

WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT

Suci Fadhla Hasanah¹, Ni'matuzahroh².

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Email : Dalimundesuci@gmail.com

² Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Malang.

Email : Nimatuzahroh7@gmail.com

ABSTRAK

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Terlebih lagi karyawan dengan status single parent harus menanggung beban hidup tanpa pasangan pendamping. Single parent adalah orangtua yang seorang diri membesarkan anak tanpa kehadiran, dukungan atau tanggung jawab dari pasangannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui work family conflict yang dialami oleh single parent. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skala work family conflict dengan metode skala likert. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dan didapatkan jumlah subjek sebanyak 47 orang single parent dengan rentang usia 25-64 yang memiliki anak, cerai, dan atau kematian pasangan hidup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict pada single parent adalah rata-rata rendah (53,2%), sedangkan sisinya 48,6% kategori tinggi. Rendahnya work family conflict dapat diterjemahkan bahwa para single parent mampu mengatur perannya di kedua ranah.

Kata kunci: *work family conflict, single parent*

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga *interdependent* satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya, dengan bekerja dia dapat memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam *human society*. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Keluarga menentukan seberapa baik *human society* seseorang dan pengaruhnya pada bisnis dan perekonomian (Guitian, 2009). Jamadin, Mohamad, dkk (2014), mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Ketika mencoba untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, sering berakhir dengan konflik dan dilema dalam memberikan prioritas kepada kedua peran tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut bisa memiliki efek positif bagi individu, tetapi jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab terkait dengan kedua peran, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, situasi semacam ini disebut *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga).

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Alamet al., 2011). Keterbatasan ruang, waktu dan energi yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran (*interrole conflict*) (Rau dan Hyland, 2002). *Work family conflict* terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985). 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. Dengan demikian ada dua arah dalam *work family conflict*, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work to family conflict*) adalah konflik yang tercipta karena pekerjaan mengintervensi dan menjadi penyebab konflik dalam keluarga (pekerjaan adalah sumber konflik). Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Sedangkan dalam 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 (Christine et al., 2010). Dalam studinya Arye et al. (1999) dan Boyaret et al. (2003), menemukan arah hubungan antara keduanya bersifat resiprokal (timbang balik) mempengaruhi yang lain. 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 keikutsertaan peran lainnya, 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.

Work family conflict juga dialami oleh karyawan yang bekerja di dunia perbankan. Tuntutan pekerjaan pada perbankan seperti ketelitian dan tanggung jawab mereka akan menjadi bertambah dengan adanya kehidupan baru yang mereka miliki. Konsekuensinya, para karyawan sering harus bekerja lembur sehingga membuat mereka mengalami konflik. Konflik semakin melekat erat dalam jalinan kehidupan, konflik dapat menimbulkan ketegangan dan perasaan terancam antara individu satu dengan individu yang lain, sehingga dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan interpersonal, maka kehancuran dalam keluarga dapat terjadi. Terlebih lagi karyawan dengan status *single parent* harus menanggung beban hidup tanpa pasangan pendamping.

Status sebagai *single parent* kadang mendatangkan berbagai penilaian masyarakat. Masyarakat akan mudah menjatuhkan nilai negatif kepada *single parent* manakala mereka melakukan kesalahan atau kekeliruan saat berinteraksi dengan sosial masyarakat. Meski sebenarnya tidak diharapkan, peran sebagai *single parent* adalah suatu kenyataan yang tidak dapat dihindarkan. Menurut Ghani dan Aziz (2013) *single parent* bukanlah hal yang baru dalam masyarakat kita. Tantangan yang dihadapi oleh *single parent* sebagai kepala keluarga, mereka juga harus memikul tanggung jawab ganda, di mana mereka tidak hanya pencari nafkah, tetapi mereka juga manajer dan pendidik anak-anak mereka. Di antara tantangan utama yang dihadapi oleh *single parent* adalah masalah keuangan, stres emosional, masalah psikologis dan fisik, tantangan dalam memberikan anak-anak mereka pendidikan, perawatan dan cinta, dan juga stigma sosial yang negatif terhadap mereka.

Pada *single parent* masalah yang muncul antara lain masalah emosi seperti marah, kecewa dan sedih. Bila seorang *single parent* tak mampu mengelola emosi negatifnya dengan baik, bukan tidak mungkin akibatnya akan berimbas pada anak. Walaupun *single parent* memiliki kekurangan dalam mengontrol emosi, namun hal itu bisa diatasi dengan belajar dan pengalaman. Sedangkan dalam lingkungan keluarga, dapat dikatakan bahwa keduanya sama-sama memiliki hak dan tanggung

jawab yang sama dalam merawat dan membesarkan anak. Peran yang dijalankan antara *single parent* (*single mother*/*single father*) juga sama, tidak ada pembeda atau diskriminasi dalam perwujudannya. Dalam berumah tangga harusnya mengidealkan suatu keseimbangan dan fleksibilitas peran dalam keluarga, walaupun mereka tetap menyatakan bahwa ada peran-peran utama yang menjadi prioritas. Begitu pula dengan karakter yang harus dimiliki oleh suami atau istri, pada dasarnya mereka harus memiliki kesamaan, yaitu bertanggung jawab, dan berkomitmen. Menurut Ellison (2003), menjadi *single parent* sebagai situasi yang khusus sekaligus menantang. Hal tersebut tidaklah mudah, mengingat orang tua tunggal harus bertanggung jawab sendiri dalam menghadapi berbagai tugas yang biasanya dilakukan oleh dua orang yakni ayah dan ibu.

