Perbedaan Antisipasi *Work-Family Conflict* pada Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan

Silvia Gani*, Yuli Aslamawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*silviagani621@gmail.com, yuli_aslamawati@yahoo.com

Abstract. This research is motivated by the results of research that shows that not only women experience work-family conflict, but some studies show that men also experience work-family conflict. To prevent work-family conflict, unmarried and unworked students must anticipate the response to work and family-related planning. The theory of career choice used to explain the selection of conflict reduction strategies is the Circumscription and Compromise Theory of Vocational Aspirations Gottfredson (2004). The variable studied is anticipated work family conflict using the theory proposed by Carlson (2000). By using the exploratory method, this research aims to develop a basic picture of the anticipation of family-conflict work carried out by students. Data collection was carried out using used try outs (used trials), data collection techniques using questionnaires given online to 400 samples of students in the city of Bandung. The data were analyzed comparatively by looking at the comparison of anticipation between men and women, data analysis was carried out with the SPSS program using T-Test analysis and Anova Test, with the results showing that there were differences in anticipation of work-family conflict in male and female students, women anticipated more work-family conflict than men.

Keywords: *Work-Family Conflict, Anticipated Work-Family Conflict, Gender Differences, Career Planning.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak hanya perempuan yang mengalami *work-family conflict*, tetapi beberapa penelitian menunjukkan bahwa laki-laki juga mengalaminya. Untuk mencegah terjadinya *work-family conflict*, mahasiswa yang belum menikah dan belum bekerja harus melakukan antisipasi yang di respon terhadap perencanaan terkait pekerjaan dan keluarga. Teori pilihan karir yang digunakan untuk menjelaskan pemilihan strategi pengurangan konflik adalah *Circumscription and Compromise Theory of Vocational Aspirations Gottfredson* (2004). Variabel yang diteliti adalah *anticipated work family conflict* menggunakan teori yang dikemukakan oleh Carlson (2000). Dengan menggunakan metode eksploratif penelitian ini bertujuan mengembangkan gambaran dasar mengenai antisipasi *work family-conflict* yang dilakukan oleh mahasiswa. Pengambilan data dilakukan menggunakan *try out* terpakai (uji coba terpakai), teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diberikan secara online kepada 400 sampel mahasiswa di Kota Bandung. Data dianalisis secara komparatif dengan melihat perbandingan antisipasi antara laki-laki dan perempuan, analisis data dilakukan dengan program SPSS menggunakan analisis Uji-T dan Uji Anova, dengan hasil menunjukan bahwa ada perbedaan antisipasi *work-family conflict* pada mahasiswa laki-laki dan perempuan, perempuan lebih banyak mengantisipasi *work-family conflict* dibanding laki-laki.

Kata Kunci: *Konflik Pekerjaan-Keluarga, Antisipasi Konflik Pekerjaan-Keluarga, Perbedaan Gender, Perencanaan Karir.*

A. Pendahuluan

Pekerjaan dan keluarga merupakan peran utama dalam kehidupan orang dewasa. Laki-laki maupun perempuan yang berada dalam peran pekerjaan dan keluarga memiliki fungsi sistemik dimana kedua komponen tersebut saling mempengaruhi (Pleck, dalam Crawford & Unger, 2004; Grzywacz & Demerouti, 2013). Yusuf Qardhawi dalam "*fatwa-fatwa kontemporer*" mengatakan bahwa manusia adalah makhluk hidup yang kodratnya berpikir dan bekerja, oleh karena itu Islam menjadikan pekerjaan sebagai hak dan kewajiban individu baik kepada laki-laki maupun perempuan sebagai sarana untuk memperoleh rezeki dan memenuhi kebutuhan hidup.

Work-Family Conflict (WFC) terjadi ketika karena salah satu peran yang dilakukan seseorang mengganggu peran lainnya (Carlson, 2000). Konflik ini identik dengan perempuan karena peran perempuan di masa lalu, perempuan Indonesia diharapkan untuk menggunakan waktu mereka hanya untuk tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak. Di masa sekarang, perempuan dituntut untuk dapat bekerja di berbagai bidang pekerjaan, hal ini dikarenakan meningkatnya jumlah perempuan yang lulus dari perguruan tinggi, tingginya tujuan organisasi yang berorientasi pada perempuan, dan meningkatnya tuntutan hidup dan faktor ekonomi (BurNe, 2006).

