

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, akan dibahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam variabel penelitian ini. Teori yang akan dibahas yaitu peran, *work-school conflict*, mahasiswa yang bekerja, regulasi diri, dinamika antara *work-school conflict* dengan regulasi diri, kerangka konseptual, hipotesis, dan hasil penelitian yang relevan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work-school conflict*. Akan tetapi konflik antara pekerjaan dan kuliah ini dipahami sebagai peran-peran yang berkonflik, maka dari itu sebelum membahas tentang *work-school conflict*, sangatlah penting untuk membahas terlebih dulu mengenai peran. Berikut ini adalah tinjauan kepustakaan mengenai peran dan konflik peran.

2.1 Peran

2.1.1 Pengertian

Menurut Kahn, dkk., (Greenhaus & Beutell, 1985) peran adalah setiap individu memegang jabatan atau posisi tertentu dalam lingkup sosial yang spesifik. Jabatan tersebut membawa sejumlah pola tingkah laku yang diharapkan akan dilakukan oleh individu yang memegang jabatan itu. Set atau kumpulan tingkah laku yang diharapkan untuk jabatan tertentu inilah yang disebut sebagai peran (Kahn dkk., 1964; Greenhaus & Beutell, 1985).

Peran bukan merujuk kepada orang, melainkan kepada tingkah laku-tingkah laku yang dikenakan kepada seseorang (Vaughan & Hogg, 2002; Erinna, 2010). Misalnya sebagai seseorang yang memegang jabatan sebagai mahasiswa, mahasiswa tersebut melakukan peran untuk jabatan dengan cara menghadiri kuliah, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh dosen, mengikuti ujian dan sebagainya.

Menurut Kahn dkk., (1964; Erinna, 2010) bahwa peran bermula dari adanya harapan (*expectation*) *role sender* mengenai cara pemegang *focal person* seharusnya bertingkah laku. *Role sender* kemudian mengkomunikasikan harapannya dengan berbagai cara, baik secara langsung seperti melalui perintah, larangan atau saran, maupun secara tidak langsung, seperti dengan ungkapan rasa bangga atau kecewa. Melalui komunikasinya, *role sender* mentransformasi harapannya menjadi tekanan atau desakan (*pressure*) bagi *focal person*, agar *focal person* menyesuaikan diri dan bertingkah laku sesuai dengan harapannya. Misalnya pihak universitas mengharapkan para mahasiswanya lulus dengan nilai yang mencukupi pada setiap akhir semester. Harapan universitas tersebut diungkapkan dengan cara membuat dan menetapkan kebijakan bahwa pada setiap akhir tahun ajaran, mahasiswa yang memiliki IP kurang dari dua tidak diperbolehkan mendaftar sebagai mahasiswa di semester selanjutnya. Dengan adanya kebijakan ini, universitas menginginkan mahasiswa menjalankan perannya yaitu menghadiri perkuliahan, mengerjakan tugas-tugas dari dosen, mengerjakan ujian, dan mendapatkan nilai yang mencukupi dalam ujian.

2.1.2 Konflik Peran

Setiap orang dalam lingkungan sosial *focal person* memiliki harapan-harapan yang berbeda terhadapnya, sehingga *focal person* dapat terbebani oleh beragam tekanan yang berbeda dan saling berlawanan dalam satu waktu. Menurut Kahn dkk. (Greenhaus & Beutell, 1985), tekanan-tekanan tersebut memunculkan kekuatan-kekuatan dalam diri *focal person* yang menariknya ke berbagai arah, dan membuatnya mengalami konflik psikologis yang disebut sebagai konflik peran. Konflik peran merupakan suatu keadaan ketika hadirnya sejumlah tekanan atau dalam arti lain tuntutan, secara bersamaan, sehingga pemenuhan salah satu tuntutan akan menyulitkan pemenuhan tuntutan yang lain.

Tuntutan-tuntutan peran yang saling berlawanan menyebabkan *focal person* mengalami kesulitan untuk memenuhi semua tuntutan yang diberikan kepadanya, sebab bila ia berupaya untuk memenuhi tuntutan salah satu peran, maka tuntutan peran yang lain mungkin tidak dapat dipenuhi secara maksimal.

Dalam kasus yang ekstrim, pemenuhan tuntutan salah satu peran dapat menghilangkan kemungkinan pemenuhan tuntutan peran yang lain sama sekali.

Kahn dkk., (dalam Erinna, 2010) membagi tipe konflik peran menjadi beberapa macam, yaitu *intransender conflict*, *intersender conflict*, *interrole conflict*, dan *person-role conflict*. *Work-school conflict* termasuk dalam tipe konflik antarperan (*interrole conflict*), yaitu konflik yang dialami oleh seseorang ketika ia memegang peran-peran yang berbeda, dimana tuntutan-tuntutan dari peran-peran tersebut berlawanan. Misalnya, jika seseorang mendapatkan tuntutan dari kantor yang pekerjaannya menumpuk sehingga membuat orang tersebut harus lembur, namun disisi lain orang tersebut harus menghadiri perkuliahannya di hari yang sama.

