

Volume 15 | Desember 2016 | ISSN 2085 - 7993

In Search

Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat

Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

ANALISIS SWOT DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF
Dikdik Purwadisastra

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA)
Ayu Nike Retnowati

APLIKASI DERET FOURIER PADA ANALISIS SINYAL RADIO
Muhamad Deni Johansyah

APLIKASI SISTEM INFORMASI PENGOLAHAN DATA PADA BIRO PENGELOLAAN ASET DAERAH PADA KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT
Vani Maharani Nasution , Ronny R

MANAJEMEN PROYEK DIGITAL FORENSIC UNTUK E-COMMERCE (STUDI KASUS APLIKASI MOBILE GO-JEK)
Abu Walad

PENGUNAAN DUA KERANGKA KERJA UNTUK AUDIT KEAMANAN SISTEM INFORMASI
Titan Parama Yoga

STUDI KELAYAKAN PENERAPAN TEKNOLOGI GPS DAN FISH FINDER UNTUK MENINGKATKAN HASIL TANGKAPAN IKAN
Tombak Gapura Bhagya, Graha Prakarsa

MANAJEMEN WAKTU PEREMPUAN ANTARA KARIER DAN MENGURUS RUMAH TANGGA
Vina Dartina

In Search

Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat

Volume 15 | Desember 2016 | ISSN 2085 - 7993

Copyright©2016 UNIBI all right reserved
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA DESIGN



In Search

Pendidikan Pelatihan & Pengabdian Masyarakat
Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

Susnan tim In Search

Pelindung

Dr. Ir. Bob Foster, M.M.

Pengarah

Drs. Muh. Deni Johansyah, M.M.

Penanggung Jawab

Emil R. Kaburuan, S.T., MA., Ph.D.

Redaksi

Sabilla Saberina, S.E.

Anggota Redaksi

Yesica Wawoh, S.E., M.Si.

Sinta Hartini P., S.I.Kom., M.Si.

Annisa Theo Sophi, S.Psi.

Ratih Hardiantini, S.Kom., M.A.B

Sirkulasi

Elis Rostalina

In Search
diterbitkan oleh LPPM UNIBI
Jl. Soekarno Hatta 643 Bandung
Telp. 022 4265399
Fax. 022 4209308
e-mail : lppm_unibi@unibi.ac.id

Catatan Redaksi

In Search

In Search, media informasi pendidikan, penelitian dan pengabdian Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), hadir guna memfasilitasi Tridharma Perguruan Tinggi dan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pembacanya.

Pembaca yang budiman, edisi yang saat ini berada di tangan pembaca adalah edisi ke limabelas, terdiri dari tujuh artikel hasil penelitian dan telaah pustaka dari berbagai bidang ilmu yaitu informatika, entrepreneur, ekonomi, manajemen, akuntansi, dan humaniora. Juga kami sertakan liputan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian yang berlangsung di UNIBI.

Semoga kehadiran In Search menjadi pemicu prestasi kita.

Redaksi,

Konten

volume 15 | Desember 2016

ANALISIS SWOT DALAM MENCAPI KEUNGGULAN KOMPETITIF
1 Dikdik Purwadisastra

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA)
5 Ayu Nike Retnowati

APLIKASI DERET FOURIER PADA ANALISIS SINYAL RADIO
8 Muhamad Deni Johansyah

APLIKASI SISTEM INFORMASI PENGOLAHAN DATA PADA BIRO PENGELOLAAN ASET DAERAH PADA KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT
13 Vani Maharani Nasution, Ronny R

MANAJEMEN PROYEK DIGITAL FORENSIC UNTUK E-COMMERCE (STUDI KASUS APLIKASI MOBILE GO-JEK)
19 Abu Walad

PENGUNAAN DUA KERANGKA KERJA UNTUK AUDIT KEAMANAN SISTEM INFORMASI
29 Titan Parama Yoga

STUDI KELAYAKAN PENERAPAN TEKNOLOGI GPS DAN FISH FINDER UNTUK MENINGKATKAN HASIL TANGKAPAN IKAN
55 Tombak Gapura Bhagya, Graha Prakarsa

MANAJEMEN WAKTU PEREMPUAN ANTARA KARIER DAN MENGURUS RUMAH TANGGA
61 Vina Dartina

MANAJEMEN WAKTU PEREMPUAN ANTARA KARIER DAN MENGURUS RUMAH TANGGA

Vina Dartina, S.Sos., M.Pd.

