



INTUISI 4 (1) (2012)

**INTUISI
JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH**

<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/intuisi>



**PERBEDAAN KONFLIK INTRAPERSONAL
DITINJAU DARI STATUS PEKERJAAN PADA IBU**

Indah Khofiannida, George Hardjanta

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2012

Disetujui Februari 2012

Dipublikasikan Maret 2012

Keywords:

**konflik intrapersonal,
status pekerjaan pada ibu**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris perbedaan konflik intrapersonal ditinjau dari status pekerjaan pada ibu. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan konflik intrapersonal antara ibu bekerja dan tidak bekerja. Konflik intrapersonal pada ibu bekerja lebih tinggi dari pada ibu tidak bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 125 ibu-ibu Desa Jebol Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara, yang terbagi atas 63 ibu bekerja dan 62 ibu tidak bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik cluster random sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan Skala Konflik Intrapersonal. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik uji- t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan konflik intrapersonal antara ibu bekerja dan tidak bekerja yang ditunjukkan dengan nilai Uji-t = 4,481 ($p < 0,01$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menuntut perubahan dalam berbagai aspek kehidupan. Berbagai tuntutan hidup semakin meningkat. Kemajuan jaman yang terjadi juga menjadikan wanita ingin mendapatkan penyamarataan hak dan kewajiban dengan laki-laki. Wanita tidak ingin dipandang sebelah mata oleh dunia luar, selain itu wanita juga tidak ingin berdiam diri di rumah mengurus keperluan rumah tangga saja. Keberadaan wanita saat ini semakin diakui dan bahkan tidak sedikit wanita yang memiliki tingkat pendidikan tinggi sebanding dengan kaum laki-laki.

Wanita berusaha untuk berprestasi dan didukung kesempatan berkarir yang semakin terbuka, membuat wanita bebas berekspresi dan membuat keputusan sendiri. Perkembangan ini memperlihatkan bahwa wanita telah memperoleh kesempatan berdasarkan kemampuannya untuk menjalankan peran diri seluas-luasnya. Latar belakang pendidikan yang tinggi dan kemampuan memadai, seorang wanita telah dapat berkomitmen untuk meniti karir berupaya mengembangkan diri seluas-luasnya untuk mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya. Wanita pada tahap ini telah siap tampil dalam citra profesional, sehingga tidak mengherankan jika sekarang ini banyak posisi-posisi penting dalam suatu perusahaan atau lembaga dikendalikan oleh seorang wanita.

Pada dasarnya pertambahan jumlah ibu yang bekerja adalah langkah kemajuan baru untuk negara yang sedang membangun dan kemajuan ini pun dirasakan sangat membantu, seperti diutarakan oleh Danadjaja (dalam Setiawan, 2004: 38) bahwa wanita bekerja merupakan sumber daya manusia yang juga memiliki potensi yang sangat baik bagi pembangunan di samping kaum pria. Di lain pihak seorang wanita mempunyai konsekuensi tertentu terhadap perannya sebagai pengurus rumah tangga, mengasuh anak-anak, hidup bermasyarakat, dan peran-peran lainnya. Di satu sisi wanita yang berperan sebagai ibu dituntut untuk berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat luas, tetapi di sisi lain mereka harus menjadi seorang ibu rumah tangga yang baik bagi keluarganya. Di sinilah dilema atau konflik dialami oleh para wanita di hampir seluruh belahan dunia manapun.

Sundari (2005: 47) menyatakan bahwa konflik adalah suatu keadaan perasaan yang disertai proses pertentangan hambatan terhadap tercapainya suatu tujuan. Suatu keadaan yang menekan karena adanya dua atau lebih pertentangan, dari keinginan-keinginan seseorang.