Namun tidak hanya perempuan yang mengalami *work-family conflict*, berkenaan dengan perspektif laki-laki beberapa penelitian menunjukkan bahwa laki-laki juga menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran ganda mereka (Reddick, Rochlen, Grasso, Reilly, & Paku, 2012). Literatur yang membahas perbedaan gender dalam *work-family conflict* yang dialami menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian dilakukan oleh Bryon (2005) dengan judul "*A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*", menunjukkan bahwa laki-laki mengalami *work-family conflict* sedikit lebih banyak daripada perempuan. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Leineweber et al., (2013) dengan judul "*Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study)*" menunjukkan bahwa perempuan lebih berisiko mengalami *work-family conflict* dibandingkan laki-laki. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh N Wongpy dan JL Setiawan (2019) dengan judul "*Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda*", menunjukkan tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* pada laki-laki dan perempuan, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan derajat *work-family conflict* yang sama.

Menurut Data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2021 adalah 140,15 juta orang, naik 1,93 juta orang dari tahun 2020. Ketika dipecah berdasarkan jenis kelamin, laki-laki menyumbang 43,39% dari angkatan kerja pada tahun 2021, sementara perempuan menyumbang 36,20%. Perempuan memberikan 50,70 juta dari 49,40 juta orang yang bekerja pada tahun 2020, meningkat 2,63% dari angka tahun sebelumnya sebesar 49,40 juta orang.

Laporan Kesenjangan Gender Global Forum Ekonomi Dunia 2016, HILL ASEAN menunjukkan bahwa rumah tangga tradisional, di mana suami bekerja di luar dan istri mengurus rumah saat ini bersifat minoritas. Di sebagian besar rumah tangga ASEAN, peran saat ini dibagi antara suami dan istri mereka bekerja dan berbagi pekerjaan rumah tangga secara setara. (Sei Katsu Sha Forum, 2017). Adanya perubahan norma gender ke arah yang lebih egaliter, laki-laki diharapkan untuk melakukan peran keluarga yang lebih banyak daripada peran yang sebelumnya mereka lakukan di masa lalu (Parker dan Wang 2013). Perkembangan zaman menunjukkan bahwa peran yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan dalam keluarga dan di tempat kerja cenderung sama, mereka bersama-sama merawat keluarga, anak-anak, dan tugas-tugas rumah tangga.

Fenomena *work-family conflict* menarik untuk diteliti karena memiliki beberapa konsekuensi negatif bagi individu, keluarga dan organisasi tempat seseorang bekerja. Efek negatif pada individu termasuk penurunan kepuasan kerja dan kehidupan rumah, terciptanya stres dan ketegangan, masalah kesehatan, hingga hubungan tidak harmonis dengan anggota keluarga. Sementara itu, dalam organisasi keterlibatan laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja dan keluarga juga dapat menimbulkan masalah yang berat, konflik antara pekerjaan dan

keluarga akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan untuk bekerja, yang dapat mendorong tingginya pergantian tenaga kerja dalam organisasi (*high turnover*) (Poelmans, 2003).

Triplett dkk (1999) meneliti dampak dari *work family conflict* berbasis perilaku pada staf pemasyarakatan di Barat Daya dan menemukan bahwa konflik berbasis perilaku merupakan kontributor penting yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. *Work-Family Conflict* dapat menimbulkan stres kerja karena menyebabkan seseorang terlibat dalam kegiatan yang bertentangan dengan keinginan otoritas, seperti menghabiskan waktu yang lama bersama keluarga dan bekerja untuk jangka waktu yang sangat lama (Failasuffuddin, 2003).

Menurut temuan survei yang dilakukan oleh Health and Safety Executive (HSE), ada 595.000 kasus stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2018, dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi terkait pekerjaan menyumbang 44% dari semua masalah kesehatan kerja (HSE, 2018). Menurut Badan Pusat Statistik, 11,6-17,4% dari 150 juta penduduk dewasa di Indonesia melaporkan masalah mental emosional sebagai akibat dari stres kerja. (Badan Pusat Statistik, 2014). Survei yang dilakukan oleh *Investing in Women* pada bulan Desember tahun 2020 menunjukkan bahwa 38% pekerja perempuan dan 36% pekerja laki-laki mengalami kondisi kesehatan mental yang buruk, kondisi tersebut disebabkan karena adanya *work-family conflict* dimana mereka dituntut untuk profesional dalam hal karier dan pekerjaan di rumah (Kompas.com).

