
KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIER

T. Elfira Rahmayati
Universitas Amir Hamzah
elfiramail@gmail.com

Abstrac

Dalam menjalankan karier, wanita dituntut untuk menjalankan pekerjaan secara professional dengan segala tanggung jawabnya. Namun bagi wanita karier yang telah menikah tuntutan urusan rumah tangga, mengurus pasangan, anak dan juga urusan rumah tangga lainnya menjadi tanggung jawab yang tidak dapat dipisahkan. Dengan dua tanggung jawab tersebut wanita karier harus mampu menyeimbangkan antara urusan rumah tangga maupun urusan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir konflik peran ganda. Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitik, Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan tentang konflik-konflik yang timbul pada wanita karier. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *content analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan wanita karier dengan peran ganda mengalami konflik. konflik yang terjadi pada wanita karier diantaranya ada tumpang tindih antara tugas pekerjaan dengan tugas rumah tangga. Dalam tugas ibu rumah tangga tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaan atau tanggung jawab di dalam rumah tangga, menjaga anak, atau mengurus orang tua. Sedangkan tuntutan di dalam karier (pekerjaan) berkaitan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Wanita Karier

I. PENDAHULUAN

Fenomena wanita karier menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Duhulu peran wanita identik dengan pekerjaan di rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus pekerjaan di dalam rumah. Kini, peran wanita mengalami banyak perubahan. Wanita tidak lagi puas dengan pekerjaan di rumah tangga, sehingga banyak sekali wanita yang memilih untuk terjun

di dunia karier. Dalam pandangan modern peran seorang wanita tidak lagi hanya sebatas peran dalam keluarga namun terbuka lebar juga akses wanita untuk berkembang disegala bidang pekerjaan. Peluang wanita untuk mencapai pendidikan lebih tinggi ikut menjadi dasar banyak wanita yang berprofesi sebagai pekerja dari pada mengurus rumahtangga pada umumnya. Tingkat pendidikan yang tinggi dan adanya peluang yang terbuka dalam berkarier membuat wanita merasa nyaman dengan kehidupannya menyelesaikan pekerjaan diluar rumah.

Banyaknya kesempatan dalam berkarier tidak serta merta membuat pekerjaan berjalan mulus. Masalah akan terjadi ketika wanita memutuskan untuk menjalani sebuah pekerjaan (karier). Khususnya bagi wanita karier yang sudah menikah, disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan. Kedua peran tersebut dapat menimbulkan masalah baru yang lebih kompleks dan rumit ketika harus dilakukan secara bersamaan yang menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya, sebaliknya apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan. inilah yang disebut konflik peran ganda yaitu konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan urusan rumah tangga yang harus diselesaikan.

Berdasarkan penelitian Utami Munandar (2001) menyebutkan bahwa masalah suami istri lebih banyak ditemukan pada keluarga ibu bekerja dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja dengan hasil perbandingan 54,1% untuk golongan ibu bekerja dan 38,2% pada ibu tidak bekerja. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Nova dan Dwi Ispriyanti (2012) yang menyatakan bahwa wanita lebih banyak menghadapi permasalahan, baik permasalahan yang berasal dari faktor internal, baik yang timbul dari dalam diri pribadinya, terutama berkaitan dengan peran gandanya dan faktor eksternal yang berkaitan dengan keluarga, suami, anak, serta masalah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penelitian ingin mengkaji fenomena tentang konflik peran ganda yang dialami wanita karier yang telah menikah dalam menjalankan tuntutan tugas pekerjaan dan tuntutan tugas rumah tangga keluarga.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik Peran Ganda

Goldman dan Milman (1969) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Kahn dkk. (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) mendefinisikan konflik peran sebagai "terjadinya dua (atau lebih) set secara bersamaan tekanan sedemikian rupa sehingga sesuai dengan satu akan membuat kepatuhan lebih sulit dengan lainnya". Konflik peran merupakan salah satu bentuk konflik peran dalam dari mana himpunan tekanan yang berlawanan muncul partisipasi dalam peran yang berbeda. Dalam kasus konflik peran ganda, peran tekanan yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan di grup lain.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya.

