KONFLIK PERAN MAHASISWI PROGRAM PARALEL UNIVERSITAS ESA UNGGUL YANG JUGA MENJADI PEKERJA DAN SEORANG IBU

MM Galuh Intan Novitasari[1], Aries Yulianto[2], Sulis Mariyanti[3]
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna utara No.9, Kebon Jeruk Tol Tomang, Jakarta Barat
Ginnovitasari@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai mahasiswi yang menjalani peran sebagai pekerja dan seorang ibu, akan memiliki berbagai tuntutan dalam menjalani tiap perannya. Dari tuntutannya yang dimiliki memungkinkan timbulnya konflik peran yang dialami para mahasiswi. Konflik peran bersumber dari urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan dan sebailknya urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Tujuan penelitian ini adalah untuk meilhat gambaran konflik peran yang dialami oleh mahasiswi program parallel Universitas Esa Unggul yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu. Rancangan penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif deskriptif dengan tehnik sampel jenuh sebanyak 238 responden. Skala konflik peran berdasarkan teori Greenhuas & Beutell dengan item valid 41 dan nilai reliabilitas 0,938. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak mahasiswi yang mengalami konflik peran dengan kategori tinggi sebesar 56,7 % dan nilai sebesar 39,1% menyatakan mahasiswi mengalami konflik peran pada aspek waktu (time based conflict) serta diperoleh Zscore tinggi pada sumber FIS (Family Interference Student) sebesar 28,2%. Dilihat dari hasil perhitungan Chi-Square gambaran konflik peran berdasarkan aspek time based conflict memiliki sig sebesar 0,000 (p<0,005), yang diartikan adanya hubungan yang signifikan antara aspek time based conflict dengan konflik peran mahasiswi program parallel universitas esa unggul yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu. Dan terakhir hasil perhitungan Chi-Square gambaran konflik peran berdasarkan sumber konflik, sig sebesar 0,000 (p<0,005), yang diartikan adanya hubungan yang signifikan antara sumber konflik peran WIS dengan konflik peran mahasiswi program parallel universitas esa unggul yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu

Kata Kunci : Konflik Peran, Mahasiswi, Ibu bekerja

ABSTRAK

As a student who takes on the role of a worker and a mother, she will have various demands in carrying out each of her roles. From the demands that are owned it allows the emergence of role conflicts experienced by female students. This role conflict arises can be sourced from family matters interfering in work and in fact work affairs interfere with family affairs. The purpose of this research is to see the picture of role conflict experienced by the students of the University Esa Unggul parallel program who are also workers and mothers. The design of this study is descriptive quantitative research with a saturated sample technique of 238 respondents. Scale of role conflict based on Greenhuas & Beutell theory with valid items 41 and reliability values 0.938. The results of this study indicate that more female students experienced role conflict with a high category of 56.7% and a value of 39.1% stated that female students experienced role conflict in time based conflict and obtained a high Zscore on FIS sources (Family Interference). Student) 28.2%. Judging from the Chi-Square calculation, the picture of role conflict based on the time based conflict aspect has a sig of 0,000 (p <0.005), which means that there is a significant relationship between the time based conflict aspect and the role of student in a superior ESA parallel program which a mother. And finally the Chi-Square calculation of role conflict based on source of conflict, sig is 0,000 (p <0,005), which means that there is a significant relationship between the source of WIS role conflict and the role of female college students in the parallel program.

