

KETERLIBATAN KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA PADA POLISI WANITA

Bella Saviera¹, Amalia Juniarly²

^{1,2}Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Email: bellasvra@yahoo.co.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran keterlibatan kerja terhadap konflik peran ganda pada polisi wanita. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran keterlibatan kerja memiliki peran terhadap konflik peran ganda pada polisi wanita. Populasi penelitian ini adalah polisi wanita yang sudah menikah berjumlah 330 orang. Sampel penelitian sebanyak 60 orang dan sampel untuk uji coba sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur menggunakan skala keterlibatan kerja dan konflik peran ganda dengan mengacu pada dimensi-dimensi keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996) dan jenis-jenis konflik peran ganda dari Greenhaus dan Beutell (1985). Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan $R= 0.549$, $R\ square= 0,301$, $F= 24.987$, $P= 0,000$ ($p<0,05$). Ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran yang signifikan terhadap konflik peran ganda. Sumbangan efektif keterlibatan kerja terhadap konflik peran ganda sebesar 30,1%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: *Keterlibatan Kerja, Konflik Peran Ganda*

Abstract. *The research objective was to determine role of job involvement toward work-family conflict on police woman. The study hypothesis that job involvement has a role to work-family conflict on police woman. Study population was a whole married police woman which is 330 person. The research sample is 60 person and to try out is 40 person. This study used purposive sampling technique. Job involvement and work-family conflict was measured by the scale which refers to the dimensions of job involvement from Yoshimura (1996) and type of work-family conflict from Greenhaus and Beutell (1985). The research used simple regression analysis. The result obtained by value of $R= 0.549$, $R\ square= 0,301$, $F= 24.987$, $P= 0,000$ ($p<0,05$). It proved that job involvement has significant role of 30,1% towards work-family conflict. This the hypothesis is accepted.*

Keyword: *Job Involvement, Work Family Conflict*

PENDAHULUAN

Dahulu wanita hanya berperan secara tradisional yaitu melahirkan anak dan mengurus rumah tangga. Peran wanita seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif yaitu wanita hanyalah menjadi pendukung karir suami (Nurhamida, 2013). Namun sekarang, peran ini mengalami perubahan dimana wanita dapat memiliki peran sosial, khususnya dalam hal berkarir di berbagai bidang, baik dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial, maupun politik (Perrone, 2009). Wanita saat ini dituntut untuk berpendidikan tinggi, berperan aktif, dan kritis (Hakim, 2006).

Pertambahan jumlah wanita Indonesia yang bekerja di tahun 2016 meningkat cukup signifikan dimana dari total populasi 125 juta jumlah pekerja di Indonesia terdapat 41 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia (Anonim, 2017). Gilbert (dalam Unger, 2001) membagi pekerjaan wanita menjadi dua bidang, yaitu bidang tradisional dan bidang non tradisional. Salah satu bidang pekerjaan non tradisional wanita adalah menjadi polisi (Dudley dkk, 2013). Polisi wanita adalah profesi yang unik dan penuh tantangan karena terkandung dua makna yang berlawanan secara sosial dan budaya, dimana sebagian bertugas menghadapi kekerasan yang bermakna maskulin namun tetap menampilkan sisi feminim dan keibuan sebagai wanita (Karnavian, 2016).

Tugas polisi wanita sudah mencakup semua tugas yang ada di kepolisian, baik dalam bidang operasional maupun non operasional, seperti intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personal, pengawasan, kesehatan, dan lain sebagainya (Hasudungan, 2016). Bertambahnya tugas pada polisi wanita, tidak dipungkiri dapat menimbulkan konflik, terutama pada polisi wanita yang sudah menikah. Perannya tidak hanya sebagai wanita yang bekerja, akan tetapi juga sebagai ibu rumah tangga. Konflik yang sering kali dialami yaitu mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga (Febriana, 2005). Fenomena ini disebut sebagai konflik peran ganda.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Selanjutnya, Netemeyer dkk (1996) menyatakan bahwa konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketegangan dalam kehidupan keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada 3 jenis konflik peran ganda, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Britt dan Dawson (2005) menyebutkan ada empat faktor yang dapat melatarbelakangi konflik peran ganda (*work-family conflict*), salah satunya keterlibatan kerja. Menurut Tharmalingam dan Bhatti (2014), ada hubungan yang positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan keterlibatan kerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi.

