

SOPISTIKASI TEORI KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA: SEBUAH KAJIAN KRITIS

I GUSTI AYU MANUATI DEWI
Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana
Email: *learning_ya@yahoo.com*

ABSTRACT

This paper provides extensive review and categorization of the work-family conflict (WFC) literature. Review is begun with existence of six theoretical frameworks which most widely utilized in role conflict literature: role-related theory, resource-related theory, spillover theory, scarcity hypothesis, institutional theory, and social identity theory. The review is completed by recommendation of study and theory extension in the future by their shopistication from culture-neutral study and theory to culture-sensitive study and theory. This extension is expected to be beneficial for both developing three ways interaction study and theory of role conflict and giving additional knowledge for organization and management in arranging role-balance initiative programs.

Key words: shopistication, work-family conflict, work-family-culture conflict.

PENDAHULUAN

Pengalaman sehari-hari dalam pelaksanaan peran pekerjaan dan keluarga akan berdampak pada individu yang bekerja di luar rumah sekaligus terlibat dalam kehidupan berkeluarga. Maka dari itu, isu tentang penyeimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga menjadi penting untuk dijadikan suatu bahan kajian. Hal ini akan menjadi semakin kritical mengingat upaya harmonisasi antara kedua domain kehidupan tersebut merupakan suatu hal yang relatif sulit untuk direalisasikan. Jika upaya ini gagal dilakukan, maka dampaknya akan mengarah pada ketegangan di tempat kerja dan keluarga, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian kinerja pada kedua peran tersebut.

Dalam kehidupan orang dewasa, pekerjaan dan kehidupan keluarga, merupakan realisme dwi tunggal yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Individu, terutama yang berada dalam suatu ikatan perkawinan, mau tidak mau, harus mengupayakan perimbangan untuk menghindari terjadinya konflik antara dua kepentingan tersebut, karena menurut Lo et al. (2003), tekanan pekerjaan-keluarga diidentifikasi sebagai masalah utama pekerja, khususnya ibu yang bekerja. *The National Institute for Occupational Safety and Health* juga mengidentifikasi konflik pekerjaan-keluarga (KPK) sebagai satu dari sepuluh sumber tekanan utama di tempat kerja (Kelloway et al. 1999 dalam Robbins, 2004). Kondisi ini menggambarkan bahwa KPK merupakan suatu determinan kehidupan yang perlu mendapat perhatian serius bukan saja dari individu yang mengalaminya, melainkan juga oleh organisasi yang mempekerjakan karyawan, terutama mereka yang berasal dari keluarga dengan pasangan bekerja (*dual-earner family*).

Di masa lalu, ketika karakteristik keluarga masih

dicirikan oleh dominasi suami sebagai pencari nafkah utama, KPK tidaklah merupakan topik pembahasan yang semenarik sekarang. Namun, dengan meningkatnya jumlah keluarga dengan pasangan bekerja (*dual-earner families*), pemenuhan tuntutan antara peran pekerjaan dan peran keluarga menjadi semakin sulit untuk diupayakan. Apalagi mengingat bahwa konflik yang berasal dari ketidakseimbangan antara kedua domain kehidupan ini merupakan suatu realitas dengan tingkat insiden yang relatif tinggi. Seperti dikemukakan oleh Allen et al. (2000) mengacu pada hasil studi Galinsky et al. (1993) yang menunjukkan bahwa sekitar 40 persen orang tua bekerja mengalami KPK, paling tidak pada waktu-waktu tertentu.

Paralel dengan kondisi tersebut, Hill et al. (2001) (dalam Lambert et al. 2006) yang melakukan survai terhadap 6.451 orang karyawan IBM (*International Business Machine*) menemukan bahwa sekitar 50 persen responden melaporkan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam pencapaian keseimbangan pekerjaan-keluarga (*work-family balance*). Isu mengenai tingginya prevalensi KPK sebenarnya sudah terdokumentasi sejak studi mengenai konflik peran mulai mengemuka. Hasil penelitian awal yang dilakukan oleh Kahn beserta koleganya pada tahun 1964 (dalam Grant-Valone & Donaldson, 2001) mencatat bahwa sepertiga karyawan laki-laki menaruh perhatian pada pengalaman tentang gangguan pada pekerjaan yang berasal dari tuntutan-tuntutan pada peran keluarga mereka.

Menurut Noor (2002), penelitian yang berkaitan dengan KPK bertambah secara signifikan sejak dua dekade terakhir ini. Kondisi ini antara lain disebabkan oleh semakin kompleksnya tanggung jawab baik dalam peran pekerjaan maupun keluarga sebagai konsekuensi dari meningkatnya jumlah keluarga dengan pasangan bekerja. Naiknya angka partisipasi angkatan kerja perempuan

bukan saja di negara-negara maju, melainkan juga di negara-negara sedang berkembang, secara otomatis akan meningkatkan jumlah keluarga dengan pasangan bekerja. Di Finlandia misalnya, Kinnunen dan Mauno (1998), menyatakan bahwa di pasar kerja terdapat proporsi yang tinggi untuk perempuan yang memiliki anak, yaitu sekitar 73 persen pada tahun 1993, dan sebagian besar dari mereka bekerja penuh waktu. Di Australia, terjadi penurunan proporsi keluarga dengan suami sebagai pencari nafkah tunggal, sedangkan keluarga dengan pasangan bekerja mengalami peningkatan (*Australian Bureau of Statistics*, 1997; dalam Tharenou, 1999). Kondisi serupa terjadi di Indonesia, sebagai salah satu negara sedang berkembang, angka partisipasi angkatan kerja perempuan juga senantiasa mengalami peningkatan, yaitu dari 32,4persen pada tahun 1980 menjadi 39,2persen dan 45,9persen secara berturut-turut pada tahun 1990 dan tahun 2000 (Badan Pusat Statistik, 1982, 1992, 2002). Kondisi ini mencerminkan bahwa perempuan yang berperan ganda di sektor publik dan domestik semakin meningkat secara proporsional. Dengan demikian terdapat kecenderungan bahwa prevalensi konflik peran di antara mereka secara keseluruhan juga semakin tinggi.

Berbagai riset mengenai peran ganda, dalam hal ini peran pekerjaan dan keluarga, menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama (Williams dan Alliger (1994). **Pertama**, pelaksanaan peran ganda memungkinkan individu untuk mendapat manfaat psikologis berupa perolehan status, gratifikasi ego, dan peningkatan kepercayaan diri. **Kedua**, pelaksanaan peran ganda dapat menimbulkan biaya potensial berkaitan dengan akumulasi peran, seperti ketegangan peran, gangguan psikologis, dan gangguan somatik. Akan tetapi, meski terdapat dua aliran, kebanyakan hasil riset menggambarkan bahwa peran ganda lebih banyak mengarah pada biaya yang ditimbulkan dibandingkan manfaat yang diperoleh. Dengan perkataan lain, peran ganda cenderung digambarkan akan menimbulkan konflik bagi individu yang menjalaninya.

Artikel ini menyajikan kajian kritis terhadap literatur KPK. Kajian bertujuan untuk mengelompokkan kerangka teori KPK dan menyingkap keterbatasan studi selama ini. Selanjutnya diajukan rekomendasi untuk penelitian ke depan yang disajikan pada bagian akhir paper.

PEMBAHASAN

Eksistensi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam Literatur

Lebih dari 125 artikel dan publikasi lain seperti disertasi dan tesis ditelusuri untuk dijadikan dasar dalam kajian ini. Artikel-artikel ini diakses melalui penelusuran *Ebso electronic database* tahun 1972-2009. Dari semua artikel terpilih yang terkait dengan topik KPK, sebagian besar berasal dari jurnal yang berbasiskan Manajemen

Sumberdaya Manusia dan Perilaku Organisasional seperti *Academy Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*, *Human Relation*, *Industrial Relation*, *International Journal of Human Resource Management*, *Work and Stress*, *Journal of Labor Research*, *Journal of Management*, *Journal of Occupational Health Psychology*, *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, *Journal of Organizational Behaviour*, dan *Journal of Vocational Behavior*.