Konflik muncul karena adanya kehidupan bersama yang dibentuk manusia, kiranya tidak dapat diatasi secara tuntas dalam kehidupan manusia itu sendiri masih terus berlangsung. Konflik juga dapat terjadi akibat adanya ketidaklancaran komunikasi dan tidak adanya kepercayaan, putus asa, dan sikap menentang. Konflik kerap kali dipengaruhi oleh emosi-emosi yang tinggi sehingga menyebabkan timbulnya perilaku yang kelihatannya tidak beralasan sama sekali.

Konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi karena pertentangan antara perilaku dengan suara batin individu (Murdoko, 2006: 139). Di sinilah seringkali persoalan akan muncul, yaitu individu bisa berubah bukan karena dorongan dari dalam tetapi lebih banyak karena munculnya tekanan dari luar. Konflik terjadi dalam diri seseorang dimana individu kesulitan dalam menumbuhkan penyesuaian yang baik terhadap berbagai peran yang dijalankannya. Seorang wanita menikah yang bekerja dan tidak bekerja tentu saja akan mengalami bentuk-bentuk konflik intrapersonal yang berbeda satu sama lain. Hasil penelitian yang dilakukan Cinamon dan Rich (dalam Alfadioni dan Himam, 2004: 48) menunjukkan ibu yang bekerja (berkarir) ternyata lebih sering mengalami *work family conflict* karena berkaitan dengan peran utamanya sebagai ibu dan istri. Banyaknya beban yang ditanggung oleh wanita yang berkarir menjadikan gangguan tersendiri baik dalam kehidupan rumah tangga maupun jalannya pekerjaan yang dilakukannya.

Apabila konflik yang terjadi dalam diri individu tidak terkelola dan bersifat destruktif, maka selain dapat mengganggu kesehatan dan kualitas kehidupan seseorang, juga dapat mengganggu terhadap pencapaian efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan individu secara keseluruhan. Konflik intrapersonal melibatkan ketidaksesuaian emosi bagi individu ketika keahlian, kepentingan, tujuan atau nilai-nilai digelar untuk memenuhi tugas-tugas atau pengharapan yang jauh dari menyenangkan. Konflik intrapersonal merintangai kehidupan sehari-hari dan dapat menghentikan kegiatan individu (Hendricks, 1996: 44). Lebih lanjut dijelaskan oleh Dwijanti (2000: 134) bahwa konflik intrapersonal dapat menimbulkan terjadinya perasaan frustrasi dan kesenjangan peran.

Konflik intrapersonal melibatkan ketidaksesuaian emosi bagi individu ketika kepentingan, tujuan atau nilai-nilai yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan tidak tercapai atau jauh dari menyenangkan. Konflik ini merintangai kehidupan sehari-hari dan dapat mengganggu kegiatan orang lain. Ketika

konflik ini dirasakan atau dialami baik secara fisik, mental atau emosional maka dapat menimbulkan sakit kepala, pusing bahkan stres. Konflik yang sering dialami seseorang menjadi masalah berkepanjangan dan membuat seseorang menjadi sangat tertekan, baik konflik dengan teman, saudara, orang tua, guru maupun orang lain. Jika letupan-letupan emosi dalam konflik tersebut berlarut-larut dan sudah sampai pada masa kritis, maka orang tersebut cenderung mengambil tindakan yang irasional dan destruktif (negatif). Tindakan irasional tersebut sebagai pelampiasan atau kompensasi masalah, seperti merokok berlebihan, mabuk, ngebut (ugal-ugalan), melakukan a-susila atau melakukan tindakan kejahatan dan kemungkinan untuk mengakhiri hidup dengan bunuh diri (Surya, 2009:34).

Seorang ibu yang memutuskan untuk bekerja akan dihadapkan pada bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak, mengurus tugas rumah tangga dengan baik hingga mempersiapkan pekerjaan yang ditekuninya. Bagi sebagian ibu bekerja yang kesulitan dalam mengatur waktu akan dapat mengalami konflik intrapersonal. Konflik intrapersonal tersebut dapat berdampak pada munculnya perasaan tidak mampu dan putus asa, kebimbangan, kekecewaan, serta tekanan jiwa (stres) yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikisnya.