Keywords : Role Conflict, College Student, Working Mothers

Pendahuluan

Sebagai mahasiswi parallel yang menjalani peran sebagai pekerja dan seorang ibu, akan memiliki berbagai tuntutan dalam menjalani setiap perannya di kesehariannya. Menghadapi kedua peran tersebut, mahasiswi parallel diduga akan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu pada peranan yang mereka anggap lebih penting, sehingga hanya akan tersisa sedikit waktu untuk peran lainnya yang akan meningkatkan kesempatan mahasiswi parallel mengalami konflik peran. Konflik peran yang dialami para mahasiswi ini diduga bisa berasal dari masalah keluarga maupun pekerjaan. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran adalah suatu ketidakseimbangan peran dari domain keluarga dan pekerjaam bertentangan satu sama lain dalam beberapa hal. Sebagai mahasiswi parallel yang memiliki anak akan lebih merasakan konflik peran dikarenakan mereka harus membagi waktu untuk urusan rumah tangga, karir, dan anak. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa perannya yang juga menjadi pekerja dan sebagai ibu, membuatnya hanya memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga termasuk kurangnya waktu berkomunikasi dengan pasangan, anak dan anggota keluarga lainnya. Hal yang senada juga dinyatakan dalam penelitian Lompoliu (2015) tentang peran komunikasi dalam menyelesaikan konflik diantara remaja di Desa Sendangan Kecamatan Kakas memiliki hasil bahwa kurangnya komunikasi menyebabkan terjadinya konflik dan mempengaruhi perilaku komunikasi menjadi kurang baik.

Menurut Frone (2005) Faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik peran adalah faktor internal (dalam diri sendiri), faktor eksternal, dan factor relasional. Faktor yang berasal dari diri sendiri yaitu persoalan yang timbul dalam diri sendiri berupa keadaan ekonomi yang menuntut wanita untuk bekerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu berupa dukungan dari suami dan keluarga (anak), adanya pembagian tanggung jawab pengasuhan anak dan pembagian tugas-tugas rumah tangga dan sementara itu faktor relasional yaitu berhubungan dengan relasi keintiman untuk menjalin dan mempertahankan kebersamaan dengan suami dan anak-anak.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Handini (2014) tentang Manajemen Konflik Pada Perempuan dengan peran ganda (studi pada ibu bekerja di kota Malang) menunjukkan hasil bahwa konflik yang dirasakan sebagai pekerja juga dapat memunculkan performa kerja yang kurang baik dalam bekerja. Pekerja yang merasakan tekanan berlebih akan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi pada pekerjaan dan juga membuatnya tidak terlalu bersemangat dalam bekerja dan membuat pekerja tidak dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif. Dengan demikian mahasiswi yang menjadi pekerja dan seorang ibu diduga juga akan mengalami aktivitas kerja yang cenderung dapat membuat produktifitas dan kinerja menjadi menurun. Sedangkan menurut Maharani (2015) dalam penelitiannya pada mahasiswa di Universitas Negeri Yogyakarta menunjukkan hasil pekerjaan bisa menjadi sumber kebahagiaan jika memperoleh hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan serta tujuan hidup mereka.

Mahasiswi yang menjalani peran sebagai pekerja sekaligus seorang ibu akan menghadapi berbagai tuntutan. Di satu sisi sebagai pekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memberikan performa kerja untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dan di sisi lain sebagai ibu, ia dituntut untuk dapat mengurus rumah tangganya, merawat dan mendidik anaknya. Hal ini dinyatakan oleh Santrock (2007) yang mengatakan bahwa peran seorang ibu dimulai dari mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh anak-anak, pendidik, dan sebagai salah satu

kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya.

Kedua tuntutan yang dihadapi mahasiswi baik tuntutan di ranah domestik (rumah tangga) maupun publik (pekerja) dapat menuai konflik dan tekanan cukup berat karena harus menyeimbangkan kedua tanggung jawab itu tanpa mengabaikan peran satu sama lainnya. Hal itu juga sejalan dengan hasil penelitian Oktariyanti (2014) yang menyatakan bahwa dalam rangka menyeimbangkan tanggung jawab kedua peran cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi perempuan bekerja dan kuliah karena menghabiskan waktu dan energy yang besar, dan tanggung jawab ini memerlukan tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Tuntutan peran sebagai pekerja dan sekaligus ibu bagi mahasiswi parallel dapat menimbulkan tekanan karena ia harus mampu membagi waktu yang seimbang antara kedua perannya tanpa menimbulkan ketegangan, kecemasan, kekhawatiran bahkan bisa mengganggu perilakunya.

