEMENDIKBUD) tahun 2020 di Indonesia terdaftar jumlah dosen yaitu dosen laki-laki sebanyak 290.072 dan dosen wanita sebanyak 237.036. Berdasarkan data tersebut tidak sedikit juga wanita yang bekerja sebagai dosen. Realita dosen wanita pada umumnya merupakan seorang ibu rumah tangga sekaligus bekerja sebagai tenaga pendidik yang bekerja dari pagi hingga sore di kantor. Setelah melewati jam kerja dan pulang ke rumah, mereka akan dihadapkan pada tuntutan keluarga yang berhubungan dengan waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah, mengatur waktu dengan keluarga. Menurut Goode (Apollo & Cahyadi, 2012) konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Wanita bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, di kantor, sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal.

Kecendrungan perempuan untuk bekerja menimbulkan persoalan. Ketika di tempat kerja, perempuan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, misalnya tekanan kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan *deadline* (Anggriana et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Setyorini, 2011) mengenai peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa menjelaskan bahwa pada penelitian

tersebut ditemukannya konflik oleh dosen wanita di UNTIRTA atas peran ganda yang diembannya. Adapun konflik peran ganda tersebut meliputi peran *domestic* dan peran publik. Dosen sebagai profesi dengan tugas yang kompleks juga memiliki peran lebih dari satu. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dosen akan peran ganda yang harus dijalankan.

Sebagai pendidik dosen memiliki tugas pokok yang dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Suhaida & Azwar, 2018). Adapun beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggriana et al., (2016) menjelaskan bahwa pada penelitian tersebut fenomena konflik peran ganda pada dosen wanita pada saat ini di masyarakat semakin banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah. Motivasi yang mendorong perempuan bekerja tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga ada dorongan untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, mengekspresikan diri di tengah-tengah keluarga dan masyarakat, mengembangkan potensi diri yang dimiliki serta mengaktualisasikan dirinya. Keadaan inilah yang menimbulkan munculnya fenomena konflik peran ganda.

Konflik peran ganda pada dosen wanita yang sudah berkeluarga dapat dilihat melalui dua arah, yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work to family conflict*), dan konflik keluarga-pekerjaan (*family to work conflict*). *Work to family conflict* (WFC) terjadi ketika pekerjaan mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga, misalnya tuntutan pekerjaan yang tinggi

yang dialami dosen wanita mengakibatkan stres dan tingkat emosi yang tinggi sehingga perhatiannya pada keluarga menjadi menurun. Sebaliknya, *family to work conflict* terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja, misalnya tugas merawat dan melayani keluarga terutama anak menimbulkan kelelahan yang pada akhirnya mengganggu konsentrasi dan performansi mengajar dosen tersebut. Konflik peran ganda pada dosen wanita dapat mengganggu efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan dengan adanya konflik peran ganda, pemenuhan tuntutan tugas dan fungsi dosen akan terganggu sehingga dosen tersebut akan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, misalnya performa kinerja yang menurun, tugas yang terbengkelai, dan kurangnya optimalisasi diri dalam pencapaian karir.

Konflik peran ganda biasanya akan menimbulkan stres pada individu, mempengaruhi sikap individu di tempat kerja dan terhadap pekerjaannya (Shofa & Kristiana, 2015). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seorang dosen wanita secara bersamaan. Tanggung jawab tersebut adalah sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus keluarga, mengurus anak dan melakukan pekerjaan lainnya serta sebagai dosen yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa ataupun lembaga tempat mereka bekerja. Selama menjalankan tugas dari masing-masing peran tersebut tentunya membutuhkan waktu dan tenaga yang terkadang menimbulkan masalah. Hal inilah yang disebut sebagai konflik peran ganda.

Netemeyer at al., (2015) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan

pekerjaan mengganggu waktu serta ketegangan dalam keluarga. Fronne (dalam Utaminingsih, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda (*work family conflict*) sebagai bentuk peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Pada penelitian yang berkaitan dengan konflik peran ganda, mengungkapkan bahwa kurangnya kontrol merupakan faktor yang berkontribusi terhadap konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga.