Berdasarkan hal tersebut maka kematangan dibutuhkan, dikarenakan kematangan pada *single parent* dapat mempengaruhi dalam membentuk dan mendidik anak yang berkualitas sehingga dia harus melakukan segala cara untuk membesarkan anak layaknya orang tua yang super. Kenyataannya tidak semua *single parent* memiliki kematangan. Bagi seorang *single parent* sebuah masalah akan dijadikan beban yang penuh dan tidak siap menghadapi kenyataan hidup. Banyak diantaranya menjadi konflik batin antara bekerja dan mengurus rumah, sehingga memunculkan dampak negatif (Heiman dan Kariv, 2005). Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing *single parent*. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penelitian ini akan membahas mengenai *work family conflict* pada *single parent*. *Work family conflict* menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap pria atau wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui *work family conflict* yang dialami oleh *single parent*. Manfaat dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan masukan dalam usaha memperoleh pemahaman, dan pengujian secara metodologis mengenai permasalahan tentang *work family conflict* yang dialami oleh *single parent*.

Work Family Conflict

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yanget al., 2000).

Simonet al. (2004) mengungkapkan bahwa *work family conflict* muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan *work family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda.

Dimensi Work Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga dimensi *work family conflict*, yaitu:

1. Konflik berdasar waktu (*time based conflict*). Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan: jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.
2. Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*). Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.
3. Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*). Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yanget al., 2000). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Lebih lanjut, menurut Gibsonet al. (1995) memberikan beberapa bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga, yaitu:

1. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut
2. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
3. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

Menurut Froneet al. (1992), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri (Parasuraman dan Greenhaus, 1992). Kedua

peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orang tua-anak dan hubungan suami-isteri.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Frone et al. (1997) melakukan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dalam dua jenis yaitu faktor langsung (*proximal*) dan tidak langsung (*distal*), dan disesuaikan dengan dua arah konflik pekerjaan-keluarga.

1. Langsung (*proximal*)

a. Komitmen waktu untuk satu peran (*role related time commitment*)

Komitmen waktu untuk satu peran adalah banyaknya waktu yang dihabiskan individu untuk perannya di lingkungan pekerjaan atau keluarga. Faktor ini didasari pada pandangan bahwa waktu adalah sumber daya yang terbatas, ini berarti semakin banyak waktu yang digunakan untuk satu peran membuat waktu untuk pemenuhan tuntutan dan tanggung jawab dalam peran lain lebih sedikit.

b. Ketidakpuasan atau distress terhadap peran (*role related dissatisfaction or distress*)

Ketidakpuasan atau distress terhadap peran menerangkan bahwa berbagai karakter atau ciri pada satu peran dapat menghasilkan ketidakpuasan bagi individu dan membawa konsekuensi yaitu mengganggu kemampuan atau kesediaan individu untuk memenuhi kewajiban dari peran lain.

c. *Role overload*.

Role overload mempunyai efek langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga. *Role overload* yang tinggi mempunyai arti bahwa individu mempunyai terlalu banyak hal untuk dicapai dalam suatu periode waktu yang pendek. Konsekuensi dari hal ini adalah terpakunya perhatian individu terhadap tugas-tugas yang belum selesai bahkan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

2. Tidak langsung (*distal*)

a. Prediktor dari dalam peran (*within role predictor*)

Prediktor dari dalam peran berupa dukungan instrumental dari atasan dan rekan kerjadan, dukungan instrumental dari pasangan dan keluarga. Dukungan instrumental merujuk pada pengetahuan terhadap bantuan langsung atau saran dengan tujuan membantu individu untuk memenuhi tanggung jawab atau kebutuhannya.

b. Dua arah konflik pekerjaan-keluarga (*bidirectional nature of work family conflict*).

Kedua konflik pekerjaan-keluarga berhubungan secara resiprokal dan tidak langsung pada kedua konflik lewat *role overload* dan *role distress*. Konflik pekerjaan ke keluarga mempengaruhi konflik keluarga ke pekerjaan lewat *family distress* dan *family overload*, sedangkan konflik keluarga ke pekerjaan mempengaruhi konflik pekerjaan ke keluarga lewat *work distress* dan *work overload*.

Bellavia dan Frone (2005) kemudian membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) menjadi tiga faktor yang didasarkan dari asal faktor tersebut, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*)

Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko; kepribadian (seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardiness*), ketelitian (*conscientiousness*)); dapat membentengi dari potensi konflik peran.

2. Peran keluarga (*family role predictors*)

Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload*, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa sesungguhnya keduanya mengemukakan hal yang sama meskipun disajikannya dalam susunan yang berbeda. Dari kedua susunan tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dapat dipengaruhi oleh faktor ciri demografis, manajemen waktu, karakteristik peran dan dukungan sosial.

Single Parent

Single parent adalah orangtua yang seorang diri membesarkan anak tanpa kehadiran, dukungan atau tanggung jawab dari pasangannya (Duvall dan Miller, 1995). Menurut Hurlock (2004) *single parent* adalah orangtua yang telah menduda atau menjanda baik ayah atau ibu dan mengasumsikan tanggung jawab untuk memelihara anak-anak setelah kematian pasangannya, perceraian atau kelahiran anak diluar nikah. Selain *single parent* akan memiliki dua bentuk sikap, sebagai ibu yang harus bersikap lembut terhadap anaknya, dan sebagai ayah yang bersikap jantan dan bertugas memegang kendali aturan dan tata tertib keluarga, serta berperan sebagai penegak keadilan dalam kehidupan rumah tangga. Tolok ukur keberhasilan seorang *single parent* dalam mendidik anaknya terletak pada kemampuannya dalam menggabungkan kedua peran dan tanggung jawab tersebut, tanpa menjadikan sang anak kebingungan dan resah (Qaimi, 2003).