Hal itu juga dialami oleh beberapa mahasiswi program parallel Universitas Esa Unggul, kampus Kebun Jeruk yang berkesempatan diwawancara oleh peneliti dan menunjukkan hasil bahwa ada mahasiswi parallel yang mengalami konflik peran tinggi dan yang rendah. Mahasiswi parallel ada yang merasakan konflik peran tinggi karena keterbatasan waktu *(time based conflict),* karena kelelahan akibat tekanan-tekanan menghadapi peran-peran yang dijalankan *(strain based conflict) d*an memunculkan perilaku yang tidak sesuai harapan sehingga timbul perasaan tidak percaya diri *(behavior based conflict).* Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muharnis (2011) tentang hubungan konflik kerja-keluarga dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawati bank menunjukkan hasil bahwa dalam menjalankan tiga peran sekaligus, menjadi istri dan ibu, karyawan, dan mahasiswa sedikit banyaknya akan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugasnya, antara lain pengaruh terhadap hubungan dengan suami, anak, pekerjaan, maupun dengan dirinya sendiri. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan aspek konflik yang mendasari konflik peran terjadi dan yang dirasakan oleh seorang individu yang menjalani peran sebagai pekerja dan seorang ibu terbagi menjadi tiga aspek yaitu, aspek waktu *(time based conflict),* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu peran (keluarga dan pekerjaan) tidak mencukupi atau tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran lainnya. *Time based conflict* ini berupa tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenugi ekspetasi dari peran lain, dan adanya tuntutan waktu dapat menyebabkan individu tersebut harus memenuhi tuntutan peran lain Bentuk aspek yang kedua adalah *Strain based Conflict* yaitu konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja individu pada peran lainnya. Peran-peran tersebut menjadi bertentangam karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan peran lainnya. Terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahwa tekanan dari pekerjaan akan menghasilkan gejala-gejala seperti kecemasan, kelelahan dan stress.

Bentuk ketiga dari aspek konflik peran ini adalah *Behavior based conflict* yaitu mengacu pada ketidaksesuaian pola perilaku yang diinginkan dalam do main kerja dan keluarga. Dengan kata lain terjadi ketidaksesuaian antara pola perilaku yang dibutuhkan untuk menjalankan peran yang satu dengan yang lainnya sehingga perilaku

yang diharapkan muncul pada saat menjalankan satu peran bertentangan dengan ekspetasi dari peran lainnya.

Mahasiswi parallel UEU yang juga menjalani peran sebagai pekerja dan sekaligus sebagai seorang ibu akan menghadapi berbagai tuntutan, hambatan yang pada akhirnya dirasakan sebagai tekanan. Hal itu terjadi dikarenakan harus menyeimbangkan antara peran pekerja, mahasiswi, dan ibu rumah tangga tanpa harus mengabaikan salah satu peran tersebut. Dengan kata lain mahasiswi parallel UEU mengalami konflik peran yaitu, mereka yang menghadapi tekanan-tekanan baik yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal yang bisa bersumber dari urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan dan sebaliknya urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.

Mahasiswi parallel yang mengalami konflik peran akan menghadapi tuntutan peran sebagai mahasiswi yang dituntut untuk mengikuti kegiatan perkuliahan sesuai jadwal yang diterapkan di tempat perkuliahan, penyelesaian tugas perkuliahan tepat waktu, memperoleh prestasi yangh memuaskan dan dapat lulus tepat waktu. Di sisi lain ia juga harus menghadapi peran sebagai pekerja yang dituntut untuk menampilkan performa, produktifitas yang maksimal agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Sedangkan sebagai ibu, ia pun dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga, merawat dan mendidik anak, menjalin komunikasi yang harmonis dengan pasangannya.

Dalam menghadapi ketiga peran itu sekaligus, seorang mahasiswi parallel akan menghadapi kekurangan waktu untuk menyelesaikan berbagai tuntutan, sehingga akan merasakan ketegangan, kekahwatiran, kelelahan yang dapat menimbulkan perilaku pengabaian terhadap tanggung jawab sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Namun demikian masih ada beberapa mahasiswi parallel yang mampu mengatasi konflik peran dan menjalani tanggung jawab tanpa mengabaikan tanggung jawab meskipun dalam keadaan lelah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melihat gambaran konflik peran mahasiswi program parallel Universitas Esa Unggul yang juga menjadi Pekerja dan Seorang Ibu. Berdasarkan aspek konflik peran yaitu *Time based Conflict*, *Strain based Conflict*, dan *Behavior based Conflict*

