

## Konflik Peran Ganda Sebagai Prediktor Terhadap Keberfungsian Keluarga Pada Perempuan Bekerja dan Berkeluarga di Kota Makassar

### *Work-Family Conflict as a Predictor of Family Functioning in Working and Family Women in Makassar*

Jihan Iqlyma Gamadhila\*, Arie Gunawan Hazarin Zubair, Nurhikmah  
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Email: jihaniqlyma@gmail.com

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konflik peran ganda sebagai prediktor terhadap keberfungsian keluarga pada Perempuan bekerja dan berkeluarga di Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan terhadap 407 responden. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Functional Family McMaster* yang telah dikonstruksi oleh Rahmadani (2019) yang mengacu pada aspek teori Epstein, dkk (1983) dengan nilai reliabilitas 0.748 dan skala Konflik Peran Ganda yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Andini (2019) yang mengacu pada pengembangan aspek konflik peran ganda oleh Greenhaus & Beutell (1985); Gutek, dkk (1991). Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan *software IBM Statistic SPSS 23*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dapat menjadi prediktor terhadap keberfungsian keluarga dengan nilai signifikansi ( $p=0.000$ ;  $p<0.005$ ) dan kontribusi sebesar 3.1%.

**Kata Kunci:** Keberfungsian Keluarga, Konflik Peran Ganda, Perempuan Bekerja dan Berkeluarga.

#### Abstract

*This study aimed to determine the work-family conflict as a predictor of family functioning in working and family women in Makassar City. This study was conducted on 407 respondents. The instrument in this study uses McMaster's Functional Family, which has been constructed by Rahmadani (2019) and refers to aspects of Epstein, et al (1983) theory with a reliability value of 0.748 and the scale of Work-Family Conflict that have been adapted into Indonesian by Andini (2019) which refers to the development of aspects of work-family conflict by Greenhaus & Beutell (1985); Gutek, et al. (1991). This study used a simple regression analysis technique with the help of IBM Statistic SPSS 23 software. The results showed that work-family conflict can predict family functioning with significance values ( $p = 0.000$ ;  $p < 0.005$ ) and a contribution of 3.1%.*

**Keywords:** Family Functioning, Work-Family Conflict, Working Women and Families.

#### PENDAHULUAN

Walsh (2003) menjelaskan bahwa keluarga adalah unit terkecil dalam bagian masyarakat yang merupakan bagian sosialisasi pertama manusia sejak lahir sampai dengan perkembangannya hingga dewasa juga dalam membangun kesejahteraan anggota keluarga, baik itu kepada ayah, ibu dan terkhusus adalah kepada anak. Farjazadegan dkk (2013) bahwa peranan keluarga memiliki efek langsung terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan anggota keluarga, yakni membina anggota keluarga baik itu dari aspek sosial, psikologis maupun biologis. Artinya keluarga diharapkan mampu menjadi wadah dalam mengupayakan kebutuhan, memberikan pengasuhan dan merawat serta menyelesaikan permasalahan yang terdapat pada keluarga.

Kualitas hubungan dapat memengaruhi cara individu dalam mengatasi sebuah masalah. Pada hubungan yang berkualitas maka akan menghasilkan frekuensi masalah yang lebih sedikit, banyak keluarga yang sering mengalami permasalahan, namun tetap dapat berfungsi dengan baik (Vuchinich, 2003). Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keluarga dapat berfungsi dengan baik adalah

karena permasalahan tersebut dapat terselesaikan dan tidak dibiarkan begitu saja (Lestari, 2012). Pusnita (2021) menjelaskan bahwa keluarga yang harmonis adalah keluarga yang mampu menciptakan kualitas dan kuantitas yang minim terhadap permasalahan yang timbul. Nainggolan & Putri (2022) menyatakan bahwa tujuan menjaga keharmonisan keluarga adalah untuk menjaga keutuhan keluarga, membangun komunikasi dan interaksi keluarga serta menentukan porsi seimbang setiap peran. Daradjat (1974) dalam bukunya menjelaskan bahwa keluarga ideal merupakan keluarga yang terpenuhi segala kebutuhan hidupnya secara lahir dan batin. Keluarga ideal dan harmonis adalah keluarga yang secara efektif dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya, dalam istilah psikologi keluarga tersebut dikenal sebagai keberfungsian keluarga.

Epstein dkk (1983) menjelaskan bahwa keberfungsian keluarga adalah sejauhmana keluarga mampu menjalankan tanggungjawabnya dan mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik dan psikologis masing-masing anggotanya. Moos & Moos (2002) keberfungsian keluarga dapat dinilai berdasarkan kualitas interaksi anggota keluarga, konflik dan adaptasi perubahan yang terjadi, dukungan, kemampuan mengekspresikan perasaan, keterlibatan, waktu yang dihabiskan bersama, penyelesaian masalah, kebebasan, moral, prestasi dan kasih sayang. Nainggolan & Putri (2022) menyatakan bahwa peran ibu dalam keluarga tidak hanya dinilai dari tanggungjawabnya terhadap keluarga atau mengurus urusan rumah tangga, melainkan ibu juga dapat memberikan pendidikan terhadap anaknya.

