

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN *WORK-FAMILY BALANCE* PADA POLISI WANITA DI POLDA JAWA TENGAH

Hilma Clhariza Widya Puspita¹, Novi Qonitatin¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunarjo, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275
clharizawp@gmail.com

ABSTRAK

Konflik peran ganda merupakan kondisi ketika tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, khususnya pada individu yang menjalani lebih dari satu peran, seperti sebagai istri, ibu, dan pekerja. Hal ini dapat memengaruhi *work-family balance*, yaitu kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab di kedua domain secara seimbang tanpa menimbulkan konflik yang signifikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan *work-family balance* pada polisi wanita (Polwan) yang bertugas di Polda Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala Konflik Peran Ganda serta Skala *work-family balance*. Jumlah populasi sebanyak 114 anggota Polwan Jawa Tengah dengan menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% menurut rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji korelasi non-parametrik *Spearman's rho* dengan bantuan *software JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program)* versi 0.19.0.3. Alat ukur yang digunakan meliputi Skala Konflik Peran Ganda (16 aitem, $\alpha = 0,908$) dan Skala *Work-Family Balance* (21 aitem, $\alpha = 0,945$). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan *work-family balance* ($r_s = -0,780$; $p < 0,001$). Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami, maka semakin rendah tingkat *Work-Family Balance*, begitupun juga sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi *Work-Family Balance*.

Kata kunci: konflik peran ganda; polisi wanita; *work-family balance*

THE RELATIONSHIP BETWEEN DUAL ROLE CONFLICT AND WORK-FAMILY BALANCE AMONG FEMALE POLICE OFFICERS IN CENTRAL JAVA REGIONAL POLICE

Hilma Clhariza Widya Puspita¹, Novi Qonitatin¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University

Jl. Prof. Mr. Sunarjo, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

clharizawp@gmail.com

ABSTRACT

Dual role conflict is a condition when the demands of work and family roles are in opposition, particularly for individuals who perform more than one role, such as being a wife, mother, and worker. This can affect work-family balance, which is an individual's ability to fulfill responsibilities in both domains in a balanced manner without creating significant conflict. This study aims to examine the relationship between dual role conflict and work-family balance among female police officers (Polwan) serving in the Central Java Regional Police. Data collection was conducted using the Dual Role Conflict Scale and the Work-Family Balance Scale. The total population consisted of 114 Central Java female police officers, with a 5% margin of error according to Slovin's formula. The sampling technique used was cluster random sampling, while data analysis was performed through non-parametric correlation test using Spearman's rho with the assistance of JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) software version 0.19.0.3. The instruments used included the Dual Role Conflict Scale (16 items, $\alpha = 0.908$) and the Work-Family Balance Scale (21 items, $\alpha = 0.945$). The results showed a significant negative relationship between dual role conflict and work-family balance ($r_s = -0.780$; $p < 0.001$). This means that the higher the dual role conflict experienced, the lower the level of work-family balance, and conversely, the lower the dual role conflict, the higher the work-family balance.

Keywords: dual role conflict; female police officers; work-family balance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan sosial dan ekonomi selama beberapa dekade terakhir telah menyebabkan peran wanita dalam masyarakat mengalami transformasi yang cukup besar. Situasi tersebut memungkinkan terbukanya peluang kerja yang luas, memberikan akses bagi siapa saja yang ingin bekerja. Kesempatan tersebut tersedia tanpa memandang status sosial, tingkat pendidikan, maupun jenis kelamin, termasuk bagi wanita (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Banyak wanita yang berperan tidak hanya terbatas pada peran domestik sebagai ibu dan istri saja, tetapi juga memilih untuk meniti karir dalam berbagai sektor dunia kerja. Perkembangan modernisasi dan globalisasi telah menghapus batasan bagi perempuan untuk turut serta dalam dunia kerja, baik karena dorongan pribadi maupun tuntutan keadaan yang mengharuskan bekerja (Hairina & Fadhila, 2019).