Menurut Frone, et al. (1994) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. 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 ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Maka dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan dua peran yaitu peran pekerjaan dan peran

rumah tangga yang kedua perannya harus dilakukan secara bersamaan, sehingga tidak terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan dari peran yang lainnya.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda memiliki sifat yang *bidirectional* dan multidimensi. Adapun *bidirectional* yang dimaksud terdiri dari:

1. Konflik pekerjaan terhadap keluarga yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan mengganggu, tanggung jawab terhadap keluarga.
2. Konflik keluargaterhadap pekerjaan yaitu konflik yang muncul karena tanggung jawabterhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Adapun multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing directiondimana antara keduanya baik itu konflik pekerjaan terhadap keluarga maupun konflik keluarga terhadap pekerjaan masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu
Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan jumlah jam kerja,waktu lembur,tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja
2. Konflik berdasarkan tekanan.
Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerjaperan lainnya. Dimana gejala tekanan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan,karakterperan kerja,kehadiran anak baru,ketersediaan sosial/dukungan dari anggota keluarga
3. Konflik berdasarkan perilaku. Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik berdasarkan prilaku dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya.

Faktor penyebab konflik peran ganda (Greenhaus dan Beutell 1985), diantaranya:

1. Permintaan waktu akan satu 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.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya

2.2. Wanita Karier

Karier merupakan suatu hal yang melekat pada diri karyawan begitu karyawan tersebut memulai pekerjaannya di sebuah organisasi. Karier adalah suatu rangkaian jabatan yang menjelaskan peran status karyawan dengan tanggung jawab yang menyertainya, dimana hal ini sengaja diciptakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan memiliki produktivitas yang seakin baik, sehingga kedudukannya dapat meningkat di masa mendatang (Komalasari, 2018).

Menurut Utami Munandar (2001), wanita yang berkarir adalah wanita yang bekerja untuk mengembangkan karir. Wanita karir adalah wanita yang berpendidikan tinggi dan mempunyai status cukup tinggi dalam pekerjaannya, yang cukup berhasil dalam berkarya.

Wanita karier berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti bidanusaha, perkantoran, dan sebagainya dilandasi dengan pendidikan keahlian seperti ketrampilan, kejujuran dan sebagainya yang menjanjikan untuk mencapai kemajuan. Wanita karier adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan. Umumnya karier ditempuh oleh wanita diluar rumah sehingga wanita karier tergolong mereka yang berkiprah disektor publik. Mereka yang berorientasi didunia karier memandang keberhasilan kerja tidak hanya diukur dengan capaian materi semisal gaji atau upah melainkan juga ditentukan oleh prestasi (Chaplin, J.P. 2005.)

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yakni penelitian yang kajiannya dilakukan dengan menelusuri dan menelaah literatur atau penelitian yang di fokuskan pada bahan-bahan pustaka. Sumber data diperoleh dari berbagai karya tulis seperti buku, majalah, artikel, yang secara langsung atau tidak membahas persoalan yang diteliti. Sifat penelitian ini

adalah deskriptif-analitik, yaitu mengolah dan mendeskripsikan data yang dikaji dalam tampilan data yang lebih dapat dipahami dan menganalisis data tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis gender, yakni alat analisis untuk memahami realitas sosial (Nasution, 2012). Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari data tentang variable penelitian dari berbagai macam dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *content analysis*, merupakan sebuah analisis dengan cara pemilahan tersendiri berkaitan dengan pembahasan dari beberapa gagasan yang kemudian di deskripsikan, dibahas dan dikritik.