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui gambaran tinggi/ rendah konflik peran mahasiswi parallel yang menjadi pekerja dan seorang ibu di Universitas Esa Unggul dan untuk mengetahui gambaran konflik peran mahasiwi parallel yang menjadi pekerja dan seorang ibu di Universitas Esa Unggul berdasarkan aspek dan sumber konflik peran.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian berdasarkan jumlah kontak dengan partisipan termasuk dalam Cross Sectional Study, dimana peneliti dan partisipan hanya bertemu sebanyak satu kali pada saat pengambilan data (Azwar,2007). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 238 sampel. tehnik sampling yang digunakan adalah Accidental Sampling, yaitu tehnik

penentuan sampel secara kebetulan atau siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditemukan akan dijadikan sampel. Skala alat ukur konflik peran didesain berdasarkan skala model likert yang disusun peneliti berdasarkan aspek konflik peran menurut Greenhaus & Beutell yaitu *Time based Conflict, Strain based Conflict, dan Behavior based Conflict*.

Hasil dan Pembahasan

Pada hasil penelitian ini dilakukan pengolahan data dan analisa data, dengan total data 238 subjek penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Jumlah Anak

Tabel 1 Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Persen
Ibu 1 anak	94	39,5 %
Ibu 2 anak	127	53,4 %
Ibu 3 anak	17	7,1%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data yang didapatkan terdapat hasil ibu dengan satu anak sebanyak 94 responden (39,5%), ibu dengan dua anak sebanyak 127 responden (53,4%) dan ibu dengan tiga anak sebanyak 17 responden (7,1%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki dua anak sebanyak 127 responde (53,4%).

2. Usia Anak

Tabel 2 Subjek Berdasarkan Usia Anak

Usia Anak Terakhir	Frekuensi	Persen
1-3 tahun	208	87,4%
4-6 tahun	30	12,6%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data yang didapatkan memiliki hasil responden yang memiliki anak terakhir berusia 1-3 tahun sebanyak 208 responden (87,4%) dan responden yang memiliki anak terkahir berusia 4-6 tahun sebanyak 30 responden (12,6%).

3. Usia Pernikahan

Tabel 3 Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan

Usia Pernikahan	Frekuensi	Persen
1-5 tahun	134	56,3%
6-10 tahun	80	33,6%
11-15 tahun	24	10,1%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang usia pernikahannya 1-5 tahun yaitu sebanyak 134 responden (56,3%).

4. Bidang Pekerjaan

Tabel 4 Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persen
Guru	60	25,2%
Tenaga Kesehatan	53	22,3%
Polisi	14	5,9%
Perbankan	62	26,1%
Hukum	16	6,7%
Entertainment	15	6,3%
Atlet	8	3,4%
Keuangan	10	4,2%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data yang didapatkan memiliki hasil responden dengan bidang pekerjaan sebagai guru sebanyak 60 responden (25,2%), tenaga kesehatan sebanyak 53 responden (22,3%), polisi sebanyak 14 responden (5,9%), perbankan sebanyak 62 responden (26,1%), hukum sebanyak 16 responden (6,7%), entertainment sebanyak 15 responden (6,3%), atlet sebanyak 8 responden (3,4%), dan keuangan sebanyak

10 responden (4,2%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah di bidang pekerjaan perbankan yaitu sebanyak 62 responden (26,1%).

5. Jenis Perusahaan

Tabel 5 Subjek Berdasarkan Jenis Perusahaan

Jenis Perusahaan	Frekuensi	Persen
Instansi Pemerintah/BUMN	62	26,1%
Swasta	176	73,9%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data yang didapatkan, memiliki hasil responden yang bekerja pada perusahaan Instansi pemerintan/ BUMN sebanyak 62 responden (26,1%) dan yang bekerja pada perusahaan swasta sebanyak 176 responden (73,9%).

6. Jabatan

Tabel 6 Subjek Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persen
Direktur	3	2,0%
Manajer	10	5,5%
SPV	7	2,9%
Staff	218	91,6%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data didapatkan, memiliki hasil responden dengan jabatan sebagai direktur sebanyak 3 responden (2,0%), Manajer sebanyak 10 responden (5,5%), SPV sebanyak 7 responden (2,9%) dan staff sebanyak 218 responden (91,6%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jabatan sebagai staff yaitu 218 responden (91,6%).