Besarnya kemungkinan seorang ibu yang bekerja mengalami konflik intrapersonal dalam dirinya, terbentuk karena beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya faktor pencarian keagungan diri melalui dorongan menjadi superior yang kompulsif. Individu memiliki keinginan kuat untuk mengungguli apapun, dan secara teratur menyalurkan energinya ke aktivitas yang paling berpeluang besar untuk sukses. Kondisi tersebut menjadikan wanita memilih jalan bekerja, sehingga dikhawatirkan pekerjaan yang dijalani dapat menyebabkan konflik intrapersonal dalam diri ibu yang bekerja. Pada dasarnya konflik tidak peduli bagaimanapun bentuknya atau siapapun yang terlibat di dalamnya, sehingga individu akan selalu dirasuki emosi dan perasaannya (Handy, 1997: 38). Hal ini berarti tidak selamanya konflik akan dialami oleh wanita yang bekerja, melainkan pada wanita yang tidak bekerja atau berperan sebagai seorang istri dan ibu juga dapat mengalami konflik intrapersonal dalam dirinya.

Hasil penelitian mengenai konflik intrapersonal yang dilakukan Ihromi (1990: 120) menunjukkan bahwa 92,5% dari ibu bekerja dan 85 % dari ibu tidak bekerja mengemukakan adanya masalah dalam kehidupan keluarga. Kondisi tersebut merupakan hal yang perlu mendapatkan

perhatian tersendiri sebab wanita yang memilih untuk bekerja seharusnya telah memiliki berbagai pertimbangan dengan keputusannya tersebut. Fenomena tersebut mencerminkan bahwa konflik intrapersonal dapat terjadi, baik pada wanita yang bekerja maupun yang tidak bekerja.

Hasil analisis wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 06 Februari 2011 dengan tiga orang wanita bekerja di wilayah Jepara, diketahui bahwa wanita bekerja mengalami konflik intrapersonal dalam dirinya. Hal tersebut dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor dan juga pekerjaan rumah tangga yang juga menuntutnya untuk dapat menyelesaikannya dengan maksimal. Tuntutan dari suami terhadap wanita bekerja, agar meninggalkan pekerjaan dan hanya mengerjakan pekerjaan di rumah juga mendorong timbulnya konflik intrapersonal pada wanita. Konflik yang dialami wanita bekerja ditandai dengan adanya perasaan tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan di samping tanggung jawabnya sebagai seorang istri dan ibu.

Fokus dalam penelitian ini adalah para ibu yang berada di wilayah Jepara. Peneliti tertarik melakukan penelitian di wilayah Jepara dikarenakan berdasarkan data BPS Wilayah Jepara selama dua dekade terakhir jumlah tenaga kerja wanita terserap di sektor industri terus mengalanti kenaikan sekitar 4,3% setiap tahunnya (Kiswari, 2010: 2). Hal ini merupakan kondisi pertumbuhan yang sangat positif, namun jika tidak mendapatkan perhatian khusus dapat menyebabkan munculnya konflik dalam diri wanita yang bekerja. Seperti yang terungkap pada hasil penelitian yang dilakukan Hapsari (2006: 28) bahwa wanita di wilayah Jepara rentan mengalami konflik intrapersonal, dan dari 150 responden wanita bekerja di Jepara 124 orang diantaranya mengalami konflik intrapersonal.

Bagi kebanyakan wanita di wilayah Jepara, bekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Hal ini tidak lepas dari semangat juang R.A Kartini yang sudah mendarah daging dan menginspirasi sebagian besar wanita di Jepara. Meskipun demikian, bagi wanita bekerja dengan semangat yang tinggi, juga tidak dapat menghindarkannya dari adanya konflik intrapersonal dalam dirinya. Konflik tersebut bermula dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan di rumah maupun di tempat kerja, serta kurangnya penerintahan dan rasa pengertian dari pihak keluarga (Kiswari, dalant Kompas 2010).

