

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Robbins (Gentari, 2017) konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepribadian atau kepentingan pihak pertama. Istilah konflik secara etimologis berasal dari bahasa Latin *con* yang berarti bersama dan *fligere* yang berarti benturan atau tabrakan (Mulyadi, 2012). Konflik sebagai suatu hal alami dan normal yang muncul karena perbedaan persepsi, tujuan atau nilai (Afrida dkk., 2017). Secara umum konflik adalah adanya pertentangan tujuan pada saat yang sama. Timbulnya situasi pertentangan dapat disebabkan oleh karena dalam pemuasan dorongan terjadi benturan dua pilihan yang sama-sama positif atau sama-sama negatif (Apollo & Cahyadi, 2012).

Peran ganda disebut dengan konsep dualisme cultural yaitu adanya konsep domestik sphere (lingkungan domestik) dan publik sphere (lingkungan publik) (Afrida dkk., 2017). Kedua pengertian ini menurut Tumbage, dkk (2017) menggambarkan keterpisahan peranan dan pembagian pekerjaan yang ketat antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat yakni peranan kaum perempuan umumnya terbatas pada lingkungan domestik saja (lingkungan khas bagi perempuan) dan laki-laki umumnya dominan pada lingkungan publik (lingkungan khas bagi kaum laki-laki). Oleh karena itu Kahn dkk., (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mengemukakan bahwa konflik peran yaitu terjadi ketika dua atau lebih tuntutan yang dilakukan secara bersamaan sehingga pemenuhan tuntutan satu dengan yang lain menjadi lebih sulit. Greenhaus dan Beutell (dalam Retno & Rahardjo, 2016) juga menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk dari *interrole conflict*, dimana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama.

Zanden (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan yang dapat bersumber dari diri individu atau lingkungan sosialnya sehingga cenderung dihindari atau berusaha mencari jalan keluarnya. Selanjutnya, Goode (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara

bersamaan. Lebih lanjut, Katz & Rosemzweigh (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) konflik peran ganda (*multiple roles*) adalah dua peran atau lebih yang dimiliki oleh seorang perempuan yang masing-masing peran tersebut mempunyai tuntutan yang berbeda-beda.

Vickers dkk., (dalam Lingard, 2007) melaporkan bahwa untuk mahasiswa yang bekerja 20 hingga 29 jam per-minggu, kemungkinan memutuskan pendidikan mereka kira-kira 160 persen lebih besar daripada bagi mahasiswa yang tidak bekerja sama sekali. Penelitian terbaru di Australia yang dilakukan oleh Vickers menyarankan bahwa mayoritas mahasiswa menggabungkan studi mereka dengan bekerja, mengakibatkan konflik antar-peran dan stres.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah pertentangan yang dialami individu dalam menjalankan dua peran atau lebih dan memiliki tuntutan serta kewajiban berbeda dalam waktu bersamaan.

2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Adapun aspek-aspek konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (1985) yaitu:

a. *Time-based conflict* (Konflik berdasarkan waktu)

Waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas salah satu peran tidak dapat diberikan untuk peran yang lain. Terdapat dua bentuk yakni *time based conflict* yaitu tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang tidak dapat memenuhi harapan pada peran yang lain dan adanya tekanan menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dapat memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Ketegangan pada salah satu peran yang dijalankan oleh individu menyebabkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran yang lain.

b. *Behavior-Based Conflict* (Konflik berdasarkan perilaku)

Perbedaan tingkah laku yang disematkan pada peranan tertentu menimbulkan pertentangan pada individu tersebut. Ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang dituntut agar menjadi seorang yang logis, cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan teliti, namun ketika melakukan aktivitas akademik atau ketika menjadi mahasiswa, seseorang dituntut menjadi seorang yang aktif, analis dan kritis.

c. *Strain-based conflict* (Konflik karena tegangan)

Strain based conflict muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi kinerja individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.

Sebagai contoh, individu yang bekerja, ia akan merasa lelah dan hal itu dapat membuatnya sulit berkonsentrasi ketika mengikuti jam perkuliahan baik daring ataupun *offline*.