2.2 Work-School Conflict

2.2.1 Pengertian

Work-school conflict merupakan bentuk konflik antarperan yang dialami oleh individu yang memiliki peran sebagai pekerja sekaligus mahasiswa. Kedua peran tersebut memiliki beban dan tanggung jawab berbeda dan saling bertentangan, sehingga dapat menyebabkan konflik pada mereka yang menjalani kedua peran tersebut.

Lingard (2007) mendefinisikan *work-school conflict* yaitu “*the extent to which involvement in one role (e.g. work) interferes with student’s ability to participate in other role (e.g. school)*” (2007:93).

Dalam definisi tersebut *work-school conflict* digambarkan sebagai suatu keadaan di mana keterlibatan peran sebagai pekerja dan mahasiswa saling menghalangi. Situasi ini dapat terjadi karena masing-masing peran memberikan tuntutan dan tanggung jawab berbeda yang sering kali saling berlawanan pada individu yang menjalaani kedua peran sekaligus tersebut. Hal ini membuat individu tersebut merasakan bingung dan sulit untuk memilih peran mana yang harus terpenuhi. Jika, individu berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya, maka tingkah laku yang harus dilakukan individu tersebut untuk memenuhi

tuntutan sebagai mahasiswa menjadi sulit untuk ditunjukkan. Sebaliknya, bila individu berusaha untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab sebagai mahasiswa, maka tuntutan peran sebagai pekerja menjadi sulit terpenuhi.

Studi mengenai *work-school conflict* berlandaskan hasil-hasil penelitian mengenai *work-family conflict* (e.g. Butler, 2007; Lingard, 2007) yaitu konflik antara peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga, yang umumnya terjadi pada para orang tua maupun istri atau suami yang bekerja. *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik yang jauh lebih dulu dibahas dalam penelitian-penelitian ilmiah dibandingkan *work-school conflict*. Menurut Butler (2007) mengatakan bahwa meskipun *work-school conflict* dan *work-family conflict* merupakan dua konstruk yang berbeda, keduanya pada dasarnya memiliki prinsip umum yang sama, yaitu konflik antarperan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pun beberapa pembahasan mengenai *work-school conflict* juga diambil dari literatur-literatur mengenai *work-family conflict*.

2.2.2 Sumber-Sumber *Work-School Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) serta Netemeyer, Boles dan McMurrin (1996) mengajukan beberapa sumber yang diyakini dapat mengakibatkan konflik antarperan, yaitu:

Time-Based Conflict

Pemenuhan tuntutan peran memerlukan sejumlah waktu yang memadai. Akan tetapi, jumlah waktu yang tersedia terbatas. Seseorang yang memiliki beban berbagai tuntutan dari peran-peran yang berbeda dalam satu rentang waktu dan setiap tuntutan memerlukan waktu yang cukup banyak untuk dapat terpenuhi, maka individu tersebut dapat mengalami konflik karena waktu. Karena tuntutan-tuntutan peran yang ada dapat individu penuhi dalam waktu yang terbatas.

Time-based conflict muncul saat jumlah waktu yang diberikan untuk memenuhi tuntutan sebuah peran menghalangi pemenuhan tuntutan peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini dapat terjadi karena waktu untuk peran yang lain, sehingga tidak ada jumlah waktu yang cukup untuk memenuhi tuntutan

peran yang lainnya. Misalnya, dalam suatu waktu seseorang harus belajar karena terdapat jadwal ujian, akan tetapi juga harus menghadiri pertemuan dengan klien penting, yang dijadwalkan akan selesai tepat sebelum jam ujian dimulai. Individu tersebut, akan mengalami *time-based conflict*, karena bila individu tersebut memberikan waktunya untuk belajar, ia akan terlambat atau sama sekali tidak menghadiri pertemuan dengan klien, atau ia dapat menghadiri pertemuan dengan klien namun tidak bisa belajar untuk ujian di kampus. pilihan yang akan diambil individu tersebut dapat menyebabkan tuntutan dari salah satu perannya tidak dapat terpenuhi.

Strain-Based Conflict

Tuntutan-tuntutan peran dapat mengakibatkan munculnya simtom-simtom ketegangan (*strain*) pada seseorang, seperti kecemasan, kelelahan (*fatigue*), depresi, dan iritabilitas (Greenhaus & Beutell, 1985). Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) juga berpendapat bahwa bila seseorang dihadapkan terus-menerus dengan sebuah tuntutan, ia akan menjadi terpreokupasi secara mental dengan tuntutan tersebut dan menjadi mudah marah (*petulance*).

Strain-based conflict terjadi ketika ketegangan yang ditimbulkan akibat tuntutan salah satu peran mengganggu pemenuhan tuntutan peran lainnya. Misalnya, seseorang yang lelah akan tugas-tugas kantornya akan sulit berkonsentrasi terhadap kuliahnya.

Greenhaus & Beutell (1985) menambahkan bahwa kedua sumber ini berkaitan dan tidak selalu muncul secara terpisah. Seperti lamanya waktu yang digunakan seseorang untuk memenuhi sebuah peran, selain dapat memunculkan *time-based conflict* dapat memunculkan *strain-based conflict*. Oleh sebab itu, meskipun secara konseptual terpisah, namun kedua sumber ini dapat muncul secara bersamaan.