Fakultas Komunikasi dan Desain, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Jl. Soekarno Hatta No. 643 Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Abstrak

Pada zaman sekarang ini, sosok wanita karir yang sukses merupakan fenomena umum mulai dari kota-kota besar, sampai dengan kota-kota kecil. Saat ini memang tidak sedikit wanita yang menjalani fungsi ganda, baik sebagai wanita karir maupun sebagai ibu rumah tangga. Bagi yang pintar mensiasati waktu, sukses dalam dua bidang tersebut bukanlah hal yang mustahil, tetapi kesuksesan keduanya bukanlah sesuatu yang mudah. Seringkali wanita tersebut mengalami kewalahan dalam membagi waktu, bahkan tak jarang harus mengalami salah satu kegagalan. Tulisan ini ditujukan untuk menjelaskan manajemen waktu perempuan antara karier dan mengurus rumah tangga, dan secara khusus, penulisan ini ditujukan untuk memaparkan beragam masalah yang mungkin timbul bagi wanita dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir, yakni manajemen waktu, pengelolaan stress, konflik di rumah tangga dan dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dengan hasil penelitian untuk menjaga keseimbangan antara karir dan rumah tangga bisa dimulai dari tindakan-tindakan yang sederhana tapi tepat. Ibu bekerja juga harus "smart" dalam mengelola atau mengatur waktu. Seorang Ibu dengan peran ganda harus bisa memisahkan tugas dan tanggung jawab di rumah dan di kantor secara proporsional.

Kata Kunci : Perempuan, Peran ganda, Ibu Bekerja, Konflik, Manajemen Waktu

Abstract

[Title in English : Application of Fourier Series on Radio Signal Analysis] The aims of the research are to know the condition of education and training, job motivation, incentive and employee performance on center administration office Education Indonesian University. To know out how far influences education and training, job motivation, incentive, partially although simultaneously toward employees performance. This research was done in center administration office Education Indonesia University Bandung with 73 employees as respondents or sample. The research method is applied census method with character of description analysis and path analysis, data analysis using of program SPSS 20. The results of the research are the condition of education and training in center administration office Education Indonesian University Bandung is good category. The condition of job motivation is moderat category. The condition of incentive is good category. The condition of employees performance is good category. Furthermore there is positive and significant influence education and training to employee performance amounting to 0.466. there is positive and significant influence job motivation to employee performance amounting to 0,339. There is positive and significant incentive to employee performance amounting 0,304. There are positive and significant simultaneously influence of education and training, job motivation, incentive toward employee performance (R2) amounting to 0,785. The finding from this research is proven that employee performance be influinsing of aducation and training with aspect activity evaluation, job motivation with aspect need achivement and job incentive with aspect nonfinancial incentive.

Keywords: Education and training, job motivation, incentive, employee performance.

1. Pendahuluan

1.1 Fenomena Wanita Masa Kini

Pada jaman sekarang seperti ini, peran wanita sudah tidak lagi dikaitkan hanya dengan kodratnya sebagai wanita yaitu sebagai seorang istri atau seorang ibu yang hanya mengerjakan urusan rumah tangga saja, namun telah berkembang sehingga wanita telah berperan serta dalam setiap segi kehidupan masyarakat.

Peran serta yang dimaksud tentu saja berkaitan dengan menambah fungsi dan kodrat sebagai seorang wanita itu sendiri, yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga dan bekerja. Beberapa faktor seperti ekonomi, sosial, dan tingkat pendidikan menjadi alasan ibu untuk bekerja (Munandar, 1987). Ferree (dalam Matlin, 1987) mengatakan bahwa ibu yang bekerja sudah mengalami perubahan peran jender dari tradisional ke non-tradisional. Maksudnya, ibu yang bekerja tidak lagi hanya mengurus masalah dalam rumah tangga saja melainkan juga bekerja di luar rumah dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga, sebagai bentuk aktualisasi diri, dan kemandirian secara ekonomi menjadi alasan bagi perempuan untuk bekerja (Anoraga, 2002). Alasan lain yang melatarbelakangi seorang ibu rumah tangga untuk bekerja adalah masalah aktualisasi diri. Abraham Maslow (dalam Hall, Lindzey, & Campbell, 1998) mengembangkan teori hirarki kebutuhan, yang salah satunya mengungkapkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri, dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalankannya. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Dengan berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi adalah bagian dari proses penemuan dan pencapaian pemenuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi atau pun karir, merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita di jaman sekarang ini terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada wanita untuk meraih jenjang karir yang tinggi.

