

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Bermula dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Departemen Agama, dibentuklah Panitia Pendirian IAIN Cabang Surabaya melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1961 yang bertugas untuk mendirikan Fakultas Syari'ah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang. Keduanya merupakan Fakultas cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan diresmikan secara bersamaan oleh Menteri Agama pada 28 Oktober 1961. Pada 1 Oktober 1964 didirikan juga Fakultas Ushuluddin yang berkedudukan di Kediri melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 66/1964.

Melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, pada pertengahan 1997 Fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang bersamaan dengan perubahan status kelembagaan semua Fakultas cabang di lingkungan IAIN se-Indonesia yang berjumlah 33 buah. Dengan demikian, sejak saat itu pula STAIN Malang merupakan lembaga pendidikan tinggi islam otonom yang lepas dari IAIN Sunan Ampel.

Dalam rencana strategis pengembangannya, STAIN Malang mencanangkan untuk mengubah status kelembagaannya menjadi Universitas. Melalui upaya yang sungguh-sungguh, usulan tersebut disetujui oleh presiden melalui Surat Keputusan Presiden No. 50 pada tanggal 21 Juni 2004 dan diresmikan oleh Menko Kesra atas nama Presiden pada 8 Oktober 2004 dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan tugas utamanya adalah menyelenggarakan program pendidikan tinggi bidang ilmu agama islam dan bidang ilmu umum. Dengan demikian, 21 Juni 2004 dijadikan sebagai hari kelahiran Universitas ini.

Pada tanggal 27 Januari 2009, Presiden Republik Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono berkenan memberikan nama Universitas ini dengan nama Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Mengingat nama tersebut cukup panjang diucapkan, maka pada pidato dies natalis ke-4, Rektor menyampaikan singkatan nama Universitas ini menjadi UIN Maliki Malang.¹

2. Visi Universitas

Visi Universitas adalah menjadi universitas Islam yang terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran ahlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

3. Misi Universitas

¹ Pedoman Pendidikan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2009. Malang

Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas mengemban misi :

1. Mengantarkan mahasiswa memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.
2. Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggal ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan islam.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
4. Menjunjung tinggi, mengamalkan dan seni memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai islam dan budaya luhur bangsa indonesia.

4. Tujuan Pendidikan

1. Menyiapkan mahasiswa agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan / atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan / atau menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan islam.
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan islam dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

5. Fakultas dan Program Pascasarjana

Saat ini Universitas memiliki 6 Fakultas dengan 17 Jurusan / Program Studi dan 1 Program Diploma III, serta Program Pascasarjana dengan 6 program magister dan 2 program doktor:

1. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

- 1) Jurusan Pendidikan Agama Islam
- 2) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
- 3) Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
2. Fakultas Syari'ah
 - 1) Jurusan al-Ahwal al-Syakhshiyah
 - 2) Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah
3. Fakultas Humaniora
 - 1) Jurusan Bahasa Dan Sastra Arab
 - 2) Jurusan Bahasa Dan Sastra Inggris
 - 3) Jurusan Pendidikan Bahasa Arab
4. Fakultas Psikologi
 - 1) Jurusan Psikologi
5. Fakultas Ekonomi
 - 1) Jurusan Manajemen
 - 2) Jurusan Akuntansi
 - 3) Program Diploma Perbankan Syari'ah
6. Fakultas Sains dan Teknologi
 - 1) Jurusan Matematika
 - 2) Jurusan Biologi
 - 3) Jurusan Fisika
 - 4) Jurusan Kimia
 - 5) Jurusan Teknik Informatika
 - 6) Jurusan Teknik Arsitektur

7. Program Pascasarjana

- 1) Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
- 2) Program Magister Pendidikan Bahasa Arab
- 3) Program Magister Agama Islam
- 4) Program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
- 5) Program Magister Pendidikan Agama Islam
- 6) Program Magister Al-Ahwal Al-Syakhshiyah
- 7) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
- 8) Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab

A. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.²

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item adalah $r_{xy} \geq 0,300$. Apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari $r_{xy} \geq 0,300$ menjadi $r_{xy} \geq 0,250$ atau $r_{xy} \geq$

² Azwar, S. *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.1992) 5.