Menurut Kopelman & Burley (dalam Shafrani, 2014) ada tujuh aspek konflik peran ganda yang dikemukakan yaitu:

- a. Masalah pengasuhan anak. Umumnya mereka mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anaknya ini berarti menuntut perhatian, tenaga dan pikiran mereka dirumah sewaktu mereka sedang bekerja.
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga. Perempuan yang memiliki berperan ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak maupun seorang asisten untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga seperti mencuci baju, memasak makan dan sebagainya.
- c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga. Komunikasi merupakan sarana penting untuk dapat berinteraksi dengan orang lain karena dengan komunikasi maka seseorang dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada individu yang lain.
- d. Waktu untuk keluarga. Seorang ibu yang bekerja biasanya merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak dan bahkan untuk dirinya sendiri.
- e. Penentuan prioritas. Skala prioritas tersebut disusun tergantung pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain.
- f. Tekanan karier dan keluarga. Dunia kerja akan menghadapkan pekerja pada banyak masalah yang menuntut seorang pekerja untuk dapat menyelesaikannya. Begitu pula di rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut menjadi sebuah tekanan bagi individu yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya.
- g. Pandangan suami tentang peran ganda wanita. Pandangan dan pemahaman suami dalam kondisi perempuan yang harus memainkan peran ganda dalam rumah tangga memegang peranan penting dalam timbulnya sampai penyelesaian konflik.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi konflik peran ganda ialah pertentangan karena waktu, pertentangan karena perilaku, dan pertentangan karena tegangan. Selanjutnya, aspek konflik peran juga dapat dipengaruhi masalah intern dalam keluarga seperti pembagian dalam mengerjakan pekerjaan rumah, pengasuhan anak, komunikasi

antar anggota keluarga, dan waktu yang diluangkan untuk keluarga. Maka, dalam penelitian ini mengambil aspek konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yakni konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan perilaku dan konflik berdasarkan tegangan.

3. Jenis-jenis Konflik Peran Ganda

Luthans (dalam Churiyah, 2007) mengatakan bahwa konflik peran terdiri dari tiga jenis utama yaitu:

- a. Konflik antara individu dengan perannya. Konflik ini terjadi antara kepribadian individu itu sendiri dengan harapan akan peran yang dilakukannya.
- b. Konflik dalam peran (intra role conflict), adalah konflik yang disebabkan oleh harapan berlawanan terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.
- c. Konflik antar peran (inter role conflict), adalah konflik yang timbul dari harapan serta tanggung jawab yang berbeda dari dua atau lebih peran yang dijalankan bersamaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans bahwa ada tiga jenis konflik peran ganda yakni konflik antar individu dengan peran yang dilakukannya, konflik dalam peran itu sendiri dan konflik antar peran.

4. Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita dkk., 2013) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

- a. Tekanan sebagai orangtua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan yang dilakukan anak.
- b. Tekanan perkawinan. Merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan istri.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai

orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

- e. Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Mengacu pada teori Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita dkk., 2013) indikator konflik keluarga-pekerjaan ialah tekanan yang datang dari orang tua, tekanan dari pernikahan, kurang keterlibatan istri dalam menjalankan perannya, dan keterlibatan anggota keluarga dalam melakukan pekerjaan rumah.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Stoner dkk, (dalam Wahyudi & Hadi, 2017) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peran ganda yaitu:

- a. *Time Pressure*. Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu yang diluangkan untuk keluarga.
- b. *Family Size and Support*. Semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik dan semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik.
- c. *Kepuasan kerja*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan maka semakin sedikit pula konflik yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaan.
- d. *Marital and Life Satisfaction*. Adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

Menurut Frone dkk. *work-study conflict* disebabkan oleh tiga hal, yaitu:

- a. *Jam kerja*. Jam kerja merupakan representasi dari adanya konflik waktu (*time-based conflict*) dalam konflik peran ganda. Jam kerja yang masih harus dibagi lagi dengan waktu untuk kuliah dan mengerjakan tugas merupakan hal yang harus dihadapi oleh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.
- b. *Ketidakpuasan kerja*. Ketidakpuasan kerja merepresentasikan adanya tegangan (*strainbased conflict*) dalam konflik peran ganda. Markel & Frone (1998) mengatakan bahwa ketidakpuasan emosional yang berhubungan dengan pekerjaan dapat merusak kemampuan mahasiswa untuk memenuhi kewajiban peran lainnya. Beban kerja juga merupakan salah satu penyebab adanya *work-study conflict*.

