

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 3 pramudi Transjakarta, berikut gambaran Konflik Peran Ganda yang dialami oleh masing-masing subjek yang ditinjau menurut Greenhouse dan Bautell (1985):

##### 1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-based Conflict*)

Ditinjau dari aspek *time based conflict* (pekerjaan), menurut (Burke dkk, Keith & Schaf, Plect dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) yaitu bahwa konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

- Subjek 1 TBR tidak mengalami konflik pekerjaan yang diakibatkan karena adanya tuntutan waktu kerja yang berlebihan. Sehingga, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap timbulnya konflik dalam keluarganya. Tuntutan waktu dari perusahaan tidak menimbulkan konflik di keluarganya karena TBR merasa bahwa jadwal kerja yang ia jalani masih layak untuk dikerjakan dan sangat fleksibel. TBR juga tidak memiliki tuntutan khusus dari keluarganya terutama suami dan anak-anaknya. TBR juga tinggal di Jakarta hanya berdua saja dengan suaminya sementara anak-anak dan Ibu kandungnya tinggal di Solo. Sehingga TBR tidak merasakan konflik pada hal ini. Keluarga yang kecil tidak berdampak konflik terhadap diri TBR. Kesimpulannya, pada aspek *time based conflict* TBR tidak mengalami konflik yang berarti.
- Subjek 2 RW tidak mengalami konflik pekerjaan yang diakibatkan karena adanya tuntutan waktu kerja yang berlebihan. Sehingga, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap timbulnya konflik dalam keluarganya. RW juga tidak memiliki konflik berarti dalam keluarganya. Sebagai perempuan *single parents* RW tidak memiliki tanggung jawab besar terhadap anaknya dikarenakan peran sebagai Ibu digantikan oleh mantan suami dan nenek dari pihak suaminya.
- Subjek 3 BJ tidak memiliki konflik yang berarti dikarenakan BJ tidak merasakan adanya konflik yang muncul akibat waktu bekerja yang berlebih. Menurut BJ, jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standar jam kerja pada umumnya yaitu 8 jam. Selain itu, pengaturan dan fleksibilitas jam kerja yang ada tidak memberikan tuntutan waktu yang banyak untuk BJ.

## 2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-based Conflict*)

Konflik jenis ini terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Pada aspek ini gambaran konflik tekanan pekerjaan yang terjadi, ketiga subjek sama-sama merasakan adanya tekanan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pramudi. Menjadi seorang pramudi membutuhkan konsentrasi yang sangat tinggi, dan resiko kecelakaan yang tinggi juga.

- Subjek 1 TBR tidak memiliki tuntutan khusus dari keluarganya terutama suami dan anak-anaknya. TBR juga tinggal di Jakarta hanya berdua saja dengan suaminya sementara anak-anak dan Ibu kandungnya tinggal di Solo. Sehingga TBR tidak merasakan konflik pada hal ini. Keluarga yang kecil tidak berdampak konflik terhadap diri TBR. TBR juga tidak memiliki konflik keluarga yang berasal karena adanya tuntutan suami, anak, dan keluarganya. Suami TBR tidak pernah menuntut dilayani oleh TBR dan anak-anaknya pun tidak memberikan tuntutan apapun dikarenakan perbedaan tempat tinggal antara TBR dan anak-anaknya. Dukungan dari suami, anak, dan Ibunya membuat TBR dapat menjalankan tugasnya sebagai pramudi dengan baik.
- Subjek 2 RW tidak mendapatkan dukungan dari mantan suaminya. Tetapi, anak dan Ibunya mendukung keputusan RW untuk bekerja sebagai pramudi di Transjakarta. Sehingga RW tidak memiliki konflik yang berarti pada aspek ini. RW tidak memiliki tuntutan khusus dari keluarganya. Kecuali pada saat libur, biasanya RW pergi ke Bandung dan jalan-jalan bersama anaknya. Tetapi, apabila anaknya tidak menuntut RW untuk ke Bandung RW biasanya jalan-jalan bersama Ibu kandung dan keluarganya di Jakarta.
- Subjek 3 BJ memiliki tuntutan peran yang lain selain menjadi pramudi di Transjakarta, yaitu bekerja di *laundry* miliknya yang ada di rumah BJ. Tetapi tuntutan peran yang dijalani BJ tidak menimbulkan konflik baik terhadap pekerjaannya sebagai pramudi maupun dalam keluarganya.

## 3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-based Conflict*)

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua peran. Tuntutan umum peran seperti, tanggung jawab, kebutuhan, harapan, tugas dan komitmen yang berkaitan dengan kedua peran tersebut.

- Subjek 1 TBR tidak memiliki konflik yang berarti dalam hal identifikasi dirinya dengan pekerjaan yang di jalani. TBR merasa adanya kecocokan antara karakter dirinya dengan karakter pekerjaan sebagai pramudi. TBR juga tidak memiliki konflik keluarga yang berarti. Hal ini dikarenakan tidak adanya peran yang ambigu di dalam keluarga, TBR hanya berperan sebagai Ibu yang ikut membantu ekonomi keluarganya. Sedangkan dalam hal pengurusan anak-anaknya diserahkan kepada Ibu Kandung TBR.
- Subjek 2 RW tidak memiliki konflik yang berarti dalam hal identifikasi dirinya dengan pekerjaan yang di jalani. RW merasa adanya kecocokan antara karakter dirinya dengan karakter pekerjaan sebagai pramudi. Sebagai perempuan *single*, RW memiliki tuntutan untuk membiayai dann memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri.
- Subjek 3 BJ mengidentifikasi bahwa dirinya cocok dengan karakter pekerjaan yang dijalani. Selain tuntutan ekonomi, ada beberapa faktor lain yang mendorong BJ menjadi pramudi yaitu usia dan waktu. Menurut BJ, diusia yang tidak muda lagi tidak mungkin BJ bekerja dikantoran karena sudah tidak masuk kualifikasi. Disisi lain, dari segi waktu kerja BJ merasa masih memiliki waktu luang yang banyak sehingga BJ masih bisa melakukan pekerjaan yang berbeda.

Dapat disimpulkan bahwa ketiga subjek tidak mengalami konflik peran ganda. Konflik yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun keluarga tidak mempengaruhi satu sama lain. Artinya konflik yang terjadi tidak memberikan dampak negatif baik terhadap pekerjaan maupun perannya sebagai Ibu Rumah Tangga.

## **B. Saran**

1. Pramudi, khususnya wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengendalikan konflik peran ganda yang dialami dan dapat berperan sesuai dengan peran yang dimiliki baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pramudi.
2. Perusahaan, untuk mengetahui para pramudi wanita apabila mengalami konflik peran ganda dan memperhatikan kondisi psikis dari para pramudi wanita terutama yang masih berumah tangga karena lebih berpeluang mengalami konflik peran ganda. Selain itu, perusahaan harus membatasi kapasitas beban penumpang yang memiliki pengaruh besar terhadap terjadinya kecelakaan. Kapasitas penumpang yang berlebih berdampak buruk terhadap sistem pengereman bis yang nantinya apabila terjadi kecelakaan, maka pramudi yang bertanggung jawab menanggung beban finansial.