Dari semua artikel yang dapat diakses, kemudian diadakan seleksi lebih lanjut untuk menentukan artikel dan publikasi ilmiah yang akan digunakan dalam kajian. Melalui proses ini ditemukan beberapa artikel yang tidak lolos seleksi karena tidak menyertakan referensi serta yang hanya merupakan ringkasan dari beberapa sumber lain. Pada akhir seleksi, jumlah studi/artikel yang memenuhi syarat untuk dikaji berjumlah 86 (delapan puluh enam) buah. Dari jumlah itu, pada dasarnya studi-studi tersebut dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) kategori yaitu studi-studi yang 1) memperlakukan KPK sebagai variabel bebas, 2) memperlakukan KPK sebagai variabel terikat, 3) menggunakan model terintegrasi, dalam artian memperlakukan KPK sebagai lebih dari satu jenis variabel, seperti baik sebagai variabel bebas maupun variabel terikat; atau baik sebagai variabel terikat maupun variabel pemediasi, 4) memperlakukan KPK sebagai variabel pemoderasi atau pemediasi, dan 5) tidak termasuk ke dalam keempat kelompok sebelumnya, dapat berupa studi eksplorasi, pengujian kuesioner, ketanggapan organisasi mengenai isu pekerjaan-keluarga, pengembangan konstruk, dan lain-lain, yang semuanya terkait dengan KPK atau isu terkait.

Dari 86 studi/artikel yang lolos seleksi, selanjutnya dapat dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama terdiri dari 31 studi yang tidak didasarkan atas satupun kerangka teori dan sisanya merupakan kelompok kedua yang mencakup 57 studi yang berpedoman pada satu atau lebih teori KPK. Dengan demikian, kajian akan dilakukan hanya terhadap studi-studi yang berada pada kelompok kedua. Dari studi-studi ini ditemukan 44 teori yang digunakan sebagai acuan (nama kerangka teori serta kategorisasinya disajikan pada lampiran). Secara keseluruhan, teori-teori tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu perspektif konflik atau argumen penipisan (*conflict perspective/depletion argument*) perspektif peningkatan atau pengayaan (*enhancement perspective/enrichment perspective*), dan teori-teori yang tidak termasuk ke dalam salah satu di antaranya (perspektif lain).

Di satu pihak, perspektif konflik didasarkan atas teori atau hipotesis kelangkaan yang secara esensial menyatakan bahwa oleh karena adanya ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka pengalaman KPK mau tidak mau akan dipersepsikan sebagai suatu hal yang problematik dan penuh dengan tekanan (Greenhaus

& Beutel, 1985; dan Rothbard, 2001 dalam Jennings & McDougald, 2007). Di pihak lain, perspektif pengayaan dimunculkan melalui riset-riset akumulasi peran yang pada prinsipnya mengemukakan bahwa peran ganda dapat bermanfaat melalui potensi terjadinya aliran emosi, sikap, dan perilaku positif (Greenhaus & Parasuraman, 1999 dalam Jennings & McDougald, 2007).

Jika perspektif konflik lebih menekankan pada sisi negatif dan masalah, perspektif pengayaan mengkajinya dari dampak positif dan manfaat yang ditimbulkan dari pelaksanaan berbagai peran dalam kehidupan individu yang bekerja dan berkeluarga. Dalam hipotesis peningkatan (*enhancement hypothesis*) misalnya, ditegaskan bahwa semakin banyak peran yang dilakukan oleh seseorang, semakin banyak sumberdaya yang dimiliki sehingga akan menambah peluang untuk perolehan energi yang lebih besar melalui peningkatan keyakinan diri (*self-esteem*). Argumen ini erat kaitannya dengan penjelasan yang diajukan dalam hipotesis ekspansi (*expansion hypothesis*) yang dikembangkan oleh Barnett dan Baruch, 1985 (dalam Grzywacz & Butler, 2005), bahwa keterlibatan aktif dalam satu domain menyediakan akses terhadap sumberdaya dan pengalaman yang berkontribusi pada pencapaian individu. Dengan demikian, perspektif pengayaan memandang pelaksanaan berbagai peran bukan sebagai hal yang menimbulkan konflik, melainkan justru membawa faedah bagi pengembangan individu.

Apabila diadakan perbandingan secara kasual di antara kedua perspektif yang dijadikan dasar studi KPK, sebagian besar teori mengarah pada perspektif konflik yang menggambarkan bahwa pengalaman dalam menjalankan peran ganda akan merugikan individu (lihat lampiran). Ini paralel dengan gambaran dari Netemeyer et al. (2005) bahwa teori-teori dan studi-studi tentang konflik peran umumnya menunjukkan bahwa konflik peran pekerjaan-keluarga lebih banyak berdampak negatif dibandingkan bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Dijelaskan, laporan dari berbagai organisasi dan publikasi bisnis menggambarkan bahwa terlepas dari dukungan manajerial terbaik yang dapat disediakan oleh organisasi, tuntutan keluarga dan rumah tangga karyawan akan merembes pada kehidupan di tempat kerja dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Penggolongan teori-teori KPK ke dalam perspektif konflik atau pengayaan tampak tidak bersifat *mutually exclusive*. Menurut Neuman (2000), suatu atribut (individu atau kasus) dikatakan bersifat *mutually exclusive* jika atribut yang bersangkutan cocok atau pas untuk satu, dan hanya satu kategori. Dalam penelusuran literatur, ada beberapa teori yang dapat dikelompokkan ke dalam kedua perspektif. Teori akumulasi peran misalnya, menyatakan bahwa peran ganda dapat mengakibatkan baik pengayaan maupun konflik karena waktu dan energi dapat dibagi, diintegrasikan, dan dikembangkan di antara aktivitas/peran yang dijalankan (Shelton, 2006). Model tuntutan-

pengendalian pekerjaan, adalah contoh yang lain. Di satu sisi, teori ini memandang bahwa tuntutan pekerjaan yang dapat berupa tekanan waktu atau beban kerja berlebihan dapat menimbulkan konflik. Di sisi lain, pengendalian pekerjaan seperti keleluasaan pengambilan keputusan akan menyebabkan karyawan dapat mengendalikan aktivitas pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, kedua teori ini dapat dimasukkan ke dalam baik perspektif konflik maupun pengayaan.

Penggunaan teori-teori yang tidak termasuk dalam baik perspektif konflik maupun pengayaan, namun tetap relevan dengan studi KPK, umumnya berkaitan dengan sikap dan perilaku terhadap peran pekerjaan dan keluarga. Teori identitas misalnya, memandang bahwa perempuan dan laki-laki disosialisasikan untuk memiliki sikap dalam menilai citra diri tentang pekerjaan dan keluarga secara berbeda (Frone et al. 1992). Selain itu, teori sistem keluarga mengemukakan bahwa sikap dan perilaku individu terhadap peran pekerjaan dan keluarga dipengaruhi secara signifikan oleh sikap dan perilaku anggota keluarga lainnya (Hammer et al. 2005).

Distribusi penggunaan kerangka teori KPK dalam literatur yang dikaji disajikan pada Tabel 1. Teori-teori yang digunakan oleh kurang dari 3 studi tidak diikutsertakan dalam kajian ini. Dari Tabel 1 tampak bahwa teori terkait peran merupakan kerangka teori yang paling banyak digunakan sebagai pedoman dalam studi KPK (n=35).

Dari 35 studi yang menggunakan kerangka teori terkait peran, terdapat 11 kerangka teori secara lebih mengkhusus yaitu teori peran, yang digunakan oleh tujuh studi/artikel (n=7), teori peran gender (n=7), teori konflik peran (n=6), teori sosialisasi peran gender (n=3), teori akumulasi peran (n=3), teori peran sosial (n=3), teori tekanan peran (n=2), perspektif tegangan peran (n=1), definisi peran struktural (n=1), konsepsi peran personal (n=1), dan teori konflik antar peran (n=1). Dari masing-masing teori ini kajian akan dipusatkan pada kerangka teori yang digunakan oleh paling sedikit 3 buah studi/penelitian. Beberapa peneliti berpedoman pada lebih dari satu kerangka teori terkait peran dalam studinya. Dengan demikian jumlah teori terkait peran tidak sama jumlahnya dengan jumlah penulis/peneliti yang tertera dalam Tabel 1. Grzywacz dan Marks (2000) misalnya, menggunakan dua kerangka teori dalam studinya yaitu perspektif ketegangan peran dan teori peran gender.