Contoh kasus konflik intrapersonal yang dialami seorang ibu rumah tangga yang bekerja dialami oleh "S.W" yang pada dasarnya lebih

senang jika dirinya benar-benar hanya menjadi ibu rumah tangga, yang sehari-hari berkutat di rumah dan mengatur rumah tangga. Namun, keadaan “menuntut” nya untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Kondisi tersebut mudah menimbulkan *stres* karena bekerja bukanlah timbul dari keinginan diri namun seakan tidak punya pilihan lain demi membantu ekonomi rumah tangga. Ibu tersebut cenderung merasa sangat lelah (terutama secara psikis), karena sehari-hari “memaksakan diri” untuk bertahan di tempat kerja. Selain itu ada pula tekanan yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan peran ganda itu sendiri. Ibu tersebut kesulitan untuk mencapai kondisi ideal dikarenakan pekerjaan di kantor sangat berat, sedangkan suami di rumah kurang bisa bekerja sama untuk ikut menyelesaikan pekerjaan rumah, sementara anak-anak juga menuntut perhatian dirinya. Akhirnya, sang ibu tersebut merasa sangat lelah karena dirinya merasa dituntut untuk terus memberi dan memenuhi kebutuhan orang lain. Belum lagi, terkadang suami dan anak-anak merasa “kurang mendapat perhatian”, tidak heran jika lama kelamaan dirinya mulai dihindangi konflik, karena merasa tidak bisa membahagiakan keluarganya yang dapat berakhir pada keterpurukan (Kompas, 2009). Perasaan lelah karena kurangnya kerja sama dengan suami dalam mengatur urusan rumah tangga, apabila berkelanjutan dapat menyebabkan ibu yang bekerja merasa putus asa, kekecewaan, serta terjadinya perasaan frustrasi sebagai wujud dari konflik intrapersonal. Kondisi tersebut dapat memunculkan perasaan kurang bermakna dalam diri ibu yang bekerja, sehingga konflik intrapersonal yang tidak segera diatasi dapat menghambat setiap kegiatan yang dijalannya.

Contoh lain yang menunjukkan terjadinya konflik intrapersonal juga dialami pada seorang wanita berusia 39 tahun dengan dua orang anak yang bekerja di perusahaan kosmetik dan mengaku mengalami konflik tersebut. Pada salah satu kolom konsultasi Psikologi di surat kabar, wanita tersebut menjelaskan bahwa tuntutan di dalam rumah tangga yang datang dari anak dan suami menjadikan wanita tersebut merasa tertekan. Apalagi tugas dari kantor yang mengharuskannya untuk pergi ke luar kota bahkan ke luar negeri seringkali menjadikan wanita bekerja sering mengalami ketegangan peran dalam bentuk konflik antara pekerjaan dan tanggungjawab keluarga (Dwiputri, 2011).

Ratna (2000: 4) menjelaskan bahwa ibu yang tidak bekerja adalah ibu yang menjalani peran sebagai pendamping suami dan pengasuh anak sesuai dengan kodratnya. Ibu yang tidak

bekerja dan hanya berperan sebagai ibu rumah tangga diharapkan dapat mendampingi suami dan memberikan dukungan sepenuhnya atas kegiatan yang dilakukan suami. Kesibukan sebagai seorang ibu rumah tangga bukanlah urusan yang ringan namun terkadang menempatkan seorang wanita dalam situasi yang penuh konflik. Wanita seolah-olah menolak statusnya sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus setiap pekerjaan di rumah dan harus rela meninggalkan setiap aktivitas di luar rumah yang dahulu pernah dilakukannya. Bagi wanita yang tidak bekerja konflik intrapersonal juga kerap kali terjadi, seperti yang dialami seorang wanita dengan inisial “R.D.A” yang merasa tertekan karena berbagai kesibukan di rumah, seperti merawat anak, melayani suami dan lain sebagainya. “R.D.A” merasa bahwa setiap aktivitas di rumah dan harus menuruti setiap perkataan suami menjadikannya merasa kecewa karena suami enggan membantunya. “R.D.A” merasa kehilangan masa-masa indah ketika berada di luar rumah dan menjadikannya mengalami konflik intrapersonal (Irmawati, 2008)