Mengutip dari diskusi perwakilan Komnas Perempuan dan psikolog dewasa pada forum Parapuan (2021), pekerjaan rumah tangga yang dikategorikan dalam tugas mengasuh anak dan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang tidak berhubungan dengan jenis kelamin atau gender, dengan kata lain semua gender dan gender bisa melakukan pekerjaan ini. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan perempuan yang bermakna dalam perekonomian. Menurut McKinsey Global Institute (2012), Indonesia akan menjadi ekonomi terbesar ketujuh pada tahun 2030 jika pemberdayaan ekonomi perempuan diperkuat. Salah satu inisiatifnya adalah mendorong laki-laki untuk berpartisipasi dalam berbagi tugas dan kewajiban dalam rumah tangga. Laki-laki dan perempuan sekarang memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang sebagai hasil dari pemerataan peran dalam rumah tangga.

Untuk mencapai hal tersebut sumber daya manusia harus ditingkatkan, hal ini menjadi tantangan bagi laki-laki dan perempuan untuk dapat berkembang di sektor pekerjaan dan keluarga. Seseorang harus dapat menggabungkan posisi di rumah dan di tempat kerja sehingga tidak ada konflik di masa depan antara pekerjaan dan kewajiban keluarga. Untuk memahami bagaimana *work-family conflict* muncul dan bagaimana hal tersebut dapat dikurangi, perlu mempertimbangkan antisipasi *work-family conflict* yang di respon terhadap perencanaan pekerjaan dan keluarga. Konstruksi yang menghubungkan pengembangan karir dan bidang pekerjaan dan keluarga adalah *anticipated work-family conflict* (AWFC) (Campbell, Campbell, & Watkins, 2015; Cooper Thomas, Paterson, Stadler, & Saks, 2014; Powell et al., 2018; Westring & Ryan, 2011).

Anticipated work-family conflict dapat memberikan peran penting dalam rencana karir yang dilakukan pada tahap perkembangan dewasa awal. Mahasiswa sebagai seseorang yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal dan merupakan calon tenaga kerja, mewakili individu yang belum memasuki peran pekerjaan dan keluarga, ini merupakan populasi penting untuk diperiksa tingkat antisipasi konflik terhadap pekerjaan juga keluarga. Ada berbagai bukti yang beragam tentang seberapa baik seorang dewasa muda, khususnya mahasiswa yang belum menikah dan bekerja dapat mengantisipasi dan merencanakan *work-family conflict* (Granrose 1985, sampel AS; Weer 2006, AS).

Banyak penelitian tentang *work family conflict* yang terfokus hanya pada perempuan dan pengaruhnya terhadap pekerjaan, sedikit yang secara khusus melihat perbedaan gender dalam tingkat perencanaan mengantisipasi *work-family conflict*. Dengan adanya berbagai macam perubahan, penting untuk mempertimbangkan keterlibatan dari kedua tekanan baik keluarga maupun pekerjaan yang dibatasi oleh budaya tradisional Indonesia untuk menyesuaikan diri dengan peran gender dan keterbatasan dalam mengejar karir impian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah

sebagai berikut:

1. Bagaimana laki-laki mengantisipasi *work-family conflict*?
2. Bagaimana perempuan mengantisipasi *work-family conflict*?
3. Apakah terdapat perbedaan antisipasi *work-family conflict* pada laki-laki dan perempuan?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dengan pendekatan secara kuantitatif. Metode eksploratif digunakan untuk mendapatkan gambaran umum tentang masalah penelitian, kemudian hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai dasar sehingga topik antisipasi *work-family conflict* dapat diteliti lebih jauh, metode ini juga digunakan untuk menyajikan fakta yang terjadi, sehingga dapat mengembangkan konsep, pemahaman, dan mendeskripsikan antisipasi *work-family conflict* pada gender yang berbeda. Analisis dilakukan secara komparatif untuk membandingkan variabel yang sama yaitu antisipasi *work family conflict* pada dua sampel gender yang berbeda yaitu laki-laki dan perempuan. Dilakukan pendekatan kuantitatif untuk menyajikan suatu fakta, mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan perbedaan antisipasi *work-family conflict* pada mahasiswa laki-laki dan perempuan.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa laki-laki dan perempuan dari kota Bandung dengan jumlah 250.132 orang (BPS, 2021). Teknik *quota sampling* digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, dilakukan dengan cara memberi kuota sampel secara proposional pada setiap kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Peneliti memperkirakan ukuran sampel menggunakan metode Slovin dengan *Alpha* 5%, sehingga jumlah sampel minimum untuk melakukan penelitian ini sebanyak 400 orang meliputi 200 orang laki-laki dan 200 orang perempuan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, perilaku antisipasi *work-family conflict* diukur menggunakan alat ukur yang dikemukakan oleh Carlson (2000) kemudian dimodifikasi untuk kepentingan penelitian, kalimat pertanyaan disesuaikan untuk menanyakan tentang konflik yang akan diantisipasi daripada konflik saat ini sedang terjadi. Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 400 sampel mahasiswa menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi, dengan hasil nilai *Sig. (2-tailed)* < 0.05 artinya item pertanyaan pada alat ukur *antisipated work-family conflict* dinyatakan valid, dan hasil uji reabilitas yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.929 > 0.7 artinya pertanyaan pada alat ukur *anticipated Work Family Conflict* dinyatakan reliabel.