Meningkatnya jumlah perempuan bekerja yang telah menikah berarti semakin banyak pula perempuan yang menjalankan peran ganda. Sejalan dengan hal tersebut, Anoraga (2002) menyatakan bahwa perempuan berperan ganda adalah mereka yang memiliki peran sebagai perempuan pekerja secara fisik dan psikis, baik di sektor pemerintahan maupun swasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam kariernya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab mengurus rumah

tangga. Secara umum peran ganda wanita diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang wanita dalam waktu yang bersamaan. Peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik, sebagai ibu rumah tangga dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja (Rustiani, 1996:60)

Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap perempuan, karena terkadang perempuan menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan pasangannya yang bekerja juga (Triaryati, 2003). Dadang Hawari dalam Munandar (1985:73) mengatakan bahwa tugas wanita yang bekerja merupakan pekerjaan yang berat, sehingga wanita dituntut pula untuk mengatur waktu untuk pekerjaan di luar rumah dan dalam rumah tangga serta juga diuntut agar tetap memiliki respon terhadap masyarakat lingkungan sekitarnya. Peran ganda tersebut adalah sebagai berikut; (a) sebagai karyawan, (b) sebagai istri untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan suami, (c) sebagai ibu dari anak, (d) sebagai ibu rumah tangga, dimana ketatalaksanaan keluarga berada ditangannya, (d) sebagai anggota masyarakat yang harus tanggap dengan problema sosial yang terjadi.

Menurut hasil penelitian Triaryati (2003), penyeimbangan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi perempuan bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memerlukan tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

1.2 Masalah apa yang dihadapi bagi Ibu RT yang berkarier?

Pada intinya, konflik peran ganda seorang Ibu Rumah Tangga yang berkarier terjadi karena adanya berbagai tuntutan yang harus dipenuhi dari masing-masing peran. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Dalam konteks pekerjaan, perempuan harus membagi perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi di dalam pekerjaannya.

Bagaimanapun juga, perempuan pekerja adalah seorang ibu rumah tangga yang tidak lepas dari lingkungan keluarga. Sehingga dalam meniti karier, perempuan pekerja mempunyai beban dan hambatan lebih berat. Walaupun demikian sebagai perempuan, mereka harus mendahulukan mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal yang menyangkut rumah tangga. Hal ini disebabkan oleh sistem patriarki dan penilaian masyarakat yang masih tertanam di benak laki-laki dan perempuan bahwa tugas domestik adalah tugas perempuan, meskipun perempuan

bekerja untuk beraktualisasi diri. Sehingga pada akhirnya sebagai perempuan pekerja, mereka diharapkan mampu menjalankan tugas perkembangannya dengan seimbang, baik dalam lingkungan keluarga maupun pekerjaan.

Kesuksesan dalam memainkan peran-perannya baik dalam bekerja serta sebagai ibu, istri, dan makhluk sosial yang berpartisipasi aktif dalam lingkungan sosial, maka akan memberikan tingkat kepuasan dan kestabilan jiwa dalam hidup seorang perempuan (Anoraga, 2002). Kesuksesan tersebut tidak hanya dilihat dari keahlian mereka memenuhi tanggung jawab dari masing-masing peran, tetapi juga kondisi dan keadaan yang terjadi dalam rumah tangganya itu sendiri.

Bekerjanya seorang ibu berarti menambah perannya sebagai perempuan. Peran ganda ini harus diikuti dengan pendisiplinan waktu yang baik. Seorang ibu yang bekerja harus lebih bijak dalam membagi tugas-tugasnya (sebagai seorang ibu dan sebagai seorang wanita karier), mendisiplinkan diri dalam pembagian waktu, dan menjaga keharmonisan di dalam rumah tangganya (Suhesti, 2005).

Membagi waktu dengan baik antara anak, keluarga dan pekerjaan bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh seorang wanita karir. Pilihan untuk berkarir menuntutnya untuk mampu menghargai dan membagi waktu, serta menjalankan peran secara seimbang antara keluarga dan lingkungan pekerjaan. Tidak adanya keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kegiatan profesional dapat menyebabkan salah satunya berakhir dengan kegagalan. Kegagalan dalam meraih posisi tertinggi di perusahaan tempat bekerja atau kegagalan di keluarga misalnya menelantarkan suami dan anak-anak. Setiap orang memiliki waktu yang sama dalam satu hari yakni 24 jam. Dengan banyaknya tugas dan fungsi yang harus dijalankan dalam satu hari, maka seorang wanita karir diharapkan mampu membagi waktunya dengan baik.