2.2.3 Hakekat *Bidirectional* dalam *Work-School Conflict*

Dalam definisi diungkapkan bahwa *work-school conflict* merupakan suatu keadaan dimana keterlibatan peran-peran sebagai pekerja dan mahasiswa saling

menghalangi. Artinya, usaha untuk memenuhi tuntutan peran sebagai mahasiswa dan demikian juga sebaliknya.

Para ahli memecah keterlibatan yang saling menghalangi ini menjadi dua arah interferensi atau gangguan yang disebut hakekat *bidirectional* dalam *work-school conflict*, yaitu aktivitas bekerja menghalangi atau mengganggu aktivitas sekolah atau kuliah (*work interference with school*) dan aktivitas kuliah menghalangi aktivitas bekerja (*school interference with work*) (Greenhaus & Beutell, 1985; Lingard, 2007; Adebayo, Sunmola, dan Udegbe, 2008). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai dua arah interferensi dalam *work-school conflict*.

2.2.3.1 Bekerja Menghalangi Kuliah

Bekerja menghalangi kuliah merupakan keadaan di mana pemenuhan tuntutan sebagai pekerja menghalangi pemenuhan tuntutan peran sebagai mahasiswa. Dalam kaitannya dengan sumber-sumber konflik antarperan, seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya menghalangi kegiatan kuliahnya, berarti waktu yang ia berikan untuk peran sebagai pekerja dan ketegangan yang dihasilkan akibat partisipasi dalam peran sebagai pekerja menyulitkan pemenuhan perannya sebagai mahasiswa (Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996)

2.2.3.2 Kuliah Menghalangi Bekerja

Situasi ini terjadi saat pemenuhan tuntutan peran sebagai mahasiswa menghalangi pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Jika dikaitkan dengan sumber-sumber konflik antarperan, seseorang yang menganggap bahwa aktivitas kuliahnya menghalangi aktivitasnya sebagai pekerja, berarti waktu yang dicurahkan untuk peran sebagai mahasiswa dan ketegangan yang dihasilkan akibat partisipasi dalam peran sebagai mahasiswa menyulitkan tuntutan perannya sebagai pekerja (Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996).

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa diperlukan tuntutan-tuntutan berkekuatan sama besar dari peran sebagai pekerja dan mahasiswa untuk menghasilkan *work-school conflict*. Namun, umumnya individu merasakan tuntutan salah satu peran lebih memberatkan daripada peran lainnya, sehingga

bekerja mengganggu kuliah dan kuliah mengganggu bekerja yang dirasakan pun dapat berbeda kekuatannya bagi setiap orang. Para ahli menjelaskan bahwa keadaan ini terjadi karena batas-batas pekerjaan dan kuliah tidak simetris (Lenaghan & Sengupta, 2007; Lingard, 2007). Artinya kewajiban semestinya dilakukan atau tidak dilakukan dari suatu peran dilanggar untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Misalnya, seseorang bisa saja menganggap tanggung jawab sebagai mahasiswa perlu didahulukan daripada tanggung jawab sebagai pekerja. Hal ini mengakibatkan, individu tersebut mempersepsikan kuliah menghalangi bekerja lebih tinggi daripada bekerja menghalangi kuliah.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), besarnya beban tuntutan dari sebuah peran yang dirasakan oleh seseorang ditentukan oleh dua hal yaitu:

Role Salience

Seseorang akan merasa beban tuntutan salah satu peran lebih besar daripada peran lainnya apabila peran tersebut *salient* atau sentral baginya. Misalnya, jika individu merasa peran pekerja lebih tinggi daripada peran sebagai mahasiswa, maka ia akan lebih responsif terhadap tuntutan dari peran sebagai pekerja, sehingga akan cenderung mempersepsikan bekerja menghalangi kuliah lebih tinggi dibandingkan kuliah menghalangi bekerja.

Sanksi Negatif

Terdapat sanksi negatif yang memberatkan bila seseorang tidak memenuhi tuntutan peran membuat ia akan berusaha untuk memenuhi tuntutan peran tersebut dibandingkan tuntutan peran yang lain. Peraturan yang menekankan bahwa mahasiswa harus lulus dalam rentang waktu tertentu atau kelulusannya terancam akan membuat para mahasiswa yang tidak lagi mempunyai waktu di semester depan untuk lebih memusatkan perhatiannya pada kuliah dan memenuhi tuntutan perannya sebagai mahasiswa (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.3 Regulasi Diri