IV. PEMBAHASAN

4.1. Konflik Peran Ganda

Konflik yang terjadi pada wanita merupakan bagian dari pada pemenuhan tanggungjawab terhadap tuntutan dari tugas sebagai wanita. Bagi wanita menikah yang bekerja tuntutan yang harus dilakukan akan semakin kompleks, adanya tanggung jawab sebagai seorang istri yang mengurus kebutuhan suami dan ibu yang bertanggung jawab kepada anak-anaknya serta urusan rumah tangga lainnya memerlukan adanya pengaturan waktu yang baik antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga. Dalam pemenuhan tanggung jawab kedua peran tersebut konflik terjadi ketika mereka tidak dapat menyeimbangkan peran di keluarga dan pekerjaan. Konflik Peran ganda dapat muncul dengan adanya konflik pekerjaan dan konflik keluarga.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer dkk. mendeskripsikan konflik pekerjaan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan konflik keluarga terhadap pekerjaan yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggungjawab terhadap pekerjaan. Konflik keluarga terhadap pekerjaan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan (dalam Hennessy, 2005).

4.2. Dimensi konflik peran ganda

Konflik pekerjaan terhadap keluarga maupun konflik keluarga terhadap pekerjaan masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu

Peran ganda dapat bersaing memperebutkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk aktivitas dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk melakukan aktivitas dalam peran lain. Konflik berbasis waktu konsisten dengan dimensi konflik waktu kerja dan jadwal yang berlebihan diidentifikasi oleh Pleck et al. 1980 dan peran kelebihan beban diidentifikasi oleh Kahn et al. 1964 (Dalam Greenhaus dan Beutell 1985).

Konflik berdasarkan waktu memiliki dua bentuk yaitu :

- a. tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran dapat membuat secara fisik tidak mungkin untuk mematumhinya dengan harapan yang timbul dari peran lain;
 - b. tekanan juga dapat menimbulkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha memenuhi tuntutan peran lain
2. Konflik berdasarkan tekanan.

Bentuk kedua dari konflik pekerjaan-keluarga melibatkan regangan yang dihasilkan oleh peran. Ada banyak bukti bahwa stresor kerja dapat menyebabkan ketegangan gejala seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, apatis, dan mudah tersinggung Konflik berbasis ketegangan, konsisten dengan kelelahan /dimensi iritabilitas diidentifikasi oleh Pleck et al.(1980), ada ketika ketegangan dalam satu peran mempengaruhi seseorang kinerja dalam peran lain. Peran-peran tersebut tidak sesuai dalam arti ketegangan yang diciptakan oleh seseorang menyulitkan untuk memenuhi tuntutan lain.

Wanita yang berorientasi karir berbeda dengan suami mereka yang mengalami konflik yang relatif intens antara peran dirumah dan peran bukan dirumah. Perselisihan suami-istri tentang peran keluarga dan ketidaksamaan sikap suami-istri terhadap status pekerjaan seorang istri juga dapat berkontribusi pada berbagai ketegangan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa ketegangan, konflik, atau tidak adanya dukungan di unit keluarga dapat berkontribusi pada konflik pekerjaan-keluarga. Seperti halnya domain pekerjaan, karakteristik peran keluarga yang menghasilkan komitmen waktu yang luas juga dapat

menghasilkan ketegangan secara langsung maupun tidak langsung (Dalam Beutell dan Greenhaus,1982)

3. Konflik berdasarkan perilaku.

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan terhadap keluarga adalah konflik berdasarkan perilaku dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Pola khusus dari perilaku peran mungkin tidak sesuai dengan ekspektasi tentang perilaku dalam peran lain. Misalnya wanita dengan karier yang tinggi menekankan kemandirian, stabilitas emosional, agresivitas, dan objektivitas di dalam menjalankan kariernya, di sisi lain, anggota keluarga mungkin berharap wanita untuk menjadi hangat, pengasuh, emosional, dan rentan dalam interaksinya dengan mereka. Jika seseorang wanita karier tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk mematuhi dengan ekspektasi peran yang berbeda, berbohong atau dia kemungkinan akan mengalami konflik antar peran.