Dwiyani (2009) menjelaskan bahwa *single parent* (*single mother or single father*) adalah bapak atau ibu yang mengasuh anak-anaknya sendirian tanpa didampingi oleh suami/istri atau pasangan hidup yang disebabkan oleh perceraian, kematian pasangan hidup, terpisah tempat tinggal, kehamilan diluar pernikahan dan memutuskan untuk mengadopsi anak dan diasuh sendiri tanpa proses pernikahan. Hal ini lebih menyulitkan secara khusus bagi seorang pria ataupun wanita biasanya mengalami kesepian yang mendalam (Hurlock, 2004).

Hurlock (2004), menjabarkan masalah yang dihadapi oleh *single parent* akibat perceraian:

1. Masalah ekonomi: setelah bercerai, *single parent* akan mengalami kurangnya pendapatan keluarga. Seorang *single parent* memulai bekerja pada usia madya, biasanya mereka tidak dapat memperoleh pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.
2. Masalah praktis: *single parent* mencoba untuk menjalankan hidup rumah tangga sendirian, setelah terbiasa dibantu oleh pasangan. Akan tetapi setelah bercerai semua pekerjaan dilakukan seorang diri.
3. Masalah psikologis: *single parent* cenderung merasa tidak menentu dan identitasnya kabur setelah terjadi perceraian. Kondisi *single parent* sebelum perceraian identitasnya tergantung dengan suami atau istrinya.
4. Masalah pengasuhan anak: perceraian membuat masalah dalam hak asuh anak. Tanggung jawab untuk merawat anak perlu dibagi dua, maka masing-masing orang tua dan anak akan menghadapi masalah dalam penyesuaian diri dengan kehidupan baru. Perceraian akan membuat anak menjadi bingung, depresi dan murung.
5. Masalah keluarga: apabila masih mempunyai anak yang masih tinggal serumah, maka *single parent* harus memainkan peran ganda yaitu sebagai ayah dan ibu, dan harus menghadapi

berbagai masalah yang timbul dalam keluarga tanpa pasangan selain itu juga harus menghadapi masalah yang berhubungan anggota keluarga dari pihak suami ataupun istri.

6. Sulitnya memenuhi figur ayah dan ibu bagi anak: figur seorang ayah dan ibu ini harus tetap terpenuhi agar pertumbuhan fisik dan psikis anak berjalan dengan baik. Perceraian anak memberi dampak luka panjang dalam kehidupan anak. Maka dari itu pria dan wanita harus bisa menjaga pertemanan dan menjaga tali silaturahmi yang baik dengan mantan suami atau istri. Dengan demikian anak akan tetap memiliki figur orang tua yang utuh, meski kedua orangtuanya telah bercerai.

Selain konflik batin antara bekerja dan keluarga, Klapperet al.(1994) menambahkan bahwa kepergian salah satu orang tua baik ayah atau ibu akan membawa masalah baru bagi keluarga tersebut, yaitu :

1. Berubahnya cara pandang anak terhadap orang tua.
2. Hilangnya ikatan yang telah terjalin antara anak dan orang tua sehingga menyebabkan perlakuan yang berbeda terhadap pola asuh anak.
3. Meninggalkan rasa bersalah orang tua terhadap kelangsungan keluarga terutama masa depan anak-anak.
4. Ketidakseimbangan dan ketegangan antara orang tua-anak.
5. Hilangnya dukungan sosial maupun instrumental untuk tempat sharing atau meminta bantuan.

Work Family Conflict pada Single Parent

Konflik peran *single parent* bekerja yang terjadi pada ranah pekerjaan dan keluarga disebut konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk dari *interrole conflict* dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Ketidakcocokan peran dapat terjadi dalam hal: waktu (*time*) yang dialokasikan untuk satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain; tegangan (*strain*) yang dihasilkan oleh satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain; perilaku (*behavior*) yang diperlukan dalam satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain.

1. Waktu (*time*)

Konflik berdasar waktu hadir karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam satu peran tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran lain. Konflik berdasar waktu mempunyai dua bentuk, yaitu: a) tekanan waktu yang berkaitan dengan keanggotaan dalam satu peran membawa kesukaran untuk memenuhi tuntutan dari peran lain secara fisik; dan b) tekanan dapat menciptakan preokupasi atau keterikatan perhatian individu terhadap satu peran meskipun individu tersebut sedang berusaha memenuhi tuntutan dari peran lain secara fisik. Salah satu contoh adalah saat seorang ibu telah berada di kantor untuk bekerja tetapi masih saja memikirkan tugas-tugas atau kewajiban di rumah yang harus dipenuhi, misalnya anaknya yang sedang sakit. Konflik berdasar waktu dapat disebabkan oleh jam kerja, orientasi ke pekerjaan, pernikahan, anak-anak, dan pasangan yang bekerja.

Jam kerja, orientasi ke pekerjaan berasal dari ranah pekerjaan sedangkan pernikahan, anak-anak, pasangan yang bekerja berasal dari ranah keluarga. Jam kerja yang didalamnya termasuk jumlah dan jadwal kerja seperti kerja gilir (*shiftwork*). Jumlah jam bekerja yang tinggi akan menghalangi individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga. Efek dari jadwal kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga paling terlihat pada sistem kerja gilir. Sistem kerja gilir dapat membawa individu ke konflik pekerjaan keluarga khususnya individu yang harus bekerja

pada sore atau malam hari (Voydanoff, 1988). Perbedaan jumlah waktu dialokasikan kemudian berakibat pada konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus dan Beutell 1985).