- c. Beban kerja. Mortimer dkk, (dalam Markel & Frone, 1998) mengatakan bahwa, seringkali beban kerja menyebabkan mahasiswa yang masih kuliah mengalami tingkat kelelahan secara fisik dan psikologis yang tinggi, sehingga merusak kemampuan atau motivasi mahasiswa untuk memenuhi kewajiban lainnya, seperti kuliah dan mengerjakan tugas.

Menurut pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda ialah tekanan berdasarkan waktu, jumlah keluarga serta dukungan dari keluarga, kepuasan dalam pekerjaan dan pandangan terhadap pernikahan itu sendiri.

B. Regulasi Diri

1. Pengertian Regulasi Diri

Alwisol (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa konsep regulasi diri dikemukakan pertama kali oleh Bandura dalam latar teori belajar sosial. Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2012), regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengatur sebagian dari tingkahlakunya sendiri. Selanjutnya, menurut Bandura terdapat dua strategi yakni reaktif dan proaktif dalam regulasi diri. Strategi reaktif dipakai untuk mencapai tujuan, namun ketika tujuan hampir tercapai strategi proaktif menentukan tujuan baru yang lebih tinggi.

Horward & Miriam (dalam Fitriya & Lukmawati, 2017) mengungkapkan bahwa regulasi diri adalah proses dimana seseorang dapat mengatur pencapaian dan aksi mereka sendiri. Menentukan target untuk diri mereka, mengevaluasi kesuksesan mereka saat mencapai target tersebut dan memberikan penghargaan pada diri mereka sendiri karena telah mencapai tujuan tersebut. Menurut Pintrich (1995) self-regulated learning adalah cara belajar siswa aktif secara individu untuk mencapai tujuan akademik dengan cara pengontrolan perilaku, memotivasi diri sendiri dan menggunakan kognitifnya dalam belajar. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Pintrich & De Groot (dalam Ekawanti & Mulyana, 2016) bahwa regulasi diri merupakan suatu kegiatan belajar yang diatur oleh diri sendiri, yang di dalamnya individu mengaktifkan pikiran, motivasi, dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan.

Regulasi diri (Ramdass & Zimmerman, 2011) adalah proses individu secara konsisten untuk mengatur dan mengelola pikiran, emosi, perilaku, dan lingkungan untuk mencapai tujuan akademik. Siswa menjadi mandiri dengan menetapkan tujuan, memilih dan menggunakan strategi, memantau kinerja, dan berulang kali merefleksikan hasil belajar secara terus menerus. Regulasi diri beroperasi melalui tiga aspek penting dalam pembelajaran yaitu kognitif (misal, strategi

pembelajaran), motivasi (misal, *self efficacy*, nilai serta tugas), dan metakognitif (misal, refleksi diri). Tiga aspek regulasi diri tergantung pada keyakinan dalam kemampuan dan harapan seseorang. Ada sejumlah faktor yang dapat mendukung regulasi diri. Faktor-faktor tersebut menurut Ruminta, dkk (2018) adalah pertama, keyakinan mengenai kemampuan diri (*self efficacy*) (Ruminta dkk., 2018).

Adapun Cervone & Pervin (dalam Herdiyanto, 2019) menyebutkan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan keadaan lingkungan dan impuls emosional yang sekiranya dapat mengganggu perkembangan seseorang. Cervone & Pervin (dalam Herdiyanto, 2019) menambahkan regulasi diri merupakan motivasi internal yang berakibat pada munculnya keinginan seseorang untuk menentukan tujuan-tujuan dalam hidupnya, dengan merencanakan strategi yang akan digunakan serta mengevaluasi dan memodifikasi perilaku yang akan dilakukannya

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, mengontrol, mengarahkan dan mengevaluasi kembali perilakunya dalam melakukan kegiatan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Aspek-aspek Regulasi Diri

Menurut Zimmerman (2002) ada beberapa aspek yang mendasari pada regulasi diri pada setiap individu, yakni:

- a. Metakognisi berkaitan dengan pengetahuan tentang cara berfikir dan kemampuan untuk memonitor proses kognitifnya seperti belajar, mengingat dan berfikir. Strategi mendasar dari aspek metakognisi adalah mengaitkan informasi baru untuk membentuk suatu pengetahuan, memilih strategi berfikir, merencanakan, memonitor dan mengevaluasi proses berfikir.
- b. Motivasi merupakan strategi yang digunakan individu untuk mengatasi stres dan emosi guna membangkitkan usaha untuk mengatasi kegagalan dan meraih kesuksesan dalam belajar.
- c. Perilaku merupakan tindakan yang dilakukan individu untuk penataan lingkungan, menyimpan catatan dan pengawasan, mengkaji teks, catatan, dan tes.