7. Status Kepegawaian

Tabel 7 Subjek Berdasarkan Jabatan

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persen
Pegawai Tetap	158	66,4%
Kontrak	80	33,6%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data yang didapatkan, memiliki hasil responden dengan status kepegawaian tetap sebanyak 158 responden (66,4%) dan status kepegawaian kontrak sebanyak 80 responden (33,6%).

8. Lama Bekerja

Tabel 8 Subjek Berdasarkan Jabatan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1-5 tahun	57	23,9%
6-10 tahun	137	57,6%
11-15 tahun	40	16,9%
16-20 tahun	4	1,6%
Total	238	100%

Sumber : Data dikelola

Dari data yang didapatkan, memiliki hasil responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 57 responden (23,9%), 6-10 tahun sebanyak 137 responden (57,6%), 11-15 tahun sebanyak 40 responden (16,9%) dan 16-20 tahun sebanyak 4 responden (1,6%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki lama bekerja selama 6-10 tahun yaitu 137 responden (57,6%).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tinggi dan rendahnya konflik peran mahasiswi program parallel Universitas Esa Unggul yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu. Berdasarkan hasil pengelohan data pada tabel 4.1, dari 238 responden diketahui bahwa ada 135 responden (56,7%) mengalami konflik peran yang tinggi. Mahasiswi parallel yang

mengalami konflik peran tinggi dikarenakan ketidakmampuannya untuk menyeimbangkan perannya sebagai mahasiswi, pekerja sekaligus seorang ibu. Hal ini diduga karena mereka kesulitan membagi waktu untuk menyelesaikan tugas kuliah, berkonsentrasi pada saat dikantor, dan tidak ada waktu luang untuk keluarga. Sedangkan mahasiswi parallel yang mengalami konflik peran rendah, ia masih mampu mengatasi konflik peran dan menjalani tanggung jawab tanpa merasakan kecemasan, kekhawatiran, dan kelelahan karena ia mampu mengatur waktu untuk menjalani ketiga peran tersebut sekaligus.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Gleason (dalam Mardelina,2013) mahasiswi yang juga menjadi pekerja memiliki kekurangan waktu dan berpengaruh terhadap nilai akademik. Selain itu hasil penelitian Luluk (dalam Affrida,2015) menunjukkan bahwa mahasiswi yang telah menikah secraa langsung memiliki tanggung jawab pada peran domestic dan public sehingga rentan menimbulkan konflik baik antar keluarga maupun konflik dengan diri sendiri.

Selanjutnya untuk hasil Zscore dominan berdasarkan kategori aspek konflik peran pada tabel 4.2 yang memiliki skor dominan tinggi adalah *Time based Conflict* yaitu sebanyak 93 responden (39,1%). Artinya mahasiswi parallel mengalami kesulitan untuk membagi waktu untuk menjalankan ketiga peran itu sekaligus dengan seimbang. Mahasiswi tidak memiliki waktu untuk berpartisipasi dalam tanggung jawab dan aktivitas keluarga, merasa waktu untuk melaksanakan tanggung jawab dan keluarga sering mengganggu kegiatan perkuliahan, merasa perkuliahan menyita waktu untuk melakukan kegiatan pekerjaan. Hal ini diduga terjadi karena mahasiswi parallel sering menunda menyelesaikan tugas pada satu peran yang seharusnya bisa diselesaikan ketika waktu luang sehingga berdampak penyelesaian tugas-tugas peran lainnya juga terhambat untuk diselesaikan, tuntutan perkuliahan mahasiswi parallel yang lebih banyak di hari sabtu minggu, sementara itu ia juga dituntut untuk hadir dalam aktivitas bersama keluarga serta dampak kelelahannya menyelesaikan tugas di masing-masing peran menuntutnya untuk beristirahat pada akhirnya membuat beberapa mahasiswi merasakan konflik peran dalam aspek waktu. Sejalan dengan pernyataan Choi & Zhou (dalam Affrida, 2015) menyatakan bahwa konflik peran pada mahasiswi dengan peran ganda penting untuk diidentifikasi karena dapat menimbulkan kurangnya pemenuhan waktu pada peran lainnya, munculnya tekanan antar peran, serta kecenderungan perilaku yang tidak sesuai antar peranan.