Selain itu, beberapa studi juga mengacu pada lebih dari satu kerangka teori. Studi yang dilakukan oleh Wallace (1999), berpedoman pada dua kerangka teori yaitu teori terkait peran (dalam hal ini, teori akumulasi peran) dan teori *spillover*. Bahkan, Ruderman et al. (2002) menggunakan tiga kerangka teori sekaligus dalam penelitiannya yaitu teori terkait peran (dalam hal ini, teori akumulasi peran), teori terkait sumberdaya (dalam hal ini teori ketergantungan sumberdaya), dan hipotesis kelangkaan.

Tabel 1 Distribusi Kerangka Teori Konflik Pekerjaan Keluarga dalam Literatur

Urutan	Nama kerangka teori	Jumlah studi/artikel yang menggunakan teori yang bersangkutan	Penulis/peneliti yang mengacu pada teori yang bersangkutan
1	Teori terkait Peran	35	Allen et al. (2000); Boles et al. (2003); Bolino & Turnley (2005); Burley (1995); Butler & Skatebo (2004); Cinamon (2006); Edwards & Rothbard (2000); Grandey et al. (2005); Grzywacz & Marks (2000); Hall (1972); Jennings & McDougald (2007); Kinunen & Mauno (1998); Kirchmeyer (1992); Kossek et al. (1999); Lingard & Lin (2004); Luk & Shaffer (2005); Morris et al. (1979); Netemeyer et al. (2005); Parasuraman & Simmers (2001); Rizzo et al. (1970); Rogers & Molnar (1976); Ruderman et al. (2002); Shelton (2006); Thiagarajan et al. (2007); Wallace (1999).
2	Teori terkait Sumberdaya	10	Baltes et al. (2003); Eagle et al. (1998); Grandey & Cropanzano (1999); Ingram & Simons (1995); Luk & Shaffer (2005); Milliken et al. (1998); Netemeyer et al. (2003); Netemeyer et al. (2005); Ruderman et al. (2002); Shaffer et al. (2001).
3	Teori Spillover	5	Allen et al. (2000); Edwards & Rothbard (2000); Kinnunen & Mauno (1998); Kinnunen & Mauno (2001); Wallace (1999).
4	Hipotesis Kelangkaan	4	Hammer et al. (2005); Noor (2004); Ruderman et al. (2002); Thiagarajan et al. (2007).
5a	Teori Kelembagaan	3	Goodstein (1994); Ingram & Simons (1995); Milliken et al. (1998).
5b	Teori Identitas Sosial	3	Carlson et al. (2000); Grandey et al. (2005); Lobel (1991).

Posisi kedua ditempati oleh teori terkait sumberdaya yang terdiri dari teori konservasi sumberdaya (n=4), teori ketergantungan sumberdaya (n=3), dan teori saluran sumberdaya (n=3). Urutan ketiga, keempat, dan kelima secara berturut-turut adalah teori *spillover*, hipotesis kelangkaan (n=4), teori kelembagaan (n=3), dan teori identitas sosial (n=3). Sebagai catatan, teori kelembagaan dan teori identitas sosial menempati urutan yang sama (kelima) karena masing-masing digunakan sebagai pedoman oleh tiga buah studi/penelitian. Dengan demikian, pada dasarnya terdapat 6 (enam) kerangka teori yang paling banyak diacu dalam literatur KPK. Berikut ini dijelaskan keberadaan masing-masing teori tersebut.

Teori peran. Teori ini menyatakan, bahwa ketika perilaku yang diharapkan dari seseorang, tidak konsisten, yang merupakan salah satu aspek dari konflik peran, individu yang bersangkutan akan mengalami tekanan dan ketidakpuasan. Selain itu ia akan menunjukkan kinerja yang kurang efektif, dibandingkan jika perilaku yang dibebankan padanya tidak mengalami konflik atau dapat dipenuhi sesuai dengan yang diharapkan. Peran tidaklah didefinisi sebagai konsep tunggal, melainkan sebagai suatu proses yang mencakup tiga komponen sehubungan dengan peran seseorang dalam posisi sosial tertentu (Levinson, 1959 dalam Hall, 1972). Ketiga komponen tersebut adalah 1) tuntutan terstruktur yang meliputi norma, harapan, tanggung jawab, dan serangkaian tekanan serta fasilitasi yang memandu, menghambat, dan mendukung berfungsinya seseorang, 2) konsepsi peran personal yang merupakan definisi inti tentang apa yang diharuskan dilakukan individu dalam posisi sosialnya, dan 3) perilaku peran yakni cara dengan mana seseorang bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi atau masyarakat.

Teori peran gender. Teori ini menjelaskan perbedaan gender dalam peran pekerjaan dan rumah tangga (Parasuraman & Simmers, 2001 dan Grzywacz & Marks, 2000). Terdapat 3 teori peran gender yang mengajukan 3 rangkaian asumsi berbeda yaitu *biological influences*, *childhood socialization process*, dan *social structural*

factor. *Biological influences theory* menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin dalam hal sikap, kemampuan, dan temperamen, merupakan pembawaan lahir, dan perbedaan pembawaan lahir ini menyebabkan perempuan dan laki-laki juga berbeda dalam hal kesesuaian untuk menjalankan peran pekerjaan serta rumah tangga. *Childhood socialization theory* menyatakan bahwa perbedaan kepribadian yang terbentuk menyebabkan perempuan dan laki-laki memilih, dan bahkan lebih menyukai, peran sosial yang berbeda. *Social structural theory* cenderung untuk menekankan pada sumber-sumber ketidaksetaraan gender yang berakar dari sistem patriarki atau kapitalisme, atau keduanya.

Teori konflik peran. Ambiguitas atau konflik yang dialami dalam suatu peran akan menghasilkan keadaan yang tidak diinginkan. Oleh karena tuntutan yang saling bertentangan di antara peran-peran yang dijalankan (misalnya waktu dan perilaku yang bertentangan) mengarah pada konflik personal, maka individu akan mengalami kesulitan yang lebih besar untuk menunaikan setiap peran dengan baik. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipandang sebagai satu aspek spesifik dalam kerangka konflik peran secara umum dengan mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga tidak selaras satu sama lain (Burley, 1995).

Teori sosialisasi peran gender. Faktor-faktor keluarga akan mengalir menuju pekerjaan lebih banyak pada perempuan dibandingkan laki-laki, sedangkan faktor-faktor pekerjaan akan mengalir menuju keluarga lebih banyak pada laki-laki dibandingkan perempuan. Kaum perempuan diprediksi lebih "menderita" karena mengalami konflik pekerjaan-keluarga (KPK) dan konflik keluarga-pekerjaan (KKP) yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Dewasa ini perempuan tidak hanya berkecimpung di sektor domestik seperti pada masa yang lalu, namun juga memiliki tanggung jawab yang cukup berat di sektor publik (di tempat kerja dan di lingkungan masyarakat). Meskipun tidak tertutup kemungkinan laki-laki juga seringkali "bersedia" berbagi dalam urusan domestik dengan pasangannya, kenyataan menunjukkan

bahwa seorang istri memikul tugas yang lebih berat dibandingkan dengan suaminya. Hal ini tidak lain disebabkan perempuan sekaligus berperan dalam bidang produksi dan secara alamiah mengemban tugas istimewa di bidang reproduksi, di samping bekerja untuk mencari nafkah juga bertugas melahirkan dan membesarkan anaknya (Hardyastuti dan Watie, 1994).

Teori akumulasi peran. Peran ganda mengakibatkan baik konflik maupun pengayaan karena waktu dan energi dapat dibagi, diintegrasikan, dan dikembangkan di antara aktivitas/peran yang dijalankan. Dengan demikian, baik proses konflik maupun pengayaan beroperasi secara simultan pada individu yang melakukan peran ganda (Shelton, 2006). Akan tetapi, meskipun peran ganda dapat berdampak pada pengayaan, penyelenggaraan kedua peran ini tetap harus dikelola karena keberadaan pengayaan itu sendiri tidak serta merta menghilangkan konflik peran yang dialami.

Teori peran sosial. Tugas untuk mengkombinasikan pekerjaan dan keluarga akan lebih mudah dilakukan oleh mereka yang tumbuh dan dibesarkan dalam keluarga dengan pasangan bekerja (Butler & Skatebo, 2004). Diberikan contoh hasil studi, bahwa mahasiswa yang pada masa kecilnya memiliki ibu yang bekerja di luar rumah, akan mengekspresikan konsen yang lebih rendah tentang konflik antara karir dengan perkawinan, dibandingkan dengan mereka yang pada masa kecil, ibunya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga.