Menurut Bandura (Alwisol, 2016) ada tiga hal yang menjadi aspek dalam regulasi diri yaitu:

- a. *Self observation* (Observasi diri) adalah hal-hal yang dilakukan berdasarkan faktor kualitas penampilan, kuantitas penampilan, dan orisinalitas tingkahlaku

- diri dan seterusnya. Individu melakukan suatu kegiatan atau telah mencapai suatu tujuan. Hal-hal yang diobservasi bergantung pada minat diri dan konsep dirinya. Observasi diri merupakan tindakan kepekaan individu santri terhadap perilakunya dan memperhatikan pada kualitas serta kuantitas dalam hal-hal yang telah dilakukannya, selain itu individu juga mampu memahami terhadap orisinalitas perilakunya (Atiyah dkk., 2020).
- b. *Judgemental process* (Proses penilaian atau mengadili tingkah laku) adalah melihat kesesuaian tingkah laku dengan standar pribadi, membandingkan tingkah laku dengan norma standar atau dengan tingkah laku orang lain, menilai berdasarkan pentingnya suatu aktivitas. Individu tidak hanya mampu untuk menyadari dirinya secara reflektif, akan tetapi juga menilai seberapa berharga tindakannya berdasarkan tujuan yang telah dibuat dan bagaimana dampak perilakunya terhadap dirinya yang kemudian juga akan berdampak kepada lingkungannya (Atiyah dkk., 2020).
 - c. *Self respon process* (Reaksi diri) adalah faktor internal yang didasarkan pada penilaian individu terhadap dirinya sendiri dan bagaimana individu tersebut mengevaluasi dirinya secara positif atau negatif serta memberikan hadiah atau hukuman terhadap diri sendiri. Reaksi diri mengindikasikan bahwa individu mampu menelaah terhadap dampak perilakunya, jika berdampak baik maka individu dapat mempertahankan atau mengembangkannya kembali, namun jika berdampak tidak baik maka individu tersebut dapat merekonstruksi ulang terhadap yang telah dilakukannya agar dapat lebih baik lagi (Atiyah dkk., 2020).

Adapun aspek regulasi diri dalam belajar pada pembelajar sendiri menurut Pintrich (dalam Rachmah, 2015) terdiri dari :

- a. Kontrol kognitif dan regulasi kognitif merupakan aktivitas kognitif dan metakognitif yang mengharuskan individu terlibat untuk mendapatkan dan mengubah kognisinya. Pada aspek ini individu mulai merencanakan, menetapkan tujuan, dan mengevaluasi tugas. Strategi pengulangan, elaborasi, dan organisasi dapat digunakan individu untuk mengontrol kognisi dan proses belajarnya.
- b. Motivasi mencakup upaya untuk mengatur berbagai keyakinan motivasi dalam mengerjakan suatu tugas. Meregulasi motivasi melibatkan aktivitas yang penuh tujuan dalam memulai, mengatur atau menambah kemauan untuk, memulai, mempersiapkan tugas berikutnya, atau menyelesaikan aktivitas tertentu atau sesuai tujuan. Regulasi motivasi adalah semua pemikiran,