0,200.³ Adapun standart validitas item yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah $r_{xy} \geq 0,250$. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 for windows.⁴

Dari hasil analisis uji validitas, skala dukungan sosial yang terdiri dari 45 item dan diujikan kepada 32 responden menghasilkan 29 item yang diterima dan 16 item gugur. Perincian item-item yang valid dan tidak valid atau gugur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Komponen dan Distribusi Butir Skala Dukungan Sosial Keluarga

Variabel	Dimensi	Indikator Perilaku	Nomor Aitem			Total
			F	UF	Item gugur	
Dukungan Sosial	Dukungan Emosional	a. Empati	6	17	3	3
		b. Perhatian dan kasih sayang	12,15	5,27	-	4
		c. Kepedulian	4	34	45	3
		d. Mendengar		8,20	2	3
	Dukungan penghargaan	a. Penilaian positif	19	13,18	-	3
		b. Dorongan untuk maju	7,25		1,21	4
		c. Persetujuan gagasan		14	11,32, 35	4
	Dukungan Instrumental	a. Bantuan langsung	36,9	38	-	3
		b. Memberi pinjaman	10		30,22, 33	4
		c. Membantu pekerjaan	29	23	26,42	4

³ Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.1999) 65.

⁴ Ibid.

	Dukungan Informasi	a. Pemberian nasehat	16	41,43	31,	4
		b. Petunjuk dan saran	44	39	24	3
		c. Umpan balik	28	40	37	3
Total			14	15	16	45

Sedangkan skala konflik peran ganda yang terdiri dari 40 item dan diujikan kepada responden yang sama, menghasilkan 33 item diterima dan 7 item gugur. Perinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.2 Komponen dan Distribusi Butir Skala Konflik Peran Ganda

Varaibel	Dimensi	Indikator perilaku	Nomor item			Total
			F	UF	Item gugur	
Konflik Peran Ganda	<i>Tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab keluarga</i>	Konflik waktu (<i>Time Based Conflict</i>)	2,3, 6,7	1,5,9	-	7
		Konflik ketegangan (<i>Strain Based Conflict</i>)	12,15	13	14,10, 11	6
		Konflik pengharapan (<i>Behavior Based Conflict</i>)	16,19,20,26	17,18	-	6
	<i>Tanggungjawab keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan</i>	Konflik waktu (<i>Time Based Conflict</i>)	23,25,4	21, 24	8,22	7
		Konflik ketegangan (<i>Strain Based Conflict</i>)	27,28,32	29,33	30,31	7
		Konflik pengharapan (<i>Behavior Based Conflict</i>)	35,36,39,40	34,37,38	-	7

Total	20	13	7	40
-------	----	----	---	----

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xy}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas.⁵

Hasil analisis item pada variabel dukungan sosial diperoleh 0,891. Sedangkan reliabilitas pada skala konflik peran ganda yaitu 0,901. Perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Koefisien Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Keluarga dan Konflik Peran Ganda

skala	Koefisien reliabilitas	Kategori
Dukungan Sosial Keluarga	0,891	Reliabel
Konflik Peran Ganda	0,901	Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* dapat ditunjukkan seperti berikut:

Tabel 4.4 Koefisien Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Keluarga
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

⁵ Ibid.,83

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	29

Tabel 4.5 Koefisien Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	33

B. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

1. Analisis Data Dukungan Sosial Keluarga

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebelumnya sekaligus menjawab tujuan dari penelitian ini. Dukungan sosial Keluarga pada pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dikategorikan menjadi tiga, yaitu : Tinggi (T), Sedang (S), dan Rendah (R) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Skala Dukungan Sosial Keluarga

Kategori	Rumus
Tinggi	$(\mu+1,0\sigma) \leq X$
Sedang	$(\mu-1,0\sigma) \leq X < (\mu+1,0\sigma)$

Interval dari tiap kategorisasi tersebut dapat diketahui setelah mendapatkan

Mean Hipotetik dan Standart Deviasinya. Dengan perhitungan sebagai berikut:

Item yang diterima	: 29
Skor item	: 1,2,3,4,5
Skor minimal	: $29 \times 1 = 29$
Skor maksimal	: $29 \times 5 = 145$