Ketidakterfungsian pada keluarga berdampak pada hubungan/interaksi suami dan istri, hubungan pernikahan pada ketidakbahagiaan, penyakit hingga perceraian, dan stress pada anggota keluarga (Puspitawati, 2012; Sunarti, 2013; Leaderman dkk (dalam Herawati dkk, 2018)). Dampak lain yang timbul dari ketidakberfungsian pada keluarga mengacu pada peran terhadap struktur keluarga pada ibu dan ayah, (Bray, 1995)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti bahwa empat dari lima ibu bekerja menunjukkan bahwa kurangnya kedekatan dengan anak dikarenakan urusan pekerjaan sehingga berdampak pada pengungkapan emosi dan keterbukaan anak kepada orangtua menjadi kurang. Selain itu, satu dari lima ibu bekerja dengan usia anak remaja menunjukkan bahwa karena kurangnya keterlibatan dalam pengasuhan anak mengakibatkan kurangnya kepercayaan anak kepada ibu ditandai dengan kurangnya komunikasi dan pengungkapan diri terhadap orangtua, juga melibatkan anak pada perilaku bermasalah, seperti menghisap lem akibat kurangnya kontrol terhadap lingkungan sekitar terkhusus keluarga.

Dalam mencapai keluarga ideal dalam sebuah pernikahan, perempuan harus bisa menjalankan perannya sebagai istri dan seorang ibu. Dalam peran tersebut terdapat harapan keluarga akan perilaku yang sesuai dengan peran-perannya (Muchinsky, 2000). Perempuan yang telah menikah dalam lingkungannya diharapkan untuk dapat tinggal di rumah dan menjaga kesejahteraan anak dan keluarganya. Berdasarkan data yang diperoleh melalui situs resmi Badan Pusat Statistik menunjukkan presentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin bahwa perempuan mengalami kenaikan dari tahun 2018 sebesar 38.10% dan tahun 2019 menjadi 39.19% Fenomena ini terjadi karena berbagai macam pertimbangan dan motif mengapa perempuan bekerja, khususnya kepada perempuan yang telah berkeluarga, salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan keluarga.

Maherani (2012) ibu bekerja adalah seorang perempuan yang berperan sebagai ibu di rumah dan bekerja di luar sebagai wanita karier. Kusumaning & Suparmi (2002) menjelaskan bahwa adanya faktor ekonomi dan keinginan pengembangan diri mendorong wanita bekerja di luar rumah dan turut berpartisipasi di masyarakat. Utaminingsih (2017) bahwa perempuan dengan tugas dan tanggungjawab sebagai ibu, istri dan pekerja akan dihadapkan dengan dua peran sekaligus atau disebut peran ganda, dimana dalam menjalankan peran-peran tersebut dibutuhkan keseimbangan agar meminimalisir timbulnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Sehingga salah satu variabel yang diyakini menjelaskan keterkaitan fenomena tersebut adalah mengacu pada konflik peran ganda. Myers (1983) menjelaskan batasan dari konflik peran adalah konflik antara individu dengan peran sehingga menyebabkan ketegangan antara aktivitas dan harapan seseorang. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda muncul ketika dalam pemenuhan suatu peran berakibat pada peran lainnya, tuntutan peran tersebut mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan peran lainnya dan tuntutan perilaku bertentangan dengan harapan pada kedua peran. Sehubungan dengan peran ganda tersebut, yang menjadi sumber utama konflik peran ganda pada perempuan adalah usahanya dalam membagi waktu serta menyeimbangkan kedua tuntutan tersebut.

Peran ganda pada wanita karier yang telah berkeluarga akan menimbulkan persoalan yang rumit dalam menjalankan keduanya, yakni peran domestik-reproduktif seperti mengurus rumah tangga dan sebagai pekerja (Hidayati, 2015). Berdasarkan hasil penelitian Cinnamon & Rich (2002) menunjukkan

bahwa ibu yang bekerja lebih sering mengalami konflik yang menekankan kepada permasalahan keluarga dibanding pekerjaan. Ermawati (2016) dampak buruk wanita karier adalah seringkali adanya ketidakseimbangan secara proporsional antara pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan kantor sehingga dianggap memberi efek buruk pada kehidupannya di kantor dan kehidupannya dalam keluarga.

Salah satu efek buruk yang terjadi adalah stres kerja. Berdasarkan survey yang telah dilakukan Thomas & Ganster (1995) bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang mengindikasikan tekanan terhadap stress kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa ibu dengan jenis pekerjaan sebagai staff pegawai negeri sipil merasa kesulitan hingga stres ketika memaksakan dirinya untuk menyeimbangi kedua peran tersebut yang berdampak pada kesehatan fisik dan emosionalnya.