Tuntutan bagi wanita yang mengalami peran ganda dan diiringi dengan keinginan untuk menyeimbangkan kedua perannya tentu dibutuhkan sebuah kemampuan untuk mengontrol peran di keluarga dan pekerjaan (Cheung & Halpen, 2010). Seseorang yang memiliki regulasi diri yang baik mampu mengontrol kedua peran itu sendiri. Seorang wanita memiliki peran ganda yang tidak mempunyai regulasi diri yang baik, maka akan berdampak pada individu tersebut seperti mudah stres, mudah marah, gangguan kesehatan dan juga efek kepada tempat kerjanya sedangkan pada keluarga dapat berdampak pada ketidakharmonisan antar anggota keluarga. Cervone & Pervin (dalam Herdiyanto, 2019) menyebutkan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan keadaan lingkungan dan implus emosional yang sekiranya dapat mengganggu perkembangan seseorang.

Cervone & Pervin (dalam Hardiyanto, 2019) menambahkan regulasi diri merupakan motivasi internal yang berakibat pada munculnya keinginan seseorang untuk menentukan tujuan-tujuan dalam hidupnya, dengan merencanakan strategi yang akan digunakan serta mengevaluasi dan memodifikasi perilaku yang akan dilakukannya. Penelitian mengenai regulasi diri dengan konflik peran ganda sangat penting untuk dilakukan karena ketika seseorang memiliki regulasi diri yang baik maka ia mampu mengontrol kedua peran yang diembannya tetapi jika ia tidak memiliki regulasi diri yang baik maka akan berdampak pada individu tersebut seperti mudah stres, gangguan kesehatan dan juga efek kepada tempat kerjanya sedangkan pada keluarga dapat berdampak pada ketidakharmonisan antar anggota keluarga. Adapun kajian mengenai regulasi diri sudah banyak dibahas, namun sedikit penelitian yang secara spesifik membahas mengenai hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran ganda pada dosen wanita.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, merupakan salah satu ketertarikan penulis untuk meneliti lebih dalam tentang konflik peran ganda pada dosen wanita di Kota Malang. Untuk itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran Ganda pada Dosen Wanita di Kota Malang”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran ganda pada dosen wanita di Kota Malang?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran ganda pada dosen wanita di Kota Malang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini mencakup dua hal, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperkaya kajian ilmiah tentang wanita karir yang mengalami peran ganda dan bagaimana regulasi diri yang dilakukan, karena hal ini akan berpengaruh pada keseimbangan peran.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat dari penelitian ini adalah :

1) Bagi dosen wanita

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi sebagai bahan masukan dosen wanita yang bekerja di Kota Malang mengenai regulasi diri dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karirnya. Khususnya wanita yang memiliki peran ganda agar mereka bisa sukses menjadi seorang ibu, istri dan profesional dalam karir.

2) Bagi institusi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada institusi mengenai konflik peran ganda pada dosen wanita sehingga bagi dosen wanita yang memiliki konflik peran ganda

agar institusi mampu memahami dan mendukung mereka yang mengalami konflik peran ganda.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai regulasi diri dan konflik peran ganda pada wanita karir.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Surfiana (2018) dengan judul “Regulasi Diri (*Self Regulation*) Perempuan Karir (Studi Karir Hakim dan Guru di Ponorogo)”. Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode kualitatif. Sedangkan metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode analisis data kualitatif yaitu reduksi data, model data (*data display*), dan penarikan dan verifikasi kesimpulan.

Bahari (2015), dengan judul “Regulasi Diri dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda pada Wanita Berkeluarga yang Bekerja Sebagai Manajer”. Penelitian ini melibatkan 3 orang manajer wanita yang peran mengalami konflik peran ganda. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dengan menggunakan teknik penggalian data yaitu wawancara. Hasil wawancara kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik.

Huda (2016), dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri terhadap *Work Family Conflict* pada Wanita yang Memiliki Peran Ganda”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang turun ke lapangan dengan jenis survey. Responden final dari penelitian ini sebanyak 153 responden.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Adapun perbedaannya adalah penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah dosen wanita yang bekerja di kota Malang sedangkan pada penelitian sebelumnya subyek penelitiannya adalah perempuan karir (sebagai hakim dan guru di Ponorogo), wanita berkeluarga yang bekerja sebagai manajer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *insidental sampling*. Penelitian ini menarik untuk dibahas yaitu untuk mengetahui apakah regulasi diri pada dosen wanita di kota Malang lebih tinggi sehingga konflik peran ganda tidak terjadi ataukah sebaliknya konflik peran ganda pada dosen wanita lebih tinggi dan regulasi diri rendah. Adapun kajian mengenai regulasi diri sudah banyak dibahas, namun sedikit penelitian yang secara spesifik membahas mengenai hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran ganda pada dosen wanita di Kota Malang.