Pernikahan dapat menjadi penyebab karena dengan menikah individu mempunyai tanggung jawab ganda di kantor dan rumah. Tanggung jawab di rumah menuntut individu berpartisipasi dalam acara dan tugas dalam keluarga dan dapat menjadi lebih berat jika individu tersebut telah mempunyai anak. Orang tua tentu saja mempunyai tanggung jawab untuk mengasuh anak. Tanggung jawab orang tua untuk mengasuh anak menjadi kontributor atas terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Anak-anak juga dapat menjadi penyebab, hal ini terjadi karena tanggung jawab untuk mengasuh anak akan menghalangi kesempatan bekerja di kantor terlebih jika anak yang harus diasuh ada banyak dan anak-anak masih berusia dini. Usia anak menjadi penting meskipun tidak ada penelitian yang membatasi usia tertentu. Dapat dipahami jika usia anak menjadi penting karena anak yang masih kecil masih mempunyai keterikatan yang tinggi dengan orang tua khususnya ibu.

Pekerjaan pasangan juga memberi sumbangan atas terjadinya konflik pekerjaan-keluarga karena bila salah satu pasangan misalnya suami lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk pekerjaan maka istri harus mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga dan mengasuh anak. Situasi akan lebih sulit bila anak yang harus diasuh masih memerlukan pengawasan seperti anak balita maka usaha individu untuk menyelaraskan jam kerja akan semakin sulit (Voydanoff, 1988). Contoh dari konflik berdasar waktu adalah seorang karyawan yang membawa pekerjaannya untuk diselesaikan dirumah, tindakan ini berarti karyawan tersebut menambah waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan yang berakibat waktunya untuk bermain bersama anak-anak berkurang.

2. Tegangan (*strain*)

Konflik berdasar tegangan terjadi karena tegangan (fisik atau psikis) yang ditimbulkan satu peran menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran lain, ini sebagai akibat dari peran-peran yang saling tidak sesuai. Karakteristik dari pekerjaan atau keluarga yang dapat menimbulkan tegangan membawa kecenderungan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Karakteristik yang dapat menimbulkan konflik berdasar tegangan adalah ambiguitas peran, dukungan dari atasan (*leader support*) tuntutan fisik dan psikis dalam kerja, dukungan dari pasangan, perbedaan persepsi tentang peran.

Ambiguitas peran muncul saat terjadi informasi yang tidak jelas atau membingungkan tentang perilaku yang diharapkan dari suatu peran. Ketidakjelasan terjadi karena komunikasi yang kurang bagus atau kesalahan memahami bahasa. Dukungan dari atasan (*leader support*) juga dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, dukungan atasan yang rendah seringkali dikaitkan dengan tingginya konflik peran-keluarga.

Tuntutan fisik dan psikis dalam kerja, beberapa pekerjaan seringkali membutuhkan kegiatan fisik yang berat seperti mengangkat barang berat, atau harus bekerja dengan kondisi atau barang berbahaya. Sumber konflik dari keluarga adalah dukungan dari pasangan yang mampu membentengi satu sama lain terhadap terjadinya konflik. Suami yang menunjukkan perilaku mendukung dapat membentengi istri dari konflik pekerjaan-keluarga.

Perbedaan persepsi akan membawa kesalahan dalam mengidentifikasi perilaku dan tugas apa yang harus dilakukan oleh individu dalam suatu peran. Perbedaan persepsi tentang peran bisa

melemahkan hubungan saling menguntungkan antara suami dan istri hal ini dapat mengarah pada terjadinya stres. Contoh dari konflik berdasar tegangan adalah seorang karyawan yang mengalami kelelahan fisik seperti otot tertarik saat bekerja yang mengakibatkan ia harus beristirahat di rumah dan terhalang untuk menyelesaikan tugasnya dalam keluarganya.

3. Perilaku (*behavior*)

Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Sebagai contoh seorang pria berkedudukan sebagai manajer selalu diharapkan untuk mengandalkan diri sendiri (*self reliance*), menekankan kestabilan emosi, agresivitas, dan objektivitas. Sebaliknya anggota keluarga mungkin lebih menginginkan seseorang yang hangat, pengasuh, penuh perasaan, dan peka dalam berinteraksi. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, karena peneliti ingin memperoleh gambaran variabel, yaitu *work family conflict* yang mengacu pada data-data yang telah dikumpulkan dan sekaligus pengujiannya dengan metode statistik (Sugiyono, 2010).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank di Kota Pekanbaru Riau yang berstatus *single parent* (*single mother or single father*). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probabilitas sampling* yakni *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan karakteristik subjek penelitian (Sugiyono, 2010). Karakteristik subjek pada penelitian ini adalah *single parent* (*single mother or single father*), usia didasarkan pada teori perkembangan karir Donald E. Super (1990), yaitu usia 25-44 tahun (fase pemantapan/*establishment*) dan 45-64 tahun (fase pembinaan/*maintenance*), memiliki anak (yang tinggal dengan subyek), cerai, dan atau kematian pasangan hidup.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengkaji satu variabel, yaitu *work family conflict*. *Work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja (Greenhaus dan Beutell, 1985). *Single parent* adalah orangtua yang seorang diri membesarkan anak tanpa kehadiran, dukungan atau tanggung jawab dari pasangannya (Duvall dan Miller, 1995)

Metode pengumpulan data variabel *work family conflict* pada *single parent* menggunakan 15 item *work family conflict* (WFC-15) dengan skala *likert* rentang 1 sampai 5, yang disusun oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Alat ukur *work family conflict scale-15* ini dibuat berdasarkan tiga dimensi yang telah dijelaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Item-item *time-based conflict* berkaitan dengan: jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja, sedangkan Item-item *strain-based conflict* berkaitan dengan: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru,

dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga, dan Item-item *behavior-based conflict* berkaitan dengan: pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Work Family Conflict

Alat Ukur	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Skala <i>work family conflict</i>	0,462-0,861	0,904