4.3. Konflik yang terjadi pada wanita karier

1. Persoalan pengasuhan anak,

Wanita karier yang juga seorang ibu memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam pengasuhan anak. Persoalan terjadi ketika peran sebagai wanita karier mengalahkan peran sebagai seorang ibu. Peran seorang ibu antara lain adalah urusan pengasuhan anak, menjaga kesehatan anak, dan mendidik anak agar mereka tumbuh dan berkembang dengan baik secara fisik dan mental. Pengasuhan anak adalah bagaimana cara orang tua mendidik anak baik secara langsung maupun tidak langsung. Gunarsa (2000) mengemukakan bahwa “Pola asuh tidak lain merupakan metode atau cara yang dipilih pendidik dalam mendidik anak-anaknya yang meliputi bagaimana pendidik memperlakukan anak didiknya.” Jadi yang dimaksud pendidik adalah orang tua terutama ayah dan ibu atau wali.

Menurut Thoha (1996) Pola Asuh orang tua adalah merupakan suatu cara terbaik yang dapat ditempuh orang tua dalam mendidik anak sebagai perwujudan dari rasa tanggung jawab kepada anak.” Menurut Hourlock (dalam Thoha, 1996) mengemukakan adatingga jenis pola asuh orang tua terhadap anaknya, yakni :

1) Pola Asuh Otoriter

Pola asuh otoriter ditandai dengan cara mengasuh anak dengan aturanaturanyang ketat, seringkali memaksa anak untuk berperilaku sepertidirinya (orang tua), kebebasan untuk bertindak atas nama diri sendiridibatasi.

2) Pola Asuh Demokratis

Pola asuh demokratis ditandai dengan adanya pengakuan orang tua terhadap kemampuan anak, anak diberi kesempatan untuk tidak selalu tergantung pada orang tua.

3) Pola Asuh Permisif

Pola asuh ini ditandai dengan cara orang tua mendidik anak yang cenderung bebas, anak dianggap sebagai orang dewasa atau muda, iadiberi kelonggaran seluas-luasnya untuk melakukan apa saja yang dikehendaki.

Pentingnya pola pengasuhan yang tepat bagi anak membuat seorang ibu harus dapat memperhatikan kebutuhan anak baik itu perhatian maupun kasih sayang untuk menjaga kebahagiaan dan tumbuh kembang yang baik bagi anak. Dengan adanya tuntutan karier bagi ibu maka waktu yang dimiliki ibu untuk mengurus dan mendidik anak akan berkurang. kebanyakan ibu menyiapkan peran pengganti untuk melakukan aktivitas tersebut seperti mencari pembantu rumah tangga.

Menurut Parasuraman dan Simmers tuntutan pengasuhan tercermin dari jumlah dan umur anak dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya (dalam Darmawati, 2019)

Dalam penelitian Rahman (2017) terhadap wanita karier di Tangerang Selatan, melalui wawancara dan kuesioner menyatakan bahwa dalam mengasuh anak, mereka memberikan kebebasan kepada anak akan tetapi masih dapat di kontrol dan jika ada yang salah, tetap diberikan nasehat. Pengasuhan dibantu oleh keluarga dan tetap memantau tumbuh kembang anak. Kesulitan terjadi ketika waktu yang dirasakan terlalu sempit sehingga membuat para ibu sering dalam keadaan terburu-buru dan tertekan, ibu merasa tidak tenang bekerja bila anak atau suami sedang

sakit, keresahan apabila keluarga atau pengasuh ingin pergi dan tenaga yang terbatas yaitu pada saat badan terlalu lelah sehingga pekerjaan rumah tangga tidak memuaskan.

2. Pekerjaan rumah tangga,

Pekerjaan rumah tangga merupakan pekerjaan pokok bagi seorang wanita yang telah menikah. Tanggung jawab ini merupakan konsekuensi bagi wanita dalam membangun rumah tangga. Pekerjaan ini menuntut wanita untuk terampil dalam segala urusan rumah seperti urusan membersihkan rumah, mencuci baju, menyetrika baju, menyiapkan kebutuhan pasangan maupun anak. Tidak hanya keterampilan, pekerjaan ini juga membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup. Meskipun pekerjaan tersebut dapat dibantu oleh orang lain namun ada beberapa peran sebagai ibu rumah tangga yang tidak dapat digantikan. Peran inilah yang membutuhkan waktu dan tenaga ekstra bagi ibu yang bekerja untuk dapat membagi waktu, tenaga dan pikirannya untuk bertanggung jawab terhadap perannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2016) terhadap perempuan pengerajin batik mendapati bahwa terjadi kelelahan fisik dan juga mental yang terkadang mengakibatkan emosi mereka tidak akan stabil dan akan terjadi hubungan yang kurang baik bagi anggota keluarga lainnya.