Teori konservasi sumberdaya. Teori ini menyatakan bahwa waktu dan energi merupakan komoditas yang habis digunakan (*exhaustible*) (Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Grandey & Cropanzano, 1999; dan Luk & Shaffer, 2005). Teori yang pertama kali dikembangkan oleh Hobfoll pada tahun 1998 ini menegaskan bahwa sekali dipergunakan, waktu dan energi yang dimiliki tidak lagi tersedia untuk menyelesaikan tugas lain, baik dalam domain yang sama, maupun domain yang berbeda. Dengan demikian, tuntutan dan harapan yang tinggi dalam satu peran (misalnya pekerjaan), akan menyebabkan berkurangnya sumberdaya yang tersedia untuk peran yang lain (misalnya keluarga) karena jumlah waktu dan energi yang dimiliki oleh individu bersifat konstan (Hammer et al. 2005; dan Noor, 2004).

Teori Ketergantungan Sumberdaya. Agar efektif, pemimpin organisasi harus memahami tuntutan dan harapan para pemangku kepentingan sehingga dapat mengendalikan sumberdaya, produk, dan/atau jasa yang penting bagi organisasi, serta harus menyesuaikan kegiatan-kegiatannya untuk menjamin dukungan mereka secara berkelanjutan dari para pemangku kepentingan (Milliken et al. 1998). Dalam hubungannya dengan isu KPK, dinyatakan bahwa semakin tinggi proporsi karyawan perempuan dalam organisasi, semakin tinggi kemungkinan organisasi yang bersangkutan untuk menyediakan program atau bantuan pekerjaan-keluarga. Argumentasi

ini berdasarkan asumsi bahwa dengan meningkatnya persentase perempuan atau staf pimpinan perempuan dalam angkatan kerja, maka ketergantungan pada mereka akan semakin besar, sehingga organisasi akan lebih tanggap terhadap kebutuhan perempuan.

Teori Saluran Sumberdaya. Dalam kaitannya dengan KPK, teori ini menyatakan bahwa waktu yang didedikasikan untuk menunaikan kewajiban keluarga mengurangi waktu yang tersedia untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Edwards and Rothbard, 2000). Kondisi ini akan menghasilkan pertentangan yang dipersepsikan dalam menjalankan berbagai peran. Dengan demikian, waktu yang didedikasikan untuk menunaikan kewajiban keluarga akan mengurangi waktu yang tersedia untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Edwards & Rothbard, 2000 dalam Shaffer et al. 2001; dan Netemeyer et al. 2005). Pada umumnya, kondisi ini akan menghasilkan pertentangan yang dipersepsikan dalam menjalankan berbagai peran. Pada gilirannya, baik KPK maupun KKP merupakan produk akhir yang tidak dapat dihindari, karena seperti yang dikemukakan oleh Kossek et al. (1999) dalam uraiannya tentang perspektif ketegangan peran di mana tanggung jawab pada domain yang berbeda akan berkompetisi untuk memperoleh sumberdaya waktu, energi fisik, dan energi psikologis.

Teori *spillover*. Teori ini menyatakan bahwa pengalaman pekerjaan dan keluarga akan berhubungan secara positif. Dengan demikian teori ini menjelaskan pengaruh pekerjaan pada kehidupan keluarga, dan sebaliknya, pengaruh keluarga pada pekerjaan. Bila Edward dan Rothbard, 2000 (dalam Lenaghan et al. 2007) melaporkan bahwa secara umum aliran yang terjadi dapat terkait dengan sikap, perilaku, dan emosi dari satu peran ke peran lainnya, maka secara spesifik *spillover* dikelompokkan menjadi dua yaitu *spillover* (aliran) positif dan aliran negatif (Grzywacs dan Marks, 2000). Aliran positif akan tampak jika kepuasan, energi, kebahagiaan, dan simulasi yang dialami di tempat kerja menyebabkan perasaan dan energi positif dalam rumah tangga; atau jika kepuasan, energi, kebahagiaan, serta simulasi yang dialami dalam rumah tangga menimbulkan energi dan perasaan positif di tempat kerja. Sebaliknya, aliran negatif dari pekerjaan ke rumah tangga akan dirasakan ketika masalah, konflik, atau energi yang didedikasikan di tempat kerja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kehidupan keluarga secara efektif dan positif. Apabila dihubungkan dengan teori-teori yang digunakan sebagai dasar, maka aliran positif akan dibahas melalui pandangan pengayaan, atau menurut sebutan Ruderman et al. (2002) sebagai premis akumulasi peran, sedangkan aliran negatif dikaji melalui dasar pemikiran perspektif konflik seperti yang dijelaskan oleh Greenhaus dan Powell (2006).

Hipotesis kelangkaan. Sumberdaya personal dalam bentuk waktu, energi, dan perhatian, terbatas jumlahnya.

Jadi, sumberdaya yang dicurahkan untuk menjalankan peran pekerjaan pada umumnya tidak dapat digunakan untuk menunaikan peran keluarga. Sebaliknya, sumberdaya yang diperuntukkan menjalankan peran keluarga tidak dapat digunakan lagi untuk menyelenggarakan peran pada domain pekerjaan. Sebagai konsekuensinya, tuntutan yang saling bersaing antara peran pekerjaan dan keluarga dapat menghasilkan tekanan peran bagi mereka yang berperan ganda di sektor publik maupun domestik (Thiagarajan et al. 2007).

Teori kelembagaan. Organisasi dibatasi oleh aturan-aturan sosial dan harus mentaati kesepakatan bersifat *taken-for-granted* yang membentuk struktur dan praktik-praktek yang dilaksanakan. Dalam hubungannya dengan KPK, para ahli teori kelembagaan mengembangkan berbagai mekanisme (strategi) seperti norma profesional dan peraturan-peraturan yang memotivasi organisasi dalam merespon tekanan kelembagaan yang dihadapi (Milliken et al. 1998). Lima macam strategi yang dapat diterapkan untuk merespon tekanan kelembagaan adalah 1) menyesuaikan diri dengan tekanan dan harapan kelembagaan, 2) melakukan kompromi dengan tuntutan kelembagaan, 3) menghindari tuntutan kelembagaan, 4) menolak norma-norma kelembagaan, dan 5) mengadopsi tekanan kelembagaan, misalnya dengan cara melakukan manipulasi untuk melakukan perubahan terhadap kekuasaan yang dimiliki (Goodstein, 1994).

Teori Identitas Sosial. Individu akan menggolongkan dirinya sebagai anggota kelompok-kelompok sosial. Dalam hal ini individu dapat memiliki identitas jamak (mis, manajer, istri, dan ibu) yang dihasilkan dari interaksinya dengan orang lain. Maka, individu membentuk citra yang ia inginkan, dan segala sesuatu yang menghalangi pembentukan citra ini dianggap sebagai ancaman pembentukan identitas (Carlson et al. 2000). Derajat identifikasi pada setiap peran bervariasi antar individu dan merupakan fungsi dari berbagai faktor, seperti tujuan yang ditetapkan (yang ingin dicapai).

Kajian dalam paper ini mengacu pada keberadaan kerangka teori-teori tersebut. Kajian didasarkan atas pandangan mengenai pentingnya upaya sopistikasi terhadap kerangka teori KPK yang selama ini dipandang kurang inklusif karena tidak sensitif terhadap aspek kemasyarakatan, khususnya unsur budaya. Dengan mempertimbangkan unsur budaya berarti studi dan kerangka teori KPK ke depan akan bergeser dari studi dan teori yang bersifat netral budaya menuju studi dan teori yang lebih kompleks dan bersifat peka budaya.

Sopistikasi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga: Sebuah Kajian Kritis

Berdasarkan uraian tentang keberadaan teori KPK, tampak bahwa kerangka teori yang diadopsi dalam studi konflik peran selama ini cenderung dijadikan acuan untuk peran ganda yang hanya bersifat dikotomi. Hal ini

disebabkan memang sangat jarang studi konflik peran yang bersifat trikotomi. Bahkan, konflik peran trikotomi yang memasukkan unsur kemasyarakatan atau sosial budaya dalam dimensinya, belum ada. Pada banyak kondisi, peran kemasyarakatan dianggap tidak begitu penting untuk dipertimbangkan sebagai bagian dari konflik peran. Ini merupakan konsekuensi logis, karena hampir semua studi umumnya mengacu pada kerangka yang dikembangkan dari perspektif barat dengan kondisi yang cenderung bersifat individualis, dengan ikatan kekerabatan dan keterlibatan kemasyarakatan relatif lebih rendah dibandingkan negara-negara timur yang bersifat kolektivis.