2.3.1 Pengertian

Menurut Zimmerman (Dachrud, 2005; Sofiah & Raudatussalamah, 2014) regulasi diri mengacu pada tingkatan bagaimana seseorang dapat menggunakan dirinya untuk mengatur strategi dalam bertingkah laku serta mengatur lingkungannya. Menurut Lipszult (Dachrud, 2005; Sofiah & Raudatussalamah, 2014) menyimpulkan beberapa penelitian bahwa regulasi diri merupakan strategi yang mempunyai pengaruh bagi performansi seseorang untuk mencapai suatu prestasi atau mengalami peningkatan diri. Menurut Kanfer (Harumi, 2013) regulasi diri sebagai kemampuan individu untuk mengembangkan, mengimplementasikan, dan secara fleksibel memonitor perilaku yang sudah direncanakan untuk meraih tujuannya. Menurut Kanfer dan Ackerman (1989) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, secara otomatis akan menginisiasi aktivitas dimana individu akan memonitor dan mengevaluasi performanya. Secara general, kemampuan regulasi diri berfungsi untuk memonitor dan mengevaluasi performanya. Menurut Brown (dalam Neal & Carey, 2010) regulasi diri adalah kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan melibatkan unsur fisik, kognitif, emosional, dan sosial. Lebih lanjut, Brown (dalam Neal & Carey, 2010) juga menyatakan bahwa kemampuan regulasi diri untuk menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Kanfer (1970; Handayani, 2014) dengan alasan bahwa definisi tersebut secara komprehensif menjelaskan regulasi diri.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengarahkan keinginan, pemikiran, perasaan, dan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

2.3.2 Komponen yang Terdapat dalam Regulasi Diri

Berdasarkan Kanfer (dalam Rokke & Rehm, 2001), tiga komponen regulasi diri yaitu *self monitoring*, *self evaluation*, dan *self reinforcement*.

2.3.2.1 Self-Monitoring

Self-monitoring adalah perilaku seseorang dalam mengobservasi performanya dan memahami situasi yang dihadapinya (Kanfer & Ackerman, 1989). Monitoring merupakan komponen kritis dalam *self-regulation* karena memungkinkan individu dalam memiliki pengetahuan yang dapat memimpinya untuk mengubah afek, kognisi, dan perilakunya (Pintrich, 2000; Handayani, 2014). Dobson (2001) menjelaskan *self-monitoring* dengan contoh misalnya perilaku mengobservasi sebuah peristiwa seperti mencatat perilaku saat itu, memantau pernyataan diri yang negatif, atau mencatat perubahan mood. Kanfer dan Ackerman (1989) menjelaskan *self-monitoring* dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik secara sistematis misalnya menghitung kalori makanan setiap kali akan makan, maupun secara informal misalnya impresi bahwa suatu makanan secara konsisten berpengaruh terhadap berat badan individu. Perilaku memonitor melibatkan kepekaan dan perhatian individu terhadap suatu kejadian, serta kemampuan untuk membedakan kejadian-kejadian yang ada secara akurat (Dobson, 2001). *Self-monitoring* juga disebut *self-recording* yaitu proses membuat suatu tipe dokumentasi dari kejadian yang telah diobservasi oleh individu, tanda centang untuk mendaftarkan suatu formulir, atau bentuk yang lebih elaboratif seperti catatan harian (*diary*). Terdapat perbedaan penggunaan, kemampuan, serta keefektifan pada setiap individu dalam melakukan *self-monitoring* (Kanfer, 1970; Harumi, 2013).

2.3.2.2 *Self-Evaluation*

Self-evaluation yaitu perbandingan antara perilaku yang sudah dicatat dengan standar perilaku ideal yang telah ditetapkan dengan indeks perilaku yang berasal dari hasil *self-monitoring* individu; baik secara informal maupun secara sistematis dari perilakunya. Kriteria atau standar yang dibandingkan berasal dari berbagai sumber (Kanfer & Ackerman, 1989).

Menurut Roche dan Rehm (2001), terdapat berbagai standar yang telah digeneralisasikan yang terinternalisasi dalam masa perkembangan individu atau datang dari bentuk peraturan yang terinternalisasi. Misalnya seseorang harus melakukan hal yang terbaik semampu dirinya, standar tersebut bisa berasal dari pengalaman keluarga atau orang lain. Kriteria yang ada pada setiap individu dapat

saja berbeda antar individu. Selain itu standar yang ada bisa jadi tidak realistis atau bisa dicapai. Standar yang tidak sesuai dapat menjadi penyebab potensial dari bentuk *self-regulation* yang maladaptif.

Atas dasar perbandingan dengan standar yang ada, individu dapat saja membuat penilaian bahwa perilakunya sesuai atau tidak sesuai dengan standar. Penilaian tersebut secara evaluatif dan melibatkan determinasi apakah perilakunya sudah baik atau buruk, sukses atau gagal dan melibatkan komponen afektif yang bergantung pada kepentingan perilaku yang terlibat (Dobson, 2001). Afek negatif mengenai diri seseorang dan rendahnya *self-esteem* dapat berasal dari penilaian secara berulang-ulang bahwa seseorang tidak dapat memenuhi standar yang telah terinternalisasi dalam dirinya selama proses evaluasi diri (Rokke & Rehm, 2001).