Lebih lanjut, penelitian oleh Wulandari & Wibowo (2013) bahwa ibu dengan jenis pekerjaan perawat merasa kesulitan dalam menjalankan tanggungjawab sebagai istri, ibu dan pekerja sehingga cenderung merasa lelah dalam mengerjakan tugas rumah tangga serta kesulitan dalam membagi waktu antara keluarga dan urusan pekerjaan. Sehingga dari beberapa dampak tersebut akan berpengaruh terhadap keberfungsian ibu dalam keluarga. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Akbar & Kartika (2016) bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja dengan nilai kontribusi sebesar 37.6%.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan di atas, dapat dilihat bahwa konflik peran ganda dapat mengindikasikan keberfungsian dalam keluarga yang berdampak pada kesehatan psikis dan fisik anggota keluarga. Peneliti berasumsi bahwa konflik peran ganda dapat menjadi prediktor terhadap keberfungsian keluarga. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Konflik Peran Ganda sebagai Prediktor terhadap Keberfungsian Keluarga pada Perempuan Bekerja dan Berkeluarga di Kota Makassar”.

### **Keberfungsian Keluarga**

Keberfungsian keluarga pertama kali dijelaskan melalui teori *McMaster Model of Family Functioning*. Teori tersebut menjelaskan bahwa keluarga merupakan tiang atau fungsi utama dalam penyediaan lingkungan yang baik bagi anggota keluarga, baik itu secara fisik, psikologis, sosial dan hal penting lainnya. Keluarga berfungsi sebagai wadah untuk membina anggota keluarga. Keberfungsian keluarga adalah sejauhmana keluarga mampu menjalankan tanggungjawabnya dan mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik dan psikologis masing-masing anggotanya (Epstein dkk, 1983). Keluarga yang dapat berfungsi secara efektif adalah keluarga dengan strategi pemecahan masalah yang baik, pembagian peran dan tanggungjawab yang jelas, kepekaan emosi, terlibat afektif dan adanya kontrol perilaku dalam keluarga (Epstein dkk, 2003).

Minuchin (1974) menjelaskan bahwa keluarga merupakan peran penting bagi perkembangan anak secara fisik, emosi, spiritual dan sosial. Fungsi utama keluarga, yakni memberikan perlindungan psikososial terhadap para anggota keluarga dan penerusan nilai-nilai budaya terhadap generasi selanjutnya. Berns (2004) keluarga memiliki lima fungsi dasar, yaitu reproduksi, sosialisasi, penugasan peran sosial, dukungan ekonomi dan dukungan emosi.

MacArthur (2005) mendefinisikan keberfungsian keluarga sebagai keluarga yang dapat menjalankan fungsinya dengan benar. Keberfungsian keluarga merupakan tempat individu merasakan cinta dan kebersamaan keluarga. Keluarga tersebut mampu memberikan dukungan, waktu dan peduli sehingga kesejahteraan anggota keluarga menjadi hal yang prioritas dalam kehidupan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schwab dkk (2002) menjelaskan keberfungsian keluarga yang lebih merujuk kepada pengelolaan seksualitas dan pembelajaran nilai-nilai dalam keluarga. Menurut teori MacArthur (2005) menjelaskan keberfungsian keluarga yang lebih merujuk kepada aspek-aspek psikologis dalam keluarga. Sedangkan menurut teori Epstein dkk (1983) menjelaskan keberfungsian keluarga yang merujuk terhadap semua aspek kehidupan dalam membangun keluarga yang ideal dan harmonis dalam menjalankan masing-masing fungsi dan perannya.

Sehingga berdasarkan uraian-uraian di atas dapat diketahui bahwa keberfungsian keluarga merupakan sejauhmana anggota keluarga dapat terlibat aktif dalam membangun komunikasi dan mampu terikat secara emosional serta mampu menemukan strategi pemecahan masalah secara bersama. Dari hasil uraian teori-teori tersebut, peneliti lebih merujuk kepada teori Epstein dkk (1983).

### **Konflik Peran Ganda**

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik antarperan pekerjaan-keluarga. Konflik tersebut menentukan adanya tekanan antarperan yang saling bertentangan,

yakni peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Peran-peran tersebut dijalankan menjadi lebih sulit karena membutuhkan waktu yang sama banyaknya sehingga cenderung menimbulkan konflik dalam pelaksanaannya. konflik peran ganda didalamnya terdapat sifat *bidirectional* yaitu konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-family conflict* dan konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-work conflict*. *Work-family conflict* merupakan konflik yang timbul karena alasan tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab pada keluarga, begitupun sebaliknya. Konflik peran ganda juga terjadi karena adanya ketidakselarasan antara dua peran yang menyebabkan kurangnya pemenuhan pada salah satu tanggungjawab peran tersebut.

Frone dkk (1992) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang terjadi pada pekerja yang secara tidak langsung memiliki dua tanggungjawab berbeda pada waktu yang bersamaan. Individu dituntut fokus terhadap tugas kantor, tetapi tidak bisa mengabaikan tugasnya di rumah. Individu harus fokus dan mengerjakan kedua tugas tersebut dengan totalitas.

Muchinsky (2000) menjelaskan bahwa konflik peran terjadi ketika beberapa tuntutan yang bersamaan timbul sehingga penyelesaian peran akan menjadi lebih rumit bahkan tidak terselesaikan atas alasan tertentu. Konflik peran yang dimaksud dapat dibedakan menjadi dua, yaitu konflik dalam peran (*interrole conflict*) yang terjadi karena adanya dua peran sekaligus secara bersamaan dan konflik antar peran (*intrarole conflict*) yang terjadi ketika adanya ketidaksesuaian harapan terhadap peran yang harus dijalankan. Kahn, dkk (1964) menjelaskan bahwa *interrole conflict* adalah serangkaian tekanan yang berlawanan terhadap partisipasi peran yang berbeda.