Lodahl dan Kejner (1965) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai pentingnya pekerjaan terhadap keberhargaan seseorang. Senada dengan pengertian tersebut, Yoshimura (1996) mengadaptasi pengertian keterlibatan kerja dari Lodahl dan Kejner (1965). Menurut Yoshimura (1996) terdapat tiga dimensi dalam keterlibatan kerja yaitu emosional, kognitif dan perilaku. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1965) diantaranya faktor yang dipengaruhi oleh sikap dan faktor yang dipengaruhi oleh sosial. Sedangkan menurut Rabinowitz dan Hall (1977), keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik situasional, dan yang berasal dari interaksi dengan lingkungan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat apakah ada peran keterlibatan kerja terhadap konflik peran ganda pada anggota polisi wanita.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala psikologi yang digunakan berjumlah dua skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala keterlibatan kerja. Skala Konflik Peran Ganda peneliti menyusun sendiri skala konflik peran ganda berdasarkan teori jenis konflik peran ganda dari Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Skala konflik peran

ganda disusun berdasarkan model skala *Likert* berjumlah 42 aitem, yang terdiri dari 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*. Sedangkan, skala keterlibatan kerja peneliti membuat sendiri alat ukur berdasarkan teori dimensi dari Yoshimura (1996) yaitu emosional, kognitif, dan perilaku. Skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan skala *Likert* berjumlah 54 aitem, yang terdiri dari 27 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable*.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas aitem dari skala yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi. Sebuah aitem yang dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi setidaknya 0.30. Pada penelitian ini, untuk variabel konflik peran ganda peneliti menetapkan batasan koefisien korelasi menjadi 0.357 dan untuk variabel keterlibatan kerja peneliti menetapkan batasan koefisien korelasi menjadi 0.384. Peneliti menggunakan teknik reliabilitas *Alpha cronbach* untuk reliabilitas, dimana koefisien reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai 1.00. Semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitas.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terbagi menjadi dua yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Untuk melakukan uji normalitas, peneliti menggunakan uji normalitas dengan teknik *Kolmogrov-smirnov* dengan bantuan SPSS *versi 16.0 for Windows*. Data yang dianggap normal adalah data yang memiliki $p > 0.05$. Selanjutnya, peneliti menggunakan *deviation from linearity* untuk melihat hubungan antar variabel. Pengujian linearitas hubungan dengan Anova dilakukan dengan bantuan program *versi 16.0 for Windows*. Sedangkan, untuk menguji antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini digunakan teknik regresi sederhana.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota polisi wanita yang sudah menikah di kota Palembang. Jumlah populasi polisi wanita yang sudah menikah di kota Palembang berjumlah 330 polisi wanita. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, didapatkan 100 anggota polisi wanita yang memenuhi kriteria. Oleh karena itu, yang menjadi subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 anggota polisi wanita. Sementara, untuk uji coba dilakukan terhadap 40 anggota polisi wanita. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif terhadap setiap variabel yang diteliti. Berikut ini adalah deskripsi dari setiap variabel:

Tabel 1.
Deskripsi Data Hipotetik dan Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empiris			
	Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Konflik Peran Ganda	108	27	67,5	13.5	94	72	83,87	5,01
Keterlibatan Kerja	144	36	90	18	144	100	118,57	9,38

Ket:
Min : Skor Total Minimal
Mean : Rata-rata
SD : Standar Deviasi
Max : Skor Total Maksimal

Setelah melakukan analisis deskriptif, peneliti melakukan mengkategorikan subjek berdasarkan skor yang diperoleh yaitu menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Berikut ini adalah formulasi pengkategorian:

Tabel 2.
Formula Kategorisasi

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < (\mu - 1 \sigma)$
Sedang	$(\mu - 1 \sigma) \leq X < (\mu + 1 \sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1 \sigma) \leq X$

Ket:
X: Skor Mentah Variabel
 μ : Mean Hipotetik σ : Satuan Deviasi Populasi $\{(X_{max}-X_{min}):6\}$