Menurut Horner (dalam Fauziah, 2020) terdapat perbedaan mendasar antara laki-laki dan wanita dalam hal orientasi terhadap pekerjaan. Laki-laki cenderung lebih fokus pada pencapaian kesuksesan yang berkaitan dengan afiliasi atau pengakuan sosial. Dalam konteks tersebut, wanita memilih berkarir sebagai upaya memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Pilihan ini memberikan dampak yang baik, seperti membantu meningkatkan kondisi ekonomi keluarga serta memberi peluang bagi perempuan mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki hak dan kesempatan yang sama (Ihromi; (Jurnal dkk. 2025).

Menurut data Badan Pusat Statistik (2025), RI tahun 2025, persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita mengalami kenaikan sekitar 1% dibandingkan tahun sebelumnya, mencapai 55,41%, dan di Kota Semarang sendiri juga mengalami kenaikan, tercatat sebesar 60,24%. Informasi tersebut mencerminkan adanya peningkatan jumlah wanita yang terlibat dalam dunia kerja di Indonesia. Keterlibatan wanita dalam dunia kerja bukanlah suatu fenomena baru. Terjadi perbedaan kebiasaan yang ditetapkan oleh masyarakat terdahulu dimana wanita hanya sebagai peran domestik saja, namun sekarang terdapat kesempatan bagi wanita untuk setara dengan laki-laki dalam hal pendidikan maupun profesi (Manembu, 2017).

Demikian pula, sektor yang turut mengalami dampak dari peningkatan partisipasi ini adalah institut kepolisian, di mana keterlibatan wanita mulai terlihat lebih nyata dan signifikan. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian Hasibuan (2022), yang menunjukkan bahwa kiprah wanita dalam kepolisian kini semakin terlibat, tidak hanya dalam tugas-tugas administratif, namun juga dalam bidang operasional, investigasi, hingga penanganan kasus yang melibatkan perempuan dan anak. Menjadi polisi wanita (Polwan), menarik bagi sebagian orang karena profesi ini menawarkan kesempatan untuk mengabdikan kepada masyarakat, memiliki jenjang karier yang jelas, serta memberi ruang bagi pengembangan diri dalam lingkungan kerja yang menantang dan dinamis (Hao dkk. 2024). Namun, di balik semua itu polwan juga dihadapkan pada tanggung jawab ganda yang kompleks, terutama bagi mereka yang telah menikah dan memiliki

anak. Hal ini memegang peranan yang sangat penting bagi wanita karier dalam kehidupan anggota keluarga.

Mengingat menjadi anggota kepolisian harus siap memberikan dedikasi penuh. Seperti jam kerja mereka yang lebih terikat dan sewaktu-waktu bisa mendapatkan perintah dari atasannya karena ada tugas penting yang harus diselesaikan segera (Sitorus dkk. 2022). Sehingga, wanita karier dituntut untuk mampu menjalankan berbagai tugas secara bersamaan (*multitasking*) dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Husniyati, 2021). Hermayanti (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) mengungkapkan bahwa wanita karir memiliki peran ganda sebagai seorang istri dan ibu, serta berperan di bidang profesional. Selain memiliki peran ganda, mereka juga menanggung beban ganda karena harus menyeimbangkan tanggung jawab domestik dan profesional secara bersamaan. Setiap peran menuntut kinerja optimal dan tidak merugikan salah satu pihak. Situasi yang dialami oleh wanita karier membuat kebutuhan akan *work-family balance* menjadi sangat penting.