2. Tujuan Penulisan

Tulisan ini ditujukan untuk menjelaskan manajemen waktu perempuan antara karier dan mengurus rumah tangga. Disini akan dijelaskan beberapa fenomena yang terjadi pada wanita masa kini yang memiliki peran sebagai wanita karier dan mengurus rumah tangga. Secara garis besar fenomena tersebut akan dikaji melalui konsep dasar maupun teoretis yang akan memberikan pemahaman dasar.

Secara khusus, penulisan ini ditujukan untuk memaparkan beragam masalah yang mungkin timbul bagi wanita dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier, yakni manajemen waktu, pengelolaan stress, manajemen konflik di rumah tangga dan dunia kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Fenomenologi merupakan satu pendekatan dari

beberapa pendekatan dalam penelitian kualitatif untuk mengungkapkan realitas. Tujuan utama fenomenologi adalah mempelajari bagaimana fenomena dialami dalam kesadaran, pikiran dan dalam tindakan, seperti bagaimana fenomena tersebut bernilai atau diterima secara estetis. Fenomenologi mencoba mencari pemahaman bagaimana manusia mengkonstruksi makna dari konsep-konsep penting, dalam kerangka intersubjektifitas. Langkah-langkah dalam penelitian fenomenologi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu (a) tahap perencanaan penelitian, dimana dalam tahap perencanaan penelitian ini, peneliti memulai dengan membuat daftar pertanyaan penelitian, menjelaskan latar belakang penelitian, memilih dan menentukan informan, dan telaah dokumen; (b) tahap pengumpulan data, yaitu dilakukan dengan cara wawancara mendalam, refleksi diri, gambaran realitas di luar konteks penelitian; (c) tahap analisis data, dan (d) tahap membuat simpulan, dampak dan manfaat penelitian. Subjek dalam tulisan ini adalah para perempuan yang memiliki peran ganda sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga.

4. Hasil dan Pembahasan Penelitian

4.1 Konflik Yang Dialami Perempuan Dengan Peran Ganda

Dalam menjalankan peran gandanya, perempuan seringkali dihadapkan pada permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya. Kesulitan dalam penyeimbangan tanggung jawab akan memberikan tekanan bagi perempuan yang berperan ganda karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memerlukan tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi. Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan masyarakat. Tuntutan dari diri sendiri dan sosial ini menentukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Peran ganda yang tidak mudah dijalankan oleh perempuan bekerja yang telah menikah ini dapat menimbulkan konflik. Konflik yang dialami perempuan bekerja yang telah menikah lebih dikenal dengan nama konflik peran ganda. Greenhaus dan Beutell (dalam David 2003) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain

Selain penyeimbangan tanggung jawab, masalah-masalah lain yang muncul pada perempuan bekerja yang menjalankan peran ganda adalah konflik peran dan kurangnya komunikasi antara suami-istri yang dapat menyebabkan konflik interpersonal. Konflik peran yang menurut Betz dan Fitzgerald (dalam Frone 2003) tidak dapat dielakkan bagi perempuan berkarir khususnya yang sudah memiliki anak. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, warga masyarakat serta sebagai karyawan yang tidak

dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik, konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda perempuan antara keluarga dan pekerjaan (Rantika, 2011). Terdapat beberapa konflik yang dihadapi oleh perempuan dengan peran ganda, diantaranya adalah work-family conflict. Work family conflict terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Karenanya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. Dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal.

Work-family conflict dapat terjadi karena tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikut-sertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang spills over ke dalam peran lainnya akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Dengan demikian ada 2 arah dalam work-family conflict, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan. Konflik pekerjaan terhadap keluarga (work-to-family conflict) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (family-to-work conflict) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Guitian (2009) mengutip pendapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologis, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Di samping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja. Selain itu Guitian (2009) juga berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi. Greenhaus and Beutell (1985) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik

pekerjaan keluarga dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan sebagai orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981 ; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Keluarga besar, dimana membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan keluarga kecil, juga diasosiasikan mempunyai konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi (Cartwright, 1978 ; Keith & Schafer, 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985).