Selanjutnya untuk hasil Zscore berdasarkan kategori sumber konflik peran dominan pada mahasiswi parallel yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu di tabel 4.3 menunjukkan FIS *(Family Interference Student)* adalah sumber konflik peran paling dominan dengan jumlah 67 responden (28,2%). Yang artinya urusan dan kepentingan keluarha mencampuri dan mengganggu urusan dan kepentingan perkuliahan.konflik itu terjadi karena keluarga sering menurunkan semangat belajar di perkuliahan (item 30), membuat mahasiswi kesulitan untuk berkonsentrasi pada perkuliahan karena sering merasa tertekan oleh tanggung jawab keluarga (item 29), memikirkan urusan keluarga yang belum selesai ketika sedang mengikuti kegiatan perkuliahan (item 28), seperti contoh anak yang sedang sakit dan kurangnya dukungan suami untuk mengikuti perkuliahan pada kondisi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mardelina (2013) menyatakan bahwa

mahasiswi yang sudah berkeluarga dan menjalani peran sebagai ibu dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mulai dari mengelola waktu antara kuliah dan urusan keluarga.

Bila dilihat dari hasil perhitungan Chi-Square gambaran konflik peran berdasarkan aspek Time based conflict memiliki sig sebesar 0,000 ($p<0,05$), yang diartikan adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran aspek time based conflict dengan konflik peran mahasiswi program parallel Universitas Esa Unggul yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu. Seperti diketahui sebagai mahasiswi parallel ia memiliki waktu yang terbatas karena waktu tersebut dipergunakan tidak hanya untuk kepentingan keluaraga namun juga untuk kepentingan pekerjaan dan perkuliahan. Dari ketiga kepentingan tersebut (keluarga, perkuliahan dan pekerjaan) mahasiswi parallel dihadapkan pada pilihan yang sulit untuk menentukan kepentingan yang harus diprioritaskan. Hal itu dapat menyebabkan konflik peran sehingga mahasiswi parallel merasa tidak bersemangat, kelelahan, merasa tertekan dan terbebani dengan peran yang dijalankan.

Hal itu juga diungkapkan dalam pernyataan beberapa subjek yaitu "waktu bersama keluarga membuatnya tidak dapat melakukan aktivitas perkuliahan yang berguna bagi perkembangan akademiknya" (item 11), "pekerjaan menyita waktunya untuk melakukan kegiatan keluarga" (item 1), "serta tanggung jawab pekerjaan membuatnya mengabaikan aktivitas perkuliahan" (item 6). Hal ini juga dikatakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu peran tidak mencukupi atau tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran lainnya.

Dan terakhir, hasil perhitungan Chi-Square gambaran konflik peran berdasarkan sumber konflik, sig sebesar 0,000 ($p<0,05$), diperoleh hasil bahwa mahasiswi program parallel universitas esa unggul yang juga menjadi pekerja dan seorang ibu dikatakan mengalami konflik peran tinggi yang bersumber dari sumber WIS. Artinya kegiatan pekerjaan mempengaruhi kegiatan perkuliahan. Hal itu bisa mengakibatkan sebagai mahasiswi parallel tidak mampu menjalankan perannya secara optimal sebagai pekerja.

Hal itu juga diungkapkan dalam pernyataan beberapa subjek yaitu,tanggung jawab pekerjaan membuat saya mengabaikan aktivitas perkuliahan (item 9), akibat tekanan kerja saya pulang dengan kondisi stress sehingga menghalangi saya untuk melakukan kegiatan perkuliahan yang saya sukai (item 27), perilaku efektif yang saya tampilkan saat bekerja tidak membantu saya untuk menjadi mahasiswi yang lebih baik (item 45). Pernyataan itu sejalan dengan pernyataan Dadgar (dalam Metriyana, 2014) yang menyatakan bahwa kegiatan bekerja bisa mempengaruhi pencapaian akademik mahasiswa itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini mengenai gambaran konflik peran mahasiswi program parallel Universitas Esa Unggul di Jakarta Barat diperoleh kesimpulan bahwa mahasiswi lebih banyak merasakan konflik peran yang tinggi daripada yang merasakan konflik rendah yaitu sebesar 56,7%. Hasil penelitian diperoleh skor/ nilai aspek *Time based Conflict* paling dominan yaitu sebanyak 39,1%. Selanjutnya berdasarkan sumber konflik peran didapatkan hasil dominan tertinggi pada sumber FIS *(Family Interference Student)* dengan prosentase 28,2%.