3. Minimnya interaksi dalam rumah tangga.

Dalam rumah tangga Komunikasi merupakan hal yang utama. Interaksi yang baik dengan pasangan dan anak-anak dapat mempererat hubungan rumah tangga. Dalam penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Wongpy terhadap wanita karier di Surabaya menunjukkan bahwa banyaknya waktu dan tenaga yang dihabiskan suami dan untuk bekerja juga membuat suami-istri tidak memiliki waktu untuk membangun komunikasi dan relasi yang lebih intim. Konflik yang dirasakan oleh suami maupun istri membuat keduanya memiliki hambatan yang lebih besar untuk saling berkomunikasi dan mengkoordinasikan urusan rumah tangga.

4. Pengaturan jam kerja

Jam pekerjaan yang tidak fleksibel membuat individu menjadi kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran dalam rumah tangga (Cifre, Vera, & Signani, 2015). Wanita dengan tuntutan jam kerja yang tinggi akan menyebabkan tingginya resiko konflik yang muncul dalam keluarga. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Prawitasari, Purwanto,

dan Yuwono (2007), bahwa tuntutan jam kerja yang tinggi akan memunculkan konflik dalam keluarga akibat adanya tuntutan peran dari keluarga.

5. Beban kerja

Karatepe (2006) menyatakan bahwa jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka mereka akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Wongpy terhadap wanita karier di Surabaya menunjukkan bahwa tuntutan di area pekerjaan lebih tinggi sehingga pada akhirnya dapat mengganggu peran dalam kehidupan berkeluarga. Hal ini dapat menjadi ancaman tersendiri bagi keluarga terutama bagi anak. Waktu, perhatian dan energi yang seharusnya dicurahkan bagi anak menjadi berkurang akibat pemenuhan peran pekerjaan. Simon (2002) juga menyatakan wanita bekerja mendapatkan sejumlah implikasi klinis dan efek psikologis ketika bernegosiasi dengan konflik internal dan eksternalnya. Pengalaman konflik wanita bekerja sering menimbulkan depresi, perasaan stres, rasa bersalah, cemburu dan malu (Hammen dalam Simon, 2002).

Pada penelitian yang dilakukan terhadap perawat wanita di rumah sakit putri hijau medan penelitian ini memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja pada Perawat wanita di, dimana semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Dimana tingkat korelasi antara kedua variabel ini adalah 0.777. Hasil penelitian didapat bahwa mayoritas wanita bekerja memiliki tingkat stres kerja yang berada pada taraf sedang sebanyak 67 orang (88.2%), yang berarti ketidakmampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan terhadap perubahan lingkungan atau keadaan dinilai sedang. Selain itu, mayoritas wanita bekerja memiliki tingkat konflik peran ganda yang berada pada taraf sedang sebanyak 68 orang (89.5%). Ketidakcocokan antara harapan yang berkaitan dengan suatu peran yang dialami wanita bekerja dinilai sedang (dalam Parlagutan dan Pratama, 2017). Hal ini juga dirasakan pada wanita pengerajin batik yaitu adanya ketakutan di tempat kerjanya jika mereka melakukan kesalahan atau tidak mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh atasannya sehingga mereka takut akan di keluarkan dari pekerjaan tersebut (Ramadhani, 2016).