Tuntutan-tuntutan yang dialami di tempat kerja dan fungsi-fungsi yang merupakan tanggung jawab keluarga serta kemasyarakatan, seringkali tidak dapat berjalan beriringan secara harmonis. Hal ini menjadi semakin kritis dalam kehidupan masyarakat timur yang dicirikan oleh budaya kolektivis dengan ikatan kekerabatan yang sangat kental. Dengan kehidupan kemasyarakatan yang relatif lebih kuat, maka penempatan konflik peran akan berbeda dibandingkan dengan di negara-negara barat yang cenderung bersifat individualis, karena penempatan kehidupan kemasyarakatan akan relatif sejajar dengan peran dalam wilayah pekerjaan dan keluarga. Kondisi yang seringkali diidentifikasi sebagai aliran timbal balik (*spillover*) ini menggambarkan terjadinya transfer reaksi yang dialami pada domain tempat kerja ke wilayah bukan-pekerjaan (keluarga dan kemasyarakatan), dan sebaliknya, dari area bukan-pekerjaan menuju bidang pekerjaan (Mauno & Kinnunen, 1999).

Konflik peran antara ketiga wilayah kehidupan ini merupakan masalah menonjol bagi individu-individu yang sudah berumah tangga dan bekerja di luar rumah, khususnya di negara-negara dengan adat ketimuran. Kondisi ini disebabkan selain sebagai aktor yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga, mereka juga berperan sebagai anggota masyarakat, sehingga mau tidak mau harus terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungan di mana ia berada (Voydanoff, 2006). Individu yang berkeluarga dan bekerja di luar rumah melaporkan kesulitan dalam pelaksanaan tiga peran sekaligus yaitu memenuhi tuntutan pekerjaan secara memuaskan, meluangkan waktu untuk memelihara hubungan baik dengan pasangan dan anak-anak, serta terlibat sebagai anggota masyarakat secara aktif (O'Brien et al. 2007). Dari sini tampak betapa pentingnya pertimbangan terhadap aspek kemasyarakatan dalam studi atau penelitian tentang konflik peran (dalam hal ini KPK).

Belakangan ini anjuran mengenai pentingnya perluasan riset dengan mempertimbangkan unsur kemasyarakatan mewarnai rekomendasi studi-studi yang terkait dengan isu konflik peran. Sebagai elemen bukan-pekerjaan, aspek kemasyarakatan diduga berperan pada upaya penyeimbangan antara tuntutan-tuntutan pekerjaan dan

keluarga, terutama dalam keluarga pasangan bekerja. Oleh karena partisipasi kemasyarakatan merupakan sumber daya yang tetap, maka waktu yang dihabiskan dalam kegiatan kemasyarakatan tidak lagi tersedia untuk kegiatan-kegiatan pada domain lain, sehingga mengganggu kordinasi antar domain tersebut (Voydanoff, 2004c dan O'Driscoll dan Humphries, 1994).

Salah satu studi mengenai perluasan terhadap analisis pekerjaan-keluarga dengan melibatkan unsur komunitas atau kemasyarakatan dilakukan oleh Voydanoff (2001). Akan tetapi, peneliti ini tidak memasukkan unsur kemasyarakatan sebagai dimensi konflik peran, melainkan sebagai salah satu variabel yang mempengaruhinya. Ditegaskan tentang pentingnya unsur kemasyarakatan dalam hubungan antara pekerjaan dan keluarga melalui penggunaan metafora "tripod" untuk mengartikulasikan tiga realisme pengalaman hidup yang saling berinteraksi satu sama lain, yaitu rumah/keluarga, tempat kerja, dan "tempat ketiga" dengan mana manusia berkumpul, yang disebut dengan masyarakat.

Waktu dan energi yang didedikasikan untuk memenuhi tuntutan satu peran, misalnya pekerjaan, akan membawa konsekuensi kepada pengurangan waktu dan energi yang dapat dicurahkan pada kedua peran lainnya, yaitu keluarga dan kemasyarakatan. Kondisi ini diperkuat dengan pernyataan Calas dan Smircich (1996) (dalam Burchielli et al. 2008), bahwa peningkatan partisipasi di pasar kerja menyebabkan meningkatnya tantangan terhadap pandangan konvensional mengenai fokus tanggung jawab pada anggota keluarga dan masyarakat. Dengan kata lain, hubungan antara peran pekerjaan, keluarga, dan kemasyarakatan merupakan kondisi *zero-sum*, sehingga lebih banyak pekerjaan, berarti lebih sedikit waktu yang teralokasikan untuk keluarga dan keterlibatan dalam masyarakat (Poarch, 1998).

Secara umum, terdapat dua tipe masyarakat yaitu masyarakat dalam artian teritorial dan secara relasional yang didefinisi secara berbeda. Voydanoff (2004b) yang mengutip pendapat dari dua kelompok penulis yaitu Philips (1993), serta Small dan Supple (2001), menyatakan bahwa, di satu pihak, penulis pertama mendefinisi masyarakat sebagai sekelompok orang yang tinggal dalam suatu wilayah, memiliki nilai dan sejarah tertentu, berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan memiliki solidaritas yang tinggi (teritorial). Di lain pihak, para penulis pada kelompok kedua mengajukan pandangan bahwa masyarakat mengacu pada hubungan sosial yang dimiliki oleh individu-individu berdasarkan konsensus kelompok; nilai dan norma yang dipegang bersama; tujuan umum; serta perasaan identifikasi, rasa memiliki, dan kepercayaan (relasional).

Budaya merupakan satu elemen yang sangat erat kaitannya dengan kehidupan bermasyarakat. Keterkaitan kedua unsur ini dapat disimak dari konsep masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan oleh para ahli sosiologi

dan antropologi. Secara umum, istilah masyarakat digunakan untuk menggambarkan hubungan-hubungan terpolakan yang dicapai di antara orang-orang, sedangkan kebudayaan dipandang sebagai hasil dari hubungan yang terpolakan tersebut (yakni berupa teknologi, kepercayaan, nilai, dan aturan yang berfungsi sebagai pedoman) (Sanderson, 1995). Selanjutnya dinyatakan bahwa, secara konseptual kebudayaan merupakan representasi dari para anggota masyarakat yang dipandang secara kolektif, dan perbedaan ini berguna sebagai batasan kajian untuk tujuan analisis.

Maka dari itu, budaya merupakan komponen yang dapat digunakan untuk mewakili aspek kemasyarakatan. Budaya merupakan determinan penting dalam kehidupan masyarakat di suatu daerah (Koentjaraningrat, 1974). Hal ini disebabkan dalam masyarakat terdapat sistem sosial sebagai salah satu wujud kebudayaan yang terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang saling berinteraksi, berhubungan, dan bergaul satu sama lain dari waktu ke waktu, menurut pola tertentu berdasarkan adat tata kelakuan. Manusia berpikir dan bertindak dengan cara tertentu karena mereka telah disosialisasi ke dalam serta terikat secara emosional pada kebudayaan tertentu yang mereka terima sebagai sesuatu yang benar, tepat, dan wajar (Sanderson, 1995). Selain itu, untuk memahami perkembangan hidup manusia harus dipertimbangkan lingkungan aktual di mana mereka berada, mulai dari sistem mikro (misalnya, pekerjaan dan keluarga) hingga sistem makro (pola pranata budaya) (Bronfenbrenner, 1994).

Budaya dan kebudayaan pada dasarnya mengandung pengertian yang berbeda (Artadi, 2009). Konsep pertama disejajarkan dengan manusia, sedangkan konsep kedua dikaitkan dengan kemanusiaan. Dengan demikian, kebudayaan selalu berarti *adiluhung*. Dalam suatu studi, kedua konsep tersebut dapat dianggap sama dan digunakan secara saling bergantian dengan dasar pikir bahwa, keduanya bersifat manusiawi. Meskipun terdapat banyak sekali definisi tentang budaya/kebudayaan, secara umum konsepnya adalah sebagai pemrograman pikiran kolektif yang membedakan para anggota satu kelompok dari kelompok lainnya; serta motif, nilai, kepercayaan, identitas-identitas, dan interpretasi-interpretasi atau makna-makna dari kejadian-kejadian penting yang ditimbulkan dari pengalaman-pengalaman umum sekelompok orang yang diwariskan antar generasi (Hofstede, 2001 dan House & Javidan, 2004 dalam Powell et al. 2008).