Wolfman (1989) menjelaskan bahwa konflik peran ganda tidak hanya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan keluarga tetapi juga adanya batasan perilaku terhadap perempuan, seperti batasan tradisional bahwa perempuan harus memenuhi harapan suami. Artinya, tidak ada dukungan terhadap peran ganda tersebut sehingga mampu menyebabkan konflik.

Berdasarkan beberapa uraian definisi mengenai konflik peran ganda diatas, peneliti menyimpulkan bahwa konflik peran ganda yang dimaksud adalah merujuk kepada teori definisi Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda adalah konflik antarperan pekerjaan-keluarga. Konflik tersebut yang kemudian menimbulkan adanya tekanan antarperan yang saling bertentangan, yakni peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan sehingga dalam prosesnya menjadi lebih sulit untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut.

### **Perempuan Bekerja dan Berkeluarga**

Seiring perkembangan zaman, kini perempuan dituntut untuk memberikan peran lebih bukan hanya sebatas memberikan pelayanan kepada suami, anak dan mengurus rumah tangga. Perempuan yang telah menikah memiliki posisi yang berbeda ketika memasuki dunia pekerjaan, dimana peran perempuan secara otomatis akan bertambah dalam waktu yang bersamaan (Akbar & Kartika, 2016). Peran perempuan identik dengan pekerjaan domestik, seperti melayani suami, mengurus dan mendidik anak serta mengurus rumah tangga. Namun, peran perempuan mengalami banyak perubahan, dimana tidak banyak dari mereka yang memilih untuk bekerja disamping mengurus rumah tangga (Ermawati, 2016).

Menurut *Encyclopedia of Children's Health* bahwa ibu yang bekerja adalah seorang ibu yang memiliki kesempatan bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan disamping kegiatannya dalam mengurus anak dan melayani suami di rumah. Lerner (dalam Akbar & Kartika, 2016) menyebutkan bahwa ibu yang bekerja adalah seorang ibu yang memiliki anak dari usia 0 hingga 18 tahun serta menjadi tenaga kerja. Sigelman (1994) bahwa ibu bekerja adalah wanita yang telah menikah dan bertanggungjawab sebagai istri serta dalam waktu bersamaan memiliki pekerjaan di luar rumah sebagai wanita karier sehingga akan dihadapkan dengan peran ganda.

Ermawati (2016) bahwa wanita karier merupakan wanita yang melakukan pekerjaan sesuai bidang ilmu dan keahliannya. Yanggo (2011) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mendorong perempuan untuk bekerja adalah pendidikan, situasi dan kebutuhan yang mendesak, motif ekonomi, motif mencari keuntungan, motif mencari hiburan serta mengembangkan bakat.

Berdasarkan uraian di atas, perempuan yang bekerja dan berkeluarga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merujuk kepada ibu bekerja, yakni seorang ibu yang memilih untuk bekerja disamping kewajibannya untuk melayani suami dan mengurus anak serta rumah tangga. Sehingga dari fenomena tersebut kemudian menimbulkan peran ganda yang terjadi pada perempuan bekerja dan berkeluarga.

**Dewasa Awal**

Secara umum, Hurlock (1996) menjelaskan bahwa masa dewasa awal dimulai dari usia 18 hingga kira-kira 40 tahun, ditandai dengan perubahan fisik dan psikologis telah mencapai kematangan. Lebih lanjut, Hurlock membagi rentang usia dewasa awal menjadi tiga tahapan, yaitu masa dewasa awal/muda (18-40), masa dewasa madya (40-60 tahun), ditandai dengan terjadinya penurunan kemampuan fisik dan psikologis dan masa dewasa lanjut (>60 tahun), ditandai dengan kemampuan fisik dan psikologis individu semakin cepat menurun.

Pada masa dewasa awal, dimana saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis dan disertai berkurangnya kemampuan reproduksi. Hurlock menjelaskan bahwa ciri-ciri atau karakteristik yang menonjol pada masa dewasa awal adalah mulai menerima tanggungjawab sebagai orang dewasa, dimana pada masa ini individu mulai merasa keterasingan/isolasi, yaitu adanya semangat bersaing serta hasrat kuat untuk maju dalam karir.

Masa dewasa awal adalah masa untuk memperoleh pekerjaan dan menjalin hubungan dengan lawan jenis yang terkadang akan memberikan waktu untuk hal lain dari dua hal tersebut (Santrock, 2002). Masa dewasa awal adalah usia reproduktif, dimana masa ini merupakan usia yang ditandai dengan pernikahan atau membentuk rumah tangga. Secara khusus, bagi wanita sebelum memasuki usia 30 tahun merupakan masa reproduksi, yakni siap menerima tanggungjawab sebagai ibu (Hurlock, 1986).