Greenhaus dan Beutell (dalam Triaryati, 2003) mengidentifikasi tiga jenis work-family conflict, yaitu : Time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict. Time-based conflict adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Strain-based conflict, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Behavior-based conflict, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Sementara itu, David (2003) menjelaskan dua dimensi konflik peran ganda, yaitu: pertama adalah keluarga mengganggu pekerjaan (family interference with work), yang dimaksud disini adalah konflik peran yang disebabkan kepentingan keluarga mengganggu atau menghambat jalannya pekerjaan di kantor. Konflik timbul sebagai akibat dari pekerjaan rumah tangga beserta seluruh konsekuensinya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utama adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota keluarga. Dimensi konflik yang kedua adalah bekerja mengganggu keluarga (work interference with family) yaitu konflik peran yang timbul karena kepentingan pekerjaan mengganggu atau menghambat kepentingan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, dan tidak fleksibel, tugas perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebih, stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Greenhaus (2002) juga menjelaskan sumber-sumber penyebab konflik peran ganda diantaranya: yang pertama, semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk

waktu untuk berkomunikasi. Kedua adalah stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu..

4.2 Stress yang dialami Perempuan dengan peran ganda

Selanjutnya sumber penyebab stress pada perempuan dengan peran ganda adalah kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. Sebagaimana didukung oleh Greenhaus dan Beutell (dalam David, 2003) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja dan dalam menjalankan aktifitasnya sebagai ibu rumah tangga. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah dan kegelisahan. Bentuk stress lainnya yaitu family size and support, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, tetapi semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik, dan bentuk stress yang terakhir ialah perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Martins et al, (2002) mengutip hasil penelitian sebelumnya bahwa perempuan, secara rata-rata, mendapatkan stres yang lebih dalam peran keluarga dibandingkan laki-laki (e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga sebagai pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki-laki cenderung melihat tanggung jawab keluarga dengan pendekatan penyeimbang dan kemungkinan besar menukar tanggung jawab keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan (Tenbrunsel et al., 1995 dalam Martin et al, 2002)

4.3 Manajemen Waktu Perempuan dalam berkarier dan mengurus rumah tangga

Menurut Lerner (dalam Sumarni 2013) perempuan bekerja yang telah menikah dan mempunyai anak adalah seorang ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan disamping membesarkan ataupun mengurus anak dirumah. Selanjutnya Anoraga (2002) juga mengatakan bahwa perempuan bekerja adalah perempuan yang dalam pekerjaannya mendapat atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan, dan karier. Dapat dicontohkan pekerjaan yang dimaksud yaitu pekerjaan yang menerapkan disiplin kerja dan waktu, seperti: guru, dosen, karyawan perusahaan, karyawan bank, PNS, dan perawat. Menurut Munandar (2001:301), “wanita karir adalah wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan, atau jabatan”. Adapun ciri daripada wanita karir adalah aktif melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu kemajuan, kegiatan-kegiatan

tersebut merupakan kegiatan profesional sesuai dengan bidang yang ditekuninya, bidang pekerjaan yang ditekuni oleh wanita karir adalah pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan dapat mendatangkan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, ataupun jabatan.

Karir bagi perempuan bekerja dapat memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positifnya, dengan berkarir perempuan berperan ganda akan lebih mandiri dalam hal penghasilan dan juga penghasilan tersebut dapat menambah pendapatan rumah tangga. Dampak negatif karir bagi perempuan bekerja adalah sulitnya pembagian waktu antara memenuhi peran sebagai pekerja, istri, dan ibu. Dengan mengejar karir perempuan bekerja akan lebih fokus menjalankan perannya sebagai pekerja yang profesional. Tuntutan pemenuhan peran tersebut akan menimbulkan stres dan perasaan bersalah (Greenhaus dan Beutell, dalam David 2003). Perempuan bekerja yang memiliki anak akan menimbulkan dilema, mereka harus membagi waktu untuk urusan rumah tangga, karir dan anak. Disamping itu, dengan berkarir waktu untuk keluarga akan semakin berkurang termasuk kurangnya waktu untuk berkomunikasi.