Budaya suatu bangsa yang dicerminkan salah satunya oleh nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam kehidupan sehari-hari relatif berbeda antara negara-negara barat dengan negara-negara timur. Lain halnya dengan di negara barat yang seringkali dikonotasikan sebagai negara maju, dimana kehidupan penduduk dan pekerja cenderung bersifat individualis, di negara timur ikatan sosial dan kekerabatan cenderung bersifat lebih kental. Waktu

dan intensitas hubungan tidak saja diperuntukkan bagi pekerjaan dan keluarga, melainkan juga bagi kegiatan-kegiatan terkait dengan kehidupan sosial, budaya, serta kekerabatan, yang umumnya terintegrasi dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan. Mau tidak mau, waktu yang dimiliki, selain dibagi untuk tuntutan pekerjaan dan keluarga, juga harus dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas-aktivitas pada peran kemasyarakatan. Bahkan, kegiatan-kegiatan semacam ini seringkali justru menuntut waktu yang relatif lebih panjang dibandingkan dengan yang didedikasikan untuk pekerjaan dan keluarga. Dapat dibayangkan kemudian, dalam kondisi seperti ini, pekerja yang berdomisili di negara sedang berkembang akan mengalami konflik peran yang lebih berat dibandingkan dengan mereka yang hidup di negara maju.

Menurut Powell et al. (2008), studi-studi yang mempertimbangkan pengaruh budaya dalam pengujian konflik peran dapat dikategorikan menjadi tiga jenis yaitu yang memperlakukan budaya sebagai cerminan 1) negara (*culture-as-nation studies*), 2) referen (*culture-as-referent studies*), dan 3) dimensi-dimensi (*culture-as-dimensions studies*). Kelompok pertama merupakan studi-studi yang melakukan perbandingan antar negara dalam kaitan dengan pengalaman konflik peran individu, sedangkan kategori kedua mempertimbangkan budaya dalam memformulasi hipotesis dan menterjemahkan hasilnya sehubungan dengan pengalaman konflik peran di suatu negara. Kelompok studi terakhir mengajukan hipotesis dan menguji teori tentang pengaruh dimensi-dimensi budaya pada konflik peran. Dengan demikian, penelitian yang mempertimbangkan dimensi budaya dalam konflik peran seperti yang diajukan dalam paper ini dapat dikelompokkan ke dalam kategori studi terakhir.

Mengingat budaya/kebudayaan seluas manusia (Artadi, 2009), maka elemennya perlu dibatasi, baik dari segi wujud maupun unsurnya. Pada dasarnya, kebudayaan memiliki tiga wujud yaitu 1) wujud ideal, sebagai suatu kompleks dari ide/gagasan, nilai, norma, dan peraturan; 2) sistem sosial, sebagai suatu kompleks aktivitas kelakuan berpola manusia dalam masyarakat; dan 3) kebudayaan fisik, sebagai benda-benda hasil karya manusia (Koentjaraningrat, 1974). Selain itu, penulis juga mengemukakan bahwa terdapat tujuh unsur budaya universal yang sekaligus merupakan isi dari semua kebudayaan di dunia ini yaitu 1) sistem religi dan upacara keagamaan, 2) sistem dan organisasi kemasyarakatan, 3) sistem pengetahuan, 4) bahasa, 5) kesenian, 6) sistem mata pencaharian hidup, dan 7) sistem teknologi dan peralatan.

Pembatasan atau fokus dapat dipilih sesuai dengan latar penelitian. Misalnya saja suatu studi yang difokuskan pada wujud kebudayaan kedua (sistem sosial), yang secara khusus diarahkan pada unsur pertama dan kedua yakni berkaitan dengan praktek/upacara keagamaan dan organisasi kemasyarakatan. Kedua unsur ini dapat

dipertimbangkan karena merupakan elemen yang relatif lebih menonjol, misalnya, dibandingkan elemen lain dalam aktivitas kehidupan sosial kemasyarakatan suatu penduduk di satu wilayah penelitian. Atau karena alasan metodologis, misalnya karena kedua variabel ini lebih mudah diukur dari pada yang lain. Aktivitas budaya salah satunya tercermin dari aktivitas/praktek keagamaan (*religious practice*) (Mazario, 2007) yang menurut Ruffle & Sosis (2007) memerlukan waktu relatif banyak (*time consuming*).

Agama merupakan salah satu unsur budaya (Artadi, 2009) dan merupakan ciri universal kehidupan sosial manusia (Sanderson, 1995). Bennett (1948) juga mencatat bahwa, selain ekonomi, studi tentang budaya umumnya berkaitan dengan kajian mengenai keluarga dan agama. Budaya dan agama pada dasarnya tidak sama, namun tidak terpisahkan karena dalam budaya objektif terdapat agama di dalamnya (Artadi, 2009). Agama adalah seperangkat keyakinan, perilaku, dan praktek, menyangkut hal-hal yang dipandang sakral; terutama konsen lebih banyak pada keyakinan dan praktek kelompok dari pada individu; dan membantu dalam pencarian makna eksistensial (Wielhouwer, 2004). Selain itu, Lansing dan Feldman (1997) juga mengemukakan bahwa konsep agama meliputi semua aspek terkait dengan keyakinan/ketaatan dan praktek keagamaan. Dengan demikian, pada prinsipnya agama mengandung dua unsur pokok yaitu keyakinan dan praktek keagamaan (*belief and practice*) (Aspen 2004; La Barbera & Gurhan, 1997; McCleary, 2008; dan VanderStoep & Green, 1988).

Aspek kedua yang merupakan suatu konteks untuk mengkoordinasikan peran pekerjaan-keluarga adalah organisasi sosial kemasyarakatan. Oleh karena organisasi sosial kemasyarakatan digunakan dalam tingkat analisis masyarakat, maka variabel domain kemasyarakatan yang digunakan untuk tingkat analisis individu adalah partisipasi dalam organisasi kemasyarakatan (Voydanoff, 2001).

Di samping pembatasan dari segi wujud dan unsur budaya, studi konflik peran perlu juga direstriksi dalam hal bentuknya. Greenhaus dan Beutell (1985) membedakan konflik peran ke dalam tiga bentuk utama. Pertama, konflik atas dasar waktu (*time-based conflict*), artinya waktu yang dicurahkan untuk mencapai kinerja pada satu domain, mengurangi curahan waktu pada domain yang lain. Kedua, konflik atas dasar ketegangan (*strain-based conflict*), yang timbul ketika ketegangan yang diakibatkan dalam menjalankan satu peran, mempengaruhi kinerja pada peran yang lain. Ketiga, konflik atas dasar perilaku (*behavior-based conflict*), yang mengacu pada ketidakselarasan antara pola perilaku yang diinginkan pada kedua domain. Pembatasan bentuk konflik peran ini penting agar terdapat kejelasan apakah pengalaman konflik merupakan kontribusi dari restriksi waktu, munculnya ketegangan, atau ketidakselarasan perilaku.

Dengan dimasukkannya unsur budaya, maka hasil riset akan dapat memberi kontribusi berupa pemahaman yang lebih mendalam baik untuk para peneliti maupun praktisi tentang pengaruh budaya dalam pengalaman konflik. Di samping itu, akan dapat diadakan komparasi mengenai pengalaman konflik peran di antara penelitian-penelitian yang dilakukan pada latar budaya yang berbeda. Ini akan berimplikasi pada pengembangan program intervensi yang cocok diterapkan pada budaya suatu negara, yang sedikit banyak tercermin juga dalam budaya perusahaan, untuk memfasilitasi karyawan dalam mengupayakan keseimbangan peran pekerjaan-keluarga demi pencapaian kinerja yang optimal.