Menurut teori psikologi perkembangan oleh Santrock (1999) menjelaskan bahwa masa dewasa awal merupakan masa transisi, baik itu transisi fisik, transisi intelektual dan transisi peran sosial. Menurut Havighust (dalam Monks, dkk, 2001) bahwa tugas perkembangan dewasa awal adalah menikah atau membangun suatu hubungan atau keluarga, mengelola rumah tangga, mendidik dan mengasuh anak, mengambil tanggungjawab sebagai warga negara, menjalin hubungan dengan suatu kelompok sosial tertentu serta melakukan suatu pekerjaan.

**METODE PENELITIAN**

**Responden**

Besaran sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *software G\*Power 4.1.9.4*. Pada hasilnya bahwa *G\*Power 4.1.9.4* dengan menggunakan effect size  $f^2$  small 0.02 yang digunakan ketika tidak mengetahui square multiple correlation. Penelitian ini menggunakan  $\alpha$  err prob atau taraf signifikansi sebesar 0.05 dan nilai  $r$  ( $1-\beta$  err prob) sebesar 0.8 dengan uji statistik regresi linier sederhana dengan satu prediktor yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 395 sampel. Pada penelitian ini, sampel yang berhasil dikumpulkan peneliti adalah sebanyak 407 responden dengan karakteristik responden Perempuan yang sedang bekerja dan telah berkeluarga, tinggal bersama suami dan anak, berusia 18-58 tahun dan berdomisili kota Makassar. Keseluruhan sampel terdapat tujuh jenis demografi, yaitu usia, suku, jenis pekerjaan, lama bekerja/hari, lama usia pernikahan, pendidikan terakhir dan jumlah anak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* jenis *purposive sampling*.

*Tabel 1.* Demografi Responden

Demografi Responden	Karakteristik	Persen (%)	Jumlah
Usia	18 – 24 Tahun	25.1%	102
	25 – 31 Tahun	28%	114
	32 – 38 Tahun	13%	53
	39 – 45 Tahun	14.3%	58
	46 – 52 Tahun	12.5%	51
	53 – 58 Tahun	7.1%	29
Suku	Makassar	26.3%	107
	Mandar	2.9%	12
	Bugis	40.8%	166
	Toraja	15.7%	64
	Jawa	8.1%	33
	Lainnya	6.1%	25
Jenis Pekerjaan	Karyawan Swasta	26.8%	109
	Polri/TNI	7.6%	31
	Pegawai Negeri Sipil	22.1%	90
	Tenaga Pengajar	9.6%	39
	Tenaga Kesehatan	13.5%	55
	Lainnya	20.4%	83
Lama Bekerja/Hari	2– 5 Jam	19.7%	80

	6 - 9 Jam	59.7%	243
	10 – 12 Jam	20.6%	84
Lama Usia Pernikahan	< 5 Tahun	46.2%	188
	5– 10 Tahun	18.7%	76
	> 10 Tahun	35.1%	143
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	25.6%	104
	D3/S1	63.6%	259
	S2/S3	10.6%	43
	Lainnya	0.2%	1
Jumlah Anak	1	37.3%	152
	2	31.2%	127
	3	17.2%	70
	4	9.3%	38
	5	2.9%	12
	6	1.2%	5
	8	0.5%	2
	9	0.2%	1
	<b>Total</b>		

### Instrumen Penelitian

Skala psikologi pada penelitian ini digunakan untuk mengukur keberfungsian keluarga dan konflik peran ganda. Keberfungsian Keluarga pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Functional Family McMaster*. Skala ini adalah alat ukur yang telah dikonstruksi oleh Rahmadani (2019) berdasarkan aspek-aspek Keberfungsian Keluarga. Skala tersebut disusun berdasarkan tujuh aspek teori Epstein dkk (1983), yakni pemecahan masalah, komunikasi, peran, respon afektif, keterlibatan afektif, kontrol perilaku dan fungsi umum keluarga dengan total 34 item valid dalam mengukur keberfungsian keluarga, adapun nilai reliabilitas alat ukur tersebut adalah dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,748. Konflik Peran Ganda dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Konflik Peran Ganda. Skala tersebut telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Gutek, dkk (1991) kemudian diadaptasi kembali ke dalam Bahasa Indonesia oleh Andini (2019). Skala tersebut merupakan pengembangan ketiga bentuk aspek dua arah dan enam indikator oleh Gutek, dkk (1991). Pengembangan ketiga bentuk aspek tersebut berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985). Terdapat total 49 item pernyataan yang valid dengan memperoleh nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.906.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dengan melakukan uji asumsi terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Konflik Peran Ganda. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Keberfungsian Keluarga.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R Square	Kontribusi	F	Sig	Ket.
Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian Keluarga	0.031	3.1%	12.822	0.000	Signifikan

Ket.: *R Square* = koefisien determinan  
 F = nilai uji koefisien regresi secara simultan  
 Sig. = nilai signifikansi,  $p < 0.05$

Berdasarkan analisis data Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian Keluarga diperoleh hasil bahwa nilai  $R^2$  atau nilai *R Square* sebesar 0.031 atau 3.1%. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda dapat memberikan kontribusi sebesar 3.1% terhadap Keberfungsian Keluarga pada Perempuan Bekerja dan Berkeluarga di Kota Makassar. Nilai kontribusi tersebut menghasilkan nilai F sebesar 12.822 dan nilai signifikan F sebesar 0.000 dimana nilainya lebih kecil dari taraf

signifikan 5% ( $p=0.000$ ;  $p<0.05$ ), sehingga memperoleh hasil analisis yang signifikan. Maka, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Konflik Peran Ganda, maka semakin rendah Keberfungsian Keluarga, begitupun sebaliknya, semakin rendah Konflik Peran Ganda, maka semakin tinggi Keberfungsian Keluarga.