Bila dilihat dari perhitungan Chi-Square gambaran konflik peran berdasarkan aspek *Time based Conflict* memiliki sig sebesar 0,05 atau p < 0,05 yang diartikan adanya hubungan yang signifikan antara aspek *Time based Conflict* dengan konflik peran mahasiswi parallel Universitas Esa Unggul yang menjadi pekerja dan seorang ibu. Kemudian hasil perhitungan Chi-Square gambaran konflik peran berdasarkan sumber konflik peran WIS memiliki sig sebesar 0,05 atau p < 0,05 diartikan kegiatan pekerjaan mempengaruhi kegiatan perkuliahan. Hal itu bisa mengakibatkan sebagai mahasiswi parallel tidak mampu menjalankan perannya secara optimal sebagai pekerja.

Daftar Pustaka

Affrida, E.N. (2017). Makna Konflik Peran pada Mahasiswi dengan Peran Ganda. Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga. Surabaya. Diambil dari https://digilib.umg.ac.id

Allen, T.D., Herts, D.E.L., Brucks, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work Family Conflict : A Review and Agemda For Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308

Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Azwar, S. (1994). *Seleksi Aitem dalam Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Belajar

Couzy, M. (2012). *Confliting Roles : Balancing Family and Professional Life- a Challenge for Working Women*. Linnaeus University : Thesis School of Bussiness and Economics

Frone, M.R. (2003). Work Family Balance.In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds), *Handsbook of Occupational Health Psychology (*pp.134-162). Washington, DC : American Psychological Association

Frone, M.R. (1992). Antecedent and Outcomes of Work Family Conflict : Testing Model of the Work Family Interface. *Journal of Applied Psychology,* 77,1,65-78

Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Developng and Testing Ontegrativemodel of the Work Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50,2,145-167

Frone, M.R., Bellavia, G.((2005). *Work Family Conflict.* Handbook of Work Stress. California : Sage, 185-221

Gleason, P.M. (1993). College Student Employment, Academic Progress, and Postcollege Labor Market Success. Journal of Student Financial Aid. 23(2), 5-14

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Journal,* 10,76-88

Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw,J.D. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531

Handini, R.E., dkk. (2014). Hubungan Antara Work Family Conflict Dan Keterikatan Kerja pada Ibu Bekerja. *Jurnal Noetic Psychology.* 4(2), 169-178

http://kelaskaryawan.esaungggul.ac.id, Diakses tanggal 17 April 2018

Mardelina, E. (2013). Mahasiswa Bekerja dan Dampaknya pada Aktifitas Belajar Akademik. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta

Carthy, M.J (2010). Coping with Employee, Family and Student Roles :

Ebidence of Dispositional Conflict and Facilitation Tendencies. *Journal of Applied Psychology*. 98(4), 631-647

Muharnis, D., dkk. (2011). Hubungan Konflik Kerja Keluarga dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawati Bank. *Journal of Psychology.*14, 252-263

Oktariyanti, F. (2012). Manajemen Konflik pada Perempuan dengan Peran Ganda. Thesis Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Brawijaya

Rini, J.F. (2002). Wanita Bekerja. http://www.E-psikologi.com Diakses tanggal 17 Maret 2018

Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Santrock, J. (2006). Life-Span Development. New York : McGraw-Hill

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RD)*. Bandung : Alfabeta

Triaryati, N.(2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turn Over. *Jurnal Management dan Kewirausahaan,*5.1, 2003 : 85-96

Yang, N.,Chen, C., Choi, J., Zou, Y. (2000). Sources of Work Family Conflict : A sino-U.S.Comparison of the Effects of Work Family Demands. *Academy of Management Journal.*43(1), 113-123