Sampel juga diminta untuk melaporkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan juga latar belakang pendidikan orang tua mereka. Untuk memastikan bahwa sampel adalah salah satu yang kemungkinan akan menghadapi konflik pekerjaan keluarga di masa depan, pertama-tama akan ditanyakan apakah mereka berencana untuk (a) berkarir (b) berkeluarga dan (c) memiliki anak. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin banyak perencanaan yang dilakukan mahasiswa terkait antisipasi *work-family conflict* di masa depan, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin sedikit antisipasi terhadap *work-family conflict*.

Karena waktu penelitian yang singkat, pendekatan yang dipilih untuk pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan *try out* terpakai (*used trials*), pendekatan *try-out* hanya melibatkan satu kali distribusi kuisisioner, yang berarti bahwa data subjek yang diperoleh akan digunakan untuk data percobaan dan data penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji-T sampel berpasangan untuk menentukan perbedaan kelompok laki-laki dan perempuan, dan uji *Two-way Anova* untuk membandingkan tipe konflik yang diantisipasi antara laki-laki dan perempuan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perbedaan Antisipasi *Work-Family Conflict* pada Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan

Berikut merupakan hasil penelitian mengenai perbedaan antisipasi *work-family conflict* yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan yang diuji menggunakan Uji-T sampel berpasangan.

Tabel 1. Hasil Uji-T Perbedaan Antisipasi *Work-Family Conflict*

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Laki-Laki Perempuan	-8.74	14.7254	1.04124	-10.793	-6.687	-8.394	199	0.000

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antisipasi *work-family conflict* pada mahasiswa laki-laki dan perempuan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan uji-t, dan menunjukkan nilai $t_{hitung} (0.000) < t_{tabel} (1.9719)$, hal ini mengindikasikan penolakan H_0 yang artinya terdapat perbedaan antisipasi *work-family conflict* pada laki-laki dan perempuan.

Perbedaan tipe konflik yang diantisipasi oleh laki-laki dan perempuan

Berikut merupakan hasil untuk perbandingan tipe *work-family conflict* yang diantisipasi oleh laki-laki dan perempuan yang diuji menggunakan uji *Two-way Anova*:

Tabel 2. Hasil Uji Anova Perbandingan Tipe Konflik yang Diantisipasi

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sub_Konflik	11552	1	11552	365.888	0
Jenis_Kelamin	3819.38	1	3819.38	120.972	0
Sub_Konflik * Jenis_Kelamin	144.5	1	144.5	4.577	0.033

R Squared = .382 (Adjusted R Squared = .379)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan sub-konflik diperoleh nilai p value $(0.000) < 0.05$, artinya ada perbedaan pada konflik yang diantisipasi. Berdasarkan jenis kelamin di peroleh nilai p value $(0.000) < 0.05$, artinya ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam mengantisipasi konflik. Berdasarkan pengujian ketiga, nilai p value $(0.33) < 0.05$, artinya ada interaksi sub-konflik dengan jenis kelamin dalam menentukan antisipasi.