Ketiga peran dari domain yang berbeda yakni pekerjaan, keluarga, dan kemasyarakatan (dalam hal ini budaya), akan menimbulkan konflik antar peran yang lebih intens dibandingkan jika individu hanya berperan dalam wilayah pekerjaan dan keluarga. Hal ini terjadi karena ketidakcocokan atau pertentangan penunaian tugas dan tanggung jawab yang sebelumnya hanya berupa interaksi antara peran pekerjaan dan keluarga (KPK), menjadi pertentangan atau konflik antara tiga domain yaitu pekerjaan, keluarga, dan budaya, yang selanjutnya disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga-budaya (KPKB).

Konflik peran yang sebelumnya hanya bersifat dikotomi antara pekerjaan dan keluarga hanya memiliki dua dimensi yaitu konflik pekerjaan-keluarga (KPK) dan konflik keluarga-pekerjaan (KKP). Dengan dipertimbangkannya unsur budaya dalam studi KPK, maka konflik peran akan bersifat trikotomi dengan enam arah hubungan (konflik) yakni pekerjaan-keluarga (KPK); keluarga-pekerjaan (KKP); pekerjaan-budaya (KPB); budaya-pekerjaan (KBP); keluarga-budaya; (KKB) dan budaya-keluarga (KBK), karena terdapat tiga domain yang saling berinteraksi, yaitu pekerjaan, keluarga, dan budaya.

Untuk memasukkan unsur budaya dalam studi terkait konflik peran maka teori sepatutnya bersifat ekologis. Kerangka teori yang dapat dijadikan pedoman adalah teori sistem ekologis (*ecological system theory*). Teori ini sejatinya berkenaan dengan model ekologis perkembangan manusia dalam hubungan dengan lingkungan aktualnya. Untuk memahami perkembangan manusia seharusnya dipertimbangkan sistem ekologis dengan mana pertumbuhan itu terjadi (Bronfenbrenner, 1999).

Secara spesifik, dari 5 sub-sistem yang merupakan elemen dari teori ini (*microsystem, mesosystem, exosystem, macrosystem, dan chronosystem*), konflik antara tiga peran kehidupan (KPKB) terkait dengan *mesosystem*. Secara konseptual, *mesosystem* merupakan sistem hubungan perkembangan manusia dengan dua atau lebih latar lingkungannya (misalnya, manusia dengan keluarga dan pekerjaan; manusia dengan keluarga dan sekolah; manusia dengan keluarga, pekerjaan, dan sekolah; serta manusia dengan pekerjaan, keluarga, dan masyarakat). Jadi, studi akan mengarah pada model

sistem ekologis yang diperluas pada aspek kemasyarakatan (khususnya budaya). Studi semacam ini pernah dilakukan oleh Bronfenbrenner (1994) dengan cara perluasan model sistem ekologis pada ketetangaan melalui derajat integrasi dengan pengukuran interaksi orangtua dengan teman anak-anaknya; partisipasi dalam aktivitas kemasyarakatan dan sekolah; dan dengan keluarga lain dalam ketetangaan.

Pengajuan proposisi tentang pengaruh dimensi budaya pada studi KPK akan memperluas teori menjadi lebih peka budaya. Untuk memaksimalkan variabilitas dalam dimensi-dimensi budaya yang akan dikaji, akan lebih baik jika studi-studi terkait juga mempertimbangkan sampel antar wilayah dengan latar budaya yang berbeda-beda. Untuk memperkaya variabilitas studi, Powell et al. (2008) menyatakan bahwa variasi juga dapat dicerminkan melalui aplikasi berbagai metode seperti survai, metode kualitatif melalui wawancara mendalam, dan eksperimen seperti dilemma konflik peran yang dialami oleh individu yang berperan ganda.

Akhirnya, kajian ini mengajukan agenda untuk penelitian dan teori di masa yang akan datang untuk mengembangkan pengetahuan tentang pentingnya budaya dalam konflik peran (khususnya KPK). Pengetahuan semacam ini diharapkan dapat dijadikan pegangan bagi organisasi atau pihak manajemen untuk meningkatkan kepekaan mereka dalam upaya menyusun program-program inisiasi yang berpihak pada penyeimbangan peran pekerjaan-keluarga-budaya.

SIMPULAN

Pengelolaan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga menjadi isu yang semakin penting bagi pekerja baik di negara maju maupun sedang berkembang. Selama ini studi-studi tentang konflik peran cenderung bersifat dikotomi dan sebagian besar berkaitan dengan kajian konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Meskipun ada studi konflik peran yang bersifat trikotomi, selama ini belum ada yang menyentuh aspek kemasyarakatan, khususnya budaya sebagai dimensinya. Padahal, budaya merupakan unsur yang berpotensi untuk berkontribusi pada prevalensi konflik peran. Maka dari itu, unsur budaya seharusnya dimasukkan sebagai dimensi konflik peran.

Jika dilakukan sopistikasi terhadap penelitian tentang interaksi antara peran pekerjaan dan keluarga melalui perluasan dengan cara penambahan unsur budaya dalam dimensi konflik peran, maka ada dua implikasi yang dapat dipertimbangkan. Pertama, terminologi peran pekerjaan-keluarga akan menjadi semakin kaya karena telah mempertimbangkan kondisi manusia secara utuh. Keutuhan ini tampak dari keanggotan individu baik dalam pekerjaan, keluarga, maupun sebagai anggota suatu masyarakat yang terikat pada budaya tertentu di mana yang bersangkutan berdomisili. Kedua, kerangka teori yang selama ini dijadikan pedoman dalam studi

konflik pekerjaan-keluarga akan dikonseptualisasi kembali sehingga dapat menurunkan asumsi-asumsi baru terkait dengan kajian tentang konflik peran.

Rekomendasi ini diakui masih berada pada tahap awal dan perlu dikembangkan lebih lanjut. Namun, mengingat bahwa tradisi akademis dalam bentuk penelitian dan publikasi ilmiah bersifat berkelanjutan, usulan ini bukannya tidak mungkin akan dapat direalisasikan pada studi-studi di masa akan datang. Dengan demikian, literatur tentang konflik peran dapat menggambarkan fenomena berdasarkan kerangka teori yang bersifat lebih peka budaya (*cultural sensitive theory*).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., and Sutton, M. 2000. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278-308.
- Artadi, I K. 2009. *Kebudayaan Spiritualitas, Nilai Makna dan Martabat Kebudayaan, Dimensi Tubuh, Akal, Roh, dan Jiwa*. Denpasar: Pustaka Bali Post.
- Aspen. 2004. *Employment Discrimination, Chapter 8: Religious Discrimination Under Title VII*. New York: Aspen Publisher Inc.
- Badan Pusat Statistik. 1982. *Sensus Penduduk Indonesia, Tahun 1980*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 1992. *Sensus Penduduk Indonesia, Tahun 1990*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2002. *Sensus Penduduk Indonesia, Tahun 2000*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Baltes, B.B., and Heydens-Gahir, H.A. 2003. Reduction of work-family conflict through the use of selection, and compensation behavior. *Journal of Applied Psychology*, 88(6): 1005-1018.
- Bennet, J.W. 1948. The study of cultures: a survey of technique and methodology in field work. *American Sociological Review*, December, 13(6): 672-689.
- Boles, J.S., Wood, J.A., and Johnson, J. 2003. Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXIII(2): 99-113.
- Bolino, M.C., and Turnley, W.H. 2005. The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 99(4): 740-748.
- Bronfenbrenner, U. 1994. Ecological models of human development. *International Encyclopedia of Education*, 3(2nd ed). Oxford: Elsevier.
- Bronfenbrenner, U. 1999. Environments in developmental perspective: theoretical and operational models. In Friedman, S.L., and Wachs, T.D (Eds), *Measuring Environment across the Life Span: Emerging Methods and Concepts*. Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Burchielli, R., Bartram, T., and Thanacoody, R. 2008. Work-family balance or greedy institutions? *Relations Industrielles Industrial Relations*, 63(1): 108-133.
- Burley, K.A. 1995. Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology*, 135(4): 483-497.
- Butler, A.B., and Skattebo, A. 2004. What is acceptable for women may not be for men: the effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77:553-564.
- Carlson, D. S., and Perrewew, P. L. 1999. The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4): 513-540.
- Carlson, D.S., and Kacmar, K.M. 2000. Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5): 1031-1054.
- Cinamon, R.G. 2006. Anticipated work-family conflict: effects of gender, self efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54: 202-215.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., and Miles, E.W. 1998. The importance of employee demographic profile for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 136(6): 690-709.
- Edwards, J.R., and Rothbard, N.P. 2000. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1): 178-195.
- Grandey, A.A., and Cropanzano, R. 1999. The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 350-370.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., and Crouter, A.C. 2005. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78:305-323.
- Grant-Vallone, E.J., and Donaldson, S.I. 2001. Consequences of work-family conflict on employee well being over time. *Work & Stress*, 15(3): 214-226.
- Greenhaus, J. H., and Powell, G.N. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1): 72-93.
- Grzywacz, J.G., and Butler, A.B. 2005. The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2): 97-109.
- Grzywacz, J.G., and Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 111-126.
- Hall, D.T. 1972. A model of coping with role conflict: the role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17: 471-489.
- Hammer, L.B., Cullen, J.C., Neal, M.B., Sinclair, R.R., and Shafiro, M.V. 2005. The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2): 138-154.
- Hardyastuti, S., dan Watie, A.M. 1994. *Produksi dan Reproduksi, Studi Kasus Pekerja Wanita pada Industri Rumah Tangga Pangan di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Jennings, J.E., and McDougald, M.S. 2007. Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3): 747-760.
- Kinnunen, U., and Mauno, S.1998. Antecedents and Outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relation*, 51(2):157-177.
- Kirchmeyer, C. 1992. Perceptions of nonwork-to-work spillover: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social, Psychology*, 13(2): 231-249.
- Koentjaraningrat. 1974. *Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kossek, E.E., Noe, R.A., and DeMarr, B.J. 1999. Work-family role synthesis: individual and organizational determinants.