2.3.2.3 *Self-Reinforcement*

Self-reinforcement adalah suatu mekanisme dimana individu diberikan penguatan dan mempertahankan perilakunya dalam menghadapi penguatan dari lingkungan yang kontradiktif dengan keadaannya (Rokke & Rehm, 2001). *Self-reinforcement* akan berlaku jika tujuan yang telah ditetapkan oleh individu telah tercapai. *Self-reinforcement* juga melengkapi external reinforcement dalam mengontrol suatu perilaku. *Self-reinforcement* yang diberikan individu dapat terjadi secara covert maupun overt. Individu dapat memberikan reward kepada dirinya sendiri secara diam-diam atau covert yaitu dengan memberikan selamat pada dirinya sendiri atau perasaan internal dari tercapainya tujuan dengan rasa bangga atas apa yang diraihinya. Sementara secara overt, individu memberikan penghargaan pada perilakunya dengan mengizinkan dirinya untuk merasakan pengalaman yang membahagiakan (Kanfer & Ackerman, 1989).

Keteguhan dan ketahanan individu terhadap godaan yang ada dicapai dengan pengelolaan diri terhadap *reinforcement* ketika berhasil mencapai perilaku yang diharapkan dan memberikan *self-punishment* jika menyerah dari godaan (Dobson, 2001). *Self-reinforcement* berfungsi untuk mempertahankan perilaku agar tetap konsisten dan untuk menjembatani situasi dimana penguatan eksternal yang diinginkan ditunda dan penguatan segera untuk alternatif perilaku yang

kurang diinginkan tersedia (Dobson, 2001). Kebiasaan dan kemampuan *self-reward* dan *self-punishment* antara individu bisa saja menggunakan *reward* dengan lebih konsisten dibanding yang lain. Kemampuan *self-reward* dapat bervariasi secara independen dengan kemampuan *self-punishment* (Rokke & Rehm, 2001).

2.3.3 Proses yang Terjadi dalam Regulasi Diri

Menurut Miller & Brown (dalam Neal & Carey, 2005), terdapat tujuh proses dalam regulasi diri, yaitu:

1. *Receiving*, yakni menerima informasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. *Evaluating*, yakni melakukan evaluasi diri terhadap tingkah laku yang dimiliki.
3. *Triggering*, yakni keinginan untuk melakukan perubahan tingkah laku yang dipicu oleh adanya persepsi mengenai perbedaan antara tujuan yang hendak dicapai dengan hasil yang diperoleh.
4. *Searching*, yakni mencari berbagai alternatif pilihan tingkah laku atau tindakan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan melakukan perubahan.
5. *Formulating*, yakni menyusun rencana perubahan tingkah laku.
6. *Implementing*, yakni melaksanakan perubahan tingkah laku yang telah direncanakan.
7. *Assessing*, yakni membuat penilaian terhadap efektivitas rencana perubahan tingkah laku tersebut. Jika hasil penilaian dirasa kurang memuaskan, maka langkah-langkah sebelumnya dapat diulang kembali hingga mencapai penilaian yang memuaskan.

Dari ketujuh proses yang terjadi dalam regulasi diri, maka dapat disimpulkan bahwa ketika melakukan regulasi diri, seseorang akan menerima informasi terkait tujuan yang hendak dicapai, mengevaluasi diri, memiliki keinginan untuk berubah, mencari alternatif, merencanakan perubahan, melaksanakan perubahan, serta menilai efektivitas perubahan perilaku tersebut.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri

Menurut Fiske dan Taylor (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri yaitu:

1. *Working Self-Concept*

Working self-concept merupakan konsep diri yang sifatnya situasional. Peristiwa tertentu, peran sosial, nilai-nilai, dan konsep diri yang sudah lama dimiliki seseorang akan mempengaruhi aspek dalam diri yang didominasi oleh suatu *working self-concept*. *Working self-concept* ini bisa berubah-ubah, tergantung dari situasi yang sedang terjadi. Terkadang, *working self-concept* dapat juga bertentangan dengan konsep diri yang sudah lama dimiliki seseorang. *Working self-concept* merupakan konsep penting karena konsep ini menjelaskan bagaimana perbedaan keadaan dapat dimodifikasi oleh berbagai situasi yang ada, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi konsep diri yang sudah lama dimiliki seseorang untuk mendorong orang tersebut dalam mencapai tujuan tertentu.

2. *Self-Efficacy Beliefs*

Self-efficacy beliefs mengacu pada suatu harapan tentang kemampuan diri seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. Seseorang dalam melakukan kegiatan atau berusaha mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari keyakinan tentang kemampuan dirinya dalam mengerjakan hal-hal tersebut.

3. *Personal Control*

Individu yang memiliki kontrol atau pengendalian diri dapat merencanakan, mengatasi rintangan, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang self-regulation. Seseorang dengan kontrol diri yang kuat cenderung melakukan kegiatan yang lebih menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, orang yang kontrol diri kurang kuat tidak akan berusaha untuk melakukan kegiatan yang lebih menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan.