Konflik intrapersonal melibatkan ketidaksesuaian emosi bagi individu ketika keahlian, kepentingan, tujuan atau nilai-nilai digelar untuk memenuhi tugas-tugas atau pengharapan yang jauh dari menyenangkan (Hendricks, 1996: 44). Konflik intrapersonal merintang kehidupan sehari-hari dan dapat menghentikan kegiatan individu. Berbagai permasalahan yang menjadi tanggung jawab seorang wanita yang bekerja diharapkan dapat diatasi dengan ketenangan emosi, sehingga wanita mampu terhindar dari konflik intrapersonal yang dapat merugikan diri dalam keluarga maupun peran yang dijalannya dalam pekerjaan. Wanita bekerja diharapkan mampu mengatasi setiap peran yang dijalani dengan tetap menjaga keseimbangan antara keduanya, dan terhindar dari konflik intrapersonal. Meskipun demikian, konflik tidak peduli bagaimanapun bentuknya atau siapapun yang terlibat di dalamnya, sehingga para wanita yang tidak bekerja yang mendampingi suami dan memberikan dukungan sepenuhnya atas kegiatan yang dilakukan suami, serta mencurahkan perhatian dan kasih sayang kepada anak-anak dan suaminya juga dapat mengalami konflik dalam diri, yang dapat mengancam kesejahteraan kehidupan berkeluarga. Berbekal hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kemungkinan terjadinya konflik tidak dibatasi apakah seseorang bekerja atau tidak, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada perbedaan konflik intrapersonal ditinjau dari status pekerjaan pada ibu?

METODE

Batasan populasi dalam penelitian ini adalah para ibu yang berada di wilayah Desa Jebol berada pada tahap usia dewasa awal (20-40 tahun), Jepara. Kelurahan Jebol terbagi atas empat dukuh, yaitu dukuh Pomahan, dukuh Kauman, dukuh Sari, dan dukuh Sari II, dimana masing-masing dukuh terbagi atas 3 RW dan 19 RT.

Sampel menurut Sugiyono (2010: 81) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif atau mewakili. Artinya tidak semua subjek pada populasi diteliti semua, cukup diwakili oleh sebagian subjek yang memenuhi karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Latipun, 2004:43).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:83).

Penelitian ini menggunakan skala yaitu Skala Konflik Intrapersonal. Pada penelitian ini menggunakan teknik uji-t. Tujuan penelitian ini adalah mencari perbedaan konflik intrapersonal ditinjau dari status pekerjaan pada ibu. Asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan uji- t adalah untuk membandingkan satu variabel tergantung yang datanya berupa skor antara dua kelompok subjek. Penggunaan teknik statistik uji- t didasari uji asumsi, uji normalitas dan uji homogenitas dimana varian antara kelompok sampel yang akan dibandingkan adalah sama atau homogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan konflik intrapersonal antara ibu bekerja dan tidak bekerja. Konflik intrapersonal pada ibu bekerja lebih tinggi dari pada ibu tidak bekerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Shaw dan Constanzo (dalam Eliana dan Colonne, 2005: 99) yang menyatakan bahwa konflik intrapersonal dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pekerjaan yang dijalani individu. Berbagai kesibukan kerja yang dilakukan individu dapat berakhir dengan munculnya konflik intrapersonal dalam diri individu yang dapat

menghambat pekerjaan yang dilakukannya.