Berdasarkan rumusan diatas, maka kategorisasi untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. **Konflik Peran Ganda**

Tabel 3.
Deskripsi Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 54$	Rendah	0	0%
$54 \leq X < 81$	Sedang	14	23,3%
$81 \leq X$	Tinggi	46	76,7%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, diketahui bahwa subjek paling banyak berada pada kategori konflik peran ganda tinggi yaitu sebanyak 46 subjek (76,7%). Sebanyak 14 subjek (23,3%) berada pada kategori konflik peran ganda sedang, dan tidak ada (0%) yang berada pada kategori konflik peran ganda rendah.

b. **Keterlibatan Kerja**

Tabel 4.
Deskripsi Kategorisasi Keterlibatan Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 72$	Rendah	0	0%

$72 \leq X < 108$	Sedang	6	10%
$108 \leq X$	Tinggi	54	90%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, diketahui bahwa subjek paling banyak berada pada kategori keterlibatan kerja tinggi yaitu sebanyak 54 subjek (90%). Sebanyak 6 subjek (10%) berada pada kategori kerja tinggi sedang, dan tidak ada (0%) yang berada pada kategori kerja tinggi rendah.

Hasil Analisis Data Penelitian

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi dalam penelitian ini diperoleh dari nilai R sebesar 0.549, R Square 0.301, nilai F sebesar 24.987, dan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki peran yang signifikan terhadap variabel konflik peran ganda dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil Analisis Tambahan

1. Uji Beda Tingkat Keterlibatan Kerja terhadap Konflik Peran Ganda Pada Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 5.
Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak

Variabel	F	Sig	Ket
Konflik Peran Ganda	3,761	0,008	Ada Perbedaan
Keterlibatan Kerja	5,438	0,027	Ada Perbedaan

Berdasarkan uji beda menggunakan *one-way anova*, konflik peran ganda berdasarkan jumlah anak diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0.05$) yang berarti adanya perbedaan konflik peran berdasarkan jumlah anak, sedangkan hasil signifikansi pada keterlibatan kerja berdasarkan jumlah anak yaitu 0,027 ($p < 0.05$) yang berarti adanya perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan jumlah anak.

Dengan demikian terlihat bahwa adanya perbedaan konflik peran ganda dan keterlibatan kerja berdasarkan jumlah anak. Kemudian dilanjutkan analisis perbedaan dengan menggunakan mean, deskripsi perbedaan mean tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6.
Perbedaan Mean Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Mean		Jumlah Subjek
	Keterlibatan Kerja	Konflik Peran Ganda	
1	114.56	81.06	18

2	117.73	84.32	22
3	124.00	85.27	16
4	119.50	88.75	4

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa mean konflik peran ganda pada subjek yang mempunyai 4 anak paling tinggi yaitu dengan mean sebesar 88,75. Selain itu, keterlibatan kerja pada subjek yang mempunyai 3 anak paling tinggi yaitu dengan mean sebesar 124,00. Artinya, semakin banyak jumlah anak akan mempengaruhi tingkat konflik peran ganda dan keterlibatan subjek.

2. Uji Beda Tingkat Keterlibatan Kerja terhadap Konflik Peran Ganda Pada Responden Berdasarkan Usia Anak

Tabel 7.

Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Anak Terakhir

Variabel	F	Sig	Ket
Konflik Peran Ganda	2,615	0,010	Ada perbedaan
Keterlibatan Kerja	2,029	0,160	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan uji beda menggunakan *one-way anova*, konflik peran ganda berdasarkan usia anak terakhir diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0.05$) yang berarti ada perbedaan konflik peran berdasarkan usia anak terakhir, sedangkan hasil signifikansi pada keterlibatan kerja berdasarkan usia yaitu 0,160 ($p < 0.05$) yang berarti tidak ada perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan usia anak.

Dengan demikian terlihat bahwa adanya perbedaan konflik peran ganda berdasarkan usia anak terakhir. Kemudian dilakukan analisis perbedaan untuk melihat mean, deskripsi perbedaan mean tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8.