- tindakan atau perilaku dimana individu bersaha mempengaruhi pilihan, usaha, dan ketekunan tugas akademisnya.
- c. Regulasi perilaku merupakan aspek regulasi diri yang melibatkan upaya individu untuk mengontrol perilaku sendiri. Dijelaskan lebih lanjut bahwa perilaku adalah aspek dari pribadi, walaupun bukan self internal yang direpresentasikan oleh kognisi, motivasi dan afeksi. Meskipun begitu individu dapat melakukan observasi, memonitor, dan berusaha mengontrol dan meregulasinya dan seperti pada umumnya aktivitas tersebut dapat dianggap sebagai self regulatory bagi individu. Regulasi perilaku meliputi regulasi usaha, waktu dan lingkungan, dan pencarian bantuan (Sutikno, 2016).
 - d. Regulasi terhadap konteks merupakan upaya untuk mengontrol konteks dalam menghadapi pembelajaran di kelas. Dibandingkan dengan aspek regulasi lainnya, aspek regulasi ini kemungkinan lebih sulit. Hal ini disebabkan karena area regulasi ini tidak berada pada kontrol langsung dari pembelajar, akan tetapi lingkungan memiliki peranan dalam keberhasilan mereka melakukan regulasi pada aspek ini (Sutikno, 2016). Seperti, individu berusaha memanfaatkan lingkungannya dengan baik, ketika menemukan kesulitan atau mencari bantuan pada lingkungan sekitar.

Penelitian ini menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Pintrich yakni kontrol kognitif dan regulasi kognitif, motivasi, regulasi perilaku, dan regulasi terhadap konteks

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri terbagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan internal yakni:

- a. Faktor Eksternal. Faktor eksternal mempengaruhi regulasi diri dengan dua cara, pertama faktor eksternal memberi standar untuk mengevaluasi tingkah laku. Faktor lingkungan berinteraksi dengan pengaruh pribadi, membentuk standar evaluasi diri seseorang. Kedua, faktor eksternal mempengaruhi regulasi diri dalam bentuk penguatan (*reinforcement*).
- b. Faktor Internal. Pengaruh internal terhadap regulasi diri seseorang terbagi menjadi tiga bentuk, yaitu: observasi diri (*self observation*) dilakukan berdasarkan kualitas penampilan, kuantitas penampilan, orisinalitas tingkah laku diri, dan seterusnya. Kedua, proses penilaian atau mengadili tingkah laku (*judgmental process*) yaitu melihat kesesuaian tingkah laku dengan standar pribadi, membandingkan tingkah laku dengan norma standar atau dengan

tingkah laku orang lain, menilai berdasarkan pentingnya suatu aktivitas, dan memberi atribusi performansi. Ketiga, reaksi-diri-afektif (*self response*) akhirnya berdasarkan pengamatan dan judgement itu, orang mengevaluasi diri sendiri positif atau negatif, dan kemudian menghadaahi atau menghukum diri sendiri.

4. Manfaat Regulasi Diri

Menurut Dale dan Baumeister; Baumeister dan Vohs; Carver dan Scheier; dan Bauer dan Baumeister (dalam Leny, 2014), manfaat melakukan regulasi diri adalah:

- a. Tercapainya keberhasilan dalam menjalankan tugas di sekolah dan kantor, memperoleh popularitas, dan kesehatan mental
- b. Memiliki hubungan interpersonal yang baik
- c. Dapat melakukan toleransi terhadap rasa frustrasi karena menghadapi tantangan atau pekerjaan berat
- d. Memiliki moral, disiplin, dan perilaku yang baik
- e. Dapat menekan sifat egois dan agresif yang mengancam kelompok
- f. Memiliki nilai regulasi diri yang positif seperti kesehatan, kebahagiaan, mampu berfungsi secara optimal, dan dapat melakukan banyak hal baik.

Adapun manfaat yang dikemukakan oleh Zimmerman & Schunk (dalam Kusaeri, 2016) yaitu:

- a. Siswa akan mampu merencanakan, mengorganisasi, menginstruksi diri, memonitor dan mengevaluasi dirinya dalam proses belajar.
- b. Memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) dan memiliki kemandirian
- c. Individu mampu menciptakan perilaku untuk memenuhi suatu tujuan atau beberapa tujuan yang diinginkan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai mahasiswa yang bekerja adalah berhasil dalam belajar dan juga dapat memenuhi tuntutan dalam pekerjaan.
- d. Siswa yang belajar mampu menyeleksi, menyusun dan menata lingkungan agar lebih optimal dalam belajar melalui kebiasaan dan interaksi yang dilakukan sehingga akan terbentuklah perilaku atau kebiasaan.