4. Fokus Diri

Regulasi diri dipengaruhi oleh atensi yang diberikan, apakah atensi lebih difokuskan pada diri sendiri atau lingkungan sekitar. Ketika seseorang fokus pada dirinya sendiri, ia akan lebih mengevaluasi tingkah lakunya, kemudian menyesuaikan tingkah laku tersebut terhadap standar yang dimilikinya. Atensi diri menyebabkan seseorang membandingkan dirinya dengan standar-standar yang dimilikinya, seperti dalam hal performa intelektual, penampilan fisik, dan integritas moral. Setelah itu, ia akan mencoba untuk menyesuaikan diri dengan standar-standar yang dimiliki, mengevaluasi tingkah lakunya, menentukan apakah tingkah lakunya sudah sesuai standar atau belum, dan melanjutkan penyesuaian atau perbandingan tersebut hingga ia mencapai standar tingkah laku yang diinginkan.

5. Motivasi

Selain itu, regulasi diri dipengaruhi oleh motivasi seseorang akan beberapa kebutuhan, yakni *need for accuracy*, *need for consistency*, *need for improvement*, dan *need for enhancement*.

- *Need For Accuracy*

Untuk dapat memprediksi dan mengontrol hasil dari tindakannya di masa mendatang, seseorang perlu melakukan penilaian yang cukup akurat mengenai kemampuan, opini, keyakinan, dan emosi yang dimilikinya. Penilaian diri yang akurat memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi berbagai keadaan dan mengontrol tingkah lakunya di masa mendatang guna mencapai tujuan yang diinginkan. Umpan balik yang diperoleh dari perbandingan diri sendiri dengan orang lain yang disebut *social comparison*, juga dapat memenuhi kebutuhan akan akurasi penilaian diri jika pengetahuan tentang kemampuan diri sendiri terbatas.

- *Need For Consistency*

Setelah kebutuhan akan akurasi penilaian diri, kebutuhan lain yang dibutuhkan adalah konsistensi konsep diri. Individu harus

yakin bahwa dirinya memiliki kualitas intrinsik dan tujuan yang akan relatif stabil sepanjang waktu. Seringkali seseorang mencari-cari situasi dan menginterpretasi tingkah laku dirinya dengan cara yang sesuai dengan konsep diri yang sudah ada, kemudian ia menghindari atau menolak situasi-situasi dan umpan balik yang bertentangan dengan konsep dirinya. Proses semacam ini disebut verifikasi diri.

- *Need For Improvement*

Bagi individu yang menggunakan kemampuan regulasi diri untuk memperbaiki tingkah lakunya, ia membutuhkan tujuan untuk menentukan arah dalam berusaha. Dengan mengembangkan dan membayangkan possible self di masa mendatang, seseorang akan dapat menentukan tujuan yang tepat, membuat kemajuan untuk mencapai tujuan tersebut, dan mencatat seberapa banyak kemajuan yang telah dicapai. Setelah itu, ia akan melakukan *improvement* atau perbaikan diri. Perbaikan diri ini dapat dipengaruhi oleh social comparison. Selain itu, perbaikan diri juga dapat diperoleh dari kritik orang-orang disekitar, baik yang diutarakan secara langsung maupun tidak langsung. Kritik yang diutarakan secara tidak langsung dapat berupa kritik yang diberikan untuk orang lain. Pengalaman seseorang yang pernah gagal dalam mencapai tujuan atau kehilangan apresiasi dari orang-orang disekitarnya dapat menurunkan kepercayaan diri, namun hal tersebut juga dapat meningkatkan usaha individu tersebut untuk memperbaiki diri.

- *Need For Enhancement*

Need for enhancement adalah kebutuhan dan upaya yang dilakukan untuk menciptakan atau mempertahankan perasaan positif dalam diri. Untuk dapat memiliki perasaan positif dalam diri tersebut, seseorang harus memiliki self-esteem yang baik. Seseorang dengan *self-esteem* yang tinggi akan dapat

merasakan kualitas dirinya sendiri. Individu akan berpikir positif tentang dirinya, menetapkan tujuan yang tepat, memanfaatkan umpan balik yang didapat untuk meningkatkan potensi diri, menikmati pengalaman positif mereka, dan mampu menghadapi situasi-situasi yang sulit. Kebutuhan akan enhancement menjadi sangat penting jika seseorang menemui ancaman, kegagalan, atau pukulan terhadap self-esteem. Keinginan untuk memiliki pikiran positif terhadap diri sendiri setidaknya didorong oleh kebutuhan untuk terhubung dan diterima oleh orang lain. Ancaman sosial dapat menjadi ancaman untuk *self-esteem*, yang kemudian akan menyebabkan seseorang merasa membutuhkan dukungan dan penerimaan dari orang lain. Dari sudut pandang ini, kebutuhan akan enhancement didorong secara sosial oleh penilaian seseorang tentang bagaimana ia dipandang atau dinilai oleh orang lain.

2.4 Mahasiswa yang Bekerja Penuh Waktu

Mahasiswa adalah individu yang berusia atau lebih yang menempuh pendidikan di dalam universitas atau perguruan tinggi. Mahasiswa adalah individu dalam usia remaja lanjut atau dewasa awal dengan karakteristiknya yang sedang menempuh pendidikan di suatu perguruan tinggi.