Perbedaan Mean Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Anak Terakhir

Usia Anak Terakhir	N	Mean
0-2 Tahun	19	85.21
2-5 Tahun	22	82.77
6-11 Tahun	13	86.31
12-21 Tahun	7	79.71

Berdasarkan data di atas, subjek dengan rentang usia anak terakhir berkisar 6-11 tahun memiliki mean sebesar 86,31 Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah adalah subjek dengan rentang usia anak terakhir berkisar 12 hingga 21 tahun dengan nilai mean sebesar 79.71. Artinya, konflik peran ganda lebih banyak terjadi pada subjek yang mempunyai anak terakhir dengan rentang usia 6-11 tahun, serta paling jarang dirasakan oleh subjek yang mempunyai anak terakhir dengan rentang usia 12-21 tahun.

3. Uji Beda Tingkat Keterlibatan Kerja terhadap Konflik Peran Ganda Pada Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 9.

Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jabatan

Variabel	F	Sig	Ket
Konflik Peran Ganda	2,319	0,021	Ada perbedaan
Keterlibatan Kerja	1,477	0,297	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan uji beda menggunakan *one-way anova*, konflik peran ganda berdasarkan jabatan diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,021 ($p < 0.05$) yang berarti ada perbedaan berdasarkan jabatan, sedangkan hasil signifikansi pada keterlibatan kerja berdasarkan jabatan yaitu 0,297 ($p < 0.05$) yang berarti tidak ada perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan jabatan.

Dengan demikian karena terdapat perbedaan pada variabel konflik peran ganda, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk melihat perbedaan mean variabel konflik peran ganda berdasarkan jabatan. Deskripsi perbedaan mean tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10.

Hasil Perbedaan Mean Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jabatan

Jabatan	N	Mean
Brig	17	82.65
Banit	10	87.50
Pamin	3	84.33
Staf	6	84.17
Bamin	2	78.50
Kabag	2	92.00
Kanit	7	83.86
Wakasat	1	85.00
Wakapolsek	1	81.00
Kapolsek	2	89.50
Panit	4	79.50
Badit	4	79.75
Kasat	1	84.00

Berdasarkan data di atas, subjek dengan jabatan kabag memiliki mean sebesar 92,00. Sedangkan yang memiliki nilai mean tertinggi kedua adalah kapolsek dengan nilai 89,5. Artinya, konflik peran ganda lebih banyak terjadi pada subjek yang memiliki jabatan sebagai kabag dan kapolsek.

4. Uji Beda Tingkat Keterlibatan Kerja terhadap Konflik Peran Ganda Pada Responden Berdasarkan Ada/Tidaknya ART

Tabel 11.

Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Ada/Tidaknya Asisten Rumah Tangga

Variabel	Levene Test	Sig	Ket
Konflik Peran Ganda	0,535	0.024	Ada Perbedaan
Keterlibatan Kerja	0,626	0.196	Tidak Ada Perbedaan

Berdasarkan uji beda menggunakan *independent t-test*, konflik peran ganda berdasarkan ada/tidaknya ART diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.024 ($p < 0.05$) yang berarti ada perbedaan konflik peran ganda berdasarkan ada/tidaknya ART, sedangkan hasil signifikansi pada keterlibatan kerja berdasarkan ada/tidaknya ART yaitu 0.196 ($p < 0.05$) yang berarti tidak ada perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan ada/tidaknya ART. Dengan demikian karena terdapat perbedaan pada variabel konflik peran ganda, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk melihat perbedaan mean variabel konflik peran ganda berdasarkan ada/tidaknya asisten rumah tangga. Deskripsi perbedaan mean tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 12.

Hasil Perbedaan Mean Konflik Peran Ganda Berdasarkan Ada/Tidaknya ART

Ada/Tidaknya ART	N	Mean
Ya	38	82.76
Tidak	22	85.77

Berdasarkan data di atas, anggota polisi wanita yang tidak mempunyai asisten rumah tangga memiliki mean sebesar 85,77. Artinya, konflik peran ganda lebih banyak terjadi pada subjek yang tidak mempunyai asisten rumah tangga.

5. Hasil Mean Skala Konflik Peran Ganda

Tabel 13.