Range : $145 - 29 = 116$

Mean Hipotetik : $29 \times 3 = 87$

SD (Standart Deviasi) : $116 / 6 = 19,3$

Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Mean Hipotetik

Dukungan Sosial Keluarga	Mean	Standart Deviasi	N
	87	19,3	32

Berdasarkan mean tersebut dilakukan pengkategorian dengan melihat dari skor dukungan sosial sehingga didapatkan hasil banyaknya pegawai wanita pada tiap kategori dalam prosentase sebagai berikut :

Tabel 4.8 Jumlah dan Prosentase Tingkat Dukungan Sosial Keluarga Berdasarkan Mean Hipotetik

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	$106,3 \leq X$	28	87,5 %
2	Sedang	$67,7 \leq X < 106,3$	4	12,5 %
Total			32	100 %

2. Analisis Data Konflik Peran Ganda

Analisis untuk variabel yang kedua ini menggunakan cara yang sama dengan variable sebelumnya untuk mengetahui deskripsi masing-masing variabel maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal yang diperoleh dari mean dan standart deviasi. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

Item yang diterima : 33

Skor item : 1,2,3,4,5

Skor minimal	: $33 \times 1 = 33$
Skor maksimal	: $33 \times 5 = 165$
Range	: $165 - 33 = 132$
Mean Hipotetik	: $33 \times 3 = 99$
SD (Standart Deviasi)	: $132 / 6 = 22$

Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Mean Hipotetik

Konflik Peran Ganda	Mean	Standart Deviasi	N
	99	22	32

Berdasarkan mean tersebut dilakukan pengkategorian dengan melihat dari skor konflik peran ganda sehingga hasil banyaknya pegawai wanita pada tiap kategori dan dalam prosentase sebagai berikut:

Tabel 4.10 Jumlah dan Prosentase Tingkat Konflik Peran Ganda Berdasarkan Mean Hipotetik

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1.	Sedang	$77 \leq X < 121$	10	31,5 %
2.	Rendah	$X < 77$	22	68,75 %
Total			32	100 %

3. Hasil Uji Hipotesis Dukungan Sosial Keluarga dengan Konflik Peran Ganda

Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada pegawai wanita di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson's untuk menguji adanya hubungan dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda.

Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah data adalah dengan menggunakan metode statistik yang menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 16.0 for windows. Dari hasil analisis data menggunakan program SPSS 16.0 for windows maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hubungan Tingkat Dukungan Sosial Keluarga dengan Konflik Peran Ganda
Correlations

		DS	KPG
DS	Pearson Correlation	1	-.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
KPG	Pearson Correlation	-.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.12 Perincian Hasil Korelasi Dukungan Sosial Keluarga dengan Konflik Peran Ganda

rx _y	Sig	Keterangan	Kesimpulan
- 0,718	0,000	< 0,050	Signifikan

Hasil korelasi dukungan sosial dan konflik peran ganda menunjukkan angka sebesar - 0.718, dengan signifikansi sebesar $p = 0.000$ ($p < 0,050$). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda, namun hubungannya bersifat negatif. Artinya semakin tinggi dukungn sosial subjek, maka semakin rendah konflik peran gandanya dan semakin rendah tingkat dukungan sosial semakin tinggi konflik peran ganda.

C. Pembahasan

1. Tingkat Dukungan Sosial Keluarga pada Pegawai Wanita di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Manusia ditakdirkan sebagai makhluk sosial, dimana terdapat hubungan yang membuat kita saling berinteraksi, salah satunya hubungan interpersonal atau hubungan antarpribadi. Dalam kehidupannya manusia saling membutuhkan satu sama lain diantaranya membutuhkan perhatian, bantuan, dukungan dan kerja sama dalam menghadapi tantangan kehidupan, bantuan ini disebut dengan dukungan sosial. Dengan dukungan sosial yang diterima, manusia akan merasa lebih diperhatikan, dicintai, dihargai serta diterima dalam sebuah kelompok sosial dan menjalankan perannya dengan baik.