Tabel 3. Rata-Rata Berdasarkan Sub-Konflik X Jenis Kelamin

Sub-konflik	Mean sub-konflik	Jenis Kelamin	Mean Jenis Kelamin	Mean Sub-Konflik x Jenis Kelamin
Work Interference Family	22.645	Laki-Laki	24.26	20.885
		Perempuan	28.63	24.405
Family Interference Work	30.245	Laki-Laki	24.26	27.635
		Perempuan	28.63	32.855

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan jenis kelamin, perempuan lebih banyak mengantisipasi konflik daripada laki-laki, mahasiswa perempuan memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi yaitu 28.630 dibanding mahasiswa laki-laki dengan rata-rata 24.260. Mahasiswa laki-laki dan perempuan

sama-sama lebih banyak mengantisipasi dimensi *family interference work* dibanding *work interference family*, namun perempuan memiliki tingkat antisipasi terhadap *work family conflict* yang lebih besar, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata antisipasi terhadap *family interference work* sebanyak 32.855 dan *work interference family* sebanyak 24.405, nilai rata-rata tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata laki-laki yang mengantisipasi *family interference work* sebanyak 27.635 dan *work interference family* sebanyak 20.855.

Secara keseluruhan perempuan lebih banyak dalam mengantisipasi baik dimensi *work interference family* maupun *family interference work*, namun mereka tetap lebih unggul pada *time-based* dan *strain-based family-altering strategies*. Perempuan lebih memiliki perencanaan untuk mengatur tuntutan waktu yang berasal dari keluarga dan pekerjaan, mereka juga lebih memiliki kestabilan emosi baik saat bekerja maupun saat bersama keluarga, meskipun merasa lelah dan akan banyak emosi yang terkuras untuk pekerjaan mereka akan tetap melakukan pekerjaan rumah, melakukan kegiatan yang mereka sukai, dan tetap berpartisipasi dalam kegiatan keluarga. Artinya, ketika perempuan memiliki kesempatan dan peluang yang lebih terbuka untuk bekerja, mereka juga lebih banyak merencanakan masa depan dan meminimalisir terjadinya konflik, khususnya konflik terkait dengan peran keluarga. Semakin dalam perempuan mengantisipasi masa depan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memprediksi *trade-off* dalam peran pekerjaan dan peran keluarga (Brown & Diekmann, 2010).

Laki-laki juga melakukan antisipasi *work family conflict*, namun tidak lebih banyak daripada perempuan. Laki-laki lebih unggul dalam mengantisipasi *behavior-based family interference with work*, hal ini berarti mereka lebih banyak merencanakan pola perilaku yang sesuai saat bersama keluarga. Laki-laki lebih banyak mengatur strategi terkait dengan pekerjaan, mereka merencanakan perilaku efektif dan pemecahan masalah yang berbeda untuk diterapkan di rumah dan di lingkungan kerja, mereka juga mempertimbangkan untuk mengatur jadwal kerja agar pekerjaan tidak mempengaruhi hari liburan bersama keluarga.

Menariknya, terdapat kesamaan antara laki-laki dan perempuan dalam mengantisipasi *work-family conflict*, keduanya cenderung lebih banyak mengantisipasi konflik pada dimensi yang sama yaitu *family interference work* (FIW). Antisipasi yang dilakukan pada aspek *family interference work*, artinya mereka lebih banyak menggunakan strategi untuk mengubah dan merencanakan keluarga daripada pekerjaan. Hal ini tidak sesuai dengan model *Breadwinner-Caregiver* (Fulcher & Coyle, 2011), dimana laki-laki secara tradisional dipandang sebagai pencari nafkah sementara perempuan dipandang sebagai pengasuh utama. Livingston dan Judge (2008) menemukan bahwa laki-laki secara tradisional lebih merasa bersalah ketika tanggung jawab peran keluarga mereka bertentangan dengan pekerjaan mereka daripada laki-laki yang lebih egaliter, dan laki-laki yang lebih egaliter melaporkan peran masa depan yang lebih fleksibel dan keterlibatan yang lebih terencana dalam pengasuhan anak (Kaufman, 2005).

Di masyarakat tradisional Indonesia, laki-laki dan perempuan dipersepsikan memenuhi peran yang berbeda antara di tempat kerja dan di rumah, laki-laki mungkin berdedikasi pada pekerjaan mereka sementara perempuan mungkin sangat terikat pada keluarga mereka. Namun hasil penelitian ini membuktikan bahwa seiring dengan perkembangan jaman ternyata laki-laki bersikap lebih egaliter, hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran peran dan tanggung jawab dalam keluarga bukan hanya pencari nafkah saja tapi juga sebagai partner dalam keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan Teori *Circumscription and Compromise Theory of Vocational Aspirations* yang dikemukakan oleh Gottfredson (2004), menunjukkan bahwa eksplorasi karir yang dilakukan oleh mahasiswa sebagai seorang dewasa muda merupakan proses menghilangkan dan mempertahankan pilihan pekerjaan, mahasiswa sudah dapat mempertimbangkan pekerjaan dalam wilayah yang dibatasi oleh tingkat prestise dan jenis kelamin yang dapat diterima yang disebut *zone of acceptable alternatives*.

