

KECERDASAN EMOSI DAN KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS DIPONEGORO

Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

fathimahalshofa@gmail.com

Abstrak

Dosen wanita yang telah menikah dan berkeluarga, mempunyai peran ganda, yaitu peran sebagai dosen dan peran sebagai ibu rumah tangga. Tuntutan peran di satu bidang mengganggu tuntutan peran di bidang lainnya. Kecerdasan emosional dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan menghadapi frustrasi sehingga dapat mengatasi emosi negatif yang muncul dan mengurangi terjadinya konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada dosen wanita yang sudah berkeluarga. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen wanita di Universitas Diponegoro. Sampel penelitian berjumlah 80 orang dosen wanita yang sudah berkeluarga dan minimal memiliki satu orang anak yang diperoleh melalui teknik sampling *cluster random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan adalah Skala Konflik Peran Ganda (23 aitem; $\alpha = 0,836$) dan Skala Kecerdasan Emosi (27 aitem; $\alpha = 0,868$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan negative yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda ($r = -0,541$; $p < 0,001$). Sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap konflik peran ganda sebesar 29,3%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 70,7% yang ikut mempengaruhi konflik peran ganda yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: konflik peran ganda, kecerdasan emosi

Abstrak

Female lecturer who have married and have a family, have a dual role, namely the role of the lecturer and the role as a housewife. Demands of role in one field disturbing the demands of role in other fields. Emotional intelligence needed to motivate yourself and be able to withstand the frustration that can overcome the negative emotions that arise and mitigate conflict. This research requires to understand whether there is a relation between emotional intelligence and dual role conflict of women lecturer at Diponegoro University. The population in this study is all female lecturers at the Diponegoro University. The study sample comprised 80 female lecturers who are married and have at least one child; they were recruited using cluster random sampling technique. Data were collected using the Dual Role Conflict Scale (23 items; $\alpha = .836$) and the Emotional Intelligence Scale (27 items; $\alpha = .868$). The results of data analysis revealed a significantly negative correlation between emotional intelligence and dual role conflict ($r = -.541$; $p < .001$). The effective contribution of emotional intelligence to the dual role conflict is 29.3%. The remaining 70.7% are other factors that influencing the dual role conflict that is not described in this research.

Keywords: dual role conflict, emotional intelligence

PENDAHULUAN

Beberapa tahun belakangan ini banyak organisasi atau perusahaan yang lebih memilih mempekerjakan wanita dibanding laki-laki. Pilihan tersebut disebabkan wanita adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, menerima apa adanya, prestasi mereka jauh lebih bagus dibanding dengan laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu (Apollo & Cahyadi, 2012).

Pada dasarnya, alasan yang mendorong seorang wanita yang telah berkeluarga untuk bekerja sehingga harus meninggalkan rumah tangga dan keluarganya untuk waktu tertentu, antara lain: untuk menambah penghasilan keluarga, karena faktor psikologis yaitu ingin menghindari perasaan ketergantungan dari suaminya, menghindari rasa jenuh atau untuk mengisi waktu luang, ketidakpuasan dalam pernikahan, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, dan untuk memperoleh status demi pengembangan diri. Namun selain efek positif yang didapatkan dari bekerja, terdapat konsekuensi/ dampak negatif yang menyertai, yakni: wanita tidak selalu ada ketika ia sangat dibutuhkan (misalnya anak mendadak sakit, jatuh, kecelakaan), kebutuhan anggota keluarga tidak semua dapat terpenuhi (misalnya suami yang menginginkan masakan istrinya, anak pulang dari sekolah dan ingin menceritakan pengalamannya pada ibu), wanita menjadi terlalu lelah sehingga ketika pulang kerja ia tidak mempunyai waktu dan tenaga untuk bermain dengan anak, atau menemani suami dalam kegiatan-kegiatan tertentu (Latuny, 2012).