- The International Journal of Conflict Management*, 10(2): 102-129.
- La Barbera, P.A., and Gurhan, Z. 1997. The role of materialism, religiosity, and demographics in subjective well-being. *Psychology & Marketing*, 14(1): 71-97.
- Lambert, E.G., Pasupuleti, s., Cluse-Tolar, T., Jennings, M., and Baker, D. 2006. The impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment: an exploratory study. *Administration in Social Work*, 30(3): 55-74.
- Lansing, P., and Feldman, M. 1997. The ethics of accommodating employee's religious needs in the workplace. *Labor Law Journal*, June: 371-380.
- Lenaghan, J.A., Buda, R., and Eisner, A.B. 2007. An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Management Issues*, XIX(1): 76-94.
- Luk, D.M., and Shaffer, M.A. 2005. Work and family domain stressors and support: within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 489-508.
- Mauno, S., and Kinnunen, U. 1999. The effects of job stressor on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 879-895.
- Mazario, J.M.C. 2007. The "direct" financing of religious minorities in Spain. *Brigham Young University Law Review*, 3: 575-616.
- McCleary, R.M. 2008. Religion and economic development. *Policy Review*, 148, April & May: 45-57.
- Myers, S.M. 1996. An interactive model of religiosity inheritance: the importance of family context. *American Sociological Review*, 61(October): 856-866.
- Netemeyer, R.G., Maxham III, J.G., and Pulig, C. 2005. Conflicts in the work-family interface: links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(April): 130-143.
- Neuman, W.L. 2000. *Social Research Method, Qualitative and Quantitative Approaches*. Fourth Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Noor, N.M. 2002. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: test of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 42(5): 645-662.
- Noor, N.M. 2004. Work-family conflict, work-and family-role salience, women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4): 389-405.
- O'Brien, M., Brandth, B., and Kvande, E. 2007. Fathers, work, and family life, global perspectives and new insights. *Community, Work and Family*, 10(4): 375-386.
- O'Driscoll, M.P., and Humphries, M. 1994. Time demands, interrole conflict and coping strategies among managerial women. *IJES*, 2(1): 57-75.
- Parasuraman, S., and Simmers, C.A. 2001. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22: 551-568.
- Poarch, M.T. 1998. Ties that bind: US suburban residents on the social and civic dimensions of work. *Community, Work & Family*, 1(2): 167-178.
- Poelmans, S., Spector, P.E., Cooper, C.L., Allen, T.D., O'Driscoll, M., and Sanchez, J.I. 2003. A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3): 275-288.
- Robbins, A. 2004. Work-family conflict. Paper submitted in *Partial Fulfillment of the Requirements the Degree of B.A Boston College, Undergraduate Honors Program Education, Lynch School of Work-Family Conflict*.
- Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., and King, S.N. 2002. Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2): 369-386.
- Ruffle, B.J., and Sosis, R. 2007. Does it pay to pray? Costly ritual and cooperation. *Journal of Economic Analysis & Policy*, 7: 1-36.
- Sanderson, S.K. 1995. *Sosiologi Makro, Sebuah Pendekatan Terhadap Realitas Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gilley, K.M., and Luk, D.M. 2001. Struggling for balance amid turbulence on international assignment: work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27: 99-121.
- Tharenou, P. 1999. Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement? *Journal of Organizational Behavior*, 20: 837-863.
- Thiagarajan, P., Chakrabarty, S., Lueg, J.E., and Taylor, R.D. 2007. Work-family role strain of single parents: the effects of role conflict and role ambiguity. *Marketing Management Journal*, Spring: 82-94.
- Tittle, C.R., and Welch, M.R. 1983. Religiosity and deviance: toward a contingency theory of constraining effects. *Social Forces*, 61(3): 653-682.
- VanderStoep, S.W., and Green, C.W. 1988. Religiosity and homonegativism: a path-analytic study. *Basic and Applied Social Psychology*, 9(2): 135-147.
- Voydanoff, P. 2001. Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4(2): 133-156.
- Voydanoff, P. 2004a. Implications of work and community resources and demands for marital quality. *Community, Work & Family*, 7(3): 311-325.
- Voydanoff, P. 2004b. Implications of work and community demands and resources for work-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4): 275-285.
- Voydanoff, P. 2004c. Community as a context for the work-family interface. *Organization Management Journal*, 1(1): 49-54.
- Voydanoff, P. 2005. Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4): 491-503.
- Wallace, J.E. 1999. Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 797-816.
- Wielhouwer, P.W. 2004. The impact of church activities and socialization on African-American Religious Commitment. *Social Science Quarterly*, 85(3): 767-792.
- Williams, K.J., and Alliger, G.M. 1994. Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4): 837-868.

Lampiran Teori-teori yang Dijadikan Acuan dalam Studi KPK dan Kategorisasinya

No	Nama Teori	Kategorisasi		
		Perspektif konflik	Perspektif pengayaan	Perspektif lain
1	Teori Atribusi	√		
2	Teori Batas		√	
3	Model Konflik Kepribadian		√	
4	Teori Konservasi Sumberdaya	√		
5	Pendekatan Kepentingan Diferensial		√	
6	Teori Ekologis		√	
7	Hipotesis Peningkatan		√	
8	Teori Definisi Peran Struktural	√		
9	Teori Konsepsi Peran Personal	√		
10	Teori Keadilan			√
11	Hipotesis Ekspansi		√	
12	Teori Sistem Keluarga			√
13	Teori Sosialisasi Peran Gender	√		
14	Teori Peran Gender	√		
15	Teori Mutu Modal manusia	√		
16	Teori Identitas			√
17	Teori Kelembagaan			√
18	Model Tuntutan-Pengendalian Pekerjaan	√	√	
19	Model Tuntutan-Sumberdaya Pekerjaan	√	√	
20	Teori Kebutuhan McClelland		√	
21	Teori Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan			√
22	Teori Kontrak Psikologis			√
23	Teori Ketergantungan Sumberdaya		√	
24	Teori Aliran Sumberdaya	√		
25	Teori Akumulasi Peran	√	√	
26	Teori Konflik Peran	√		
27	Perspektif Ketegangan Peran	√		
28	Teori Tekanan Peran	√		
29	Teori Peran	√		
30	Hipotesis Kelangkaan	√		
31	Teori Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi		√	
32	Teori Karir Kognitif Sosial		√	
33	Teori Harapan Sosial-Budaya	√		
34	Teori Identitas Sosial	√		
35	Teori Peran Sosial	√		
36	Teori Dukungan Sosial	√		
37	Teori Pertukaran Sosial			√
38	Teori Spillover	√	√	
39	Teori Sistem			√
40	Teori Sekuensial	√		
41	Teori Fasilitasi Pekerjaan-Keluarga		√	
42	Model Transaksional Tekanan	√	√	
43	Teori Manajemen Ketidakpastian		√	
44	Pendekatan Utilitarian	√		