Dukungan sosial sebagai informasi atau nasehat verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial yang bermanfaat secara emosional dan memiliki efek perilaku tertentu bagi penerimanya.⁶

Rook dan Dooly berpendapat bahwa ada dua sumber dukungan sosial yaitu sumber *artificial* dan sumber *natural*. Dukungan sosial natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang ada disekitarnya misalnya suami, anak, istri dan kerabat (keluarga). Sementara yang dimaksud dukungan sosial *artificial* adalah dukungan sosial yang dirancang kedalam kebutuhan primer seseorang.⁷ Secara umum dukungan sosial dapat diperoleh misalnya dari keluarga, teman, sahabat,

⁶ Dalam Siti Rohmah Nurhayati. Disampaikan dalam Seminar Nasional “Perempuan dan Isu Gender” dalam Rangka Hari Perempuan se-Dunia, 6 Maret 2006 di Gedung Radyo Suyoso Bappeda Yogyakarta

⁷ Dalam Dwi Irawan, “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Bentuk-Bentuk Coping Istri Prajurit Batalyon Infanteri 511/dy Blitar yang ditinggal Tugas ke Papua.” (Skripsi (tidak diterbitkan), Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang, 2009).

tetangga atau konselor. Dukungan sosial tersebut dapat berbentuk materi, informasi, penilaian, bimbingan, maupun dukungan emosional.⁸

Sumber bantuan dari seseorang yang ada disekitarnya (keluarga) merupakan interaksi pokok dalam suatu kelompok, sumber bantuan itu berasal dari sahabat, dan empati dari kelompok sosial. Hal tersebut akan memberikan hubungan dan kesejahteraan dalam kehidupan seseorang. Cobb menekankan tentang dukungan sosial sebagaimana dikutip oleh Gottlib dalam bukunya Smet, orientasi subyektif yang memperlihatkan bahwa dukungan sosial itu terdiri atas informasi yang menuntun orang meyakini bahwa orang ia diurus dan disayangi.⁹

Berdasarkan hasil analisis yang mengukur tingkat dukungan sosial keluarga pegawai wanita di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui bahwa dukungan sosialnya berada pada dua kategori dengan prosentase yang berbeda-beda, yaitu tinggi dan sedang. Pada kategori tinggi terdapat 28 pegawai dengan prosentase 87,5%, sedangkan pada kategori sedang terdapat 4 pegawai dengan prosentase 12,5 %. Dukungan sosial yang diterima berasal dari sumber natural, yaitu sumber dukungan secara spontan dari orang-orang yang ada disekitarnya misalnya suami, anak dan kerabat (keluarga) Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat dukungan sosial keluarga pada pegawai wanita di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori tinggi.

⁸ Smet dalam Siti Rohmah Nurhayati. Disampaikan dalam Seminar Nasional "Perempuan dan Isu Gender" dalam Rangka Hari Perempuan se-Dunia, 6 Maret 2006 di Gedung Radyo Suyoso Bappeda Yogyakarta.

⁹ Benjamin H.Gottlieb. Social Support Strategies. (California:Sage Publication, 1983)28

Dukungan sosial sangat diperlukan oleh siapa saja dalam berhubungan dengan orang lain demi melangsungkan hidupnya di tengah-tengah masyarakat. Dukungan sosial yang diterima seseorang dalam lingkungannya, baik berupa dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan maupun kasih sayang membuatnya akan memiliki pandangan positif terhadap diri dan lingkungannya, terutama yang diperoleh dari keluarga. Dengan adanya pandangan positif terhadap diri dan lingkungannya, seseorang akan mampu menerima kehidupan yang dihadapi serta mempunyai sikap pendirian dan pandangan hidup yang jelas, sehingga mampu hidup di tengah-tengah masyarakat luas secara harmonis.¹⁰

Sama halnya dengan pegawai wanita yang bekerja di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dukungan sosial tinggi yang didapat berasal dari dukungan sosial natural yaitu dari keluarga, sehingga mereka mempunyai pandangan yang positif terhadap dirinya. Berdasarkan gambaran di atas bahwa tingkat dukungan sosial keluarga pegawai wanita berbeda antara satu dengan yang lainnya, perbedaan tersebut dipengaruhi oleh kapasitas dukungan sosial yang diterima subyek. Menurut Gottlieb ada beberapa indikator atau faktor yang dapat mengukur tingkat dukungan sosial yang diterima yaitu dukungan emosional, instrumental, penghargaan dan informasi.