Menurut Atkinson “manajemen waktu didefinisikan sebagai suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya dan tindakan seorang individu yang dilakukan secara terencana agar individu tersebut dapat memanfaatkan waktunya dengan sebaik – baiknya, dan menurut Forsyth “manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktifitas. Perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan ibu berkarir, bisa dikatakan sukses jika terjadi keseimbangan antara keduanya sehingga karir sukses dan keluarga bahagia (Astrid Wiratna)

"Menjaga keseimbangan antara karir dan rumah tangga bisa dimulai dari tindakan-tindakan yang sederhana tapi tepat. Ibu bekerja juga harus "smart" dalam mengatur dan mengelola waktu. Seorang Ibu dengan peran ganda harus bisa memisahkan tugas dan tanggung jawab di rumah dan di kantor secara proporsional". Konsentrasi manajemen waktu ibu bekerja dapat dipilah menjadi 2 bagian, yakni mengatur waktu di rumah dan waktu di kantor.

Seorang perempuan dengan peran ganda harus mampu menentukan prioritas kerja dan keluarga. Disini istri dituntut untuk dapat menentukan sikap terhadap dua peran yang harus dijalani. Upaya yang dapat ditempuh oleh istri untuk mengatasi konflik tersebut adalah memilih kedua peran tersebut dengan tetap mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. Beberapa hal yang dapat dilakukan seorang wanita dengan peran ganda dalam mengatur waktu dan menjaga keseimbangan antara peran-peran tersebut diantaranya adalah dengan cara membiasakan untuk selalu mencatat daftar pekerjaan dan rutinitas sehari-hari, karena dengan mengacu pada catatan tersebut

akan membantu sebagai pengingat apabila terjadi hal-hal yang berada di luar catatan, bersikap jujur pada catatan tersebut, hal ini mengadung arti apabila ada waktu yang dilewatkan yang tercatat tanpa alasan yang jelas, dimasukkan juga. Kemudian, hitung ulang waktu yang “terbuang” dan ubah kebiasaan itu untuk lebih memberikan banyak waktu pada anak, selalu meluangkan waktu untuk berkomunikasi atau ngobrol dengan cara apapun dan pandai memanfaatkan teknologi mulai pesan pendek melalui telepon seluler atau blackberry, bisa juga melalui telepon, surat elektronik atau telepon dengan Three G dan skype misalnya. Hal yang tidak kalah penting dari pengelolaan waktu bagi wanita dengan peran ganda adalah dengan menentukan prioritas. Sebagai perempuan dengan peran ganda seharusnya bisa dengan bijak memisahkan, mana pekerjaan paling penting untuk segera diselesaikan. Jangan buang waktu. Segera selesaikan, dan bila ada waktu sisa, maksimalkan untuk keluarga, selain dari pada itu, harus mampu untuk mendelegasikan tugas. Sebagai wanita karier, jangan sungkan minta rekan kerja atau bawahan untuk mengerjakan tugas yang biasa dilakukan. Dengan begitu, seorang perempuan dengan peran ganda bisa berhemat waktu melalui kerja bersama yang lebih padu.

4.4 Manajemen Konflik Perempuan dalam berkarier dan mengurus rumah tangga

Byadgi (2011) menjelaskan bahwa manajemen konflik merupakan proses untuk mendapatkan kesesuaian pada individu yang mengalami konflik disebut dengan pengelolaan konflik atau bisa disebut dengan manajemen konflik (Byadgi, 2011). Dalam manajemen konflik, seseorang dapat memilih bermacam-macam strategi. Sebelum memutuskan untuk memilih strategi manajemen konflik yang akan diambil, seseorang harus memikirkan segala resiko dan konsekuensi yang akan didapat. Seseorang akan menjalankan strategi yang benar jika ia telah mempersiapkan diri, mengikuti alur konflik dengan baik, mengerti dampak dari pemilihan strategi manajemen konflik, dan mengaplikasikan tahapan-tahapan di dalam manajemen konflik.

Untuk dapat mengelola konflik, hal pertama yang perlu seorang wanita dengan peran ganda lakukan adalah memahami life values dalam kehidupan rumah tangga dan perkembangan kariernya. "Nilai-nilai adalah sejumlah pilihan yang melandasi tiap tindakan yang dilakukan, tentang yang dirasa benar atau salah, atau bagaimana seharusnya melakukan sesuatu. Perbedaan values sering kali jadi sumber konflik. Dengan memahami values diri sendiri dan juga orang lain, seorang perempuan dengan peran ganda bisa terbantu untuk melihat permasalahan dengan lebih jernih dan objektif.