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas skala *work family conflict* dengan indeks validitas mulai 0,462-0,861. Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa dari 15 item yang di ujikan, semua item dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil 0,904 dan dinyatakan reliabel. Dari uji validitas dan reliabilitas tersebut disimpulkan bahwa skala *work family conflict* dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisa. Tahap persiapan diawali dengan mempersiapkan instrument penelitian yaitu kuesioner *work family conflict*. Selanjutnya menentukan subjek penelitian yaitu *single parent*, memiliki anak, cerai, dan kematian pasangan hidup dan melakukan *try out* skala *work family conflict*. Tahap kedua yaitu pelaksanaan penelitian yang pada dilakukan tanggal 9 - 17 Februari 2015 di empat Bank di Kota Pekanbaru Riau (BRI, BNI, Mandiri Syariah, dan BNI Syariah) dengan menyebarkan angket pada 47 orang subjek. Sebelum memberikan angket pada subjek penelitian, terlebih dahulu peneliti mencari informasi mengenai calon subjek penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pertemuan dengan subjek satu persatu untuk melakukan pengisian skala penelitian. Sebelum mengisi skala peneliti melakukan wawancara singkat. Tahap ketiga yaitu proses entry data dan melakukan analisa dengan metode statistik data dengan *t-score* untuk mengetahui perbedaan *work family conflict* pada *single parent*. Dalam proses analisa peneliti menggunakan perhitungan statistik SPSS *for windows versi 16*.

3. HASIL PENELITIAN

Dalam melakukan deskripsi data, peneliti melakukan pemilahan atau pemisahan dalam bentuk kategorisasi yang dimaksudkan untuk mengetahui *work family conflict* tiap-tiap subjek lebih mendalam.

Tabel 2. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	- Laki - laki	19	40,4%
	- Perempuan	28	59,6%
Usia	- 25 – 44 tahun	24	51,1%
	- 45 – 64 tahun	23	48,9%
Lama Bekerja	- 6 – 10 tahun	6	12,8%
	- 11 – 15 tahun	30	63,8%
	- > 15 tahun	11	23,4%
Status Perkawinan	- Cerai	38	80,9%
	- Kematian pasangan hidup	9	19,1%
Jumlah Anak	- 1 anak	5	10,6%
	- 2 – 3 anak	42	89,4%
Total		47	100%

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa total responden yang menjadi subjek penelitian adalah sebanyak 47 orang dengan pembagiannya berdasarkan: (1) Jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang, dan sisanya sebanyak 19 responden berjenis kelamin laki - laki. (2) Usia, mayoritas responden berusia 25 - 44 tahun memiliki jumlah yang tertinggi dibandingkan dari usia lainnya, yaitu sebesar 24 responden, dan sisanya usia 45 - 64 tahun sebanyak 23 responden. (3) Lama bekerja, mayoritas lama bekerja responden adalah 11 - 15 tahun sebanyak 30 orang, lama bekerja > 15 tahun sebanyak 11 orang, dan sisanya 6 - 10 tahun sebanyak 6 orang. (4) Status perkawinan, mayoritas status perkawinan responden adalah cerai sebanyak 38 orang, dan kematian pasangan hidup sebanyak 9 orang. Dan (5) Jumlah anak, mayoritas jumlah anak responden adalah sebanyak 42 orang yang memiliki 2 - 3 anak, dan sisanya sebanyak 5 orang yang memiliki 1 anak.

Tabel 3. Work Family Conflict

Work Family Conflict	Interval	Frekuensi	Presentase
Tinggi	T - skor > 50	22	48,6%
Rendah	T - skor < 50	25	53,2%
Total		47	100%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 25 orang (53,2%), sedangkan sisanya memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 22 orang (48,6%) dari jumlah total subjek.

Tabel 4. *Work Family Conflict* ditinjau dari Dimensi

<i>Time Based Conflict</i>	Interval	Frekuensi	Presentase
Tinggi	T - skor > 50	21	44,7%
Rendah	T - skor < 50	26	55,3%
<i>Strain Based Conflict</i>			
Tinggi	T - skor > 50	26	55,3%
Rendah	T - skor < 50	21	44,7%
<i>Behavior Based Conflict</i>			
Tinggi	T - skor > 50	26	55,3%
Rendah	T - skor < 50	21	44,7%
Total		47	100%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa konflik berdasar waktu (*time based conflict*) mayoritas responden memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 26 orang (55,3%), sedangkan konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*) mayoritas responden memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 26 orang (55,3%), dan konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*) mayoritas responden memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 26 orang (55,3%) dari jumlah total subjek.

Tabel 5. *Work Family Conflict* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Work Family Conflict</i>		Total
	Tinggi	Rendah	
Laki – laki <i>f</i>	10 (21,3%)	9 (19,1%)	19 (40,4%)
Perempuan <i>f</i>	12 (25,5%)	16 (34%)	28 (59,6%)
Total	22 (46,8%)	25 (53,2%)	47 (100%)

Catatan : *f* = frekuensi

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa mayoritas *single parent* laki - laki yang memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 10 orang (21,3%), sedangkan *single parent* perempuan yang memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 16 orang (34%).

Tabel 6. *Work Family Conflict* Berdasarkan Usia

Usia	<i>Work Family Conflict</i>		Total
	Tinggi	Rendah	
25 - 44 tahun <i>f</i>	11 (23,4%)	13 (27,7%)	24 (51,1%)
45 - 64 tahun <i>f</i>	11 (23,4%)	12 (25,5%)	23 (48,9%)
Total	22 (46,8)	25 (53,2)	47 (100%)

Catatan : *f* = frekuensi

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa mayoritas *single parent* berusia 25 - 44 tahun yang memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 11 orang (23,4%), sedangkan *single parent* berusia 45 - 64 tahun yang memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 12 orang (25,5%).