Dukungan emosional, yaitu dukungan yang berupa ungkapan kasih sayang, kenyamanan, dan kepercayaan, empati, kepedulian dan perhatian yang

¹⁰ Zainuddin Kuntjoro. *Dukungan Sosial Pada Lansia*. 2004
<http://www.e-psikologi.com/epsi/search.aps>. di akses : 5 maret 2013.

diberikan oleh orang terdekat, keluarga atau kerabat. Semua manusia sangat membutuhkan dukungan emosional, karena secara langsung dukungan ini mempengaruhi sisi psikologis seorang individu. Terlebih wanita yang bekerja, dengan dukungan secara emosional mereka akan tenang secara batin, diperhatikan, dipercaya dan disayang.

Indikator yang kedua yaitu dukungan penghargaan. Setiap individu selalu menginginkan dirinya menjadi lebih baik dari sebelumnya, dukungan ini dapat membentuk pandangan positif individu dalam menjalankan kehidupannya yaitu dorongan untuk maju atau persetujuan atas gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif individu tersebut dengan orang lain. Sebaliknya, jika individu tidak mendapatkan dukungan penghargaan, maka perasaan negatif yang selalu akan bersarang di dalam pikirannya tanpa adanya dorongan untuk maju.

Manusia memang dilatih untuk mandiri, tetapi ada saat kita tidak dapat mengerjakan suatu pekerjaan tersebut secara mandiri atau sendiri. Dukungan instrumental yaitu dukungan berupa bantuan secara langsung, berupa barang atau jasa. Wanita pekerja khususnya, dimana mereka dituntut untuk menyelesaikan dua peran dalam waktu yang bersamaan antara keluarga dan pekerjaan. Tentunya akan sangat sulit ketika tidak ada yang membantunya, maka dari itu dukungan instrumental mengambil porsi yang sejajar dengan dukungan yang lainnya.

Dukungan informatif adalah indikator yang terakhir yaitu pemberian nasehat, petunjuk, saran atau umpan balik yang diperoleh dari orang lain.

Dimana sebuah informasi berupa saran atau nasehat dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan seorang individu agar menjadi pribadi yang lebih baik.

Gambaran diatas memberikan arti bahwa tingkat dukungan sosial keluarga pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang cenderung berada pada kategori tinggi, dikarenakan dukungan sosial yang diterima dapat dikondisikan dengan baik oleh subyek dan menjadikan dukungan yang diperoleh sebagai kekuatan untuk mengatasi dan menganggap semua permasalahan yang dihadapi sebagai sebuah tantangan yang menyenangkan.

2. Tingkat Konflik Peran Ganda pada Pegawai Wanita di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Greenhause dan beutell mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.¹¹

Ketika wanita merasa tidak bisa menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya, hal tersebut disebut konflik peran ganda atau *work-family conflict*.¹² Seseorang individu yang mengalami suatu masalah atau dalam keadaan tertekan, dan mengalami beberapa beban, dimana ia tidak mampu untuk memecahkannya

¹¹ Greenhaus dan Beutell dalam A.Mirra Octaviani, “ Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Konflik Peran Ganda pada Karyawan Wanita BRI (Bank Rakyat Indonesia) Yogyakarta. “ (Skripsi (tidak diterbitkan), Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2011).

¹² Ibid.

sendiri maka ia akan membutuhkan dukungan dari orang lain untuk memecahkan masalahnya tersebut. Sejalan dengan itu, Cohen dan Syme mengemukakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kesehatan, mengurangi stres dan meredakan konflik kerja-keluarga.¹³

Greenhouse dan Beutell membagi konflik peran ganda itu bersifat *Bi-directional* dan multidimensi. *Bi-directional* terdiri dari *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*, sedangkan multidimensi yaitu *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, *Behavior-Based Conflict*.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, tingkat konflik peran ganda pada pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Analisis ditunjukkan dengan tingkat konflik peran ganda yang menghasilkan dua kategori yaitu sedang dan rendah. Pada kategori sedang terdapat 10 pegawai dengan prosentase 31,25 % sedangkan 22 pegawai pada kategori rendah dengan prosentase 68,75 %. Dapat disimpulkan bahwa tingkat konflik peran ganda pada pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada tingkat rendah.