Dilihat dari usianya, mahasiswa termasuk kedalam tahap perkembangan dewasa muda. Mahasiswa program Strata 1 umumnya berusia antara 18 hingga 25 tahun, yang jika dilihat dalam teori perkembangan akan termasuk dalam tahap dewasa muda (*young adulthood*). Tahap dewasa muda ini berada pada rentang usia 20 hingga 40 tahun (Papalia, Olds & Fieldman, 2007). Masa ini ditandai oleh eksperimen dan eksplorasi. Oleh karena itu, pada saat ini sejumlah mahasiswa melakukan peran ganda dimana mereka kuliah sambil bekerja.

Fenomena mahasiswa yang bekerja sudah lama muncul dikalangan mahasiswa. Bass (Stella, 2004; Diaz, 2007) mengemukakan, mahasiswa bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, mengaktualisasikan diri, serta mencari

pengalaman dan relasi. Papalia (Papalia & Olds, 1992; Diaz, 2007) menjelaskan bahwa kuliah adalah waktu untuk mengungkap intelektual dan pertumbuhan personal. Bagi mahasiswa yang sedang memasuki tahap perkembangan dewasa awal, pendidikan di perguruan tinggi memberi kesempatan untuk menjawab asumsi-asumsi yang dimiliki sejak masa kanak-kanak dan oleh karena itu hal ini membentuk identitas diri dimasa dewasa dan juga berpendapat, penemuan dan pengenalan diri memberi peluang terhadap pemilihan karir yang baru dan realistik.

Bekerja penuh waktu diatur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja,waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Berdasarkan wawancara penulis dengan 5 (lima) responden, mereka bekerja minimal 30 jam per minggu merupakan perjanjian mereka dengan perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan mereka kuliah pada waktu sore hari.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang melakukan dua peran yakni, mahasiswa yang juga bekerja adalah mahasiswa yang dapat memberikan sebagian waktunya bukan hanya pada bangku perkuliahan, tetapi juga pada dunia kerja.

2.5 Hubungan Antara *Work-School Conflict* dengan Regulasi Diri

Mahasiswa adalah individu yang belajar dan menekuni disiplin ilmu yang ditempuhnya secara mantap, dimana didalam menjalani serangkaian kuliah itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan mahasiswa itu sendiri, karena diantaranya ada mahasiswa yang disibukkan oleh kegiatan organisasi kemahasiswaan dan mahasiswa yang bekerja(Ganda, 2004; Poetry, Ramli, Pratiwi, 2015).

.Mahasiswa yang juga bekerja berarti menjalankan lebih dari satu peran (*multiple roles*).Mahasiswa yang bekerja memiliki tuntutan yang harus dihadapi,

bukan hanya tuntutan belajar, namun adanya tambahan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalani sebagai seorang pelaku *multiple roles*. Tugas-tugas dan tanggung jawab dari kedua peran ini tentunya sangat berbeda sehingga menjadi permasalahan yang serius bagi individu yang menjalani kuliah dan juga bekerja. Dengan memiliki berbagai tuntutan dari kedua peran tersebut, mahasiswa yang bekerja dapat mengalami *work-school conflict*, yaitu konflik antara peran sebagai mahasiswa dan juga sebagai pekerja, dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dari kedua peran tersebut saling bertentangan, sehingga upaya untuk memenuhi tuntutan salah satu peran menyulitkan upaya untuk memenuhi tuntutan peran yang lain (Lingard, 2007).

Tuntutan kerja yang berlebihan membuat mahasiswa mengalami tekanan yang terus menerus. Baik tuntutan dari pekerjaan maupun dari kampus dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, penurunan prestasi di kampus, dan kurangnya waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga maupun teman. Tuntutan-tuntutan dari kedua peran ini dapat berakibat negatif apabila tidak ditangani dengan baik. Agar tuntutan-tuntutan tersebut terselesaikan dan berjalan lancar untuk mencapai tujuan, maka mahasiswa yang bekerja perlu melakukan *self-regulation*.