Tabel 7. Work Family Conflict Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Work Family Conflict		Total
	Tinggi	Rendah	
6 - 10 tahun <i>f</i>	2 (4,3%)	4 (8,5%)	6 (12,8%)
11 - 15 tahun <i>f</i>	14 (29,8%)	16 (34%)	30 (63,8%)
> 15 tahun <i>f</i>	6 (12,8%)	5 (10,6%)	11 (23,4%)
Total	22 (46,8%)	25 (53,2%)	47 (100%)

Catatan : *f* = frekuensi

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa mayoritas *single parent* dengan lama bekerja 6 - 10 tahun memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 2 orang (4,3%), lama bekerja 11 - 15 tahun memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 16 orang (34%), dan lama bekerja > 5 tahun memiliki tingkat *work family conflict* rendah sebanyak 5 orang (10,6%).

Tabel 8. Work Family Conflict Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Work Family Conflict		Total
	Tinggi	Rendah	
Cerai <i>f</i>	17 (36,2%)	21 (44,7%)	38 (80,9%)
Kematian pasangan hidup <i>f</i>	5 (10,6%)	4 (8,5%)	9 (19,1%)
Total	22 (46,8%)	25 (53,2%)	47 (100%)

Catatan : *f* = frekuensi

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa mayoritas *single parent* yang bercerai memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 17 orang (36,2%), sedangkan *single parent* yang kematian pasangan hidup memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 4 orang (8,5%).

Tabel 9. Work Family Conflict Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah anak	Work family conflict		Total
	Tinggi	Rendah	
1 anak <i>f</i>	3 (6,4%)	2 (4,3%)	5 (100%)
2 - 3 anak <i>f</i>	19 (40,4%)	23 (48,9%)	42 (100%)
Total	22 (46,8%)	25 (53,2%)	47 (100%)

Catatan : *f* = frekuensi

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa mayoritas *single parent* yang memiliki 1 anak yang memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 3 orang (6,4%), sedangkan *single parent* yang memiliki 2 - 3 anak yang memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 23 orang (48,9%).

Diskusi

Hasil penelitian membuktikan bahwa bahwa *work family conflict* pada *single parent* adalah rata-rata rendah (53,2%), artinya terdapat selisih atau perbedaan antara *work family conflict* pada *single parent* yang tinggi dan rendah tetapi perbedaan tersebut kecil. Dilihat dari dimensi *work family conflict* *strain based conflict* dan *behavior based conflict* lebih tinggi dibandingkan dengan *time based conflict*. Ditinjau dari jenis kelamin, *work family conflict* pada *single parent* lebih banyak terjadi pada *single mother*, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan komitmen waktu *single mother* pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, membuat para *single mother* bekerja lebih sering mengalami konflik. Tingkat konflik ini lebih parah pada *single mother* yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. Ditinjau dari usia, *work family conflict* pada *single parent* lebih banyak terjadi pada usia 25 - 44 tahun, hal ini membuktikan bahwa usia juga mempengaruhi tinggi-rendahnya *work family conflict* individu. Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa *work family conflict* pada *single mother* cenderung tinggi, sedangkan *work family conflict* pada *single father* cenderung rendah. Dengan kata lain, dalam *work family conflict*, kemampuan *single father* lebih tinggi dari pada *single mother*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *single father* yang memiliki *work family conflict* yang lebih rendah dibandingkan *single mother*. Menurut Eisenberg dkk (2003), individu dengan tingkat *work family conflict* yang tinggi (*single father*) mampu beradaptasi dengan berbagai macam kondisi untuk mengubah keadaan dan fleksibel dalam memecahkan masalah, sedangkan individu dengan tingkat *work family conflict* yang rendah (*single mother*) memiliki fleksibilitas adaptif kecil tidak mampu untuk bereaksi terhadap perubahan keadaan, cenderung keras hati atau menjadi kacau ketika menghadapi perubahan atau tekan, serta mengalami kesukaran untuk menyesuaikan kembali setelah mengalami pengalaman traumatik.

Tidak terdapatnya *work family conflict* pada *single parent* (*single father* dan *single mother*) kemungkinan karena mayoritas responden berusia lebih dari 30 tahun yang mana pada usia seperti itu tidak banyak lagi yang mengurus anak-anak usia yang masih kecil, disamping hal tersebut dengan hadirnya pihak ketiga seperti anggota keluarga (orang tua, keluarga besar), dan bantuan dari orang lain, seperti pembantu rumah tangga untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sehingga dapat mengurangi terjadinya *work family conflict*. Higgins et al. (1994) menyatakan bahwa *single parent* dalam hal ini *single mother* dinilai oleh masyarakat berdasarkan kemampuannya memberikan lingkungan yang baik bagi keluarga, *single mother* juga dinilai oleh atasannya dalam hal kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kebutuhan untuk berhasil dalam pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi terjadinya *work family conflict* pada *single mother*. Disamping itu, banyak para *single father* yang menghabiskan banyak waktu untuk mengasuh anak dibandingkan masa lalu, mengindikasikan akan makin banyak *single father* yang juga mengalami masalah dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.