### Pembahasan

Pada penelitian ini, Konflik Peran Ganda memberikan kontribusi sebesar 3.1% dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  terhadap Keberfungsian Keluarga, sedangkan sisanya 96.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Arah pengaruh dari kedua variabel adalah negatif yang maknanya adalah semakin tinggi Konflik Peran Ganda, maka dapat memprediksi semakin rendah Keberfungsian Keluarga, sebaliknya semakin rendah Konflik Peran Ganda, maka dapat memprediksi semakin tinggi Keberfungsian Keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberfungsian keluarga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah konflik peran ganda. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan yang negatif terhadap keberfungsian keluarga (Lau dkk 2012; Lubis, 2012; Akbar & Kartika, 2016).

Konflik peran ganda dapat memprediksi tinggi rendahnya keberfungsian keluarga dalam penelitian ini dikarenakan konflik peran ganda menjadi masalah yang cenderung timbul dalam kehidupan rumah tangga bagi Perempuan yang memilih untuk bekerja. Konflik peran ganda mengacu pada Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran yang muncul ketika dalam pemenuhan suatu peran berakibat pada peran lainnya, tuntutan peran tersebut mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan peran lainnya dan tuntutan perilaku bertentangan dengan harapan pada kedua peran. Sehubungan dengan peran ganda tersebut, yang menjadi sumber utama konflik peran ganda pada perempuan adalah usahanya dalam membagi waktu serta menyeimbangkan kedua tuntutan tersebut.

Perempuan dengan konflik peran ganda yang tinggi dihadapkan dengan dua peran sekaligus serta dituntut untuk dapat efektif terhadap dua peran tersebut. Akibatnya, konflik peran tersebut cenderung berdampak pada kehidupan keluarganya. MacArthur (2005) bahwa ibu yang bekerja menghadapi tantangan dalam menjalankan fungsinya dalam keluarga sehingga hal tersebut berdampak pada keberfungsian keluarga. Akbar dan Kartika (2016) bahwa ibu yang bekerja dengan intensitas waktu padat atau tidak cenderung berdampak pada fungsinya dalam keluarga.

Konflik peran ganda yang dialami Perempuan bekerja dan berkeluarga pada penelitian ini berada pada tingkat kategorisasi sedang. Sedangkan, sebanyak 34 (8.4%) responden berada pada tingkat tinggi. Sejalan dengan hasil studi Lestari dan Awaliyah (2021) bahwa ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* dan *family-work conflict* memikul dua tanggungjawab sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Lebih lanjut, Anggarwati & Thamrin (2020) ibu bekerja menghadapi *work-family conflict* ketika mereka mencoba menjaga keseimbangan antara tanggungjawab mereka sebagai sebagai keluarga. Hal ini menyebabkan mereka lebih aktif dalam satu pekerjaan dan sulit untuk memenuhi tanggungjawab lain.

*Work-family conflict* memiliki dampak negatif terhadap kehidupan keluarga, kesehatan mental individu dan fungsi keluarga (Lau dkk, 2012). Sehingga penting bagi Perempuan yang bekerja dan berkeluarga dalam mengatur dan mengoptimalkan waktunya secara efektif baik itu dalam keluarga maupun pekerjaan untuk menunaikan tugasnya dengan baik dalam peran pekerjaan maupun keluarga.

Selanjutnya, berdasarkan kategorisasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan konflik peran ganda memiliki keberfungsian keluarga berada pada tingkat kategorisasi sedang. Sedangkan, sebanyak 20 (4.9%) responden berada pada tingkat rendah yang mengarah pada fungsinya dalam keluarga kurang berjalan secara efektif. Epstein dkk (2003) menjelaskan bahwa keluarga yang dapat berfungsi secara efektif adalah keluarga dengan strategi pemecahan masalah yang baik, pembagian peran dan tanggungjawab yang jelas, kepekaan emosi, terlibat afektif dan adanya kontrol perilaku dalam keluarga. Sejalan dengan teori tersebut, Akbar & Kartika (2016) bahwa interaksi dalam keluarga sangat berkaitan dengan fungsi keluarga dalam menjaga keefektifan terhadap masing-masing anggota keluarga.

Shek (1998) memaparkan bahwa keberfungsian keluarga merupakan hal yang dianggap penting dikarenakan berkenaan dengan beberapa aspek penting dalam kehidupan berkeluarga. Greenberger, dkk (1994) mengemukakan bahwa individu dengan peran pekerjaan-keluarga lebih cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap kedua peran tersebut sehingga sebagai hasilnya individu juga cenderung mengalami *work-family conflict* yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian Carlson dkk

(2000) bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi keberfungsian keluarga. Lebih lanjut, Ford dkk (2007) bahwa berbagai penelitian telah meneliti *work-family conflict* sebagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan, keluarga dan kepuasan hidup seseorang, dengan demikian, kepuasan dalam hubungan pekerjaan-keluarga akan menurun ketika gangguan pekerjaan-keluarga meningkat.