Komunikasi yang intens dengan pasangan dan keluarga, serta mendekatkan dan melibatkan diri dengan pihak organisasi, dimana dalam hal ini diwakili oleh rekan kerja, maupun atasan dan bawahan

dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengelola dan meminimalisasi konflik.

4.5 Pengelolaan Stress Perempuan dalam berkarier dan mengurus rumah tangga

Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, menurut Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Selain itu Khan (dalam Behr, 1995) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Penelitian yang dilakukan oleh Duxbury dan Higgins (2003) sejalan dengan pernyataan sebelumnya, namun ia menambahkan dampak yang ditimbulkan dari konflik peran ganda yaitu partisipasi seseorang pada satu peran yang menyulitkan partisipasi pada peran yang lainnya.

Menyikapi hal tersebut, seorang wanita dengan peran ganda harus memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola stress yang mungkin timbul dalam kondisi tersebut. Beberapa cara dalam mengelola stress adalah dengan memperhatikan aspek hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis. Hal senada juga diungkapkan oleh Qamari (2007), salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh para wanita yang bekerja adalah dukungan sosial, dimana memelihara hubungan baik dengan rekan-rekan di sekeliling serta atasan, sangatlah penting untuk mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu. Dukungan moral dan emosional dari rekan-rekan dan atasan, dapat membuat anda lebih bersemangat kerja. Keberadaan mereka juga dapat berperan dalam membantu saat menghadapi masalah keluarga. Pengertian dan perhatian mereka mampu membuat perasaan yang nyaman saat harus meninggalkan kantor atau menunda pekerjaan karena masalah-masalah berat dan penting di keluarga. Keberadaan rekan-rekan akan membantu dalam mendelegasikan beberapa pekerjaan. Selain dari pada itu, seorang perempuan dengan peran ganda harus mampu menghilangkan perasaan bersalah karena tidak ada manusia yang dapat melakukan segalanya dengan sempurna. Menjaga komunikasi dengan baik, serta tetap profesional dengan rekan kerja atau mereka yang lebih senior akan sangat membantu. Seorang wanita dengan peran ganda mungkin perlu absen karena urusan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan. Bila wanita dengan peran ganda tersebut

memiliki hubungan baik dengan mereka, meminta ijin pun akan lebih mudah.

5. Kesimpulan

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga, sebagai bentuk aktualisasi diri, dan kemandirian secara ekonomi menjadi alasan bagi perempuan untuk bekerja. Meningkatnya jumlah perempuan bekerja yang telah menikah berarti semakin banyak pula perempuan yang menjalankan peran ganda. Dadang Hawari dalam Munandar (1985:73) mengatakan bahwa tugas wanita yang bekerja merupakan pekerjaan yang berat, sehingga wanita dituntut pula untuk mengatur waktu untuk pekerjaan di luar rumah dan dalam rumah tangga serta juga diuntut agar tetap memiliki respon terhadap masyarakat lingkungan sekitarnya. Membagi waktu dengan baik antara anak, keluarga dan pekerjaan bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh seorang wanita karir. Pilihan untuk berkarir menuntutnya untuk mampu menghargai dan membagi waktu, serta menjalankan peran secara seimbang antara keluarga dan lingkungan pekerjaan. Tidak adanya keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kegiatan profesional dapat menyebabkan salah satunya berakhir dengan kegagalan para informan adalah time-based conflict dan strain based conflict.

Menjaga keseimbangan antara karir dan rumah tangga bisa dimulai dari tindakan-tindakan

yang sederhana tapi tepat. Ibu bekerja juga harus "smart" dalam mengatur dan mengelola waktu. Seorang Ibu dengan peran ganda harus bisa memisahkan tugas dan tanggung jawab di rumah dan di kantor secara proporsional". Konsentrasi manajemen waktu ibu bekerja dapat dipilah menjadi 2 bagian, yakni mengatur waktu di rumah dan waktu di kantor. Selain dari pada itu, untuk mengelola konflik dan stress seorang wanita dengan peran ganda harus memahami life values dalam kehidupan rumah tangga dan perkembangan kariernya, serta membina hubungan interpersonal dan dukungan sosial sebagai cara mengelola dan mereduksi stress.

6. Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2002). Psikologi kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Greenhaus, Jeffrey H. (2002). Work-family conflict. *Journal of The Academy of Management Review*, 4 (5), 1-9.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5 (1), 85-96Panggabean, Mutiara Sibarani. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Ghalia