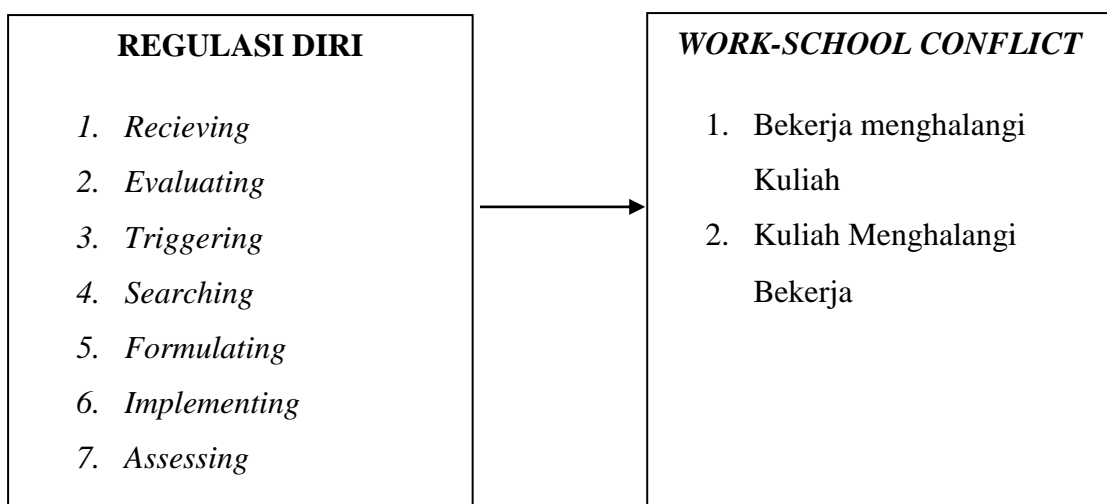
Menurut Brown (dalam Neal & Carey, 2010) regulasi diri merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan melibatkan unsur fisik, kognitif, emosional, dan sosial. Dengan melakukan regulasi diri, individu yang menjalani dua peran sekaligus yakni kuliah dan bekerja, akan menerima informasi terkait tujuan yang hendak dicapai, mengevaluasi diri, berkeinginan untuk berubah, mencari alternatif perubahan tingkah laku, merencanakan perubahan, melaksanakan perubahan, serta memiliki nilai efektivitas perubahan tingkah laku tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti berasumsi bahwa apabila mahasiswa yang bekerja penuh waktu melakukan regulasi diri, maka individu tersebut dapat mengatasi *work-school conflict* yang terjadi pada diri individu. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan karena untuk mengetahui pengaruh regulasi diri terhadap *work-school conflict* pada mahasiswa yang bekerja penuh waktu.

2.6 Kerangka Pemikiran

Mahasiswa merupakan individu yang sedang menempuh pendidikan pada perguruan tinggi. Mahasiswa ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi. Mahasiswa mengeksplorasi kariernya, menentukan apa yang ingin mereka lakukan dan melakukan apa yang mereka inginkan. Tidak sedikit mahasiswa yang mengeksplorasi dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang membanggakan yaitu mahasiswa yang juga bekeja. Bass (Stella, 2004; Diaz, 2007) mengemukakan, mahasiswa bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, mengaktualisasikan diri, serta mencari pengalaman dan relasi. Mahasiswa yang bekerja tentu memiliki tuntutan-tuntutan dari kedua peran yang mereka jalankan dalam waktu yang bersamaan. tuntutan tersebut akan menjadi konflik bagi diri mereka sendiri yang disebut dengan *work-school conflict*. Tuntutan-tuntutan yang ada tidak dapat dihindari namun dapat diatasi dengan baik, dimana mahasiswa yang bekerja mampu menanggulangi *work-school conflict* tersebut dengan regulasi diri. Pada saat regulasi diri efektif pada diri individu, maka *work-school conflict* akan teratasi dengan baik.

Berdasarkan teori dari kedua variabel yaitu regulasi diri dan *work-school conflict*, berikut adalah kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Pada penelitian ini penulis mengemukakan hipotesis yaitu terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *work-school conflict* pada mahasiswa yang bekerja penuh waktu.

2.8 Hasil Penelitian yang Relevan

Penulis mengemukakan beberapa penelitian yang relevan terkait dengan *work-school conflict*, yaitu:

1. Penelitian dalam jurnal psikologi Udayana Vol. 1, No. 2, 301-310, 2014, yang berjudul “Hubungan Antara Regulasi Diri dan Perencanaan Karir Pada Remaja Putri di Bali”, dilakukan oleh Ni Luh Arick Istriyanti dan Nicholas Simarmata. Subjek dalam penelitian ini adalah 135 remaja putri Bali yang tergabung dalam organisasi sekaa teruna di kabupaten Badung yang berusia 15-20 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi diri dengan perencanaan karir remaja putri Bali. Berdasarkan deskripsi data penelitian maka dapat disimpulkan 2 hal yakni deskripsi data penelitian pada regulasi diri berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki skor rata-rata pada kategori tinggi dan Deskripsi data penelitian pada perencanaan karir berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki skor rata-rata pada kategori tinggi.
2. Penelitian dalam jurnal Psikologi Vol. 42, No. 1, April 2015, yang berjudul “Regulasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa yang Memiliki Peran Banyak”, dilakukan oleh Dwi Nur Rachmah. Subjek penelitian ini adalah 4 orang yang didapatkan menggunakan purposif sampling yang memiliki kriteria usia berkisar 25 sampai 35 tahun, prestasi akademik tergolong tinggi yang ditandai dengan IPK terakhir 3,5, dan berstatus sebagai mahasiswa pascasarjana, bekerja dan menikah. Hasil penelitian ini adalah 4 orang subjek menggunakan regulasi diri dalam belajar berupa regulasi kognitif, regulasi motivasi, regulasi perilaku, dan regulasi emosi.

Selain itu subjek juga melakukan regulasi konteks agar tujuan pembelajaran dapat dicapai. Regulasi diri dalam belajar yang dilakukan oleh para subjek dipengaruhi oleh situasi pencetus dan karakteristik tiap individu bersangkutan. Regulasi diri dalam belajar yang dilakukan juga tidak terlepas dari dukungan sosial yang diberikan kepada mereka.