Adapun dampak yang ditimbulkan rendahnya keberfungsian keluarga adalah regulasi emosi. Kim dan Kim (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan keluarga memberikan dampak negatif terhadap perkembangan fisik dan emosional individu sehingga meningkatkan peluang akan rendahnya kemampuan individu dalam meregulasi emosi. Morris, dkk (2007) bahwa keluarga memiliki peran penting dalam proses pembentukan individu terhadap kemampuan dalam meregulasi emosi. Menurut Hidayati (2015) Ibu yang bekerja seringkali mengalami masalah munculnya emosi negatif dan juga masalah regulasi emosi karena banyaknya beban yang harus dilakukannya, sehingga menyebabkan munculnya ketegangan dan penderitaan psikologis, hal ini membuat kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja menjadi terganggu dan berkurang (Indriani dan Sugiasih, 2016).

Bila ditinjau berdasarkan hasil studi demografi menunjukkan bahwa mayoritas Perempuan bekerja dan berkeluarga pada penelitian ini adalah berusia 25 – 31 Tahun. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia produktif mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu diukur dari rentang usia 15 hingga 64 Tahun. Dimana pada usia tersebut responden mayoritas sudah menikah dan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir sehingga rentan mengalami konflik peran ganda. Selanjutnya, hasil demografi berdasarkan jenis pekerjaan bahwa mayoritas responden adalah sebagai karyawan swasta. Yunita dan Astawa (2019) menyatakan bahwa Konflik peran ganda dapat terjadi di berbagai jenis pekerjaan, baik di sektor privat maupun publik, baik formal maupun informal, dan dapat menyebabkan ketidakjelasan tentang peran yang dimainkan seseorang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik peran ganda dapat terjadi pada siapa saja, tidak peduli status pekerjaan mereka.

Hasil demografi pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja 6 – 9 Jam sehari. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 menjelaskan bahwa jumlah jam kerja normal bagi pekerja adalah tidak lebih dari 7 jam/hari. Sulistiawan dan Armuninggar (2017) bahwa hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lebih banyak jam kerja, maka semakin sedikit waktu yang dihabiskan oleh orangtua dan anak serta peran keluarga mereka. Lestari dan Awaliyah (2021) oleh karena itu, jika seorang ibu bekerja lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja dibandingkan dengan keluarganya dapat mempengaruhi perannya dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan berdampak pada hubungan antar anggota keluarga, terutama hubungan antara orangtua dan anak sehingga ibu yang bekerja harus dapat menyeimbangkan waktunya untuk memenuhi tanggungjawabnya dalam keluarga dan pekerjaannya.

Hasil demografi pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas Perempuan bekerja dan berkeluarga memiliki 1 dan 2 orang anak dengan selisih jumlah responden adalah 25. Kim & Ling (2001) bahwa jumlah anak yang dimiliki dapat membuat pekerjaan sebagai orangtua dan pekerjaan rumah lebih sulit yang dapat mengurangi kepuasan keluarga. Apabila ibu yang bekerja tidak mampu menyelesaikan tanggungjawab keluarga dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi perannya di tempat kerja.

Hasil demografi pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas Perempuan bekerja dan berkeluarga dengan Pendidikan terakhir adalah D3/S1. Barnett & Baruch (dalam Fitri, 2000) bahwa tingkat pendidikan perempuan secara signifikan berkaitan dengan rendahnya konflik peran ganda di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh standar yang ketat tentang bagaimana perempuan berpendidikan tinggi harus bekerja sebagai ibu dan istri karena tuntutan yang tinggi pada pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang berlebihan sebagai ibu rumah tangga.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Konflik Peran Ganda sebagai Prediktor Terhadap Keberfungsian Keluarga pada Perempuan Bekerja dan Berkeluarga di Kota Makassar memperoleh kesimpulan bahwa konflik peran ganda dapat menjadi prediktor pada Perempuan bekerja dan berkeluarga di Kota Makassar dengan memperoleh hasil bentuk pengaruh yang negatif terhadap keberfungsian keluarga. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin rendah keberfungsian keluarga.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, Z. &. (2016). Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* , 5(2), 63-69.

- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212.
- Berns, R. (2004). *Child, family, school, communnity: Socialization and support (6th ed.)*. Belmont: Thomson Learning.
- Bray, J. (1995). Family assessment: Current issues in evaluating families. *Family Relations*, 44(4), 469-477.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. 2000. construction and initial validation of a mulitidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Daradjat, Z. (1974). *Ketenangan dan Kebahagiaan dalam Keluarga*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Epstein, N. B., Baldwin, L. M & Bishop, D. S. (1983). The McMaster family assessment device. *Journal of Marital and Family Therapy*, 9(2), 171-180.
- Epstein, N. B., Bishop, D. S & Levin, S. (2003). The McMaster approach to families: theory, assessment, treatment and research. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 168-189.
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Perspektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2(2), 59-69.
- Farajzadegan, Z., Koosha, P., Sufi, G. J & Keshvari, M. (2013). The relationship between family function and women's well-being. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 18(1), 9-13.
- Fitri, W. (2000). Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari Tingkat Religiusitas. (*Naskah Publikasi*). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 65-78.
- Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenberger, E., O'Neil, R., & Nagel, S. K. (1994). Linking workplace and homeplace: Relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30(6), 990–1002. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.30.6.990>
- Gutek, B., Searle, S & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Jurnal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. SC Enterprires Semarang. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 46-54.
- Kahn, R. W. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kim, H. S & Kim, H. S. (2008). The impact of family violence, family functioning and parental partner dynamics on korean juvenile delinquency. *Child Psychiatry and Human Development*, 39(4), 439-453.
- Kim, J. L. S., and C. S. Ling. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, *Women in Management Review* 16 (5), 204-221.
- Kusumaning, L. W & Suparmi. (2002). Pengambilan Keputusan Istri Bekerja di Luar Rumah (Studi Kasus Istri Bekerja di CNI Semarang). *Seri Kajian Ilmiah*, 11(3), 130-138.
- Lau, Y. K., Ma, J. L. C., Wan, P. S., Wong, T. K. Y., & Lai, L. Y. (2012). WorkFamily Conflicts, Family Leisure Activities, and Family Functioning in Hong Kong. *International Employment Relations Review* 18(1), 82-100.
- Lestari, S. (2012). *Psikologi Keluarga*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Lestari, N. D., & Awaliyah, P. (2021). The Correlation of Work Family Conflict with Fulfillment of Family Functions in Working Mothers. *International Journal of Nursing*, 8(2), 56-63.
- Lubis, J. R. (2012). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu bekerja. Universitas Indonesia.
- Maherani, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear of Success terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. *Jurnal Psikologi*.
- MacArthur, J. D. (2005). The Functional Family: Marriage and families. *Journal Marriage and Families*, 16(10).
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Monks, dkk. (2001). *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Moos, R. H & Moos, B. S. (2002). *Family environment scale manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

- Morris, A. S., Silk, J. S., Steinberg, L., Myers, S. S & Robinson, I. R. (2007). The role of the family context in the development of emotion regulation. *Social Development*, 16(2), 361-388.
- Muchinsky, P. (2000). *Psychology Applied to Work*. California: Brooks Publishing Company.
- Nainggolan, E. & Putri, M. (2022). Peran Wanita Karier dalam Melaksanakan Keluarga Harmonis di Nagari Ganggo Hilia Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman. *Jurnal Cendekiawan Ilmiah*, 7(1), 61-70.
- Pusnita, I. (2021). Persepsi Keharmonisan Keluarga Terhadap Kecenderungan Kenakalan Remaja di Desa Tanjung Raman Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 3(2), 65-78.
- Puspitawati, H. (2012). *Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia*. Bogor: IPB Press.
- Rahmadani, S. (2019). Analisis Dimensi Keberfungsian Keluarga sebagai Prediktor Subjective Well-Being pada Alumni Pesantren (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Santrock, J.W. (2002). *Perkembangan masa hidup*. Alih bahasa: dr. Med. Metasari T. Jakarta: Erlangga
- Santrock, J. W. (1999). *A topical approach to life span development*. New York : McGrawHill Companies, Inc.
- Schwab, J. J., Gray-Ice, H. M & Prentice, F. R. (2002). *Family functioning: The general living systems research model*. USA: Kluwer Academic Publishers.
- Shek, D. (1998). The relation of family functioning to adolescent psychological well-being, school adjustment, and problem behavior. *The Journal of Genetic Psychology*, 158(4), 467-79, DOI:10.1080/00221329709596683
- Sigelman, Carol, K & David, R. S. (1994). *Life Span Human Development 2nd Edition*. Amerika: Brook Cole Publishing Company.
- Sulistiawan, J & Armuninggar, A. (2017). Konflik Pekerjaan-Keluarga: Tipe Konflik dan Dampaknya pada Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 132-149.
- Statistik, B. P. (2023, Januari 5). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2016-2018. Retrieved from bps.go.id: <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/2/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Sunarti, E. (2013). *Ketahanan Keluarga*. Bogor: IPB Press.
- Thomas, L. T & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Vuchinich, S. (2003). *Conflict: Family relationship*. New York: The gale group inc.
- Walsh, F. (2003). *Changing families in a changing world: Reconstructing family normality*. The Guilford Press. doi:[https://doi.org/10.4324/9780203428436\\_chapter\\_1](https://doi.org/10.4324/9780203428436_chapter_1).
- Wolfman, R. (1989). *Peran Wanita: Bagaimana menjadi Cakap dan Seimbang dalam Aneka Peran*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Wulandari, D. & Wibowo, U. D. A. (2013). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stress kerja pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas. *Jurnal Psycho Idea*, 11(1).
- Yango, H. T. (2001). *Fiqih Perempuan Kontemporer*. Yogyakarta: Al-Mawardi Prima.
- Yunita, P. I., & Astawa, P. R. (2019). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Pada BPR di Kabupaten Gianyar. *Juima*, 9(2), 35-45.