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi tanggung jawab dosen wanita. Dua sisi tanggung jawab yang harus diemban wanita ini sering disebut sebagai peran ganda. Terdapat tuntutan peran dalam menjalani peran sebagai dosen sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tuntutan peran di satu bidang mengganggu tuntutan peran di bidang lainnya. Kondisi tersebut jika tidak ditangani dengan tepat dan bijaksana, sering memicu terjadinya konflik dalam kehidupan (Rosita, 2012). Konflik peran ganda ini sangat rentan terjadi pada dosen wanita karena wanita memiliki tanggung jawab lebih besar untuk mengurus keluarga, dibanding pria. Wanita dituntut untuk mengalokasikan sebagian besar waktu mereka untuk keluarga (Laksmi & Hadi, 2012).

Kahn dkk. (dalam Korabik, Karen, Lero, & Denise, 2008) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu situasi di mana adanya harapan peran yang berbeda menimbulkan ketidakselarasan tekanan peran sehingga mengakibatkan konflik psikologis pada individu pelaku peran. Menurut Greenhouse & Beutell (dalam Korabik, Karen, Lero, & Denise, 2008) mendefinisikan konflik peran ganda keluarga dan pekerjaan sebagai suatu bentuk konflik antarperan di mana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan ranah keluarga mengalami ketidakselarasan sehingga pemenuhan tekanan pada satu peran menyebabkan berkurangnya sumber daya untuk pemenuhan tekanan pada peran yang lain.

Konflik peran ganda pada dosen wanita yang sudah berkeluarga dapat dilihat melalui dua arah, yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work to family conflict*), dan konflik keluarga-pekerjaan (*family to work conflict*). WFC terjadi ketika pekerjaan mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga, misalnya tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dialami dosen wanita mengakibatkan stress dan tingkat emosi yang tinggi sehingga perhatiannya pada keluarga menjadi menurun. Sebaliknya, FWC terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja, misalnya tugas merawat

dan melayani keluarga terutama anak menimbulkan kelelahan yang pada akhirnya mengganggu konsentrasi dan performansi mengajar dosen tersebut. Menurut Boles (dalam Rosita, 2012) indikator-indikator konflik pekerjaan -keluarga adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak (Yuliana & Yuniasanti, 2013).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengindikasikan bahwa konflik peran ganda biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, tugas yang berat, dan beban kerja yang tinggi (Anafarta, 2011). Ketika sebagian besar waktu, emosi, dan energi terserap dalam melaksanakan tugas pekerjaan, alokasi yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang. Akibatnya, terjadi ketidak- seimbangan antara aspek pekerjaan dan keluarga. Hal inilah yang memicu terjadinya konflik peran ganda. Untuk mengatasinya, diperlukan upaya-upaya untuk tetap menyeimbangkan alokasi waktu, emosi, dan energi tersebut baik untuk pekerjaan maupun untuk keluarga. Hal ini merupakan suatu tantangan tersendiri. Agar tercapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, kemampuan individu seperti manajemen stress, kesadaran diri, manajemen waktu, dan fleksibilitas perlu ditingkatkan.

Kemampuan individu seperti manajemen stres, manajemen waktu, kesadaran diri, dan fleksibilitas erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2000). Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang mengelola emosi dalam kaitannya dengan orang lain atau rangsangan dari luar. Kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri terutama berkaitan dengan relasi, berempati kepada orang lain, mengelola rasa gembira dan sedih, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri.

Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara di saat yang sama dapat mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain. Pada konflik peran ganda terjadi pergolakan emosi, karena di saat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik peran ganda (Lenaghan, Buda, & Eisner dalam Habel & Prihastuti, 2012). Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro.

METODE

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 80 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kecerdasan Emosional dan Skala Konflik Peran Ganda. Skala Kecerdasan Emosional menggunakan aspek-aspek yang diungkapkan oleh

Salovey dan Meyer (dalam Goleman, 2000), yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Sedangkan Skala Konflik Peran Ganda menggunakan aspek yang diungkapkan Greenhouse dan Beutell (1985), yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan timbulnya konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro ($r = 0,541$; $p < 0,001$). Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda sebesar 29,3%. Hal tersebut berarti kecerdasan emosional berpengaruh sedang pada konflik peran ganda. Terdapat 70,7% faktor-faktor lain yang berpengaruh pada konflik peran ganda pada dosen wanita yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Konflik peran ganda akan timbul ketika individu mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan beberapa peran sekaligus karena pemenuhan satu peran dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya tuntutan peran yang lain. Pada tingkat ekstrim, hal ini dapat berupa situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran yang ada ternyata saling bertentangan (Robbins & Judge, 2008)