Tingkat konflik peran *single parent* yang berada dalam kategori rendah dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yaitu demografi subjek, bantuan dari mantan suami atau istri dan orang lain (keluarga, pembantu rumah tangga), karakteristik pekerjaan, dan pengalaman. Demografi subjek yang memberikan pengaruh terhadap rendahnya tingkat konflik peran adalah usia dan jumlah anak. Usia subjek mempengaruhi tingkat konflik peran karena usia dapat dikaitkan dengan usaha penyesuaian subjek dengan tugas-tugasnya semakin tinggi usia subjek maka diperkirakan bahwa

subjek semakin mampu untuk melakukan penyesuaian karena telah mempunyai pengalaman (Bellavia dan Frone, 2005). Jumlah anak terkait dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan di rumah sehingga *single parent* mempunyai keleluasaan lebih untuk mengatur tuntutan tugas yang harus ia selesaikan (Voydanoff, 1988).

Dalam penelitian *single parent* yang memiliki *work family conflict* tidak menunjukkan masalah psikologis, dan perilaku dibandingkan dengan yang memiliki *work family conflict* (Sun, 2001). Asumsi tersebut diperkuat dengan hasil wawancara singkat yang dilakukan terhadap subjek penelitian, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap lima responden *work family conflict*, maka disimpulkan dalam bentuk *time based conflict* yaitu konflik akibat waktu yang dicurahkan untuk menjalankan satu peran (pekerjaan) tidak menyulitkan individu untuk menjalankan peran lain (keluarga). Selain *time based*, tiga responden (S.F, E.P, dan R.M) sekaligus tidak mengalami *strain based conflict* yaitu konflik akibat ketegangan/ *strain* yang dialami saat individu menjalankan peran tertentu menyulitkan dirinya menjalankan peran lainnya secara optimal. Sedangkan satu responden (I.B) mengalami *behavior based conflict*, yaitu konflik akibat perilaku yang biasa ia lakukan untuk menjalankan peran tertentu tidak cocok apabila diterapkan untuk peran lain. Dari kelima responden tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* pada *single parent* tidak dari pekerjaan maupun keluarga (*work-to-family interference* dan *family-to-work interference*).

Hasil penelitian ini membedakan *work family conflict* individu berdasarkan jenis kelamin, usia, status keluarga dan jumlah anak. Menurut Bonano et al. (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* seseorang adalah jenis kelamin, usia, ras, pendidikan, tingkat trauma, pendapatan, dukungan sosial, frekuensi penyakit kronis, tekanan kehidupan masa lalu dan sekarang. Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa *work family conflict* pada *single mother* cenderung rendah, sedangkan *work family conflict* pada *single father* cenderung tinggi. Dengan kata lain, dalam *work family conflict*, kemampuan *single mother* lebih tinggi dari pada *single father*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *single mother* yang memiliki *work family conflict* yang lebih rendah dibandingkan *single father*. Menurut Einsenberg et al. (2003), individu dengan tingkat *work family conflict* yang tinggi (*single mother*) mampu beradaptasi dengan berbagai macam kondisi untuk mengubah keadaan dan fleksibel dalam memecahkan masalah, sedangkan individu dengan tingkat *work family conflict* yang rendah (*single father*) memiliki fleksibilitas adaptif kecil tidak mampu untuk bereaksi terhadap perubahan keadaan, cenderung keras hati atau menjadi kacau ketika menghadapi perubahan atau tekan, serta mengalami kesukaran untuk menyesuaikan kembali setelah mengalami pengalaman traumatik.

Pada segi usia, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada usia 45-64 tahun memiliki *work family conflict* yang tinggi jika dibandingkan dengan *work family conflict* pada usia 25-44 tahun yakni pada tingkat rendah. Hal ini membuktikan bahwa usia juga mempengaruhi tinggi-rendahnya *work family conflict* individu. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa telah terbukti pula bahwa usia akhir (45-64 tahun) lebih berefek negatif terhadap konflik keluarga dibandingkan pada yang lebih muda (25-44 tahun), namun kemampuan penyesuaian dirinya lebih baik yang lebih muda (25-44 tahun) dalam beradaptasi dengan kondisi baru (Mooney et al., 2009).

Work family conflict menjadi salah satu faktor yang penting yang dapat juga membuat seorang dapat melewati masa sulitnya tersebut. Tinggi atau rendahnya kekuatan *work family conflict* dari seorang individu, bergantung pada beberapa faktor penting. Konflik peran sebagai akibat dari usaha memenuhi beberapa peran sekaligus turut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor

tersebut adalah ciri demografis, manajemen waktu, karakteristik peran dan dukungan sosial (Frone et al., 1997; Bellavia dan Frone, 2005). Ciri demografis yang menonjol dalam mempengaruhi konflik peran adalah jenis kelamin, usia, status keluarga, jumlah anak. Dampak positif akan didapatkan ketika suatu keluarga menunjukkan emosi dan dukungan satu sama lain. Keluarga yang fleksibel dapat memudahkan seorang individu untuk beradaptasi dalam menghadapi *work family conflict* yang sedang dialami.

Dalam konflik keluarga antara *single father* dan *single mother*, penulis mengutip hasil penelitian Higgins et al. (1994) yang menyatakan bahwa data tahun 1990-1992 menyimpulkan bahwa walaupun *dual career single mother* masih menghabiskan 50% lebih banyak waktunya daripada *single father* dalam urusan keluarga, namun ternyata tidak ada perbedaan yang signifikan mengenai gender dalam hal menghabiskan waktu untuk merawat anak. Higgins et al. (1994) juga dalam penelitiannya mendapatkan bahwa jumlah waktu yang dihabiskan oleh *dual careersingle mother* untuk mengurus masalah anak dan keluarga meningkat sebaliknya pada *single father* justru menurun. Pleck sebagaimana dikutip oleh Higgins et al. (1994) mengatakan bahwa jumlah waktu yang lebih banyak yang dihabiskan oleh *dual careersingle mother* di rumah ditentukan oleh kecenderungan masa kini untuk memiliki lebih sedikit anak. Makin sedikitnya waktu yang dihabiskan oleh *dual careersingle father* di rumah kemungkinan karena adanya perubahan nilai-nilai dan meningkatnya tekanan agar lebih berkontribusi di rumah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa *work family conflict* pada *single parent* cenderung rendah sebanyak (53,2%) dari jumlah total subjek sebanyak 47 orang. *Work family conflict* pada *single parent* bersifat fluktuatif, artinya *work family conflict* dapat dikategorikan rendah maupun dikategorikan tinggi tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rendahnya *work family conflict* dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yaitu demografi subjek, bantuan dari mantan suami atau istri dan orang lain (keluarga, pembantu rumah tangga), karakteristik pekerjaan, dan pengalaman. Demografi subjek yang memberikan pengaruh terhadap rendahnya tingkat konflik peran adalah usia dan jumlah anak. Usia subjek mempengaruhi tingkat konflik peran karena usia dapat dikaitkan dengan usaha penyesuaian subjek dengan tugas-tugasnya semakin tinggi usia subjek maka diperkirakan bahwa subjek semakin mampu untuk melakukan penyesuaian karena telah mempunyai pengalaman.