6. Harapan perilaku dalam peran

Peran ganda memungkinkan terjadinya konflik peran dimana suatu perilaku yang diharapkan pada suatu posisi tidak cocok dengan posisi yang lain (Oskamp, 1984). Sebagai contoh,

seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga (Dalam Riskasari, 2016)

V. KESIMPULAN

Wanita karier merupakan wanita yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya dan berkarya. Faktor yang menyebabkan wanita untuk berkarier tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi, melainkan juga faktor individu yang ditimbulkan oleh keinginan untuk mengembangkan diri, pendidikan dan ketrampilan serta peluang dalam bekerja. Dalam dunia karier wanita banyak memberikan pengaruh terhadap segala aspek kehidupan, baik kehidupan pribadi dan keluarga, maupun kehidupan masyarakat sekitarnya dari segi ekonomi, psikologis, sosial dan pembangunan. Peran wanita sebagai wanita karier tidak dapat dilepaskan dari adanya peran wanita dalam keluarga.

Wanita karier yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tuntutan urusan rumah tangga. Kedua peran ini merupakan peran yang menuntut waktu dan tenaga serta tanggung jawab yang harus seimbang sehingga ketika wanita tidak mampu untuk menjalankan perannya maka akan terjadilah konflik. Dalam banyak kasus, wanita karier seringkali dihadapkan pada konflik keluarga dan pekerjaan. Konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan wanita karier dalam perannya sebagai ibu dan istri di rumah, dan juga perannya di dalam pekerjaan dalam mencapai karier yang diinginkan. Untuk itu keputusan menjadi wanita karier dituntut untuk bisa menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan rumah tangga.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Chaplin, J.P. (2005). Kamus Lengkap Psikologi (alih bahasa : Dr. Kartini Kartono).

Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Cifre, Vera, & Signani, 2015. Women and men at work: analyzing occupational stress and well-being from a gender perspective. *Revista puertorriqueña de psicología* | v. 26 | no. 2 | julio - diciembre | 2015

*Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan
Juripol, Volume 3 Nomor 1 Januari 2020*

- Darmawati, 2019. *Work Family Conflict Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga*. IAIN Parepare Nusanantara Press. ISBN: 978-623-91946-5-9.
- Dwi Ispriyanti, Nova. 2012. “Analisis Tingkat Stress Wanita Karir Dalam Peran Gandanya Dengan Regresi Logistik Ordinal “, *Media Statistika*, Vol. 5, No. 1, Juni 2012 : 37-47
- Frone, M.R., M. Russell and M.L Cooper. (1992). “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface.” *Journal of Applied Psychology* 77 (1): 65-78.
- Greenhaus J.H& Beutell N.J (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1. (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Hennessy, T. (2005). Work-family conflict selfefficacy: A scale validation study. *Journal of Manageril Psychology*. Tanggal akses: 17 Mei 2009
- Karatepe O. M., & Sokmen A. 2006. The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Journal of Tourism Management* , Vol. 27 No.2, p: 255-268.
- Komalasari (2018). *Women’s Career Theory* teori pengembangan karier wanita. Jawa Timur: Wade Group
- Munandar, Utami, 2001. *Wanita Karir Tantangan dan Peluang dalam Masyarakat Indonesia Akses Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- N. Wongpy & J. L. Setiawan: Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda
 Work-Family Conflict among Dual-Career Couples. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 2019, Vol. 10, No. 1, 31-45. doi: 10.26740/jppt.v10n1.p31-45 p-ISSN: 2087-1708; e-ISSN: 2597-9035
- Parlagutan M. T & Pratama M.Y (2017) Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, Vol. 1, No. 1 Juni 2016
- Prawitasari A.K, Purwanto Y, dan Yuwono S. (2007). Hubungan work-family conflicts dengan kepuasan kerja pada karyawati berperan jenis kelamin androgini di PT Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga. *Indigenous, jurnal ilmiah berkala psikologi*. Vol. 9, No. 2, November 2007, 1-13.

- Ramadhani N. (2016) Implikasi Peran Ganda Perempuan Dalam Kehidupan Keluarga Dan Lingkungan Masyarakat. *Sosietas* Vol.6 No.2 September. 2016.
- Riskasari W. (2016). Konflik peran ganda wanita berkarir . *jurnal Psikologi Islam Al Qalb*. EISSN :2686-326X. 2016