Menurut Greenhaus dkk. (2003) mengkonseptualisasikan *work – family balance* sebagai suatu kondisi di mana individu mengalami keseimbangan antara tingkat partisipasi serta rasa puas dalam menjalankan menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007). Keseimbangan ini dicapai melalui kepuasan dan keterlibatan yang optimal dalam masing-masing peran, yang didasarkan pada nilai-nilai prioritas individu di ranah profesional maupun domestik (Wijayanto & Fauziah, 2020). Menurut Kaur (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) ketika seorang wanita karier mampu menyeimbangkan peran kerja

dan rumah tangga, ia cenderung terhindar dari stres dan akan merasa puas serta adaptif dalam beradaptasi dengan persoalan yang dihadapi. Penelitian (Nuramalia dkk. 2023) menunjukkan bahwa *work-family balance* bukan hanya sebagai kebutuhan pribadi, tetapi juga sebagai faktor penting dalam menunjang keberhasilan karier dan keharmonisan kehidupan keluarga.

Work-family balance berkaitan dengan berbagai faktor lain, seperti dukungan organisasi, keluarga, perkembangan teknologi, perubahan kepribadian, orientasi pekerjaan, jenjang karier, dan iklim organisasi. Dukungan organisasi mencakup dukungan formal dan informal. Dukungan formal mencakup penyediaan *work-family policies/benefits* dan fleksibilitas dalam pengaturan kerja. Sedangkan dukungan informal meliputi pemberian otonomi dalam pekerjaan oleh atasan dan kepedulian terhadap perkembangan karier karyawan (Behson, 2006 dalam Ayuningtyas, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dkk. (2012) dikatakan bahwa individu akan lebih mudah mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga apabila bekerja dalam lingkungan organisasi yang mendukung kebutuhan keluarganya.

Dukungan dari orang terdekat membantu individu lebih mampu mencapai tujuan, beradaptasi dengan tekanan atau stres, memenuhi kebutuhan psikologis, bersikap lebih optimis, serta menjalin hubungan sosial yang lebih baik (Mude dkk. 2023). Dukungan orang terdekat, yakni suami dianjurkan untuk lebih proaktif dalam memberikan dukungan emosional, instrumental, dan informasi kepada istri agar *work-family balance* dapat terjaga dengan baik (Ristianaa & Bantam, 2025). Didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Handayani dkk. 2015)

Keseimbangan kerja dan keluarga tercapai ketika seorang ibu mampu membagi waktu, energi, dan perhatiannya secara seimbang, sehingga kedua peran baik sebagai pekerja maupun pengelola rumah tangga dapat dijalankan dengan efektif dan menghasilkan pencapaian yang memuaskan. Namun demikian, terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tercapainya *work-family balance*. Faktor internal meliputi aspek kepribadian, strategi coping serta kemampuan manajemen waktu. Sementara faktor eksternal meliputi kebijakan organisasi, fleksibilitas jadwal dan dukungan keluarga (Handayani dkk. 2015). Keadaan tersebut tercapai karena wanita yang bekerja memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani dan mampu menetapkan skala prioritas (Hairina & Fadhila, 2019).

Selain adanya dukungan sosial, institusi Polri turut mengambil peran dengan mengembangkan kebijakan pada keseimbangan peran Polwan. Kebijakan ini juga mencakup kesetaraan gender, dari sudut pandang tersebut bukan lagi sesuatu yang mustahil bagi perempuan, mereka memiliki hak yang sama untuk berkarier di bidang yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki (Hasibuan, 2022). Pemberian cuti khusus seperti cuti melahirkan dan menyusui juga diberikan, hal tersebut sebagai bentuk perlindungan dan dukungan terhadap peran ganda yang dijalankan oleh polwan agar tercapainya *work-family balance*.

Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa tuntutan peran yang dijalani polisi wanita juga memberikan beberapa dampak lain diantaranya menurunnya performa kerja Polwan di lingkungan kantor, hasil pekerjaan yang kurang optimal, serta tertundanya penyelesaian tugas-tugas kantor maupun

pekerjaan rumah. Selain itu, perhatian terhadap anggota keluarga bisa berkurang, sehingga suami dan anak merasa kurang diperhatikan (Satya dkk. 2021). Hasil penelitian Meliani dkk (2014) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya penting bagi keluarga, melainkan juga memiliki implikasi yang lebih luas dalam konteks sosial dan organisasi. Studi oleh (Layalin & Huda, 2023) menemukan bahwa *work-family balance* berdampak besar pada kepuasan pernikahan orang yang menikah dan bekerja, karena keseimbangan ini memungkinkan mereka menjalankan peran ganda dengan lebih baik, yang berdampak positif pada hubungan pernikahan mereka. Sejalan dengan penelitian Ananda (2023), bahwa perempuan yang dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik dalam hal finansial maupun pengasuhan, sehingga pada akhirnya meningkatkan kebahagiaan pernikahan.

Ketidakseimbangan kedua peran tersebut akan menimbulkan dampak negatif pada keluarga dan memiliki kualitas interaksi yang buruk dengan anaknya (Milkie dkk. 2016). Dampak negatif lainnya yaitu turunnya kinerja polwan, pekerjaan rumah diabaikan, kurangnya komunikasi dan perhatian yang diberikan untuk suami dan anaknya (Satya dkk. 2021). Penelitian Nuramalia dkk. (2023) menjelaskan bahwa pentingnya dukungan sosial bagi wanita dengan peran ganda dalam menjaga kinerja di tempat kerja tidak dapat diabaikan. Kompleksitas peran ganda menjadi tantangan tersendiri bagi polwan yang sudah menikah dan memiliki anak, yang memikul kewajiban yang lebih besar dibanding wanita yang masih berstatus lajang.

Menurut Duxbury & Higgins, (1991) (dalam Mustary dkk. 2023), Wanita karier tetap memikul tanggung jawab domestik, sehingga sering mengalami beban ganda dan kesulitan menyeimbangkan peran kerja dan rumah tangga. Didukung dalam studi yang dilakukan oleh Akbar (2017), mengatakan bahwa adanya hubungan negatif pada konflik dengan kinerja karyawan. Turunnya kinerja dapat terjadi apabila seseorang seringkali tidak berhasil dalam menjalankan kedua perannya. Faktor penurunan kinerja pada wanita dapat disebabkan oleh tekanan akibat upaya menyeimbangkan peran ganda di rumah dan di tempat kerja. Selain konflik peran, faktor lain seperti beban kerja berlebih, keterbatasan waktu, serta situasi kerja yang tidak menyenangkan juga turut memengaruhi. Hal ini membuat perempuan merasa dikendalikan oleh pekerjaan sehingga mengabaikan peran dalam keluarga dan menurunkan kesejahteraan keluarga (Akbar, 2017).

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi tanggung jawab yang harus diemban oleh wanita karier karena tuntutan dalam menjalani peran yang dijalani, sehingga wanita dituntut untuk mengalokasikan sebagian besar waktu mereka untuk keluarga. Didukung dalam penelitian (Ardiansyah, 2022), mengatakan bahwa wanita yang bekerja cenderung lebih rentan mengalami konflik peran dibandingkan laki-laki, karena tanggung jawab mereka dalam rumah tangga. Pekerjaan domestik perempuan umumnya bersifat rutin seperti halnya mengurus anak dan mengerjakan pekerjaan rumah, sementara tugas rumah tangga pria biasanya lebih fleksibel, akibatnya wanita harus menjalankan berbagai aktivitas di luar pekerjaan formal, yang pada akhirnya memperpanjang waktu kerja mereka meskipun dilakukan di rumah (Mustary dkk. 2023). Perubahan ini menimbulkan

tantangan yang cukup besar, khususnya bagi wanita yang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga, karena menjadi seorang Polwan sering kali disertai dengan ekspektasi tambahan yang tidak mudah untuk dipenuhi (Ermawati, 2016).

Ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat memicu terjadinya konflik pada pekerjaan dan keluarga, sehingga fenomena ini dikenal sebagai konflik peran ganda. Menurut Robbins (dalam Sitorus dkk. 2022) konflik merupakan suatu proses di mana salah satu pihak merasa bahwa pihak lain telah atau berpotensi memberikan dampak negatif terhadapnya. Dengan kata lain, konflik terjadi ketika dua pihak atau lebih menyadari adanya perbedaan kepentingan atau tujuan, serta munculnya persepsi bahwa pihak lain dapat menghalangi pencapaian tujuan yang mereka harapkan. Sedangkan menurut Gutek dkk. (dalam Indriani & Sugiasih, 2016) konflik peran ganda muncul ketika terdapat dua kondisi, yaitu saat tanggung jawab keluarga mengganggu pelaksanaan tugas di tempat kerja seperti penggunaan waktu yang berlebihan untuk urusan rumah tangga atau sebaliknya, ketika pekerjaan di luar rumah menghambat peran ibu dalam merawat dan memenuhi.

Ketidaksesuaian antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan seseorang tidak dapat melaksanakan tugas utamanya karena berbagai tekanan yang terlibat dalam pekerjaannya baik di tempat kerja maupun di rumah, serta terdapat faktor lain yang membuatnya sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga menimbulkan adanya konflik peran ganda (Finthariasari dkk. 2020). Hal ini dapat memicu rasa frustrasi, ketidakpuasan kerja, bahkan menciptakan suasana di pekerjaan dan keluarga yang tidak harmonis sehingga dapat menghambat kinerja

individu. Dengan kata lain, hal ini perlu dikelola untuk mencegah efek negatif dan memanfaatkan potensi positifnya. Strategi ini mencakup penggunaan komunikasi yang efektif serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah, sehingga tujuan bersama dapat tercapai (Safi & Khairkhwa, 2024).

Mempertimbangkan dampak yang cukup serius dari konflik peran ganda dan *work-family balance*, terdapat penelitian mulai menyoroti bagaimana konflik tersebut berhubungan dengan aspek *work-family balance*. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi *work-family balance*. Didukung oleh penelitian (Panduwinata dkk. 2019) menemukan bahwa wanita bekerja yang menjalani peran ganda sering kali menghadapi ketidakseimbangan peran dimana lebih banyak waktu untuk pekerjaan dibandingkan dengan keluarganya. Penelitian serupa juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan terhadap peran ganda dengan *work-family balance* pada karyawan wanita di Yogyakarta (Damarasri & Warastri, 2025). Penelitian ini berfokus secara spesifik meneliti polisi wanita (Polwan) di Polda Jawa Tengah dengan mengeksplorasi mengenai konflik peran ganda dan *work-family balance*.

Hubungan antara konflik peran ganda dan *work-family balance* pada profesi Polwan menjadi topik penting untuk diteliti lebih lanjut. Di Polda Jawa Tengah, Polwan menghadapi beban kerja berat, jam dinas tidak menentu, rotasi dan tuntutan disiplin tinggi dipadukan dengan tanggung jawab sebagai istri dan ibu. Kompleksitas peran ini menjadikan mereka subjek yang relevan untuk memahami dampak konflik peran ganda terhadap *work-family balance*. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara

konflik peran ganda dan *work-family balance* pada polisi wanita di Polda Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini yakni apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *work-family balance* pada Polisi Wanita di Polda Jawa Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan teoritis mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan *work-family balance* pada Polisi Wanita di Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Temuan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu dalam bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial yang berfokus pada pemahaman tentang konflik peran ganda dan keseimbangan kerja-keluarga.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pemahaman kepada anggota polisi wanita di Polda Jateng mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan *work-family balance*.

b) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang dapat menjadi acuan yang berguna dalam menyusun dan merancang program atau kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan khusus wanita yang bekerja, terutama terkait keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan keluarga.

c) Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan ini dapat menjadi sumber referensi tambahan yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mendalami topik yang sama, yakni konflik peran ganda dan *work-family balance*.