Perbedaan tingkat konflik peran ganda pada pegawai wanita disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar. Konflik peran ganda dapat dialami oleh siapa pun misalnya pada orang yang kurang berpengetahuan, kurang percaya diri, pengalaman dan dari kelompok atau agama minoritas. Reaksi terhadap stres yang bervariasi antara orang satu dengan yang lain dan dari waktu

¹³ Dalam Marcinkus, "The Relationship Of Social Support To The Work-Family Balance And Work Outcomes Of Midlife Woman, *Woman In Management Review*, Bradford, Vol.22, Edisi. 2, Pa. 86, 2007

ke waktu. Reaksi yang bervariasi ini sering disebabkan oleh faktor psikologis yang dapat merubah dampak stressor bagi individu tersebut, faktor usia dan pendidikan juga turut mempengaruhi.

Usia subyek yang rata-rata 25-40 tahun yang memasuki masa dewasa dimana pada masa tersebut dewasa muda dikatakan sebagai masa perubahan drastis dalam hubungan personal muda. Di masa tersebut, orang membangun, menegosiasi ulang dan memantapkan ikatan relasi berdasarkan cinta dan seksualitas. Erikson memandang perkembangan hubungan intim sebagai tugas penting dewasa muda. Karena hubungan relasi yang baik dengan lingkungannya, maka subyek sedikit mengalami konflik peran ganda.¹⁴

Selain itu, perbedaan tingkat konflik peran ganda juga dapat disebabkan oleh faktor luar atau eksternal. Lingkungan dalam keluarga atau kerabat yang dikondisikan secara maksimal untuk mendukung dalam penyelesaian permasalahan-permasalahan yang beragam antar individu satu dengan yang lain yang. Sikap pasangan yang positif dan kooperatif dalam kegiatan rumah tangga serta pola lingkungan kerja subyek penelitianpun turut mempengaruhi rendahnya tingkat konflik peran ganda pada pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pola lingkungan kerja yang nyaman dan tidak penuh dengan tekanan, sehingga wanita yang bekerja dapat menjalani kedua perannya dengan baik sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja.

3. Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Konflik Peran Ganda

¹⁴ Dalam Hurlock, E.B. *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*, Edisi kelima. Alih bahasa : Istiwidayanti & Soedjarwo. (Jakarta: Erlangga.1993)

Salah satu yang menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah karena ada hubungan antara dukungan sosial dan konflik peran ganda. Dukungan sosial salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu dukungan yang berupa dukungan emosional, instrumental, penghargaan, dan dukungan informasi yang mana keempatnya merupakan dimensi dari dukungan sosial. Konflik peran ganda adalah suatu fenomena dimana wanita karir tidak dapat menyeimbangkan antara urusan rumah tangga dan pekerjaan, tekanan diantara keduanya yang mengakibatkan para pegawai wanita kerap mengalami konflik peran ganda.

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Malang memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi dengan prosentase 87,5 % dan sisanya berada pada kategori sedang sebesar 12,5 %. Sedangkan untuk tingkat konflik peran ganda, 68,75 % pegawai wanita yang berada pada kategori rendah dan 31,25 % pegawai wanita berada pada kategori sedang.

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan media SPSS 16,0 *for windows* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, dan diperoleh data yang menunjukkan hubungan yang signifikan sebesar $r_{xy} = - 0,718$; $sig = 0,000 < 0,05$. Ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada pegawai wanita Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, namun hubungannya negatif. Artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial

keluarga subyek maka semakin rendah konflik peran ganda dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi konflik peran ganda.

Hal tersebut tidak senada dengan beberapa penelitian terakhir, yang menunjukkan bahwa faktor internal yaitu *self-esteem* yang dirasa mampu mengatasi konflik pada wanita bekerja. Bets dkk dalam penelitiannya memaparkan bahwa *self-esteem* berpengaruh secara negatif terhadap konflik pada wanita bekerja.¹⁵ Ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, melainkan faktor eksternal yaitu dukungan sosialpun dirasa mampu mengatasi konflik peran ganda pada wanita bekerja, terutama dukungan keluarga.