Konflik peran ganda yang terjadi di pada dosen wanita dapat mengganggu efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan dengan adanya konflik peran ganda, pemenuhan tuntutan tugas dan fungsi dosen akan terganggu sehingga dosen tersebut akan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, misalnya performa kinerja yang menurun, tugas yang terbengkalai, dan kurangnya optimalisasi diri dalam pencapaian karir. Konflik peran ganda biasanya akan menimbulkan stres pada individu dan pada beberapa penelitian, konflik peran ganda ini akan mempengaruhi sikap individu di tempat kerja dan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Akintayo (2010) menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional pekerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada kemampuan pekerja mengelola konflik peran ganda. Pekerja dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih bisa menghadapi dan mengatasi konflik peran ganda yang dialaminya dibanding pekerja dengan kecerdasan emosional yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Lenaghan, Buda, dan Eisner (2007) mengenai peran kecerdasan emosional dalam terjadinya konflik peran ganda atau *work-family conflict* dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan pekerja (*well-being*) menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dapat menjadi prediktor dampak konflik peran ganda yang dialami dengan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

Berdasarkan paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang penting bagi terjadinya konflik peran ganda pada dosen wanita. Dosen wanita dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan terhindar dari mengalami konflik peran ganda, atau setidaknya akan mampu mengelola konflik yang terjadi dengan baik. Sebaliknya, dosen wanita dengan kecerdasan emosional yang relatif lebih rendah kemungkinan akan lebih besar mengalami konflik peran ganda yang

berakibat pada berkurangnya efektifitas pemenuhan perannya baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kejadian konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa jarang terjadi konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro. Fakta banyaknya konflik peran ganda pada wanita bekerja tidak tercermin dalam populasi dosen wanita dalam penelitian ini. Hal ini merupakan suatu temuan yang menarik. Hal ini disebabkan karena sebagian besar dosen wanita di Universitas Diponegoro memiliki usia pernikahan yang cukup lama, sehingga jarang terjadi konflik peran ganda. Rata-rata usia pernikahan subjek penelitian lebih dari tujuh sampai sepuluh tahun. Menurut psikolog Yeti Widiati Suryani, 10 tahun pertama usia pernikahan adalah masa adaptasi. Semakin tinggi toleransi kepada pasangan, maka semakin rendah konflik yang akan muncul. Toleransi juga berdasarkan seberapa besar masing-masing berani untuk mengurangi sifat egosentris dalam dirinya dan berusaha menerima orang lain secara ikhlas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan timbulnya konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro ($r = 0,541$; $p < 0,001$). Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda sebesar 29,3%. Hal tersebut berarti kecerdasan emosional berpengaruh sedang pada konflik peran ganda. Terdapat 70,7% faktor-faktor lain yang berpengaruh pada konflik peran ganda pada dosen wanita yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D. I. (2010). Influence of emotional intelligence on work-family role conflict management and reduction in withdrawal intentions of workers in private organizations. *International Business & Economics Research Journal*, 9(12), 131-140.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Widya Warta*, 36(2), 254-271.
- Goleman, D. (2000). *Emotional intelligence: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa oleh T. Hermaya. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Greenhouse, J. H. & Beutell, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Habel, M. B. P. P. & Prihastuti. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 94-99.
- Korabik, Karen, Lero, D. S., & Denise L. (2008). *Handbook of work-family integration*. New York: Academic Press.
- Laksmi, N. A. P. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 124-130.
- Latuny, M. (2012). Peran ganda perempuan dalam keluarga. *SASI: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon*, 18(1), 13-20.
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19(1), 76-94.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* edisi keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 185-193.
- Yuliana, E. S & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora*, 4(5), 62-73.