Winardi (2007: 9) menjelaskan konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi di dalam individu sendiri, yang terjadi apabila individu mendapatkan beban berlebihan atau terlampau banyak tanggung jawab. Ketika konflik ini dirasakan atau dialami baik secara fisik, mental atau emosional maka dapat menimbulkan sakit kepala, pusing bahkan stres. Bila akibat konflik ini sampai pada tingkat stres yang mematikan maka akan berada dalam konflik intrapersonal tahap berikutnya, yaitu pikiran dan sikapnya tidak kontrol dan sering menimbulkan emosi yang sangat tinggi. Banyaknya beban yang ditanggung oleh wanita yang berkarir menjadikan gangguan tersendiri baik dalam kehidupan rumah tangga maupun jalannya pekerjaan yang dilakukannya. Seorang ibu yang memutuskan untuk bekerja akan dihadapkan pada bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak, mengurus tugas rumah tangga dengan baik hingga mempersiapkan pekerjaan yang ditekuninya rentan mengalami konflik intrapersonal karena berbagai tuntutan yang muncul, baik dalam keluarga maupun tuntutan pekerjaan yang dijalannya.

Besarnya kemungkinan seorang ibu yang bekerja mengalami konflik intrapersonal dalam dirinya, terbentuk karena beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya faktor pencarian keagungan diri melalui dorongan menjadi superior yang kompulsif. Individu memiliki keinginan kuat untuk mengungguli apapun, dan secara teratur menyalurkan energinya ke aktivitas yang paling berpeluang besar untuk sukses (Alwisol, 2006: 166). Kondisi tersebut menjadikan wanita memilih jalan bekerja, sehingga dikhawatirkan pekerjaan yang dijalani dapat menyebabkan konflik intrapersonal dalam diri ibu yang bekerja.

Ibu bekerja adalah wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus ntelakukan peran sebagai pencari nafkah atau pengejar karir. Sebagai ibu rumah tangga, ibu mengutamakan kepentingan orang lain (keluarga) sedangkan sebagai ibu bekerja mengutamakan kepentingan yang berorientasi pada diri sendiri (Arinta dan Azwar, 1993: 20). Ibu yang bekerja dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang bertentangan. Ketidakmampuan dalam mengorganisasikan dua peran agar berjalan dengan harmonis dapat menjadikan wanita bekerja mengalami konflik intrapersonal. Wanita akan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan kedua peran tersebut dengan baik dan diliputi perasaan bersalah karena meninggalkan anak dan suami untuk bekerja.

Kartajaya, dkk (2005: 20) menyatakan bahwa ibu tidak bekerja atau ibu rumah tangga

adalah ibu yang hanya menghabiskan waktunya di rumah untuk mengatur segala keperluan rumah, mulai dari mengatur pengeluaran keluarga sampai mengurus anak dan suami. Para ibu ini berbagi peran dengan suami, yaitu suami yang bertanggung jawab untuk mencari penghasilan di luar rumah dan ibu yang bertanggung jawab untuk urusan rumah tangga. Aktivitas sehari-hari yang terkesan monoton juga dapat memicu terjadinya konflik intrapersonal pada ibu yang tidak bekerja. Ibu yang tidak bekerja akan merasa jenuh dan mengalami kelelahan psikis akibat rutinitas tersebut, sehingga konflik intrapersonal berkembang dalam diri ibu yang tidak bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai konflik intrapersonal yang dilakukan Ihromi (1990: 120) menunjukkan bahwa 92,5% dari ibu bekerja dan 85% dari ibu tidak bekerja mengemukakan adanya masalah dalam kehidupan keluarga. Perbedaan yang tergolong kecil memungkinkan baik ibu yang bekerja maupun ibu yang tidak bekerja sama-sama dapat terlibat dalam situasi konflik intrapersonal.