5. Tahap dalam Proses Regulasi Diri

Zimmerman (dalam Susetyo & Kumara, 2012) berdasarkan pandangan kognisi sosial ada tiga tahap proses dalam regulasi diri, tahap pemikiran dan perencanaan, tahap performansi, dan tahap refleksi diri:

- a. Tahap pemikiran dan perencanaan, terdiri dari dua proses utama yaitu analisis tugas dan motivasi diri. Individu merencanakan tindakannya dan berbagai keyakinan, nilai, dan tujuan motivasi. Motivasi diri terdiri dari keyakinan individu tentang belajar yaitu efikasi diri, harapan terhadap hasil, minat instrinsik dan orientasi tujuan belajar. Orientasi tujuan belajar menunjuk pada nilai dari proses belajar bagi dirinya.
- b. Tahap performansi terdiri dari dua kelompok utama yaitu kontrol diri dan observasi diri. Kontrol diri menunjuk pada penerapan metode atau strategi tertentu yang telah dipilih pada tahap pemikiran. Observasi diri merujuk pada perekaman diri terhadap peristiwa personal atau eksperimen diri untuk mendapatkan penyebab dari peristiwa tersebut.
- c. Tahap refleksi diri terdiri dari dua proses utama yaitu *self judgement* dan reaksi diri. Satu bentuk dari *self judgement* adalah evaluasi diri yaitu membandingkan hasil observasi diri terhadap performansi dengan standar seperti performansi sebelumnya, performansi orang lain, atau standar performansi yang absolut. Bentuk yang lain dari *self judgement* adalah atribusi penyebab yang menunjuk pada keyakinan tentang penyebab dari kesuksesan atau kesalahan. Bentuk reaksi diri terdiri dari kepuasan diri dan respons adaptif atau defensif. Peningkatan kepuasan diri meningkatkan motivasi, sedangkan penurunan kepuasan diri akan menurunkan usaha belajar.

Miller & Brown (dalam Manab, 2016) mengemukakan ada tujuh tahapan dalam pembentukan regulasi diri setiap individu yang dilewati dan mendasarinya agar setiap individu dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun tahapan regulasi diantaranya yaitu:

- a. *Receiving* merupakan langkah yang dilakukan individu ketika menerima informasi awal. Informasi awal yang didapatkan selayaknya relevan dan baik. Adanya informasi yang didapatkan membuat individu menghubungkan dengan informasi yang telah didapatkan sebelumnya ataupun hubungan dengan aspek-aspek lainnya.
- b. *Evaluating* merupakan pengolahan informasi, ketika telah melewati tahap *receiving*. Proses *evaluating* terdapat masalah yang didapat, maka individu dapat membandingkan masalah dari lingkungan (eksternal) tersebut dengan pendapat diri pribadi (internal) yang telah didapatkan sebelumnya. *Evaluating* merupakan tahapan penting dalam proses regulasi diri karena dalam tahapan ini individu akan mengumpulkan hasil informasi dan melihat perbedaan pada

lingkungan luar yang akan menjadi sumbangan paling besar pada proses tindakan yang akan diambil nanti.

- c. *Searching* merupakan tahapan pencarian solusi masalah. Pada tahapan *evaluating* individu akan melihat perbedaan antara lingkungan dan pendapat pribadinya, maka individu akan mencari solusi untuk menekan perbedaan masalah tersebut.
- d. *Formulating* merupakan penetapan tujuan atau rencana yang menjadi target serta memperhitungkan masalah seperti waktu, tempat, media ataupun aspek lainnya yang menjadi pendukung yang dapat mencapai tujuan secara efektif maupun efisien.
- e. *Implementing* adalah tahapan pelaksanaan rencana yang telah dirancang sebelumnya. Tindakan yang dilakukan sebaiknya tepat dan mengarah pada tujuan, walaupun dalam sikap cenderung dimodifikasi agar tercapai tujuan yang diinginkan.
- f. *Assesing* adalah tahapan akhir untuk mengukur seberapa maksimal rencana dan tindakan yang telah dilakukan pada proses sebelumnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