Menurut Gottfredson (2004), *occupational aspiration* atau aspirasi pekerjaan merupakan cerminan dari *self-concept* yang dimiliki seseorang. *Self-concept* adalah keseluruhan dari kepercayaan yang dimiliki orang tentang diri mereka sendiri, ketika seseorang dapat merencanakan pekerjaannya artinya ia percaya akan kemampuan yang dimilikinya, sehingga diharapkan perencanaan tersebut akan terus tercerminkan dalam diri

mereka hingga masa depan. Pernyataan ini didukung oleh Arnett dalam Santrock, 2002 menyatakan bahwa individu usia 18-25 tahun sebagai seorang dewasa muda yang ditandai dengan masa eksperimen dan eksplorasi identitas, dan kedewasaan penuh ditandai oleh keyakinan dan sikap yang sifatnya bertahan lama, sehingga diharapkan perencanaan matang yang telah dilakukan oleh mahasiswa pada saat dewasa muda akan bertahan hingga masa dewasa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Laki-laki melakukan lebih sedikit antisipasi dibanding perempuan, namun laki-laki tetap lebih unggul pada sub dimensi *behavior-based family-altering strategies*.
2. Perempuan secara keseluruhan lebih banyak mengantisipasi *work-family conflict* dibanding laki-laki, dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi yaitu 28.630 sedangkan laki-laki dengan nilai rata-rata 24.260. Perempuan juga lebih unggul pada sub-dimensi *time-based* dan *strain-based family-altering strategies*.
3. Terdapat perbedaan antisipasi *work-family conflict* pada mahasiswa laki-laki dan perempuan, p value (0.000) < 0.05. Laki-laki dan perempuan lebih banyak melakukan antisipasi pada dimensi yang sama yaitu *family interference work* (FIW), namun tetap pada sub-dimensi yang berbeda.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak terkait yang membantu, dan memberikan masukan serta saran untuk penelitian ini:

1. Dr. Yuli Aslamawati, Dra., M.Pd., Psikolog.
Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Al Qaradhawi, Y. (1995). *Fatwa-Fatwa Kontemporer 3*. Gema Insani.ASEAN Sei Katsu Sha Forum (2017). Retrieved August 2018, from HakuHodo Global.
- [2] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- [3] Coyle, E. F., Van Leer, E., Schroeder, K. M., & Fulcher, M. (2015). Planning to have it all: Emerging adults' expectations of future work-family conflict. *Sex Roles*, 72(11), 547-557.
- [4] Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- [5] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276
- [6] Fulcher, M., & Coyle, E. F. (2011). Breadwinner and caregiver: A cross-sectional analysis of children's and emerging adults' visions of their future family roles. *British Journal of Developmental Psychology*, 29(2), 330-346
- [7] Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 71-100.
- [8] Granrose, C. S. (1985). Plans for work careers among college women who expect to have families. *Vocational Guidance Quarterly*.
- [9] Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L., & Westerlund, H. (2013). Work–family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716.
- [10] O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L.,

- & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, *10*(4), 326.
- [11] Parker, K., & Wang, W. (2013). Modern parenthood. Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project, 14.
- [12] Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of management review*, *44*(1), 54-71.
- [13] Reddick, R. J., Rochlen, A. B., Grasso, J. R., Reilly, E. D., & Spikes, D. D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. *Psychology of Men & Masculinity*, *13*(1), 1.
- [14] Ryan, A. M., Kriska, S. D., West, B. J., & Sacco, J. M. (2001). Anticipated work/family conflict and family member views: Role in police recruiting. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- [15] Santrock, J. W. (2002). Life-span development 8 th edition. *Erlangga. Jakarta*.
- [16] Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda.
- [17] Salsabila, Annisa, Dwarawati, Dinda. (2021) Hubungan antara *Forgiveness* dan *Post Traumatic Growth* pada Perempuan Korban Kekerasan dalam Pacaran pada Usia Dewasa Awal di Kota Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, *1*(2), 124-131.