Pembahasan

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, variabel konflik intrapersonal diperoleh Mean Empirik sebesar 102. Mean Hipotetiknya sebesar 80 dan Standar Deviasi Hipotetiknya sebesar 16. Mean Empirik variabel konflik intrapersonal pada area (+)1 SD hingga (+)2SD dari Mean Hipotetiknya. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik intrapersonal tergolong pada kategori tinggi. Hal ini berarti wanita mengalami adanya nilai-nilai yang saling bertentangan, perasaan frustrasi dan kesenjangan peran sehingga dikhawatirkan dapat merintangikan kehidupan sehari-hari dan dapat mengganggu kualitas kehidupan wanita.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 50,79% ibu yang bekerja mengalami konflik intrapersonal dan 62,90% ibu yang tidak bekerja mengalami konflik intrapersonal. Konflik intrapersonal pada ibu bekerja yang berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 50,79%, pada kategori tinggi, sebesar 44,44%, dan pada kategori sedang sebesar 1,59%. Sedangkan konflik intrapersonal pada ibu tidak bekerja yang berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 22,58%, pada kategori tinggi, sebesar 62,90%, dan pada kategori sedang sebesar 14,52%.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah pada waktu peneliti melakukan penyebaran skala, sering kali subyek yang diberikan skala sedang menjalankan aktivitas. Hal ini memiliki kelemahan karena respon yang diberikan subyek belum tentu respon yang sesungguhnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan konflik intrapersonal antara ibu bekerja dan tidak bekerja. Konflik intrapersonal pada ibu bekerja lebih tinggi dari pada ibu tidak bekerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfadioni, U. P., dan Hiram, F. 2004. Ibu dan Karir : Kajian Fenomenologi terhadap *Dual-Career Family*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 32. No. 1. Hal. 47-60. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Alwisol. 2006. Psikologi Kepribadian. Malang:UMM Press.
- Arinta, I. L., dan Azwar, S. 1993. Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran *Ganda* Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*. No. 2. Hal. 20-30. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Dwijanti, J. E. 2000. Perbedaan Penggunaan Metode Resolusi Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Manajemen dan Karyawan. *Antima*. Vol. 15 No. 2, Hal. 131-148.
- Dwiputri, A. 2011. *Perempuan, Kerja dan Keluarga*. (Kompas, Minggu, 03 April 2011).
- Eliana, R., dan Colonne, S. 2005. Gambaran Tipe-tipe Konflik Intrapersonal Waria. *Psikologia*. Vo. 1. No. 2. Hal. 96-104. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Handy, C. 1997. *Mengendalikan Konflik dan Negosiasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hapsari, I. 2005. Hubungan antara Perilaku Asertif, Stres dan Konflik Intrapersonal pada Wanita Bekerja. *Jurnal Psikologi*. No. 3. Hal. 21-29. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Hendricks, W. 1996. *Bagaimana Mengelola Konflik*. Alif Bahasa : Arif Santoso. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihromi, T. O. 1990. *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan yang Berperan Ganda*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Irmawati, J. 2008. *Konflik pada Wanita*. <http://www.google.com>. (Minggu, 21 Januari 2012).
- Kartajaya, H., Yuswohady., Christynar, M. M. F., Darwin, W., Yanti, P. B., Junus, B., dan Tandra, W. 2005. *Winning the Mom Market in Indonesia : Strategi Membidik Pasar Ibu*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kiswari, D. W. 2010. *Semangat Kartini Ada di Setiap Wanita Jepara*. <http://www.kompas.com>. (Minggu, 26 Desember 2010).
- Murdoko, W. H. 2006. *Personal Quality Management*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Ratna, P. T. 2000. *Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial*. Kantor Menteri Negara Transmigrasi dan Kependudukan.
- Setiawan, R. 2004. Analisis Rasional Pengaruh Ibu yang Bekerja terhadap Prestasi Belajar Anak.

Jurnal Psikologi Undip. Vol. 1. No. 1. Hal. 34-50.
Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Di-
ponegoro.

Sundari, S. 2005. *Kesehatan Mental*. Jakarta : Rineka
Cipta.

Surya, H. 2009. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta :
PT. Gramedia.