C. Kerangka Berpikir

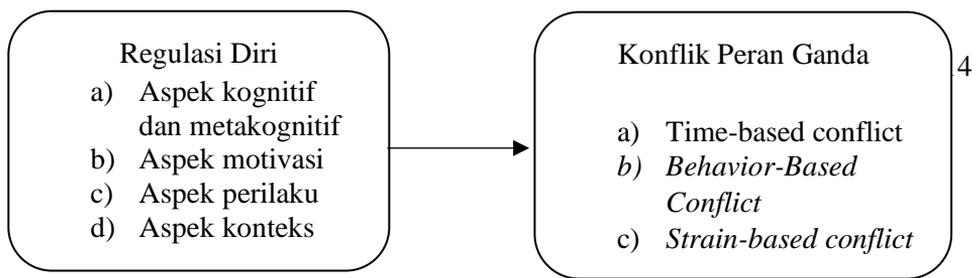
Bekerja sambil kuliah menjadi salah satu solusi bagi kebanyakan individu dengan tujuan melanjutkan pendidikan sambil membangun kariernya. Alasan lain yakni keterbatasan biaya sehingga harus bekerja untuk menutup biaya pendidikannya itu sendiri.

Bekerja sambil kuliah merupakan hal yang cukup menantang, sehingga diperlukan strategi khusus untuk menjalaninya kedua peran tersebut dalam waktu bersamaan. Sulitnya membagi waktu antara kuliah dan pekerjaan kerap dijadikan alasan, dan tak jarang individu yang berhenti di tengah-tengah semester. Pembagian waktu untuk mengerjakan tugas kuliah sebagai syarat kelulusan dan pekerjaan yang tidak dapat diprediksi waktu untuk menyelesaikannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vickers (dalam Nurfitriya & Masykur, 2016), yang menjelaskan bahwa mayoritas siswa yang menjalankan kuliah dan bekerja akan mengalami konflik peran dan stres. Terjadinya *work study conflict* ditunjukkan dengan kelelahan fisik, sulit berkonsentrasi, kurangnya waktu untuk menjalani waktu perkuliahan. Tidak sedikit mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja lebih banyak merasa lelah dibandingkan merasakan manfaat dari kedua peran tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian oleh Frone dkk (Markel & Frone, 1998) *work-study conflict* disebabkan oleh tiga

hal, yaitu: jam kerja, ketidakpuasan kerja, dan beban kerja. Jam kerja merupakan representasi dari adanya konflik waktu (*time-based conflict*) dalam konflik peran ganda. Jam kerja yang masih harus dibagi lagi dengan waktu untuk kuliah dan mengerjakan tugas merupakan hal yang harus dihadapi oleh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Penyebab *work-study conflict* yang kedua adalah ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja merepresentasikan adanya tegangan (*strainbased conflict*) dalam konflik peran ganda.

Markel dan Frone (1998) mengatakan bahwa ketidakpuasan emosional yang berhubungan dengan pekerjaan dapat merusak kemampuan mahasiswa untuk memenuhi kewajiban peran lainnya. Beban kerja juga merupakan salah satu penyebab adanya *work-study conflict*. Mortimer dkk (Markel & Frone, 1998) mengatakan bahwa, seringkali beban kerja menyebabkan mahasiswa yang masih kuliah mengalami tingkat kelelahan secara fisik dan psikologis yang tinggi, sehingga merusak kemampuan atau motivasi mahasiswa untuk memenuhi kewajiban lainnya, seperti kuliah dan mengerjakan tugas.

Pelaksanaan dan pemenuhan tuntutan dari dua peran tersebut akan optimal dan seimbang serta tidak menimbulkan konflik peran jika individu mampu mengatur dirinya. Individu yang mampu mengatur diri menunjukkan kemampuan untuk mengatur aktifitas, waktu, serta perilakunya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, hal tersebut merupakan ciri-ciri dari individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan regulasi diri. Bandura (dalam Alwisol, 2010) menjelaskan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dengan cara mengatur perilaku dan memberikan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri, sehingga hal tersebut diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku yang dimunculkan. Regulasi diri dapat dilakukan dengan cara berlatih mengatur aktifitas-aktifitas yang dilakukan dengan perencanaan. Adapun aspek regulasi diri dalam belajar pada pembelajar sendiri menurut Pintrich (dalam Rachmah, 2015) terdiri dari: kontrol kognitif dan regulasi kognitif, regulasi motivasi mencakup upaya untuk mengatur berbagai keyakinan motivasi, regulasi perilaku, dan regulasi terhadap konteks merupakan upaya untuk mengontrol konteks dalam menghadapi pembelajaran di kelas.



Gambar 1. Bagan Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah “Ada hubungan negatif antara regulasi diri dengan konflik peran ganda pada mahasiswa yang bekerja”.