Implikasi dalam penelitian ini adalah: untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjadi suatu bahan referensi baru serta dapat menambah wawasan mengenai *work family conflict* pada *single parent* dan gambaran mengenai *conflict* pada *single parent* yang bercerai maupun kematian pasangan hidup. Jika ada yang ingin meneruskan penelitian ini, peneliti berharap agar peneliti selanjutnya menambah memperluas penelitian pada *single parent* yang memiliki profesi berbeda, seperti di sektor informal yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dan pada tempat yang lain. Penggunaan metode penelitian yang lain seperti metode observasi dan wawancara juga patut dilakukan sehingga mampu untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai *work family conflict* pada kegiatan sehari-hari selain itu perlu untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi konflik peran seperti dukungan emosional dan instrumental dari keluarga dan lingkungan kerja.

REFERENSI

Alam, M.S., Sattar, A., & Chaudhury, N.A. (2011). Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. *Journal Asian Social Science*, 7, (7), 108-114.

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1, (3), 9-15
- Aryee, S., Field, D., & Luk, V. (1999). A cross cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, (4), 491-511.
- Bellavia, G.M., & Frone, M.R. (2005). Work-Family Conflict. Dalam Barling, J., Kelloway, F. Kelvin, & Frone, Michael R (Eds). *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). California: Sage Publications Inc.
- Bonano, G.A., Galea, S., Bucciarelli, A., and Vlahov, D. (2007). What psychological resilience after disaster? The role of demographics, resources and life stress. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 75, (5), 671- 682.
- Boyar, S.L., Carl, P.M. Jr., Pearson, W.W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intention. *Journal of Managerial Issues*, 25, (2), 175-190.
- Christine W.S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12, (2), 121-132.
- Donald E. Super. (1990). *A Life-span, Life-space Approach to Career Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Duvall, E.M., & Miller, B.C. (1985). *Marriage and Family Development*. New York: Harper & Row Publishers
- Dwiyani, V. (2009). *Jika Aku harus Mengasuh Anakku sendiri*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Eisenberg, N., Valiente, C., Fabes, A.R., Smith, L.C., H.S., Guthrie, K.I., Murphy, C.B., and Cumberland, J.A. (2003). The reaction of effortful control and ego control to children's resilience and social functioning. *Developmental Psychology*, 39, 761-776.
- Ellison, S. (2003). *The Encourage to be A Single Mother Moms are Most Vulnerable to Terror Threat*. Florida: Institute for social research.
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, (6), 888-895.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, (2), 145-167
- 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*, 77, (1), 65-78.
- Ghani, F, & Aziz, A.A. (2013). Profile of Single Mothers in Southern Malaysia and Issues Afflicting Their Lives. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 16, (1), 197-206.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnely, J.H. (1995). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses(edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal Academy of Management Review*, 10, (1), 76-88.

- Guitian, G. (2009). Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective. *Journal of Business Ethic*, 88, (3), 513-524.
- Heiman & Kariv. (2005). Task-Oriented versus Emotion-Oriented Coping Strategies: The Case of College Students. *College Student Journal*, 39, (1), 72-89.
- Higgins, Christopher A., Duxbury, Linda., and Lee., Catherine. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*, 43, (2), 144-150
- Hurlock, E.B. (2004). *Psikologi Perkembangan Sebagai Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan(edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2014). Work Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3, (2), 309-312.
- Klapper, J., Moss, S., Moss, M., & Rubinstein, R.L. (1994). The Social Context of Grief Among Daughters Who Have Lost A Parent. *Journal of Aging Studies*, 8, (1), 29-43.
- Martin, C.A., & Colbert, K.K. (1997). *Parenting: A Life Span Perspectives*. USA: McGrawHill.
- Mooney, Ann., Chris Oliver., Marjorie Smith. (2009). Impact of family breakdown on children's well-being, *evindance review: thomas coram research unit*, Institute of education: University of London.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J.H. (1992). Role Stressors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, (4), 339-356.
- Qaimi, A. (2003). *Single parent: Peran Ganda dalam Mendidik Anak*. Bogor: Cahaya.
- Rau, B.L., & Hyland, M.M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effectson applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55, 111-136.
- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H.M. (2004). Work-Home Conflict in the European Nuring Profession. *International Journal of Occupational and Environemental Health*, 10, (4), 384-391.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sun, Y. (2001). Family Environment and Adolescent`s Well-Being Before and After Parent`s Marital Disruption: A Longitudinal Analysis. *Journal of Marriage and Family*, 63, (3), 697-713
- Voydanoff, P. 1988. Work Role Characteristics, family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*. 50, (3), 749-761
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y. (2000). Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, (1), 113-123.