Setiap individu pasti tergabung dengan kelompok sosial karena individu mempunyai gelar sebagai makhluk sosial yang tidak dapat bertahan hidup tanpa adanya bantuan dan campur tangan dari orang lain yang ada disekitarnya. Dalam menempatkan diri sebagai makhluk sosial individu yang tergabung dalam kelompok sosial harus dapat menyesuaikan diri agar dapat melaksanakan perannya dengan baik dan diterima oleh kelompok tersebut.

Rendahnya konflik peran ganda pada subyek penelitian dikarenakan subyek mendapatkan dukungan sosial yang tinggi terutama dari keluarga yang merupakan orang atau lingkungan yang sangat dekat secara emosional. Wanita bekerja yang mendapat dukungan sosial tinggi, akan merasa dirinya diperhatikan dan dicintai oleh lingkungannya sehingga dapat menghambat tekanan- tekanan yang membuat wanita bekerja masuk dalam konflik peran. Dukungan yang dirasa sangat memengaruhi dan memberikan dampak yang sangat positif adalah

¹⁵ Bets dalam Michele A. Paludi. "The Psychology Of Woman At Work: Challenges and Solution For Our Female Workforce" (London: Westport Connecticut, 2008)25.

dukungan dari keluarga terutama suami. Rodin & Salovey menyatakan bahwa perkawinan dan keluarga merupakan sumber dukungan sosial yang paling penting.¹⁶

Menurut Adams, King dan King, bahwa dengan sistem dukungan yang diterima dari keluarga dapat memberi efek positif yang dapat melemahkan konflik peran ganda.¹⁷ Ditambahkan oleh Taylor, bahwa ketika wanita yang mengalami konflik dan stres, maka yang perlu dilakukan pertama kali adalah meminta dukungan sosial dari lingkungan di sekitarnya, terutama suami dan keluarga serta teman.¹⁸

Dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang membuat mayoritas wanita karir dapat bertahan, dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Gottlieb adalah informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.¹⁹ Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya sehingga konflik-konflik dalam keluarga dan tekanan pekerjaan dapat diatasi dengan baik.

¹⁶ Rodin & Salovey dalam Smet, "*Healthy Psychology*." (Jakarta : Grasindo. 1994) 133.

¹⁷ Dalam Herlina Dyah Kuswanti dan Ninik Probosari, "Peran Dukungan Organisasional dan Dukungan Suami dalam Memoderasi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja Terhadap Konflik Peran Ganda." (Jurnal Manajemen & Bisnis), vol.16 no. 1, 2018, Yogyakarta, 16.

¹⁸ Taylor dalam widyarini, "Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja dalam Manajemen." (Tesis, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 1998).

¹⁹ Benjamin H.Gottlieb. *Social Support Strategies*. (California:Sage Publication, 1983), 28

Ditambah dengan adanya emansipasi wanita dalam sektor publik yang sekarang sudah tidak asing lagi. Dimana wanita banyak yang menduduki jabatan yang lebih tinggi daripada pria. Perkembangan perempuan di berbagai belahan bumi yang menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam keluarga, masyarakat dan negara pun tidak kalah penting dari laki-laki. Bukan hanya dalam aktivitas reproduksi dan domestik, perempuan juga mampu melakukan kegiatan di sektor publik yang menghasilkan uang untuk menambah pendapatan keluarga dalam sektor ekonomi.

Selain itu, anggapan masyarakat modern terhadap wanita pekerja sekarang juga sudah tidak lagi sering terdengar. Justru masyarakat mengapresiasi wanita yang bekerja sekaligus menjalankan tugas rumah tangga, untuk melakukan itu semua dibutuhkan kemampuan yang cerdas dari seorang wanita dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan karena konflik peran ganda pada wanita pekerja memang tidak dapat dipungkiri dan pasti akan terjadi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu hal yang memberikan kontribusi yang cukup besar bagi wanita yang bekerja karena individu yang menerima dukungan tersebut akan merasa dirinya lebih positif, dihargai dan dianggap. Sehingga akan memudahkan wanita pekerja dalam mengatasi konflik peran ganda yang dialaminya dan keduanya saling berhubungan