Hasil Mean Konflik Peran Ganda

Jenis	Mean Difference	Sig (2-tailed)
<i>Time-based Conflict</i>	29.58	0.000
<i>Strain-based Conflict</i>	27.40	0.000
<i>Behavior-based Conflict</i>	26.88	0.000

Berdasarkan data di atas, pada jenis konflik peran ganda diketahui bahwa *time-based conflict* ($M=29.58$, $p= 0.000$) paling dominan dirasakan oleh subjek. Sementara yang rendah dirasakan adalah *behavior-based conflict* ($M=26.88$, $p= 0.000$).

6. Hasil Mean Skala Keterlibatan Kerja

Tabel 14.

Hasil Mean Keterlibatan Kerja

Dimensi	Mean Difference	Sig (2-tailed)
Emosional	40.58	0.000
Kognitif	38.95	0.000
Perilaku	39.03	0.000

Berdasarkan data di atas, pada dimensi keterlibatan kerja diketahui bahwa emosional ($M=40.58$, $p= 0.000$) paling dominan dirasakan oleh subjek. Sementara yang rendah dirasakan adalah dimensi kognitif ($M=38.95$, $p= 0.000$).

DISKUSI

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai R square sebesar 0.301 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p<0.05$), dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thompson (1993) menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja biasanya akan menghabiskan waktu dan energi di dalam pekerjaan, kemudian hanya memiliki waktu yang sedikit untuk berperan dalam keluarga.

Namun hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa peran variabel keterlibatan kerja terhadap konflik peran ganda hanya sebesar 30.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu sebesar 69,9%. Menurut Stoner (1990) konflik peran ganda dapat dipengaruhi dari banyak faktor, seperti banyaknya waktu bekerja, ukuran keluarga, dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, kepuasan hidup, dan ukuran dari perusahaan. Oleh karena itu peneliti melakukan analisis tambahan untuk melihat peran berdasarkan deskripsi subjek yaitu usia, jumlah anak, usia anak terakhir, tugas, satuan kerja, jabatan, dan ada atau tidaknya ART. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata konflik peran ganda pada subjek yang mempunyai 1 jumlah anak dengan subjek yang mempunyai anak 3 dan 4 memiliki perbedaan memiliki perbedaan. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haar (2008) menyatakan bahwa jumlah ukuran keluarga atau jumlah anak mempengaruhi tingkat konflik peran ganda. Hasil penelitian Ahmad (2008) juga menemukan bahwa karyawan dengan anak-anak biasanya tidak fleksibel dengan komitmen pada saat di rumah dan akan menimbulkan konflik

Hasil pengolahan data lebih lanjut menunjukkan bahwa nilai mean konflik peran ganda yang paling tinggi dialami oleh subjek yang mempunyai anak berusia 6 hingga 12 tahun. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Darcy dan Carthy (2007) menunjukkan bahwa konflik peran ganda cenderung terjadi pada orang tua yang memiliki anak usia 6 hingga 12 tahun. Menurut Santrock (2012) rentang usia 6 hingga 11 tahun berada pada tahap perkembangan kanak-kanak tengah dan akhir. Pada tahapan ini walaupun orang tua lebih sedikit meluangkan waktu bersama anak-anak, akan tetapi orang tua tetap berperan penting dalam kehidupan seorang anak dikarenakan orang tua berperan sebagai manajer dalam

pengasuhan khususnya seorang ibu. Sejalan dengan faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Rabinowitz dan Hall (1977) hubungan yang terjadi antara individu dengan lingkungan, dalam penelitian ini yaitu hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Pada subjek yang memiliki jabatan sebagai kabag dan kapolsek diketahui ternyata mempunyai tingkat konflik peran ganda yang tinggi. sejalan dengan penelitian Wahyuningtyas (2011) menyatakan bahwa pada ibu yang bekerja dan memiliki jabatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung berpotensi menimbulkan konflik, sebab waktu yang dihabiskan akan lebih banyak pada pekerjaan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Stoner (1990) menunjukkan bahwa semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka akan semakin sedikit waktu untuk keluarga.

Berdasarkan hasil uji beda konflik peran ganda berdasarkan ada/tidaknya asisten rumah tangga, menunjukkan bahwa ada perbedaan konflik peran ganda berdasarkan ada/tidaknya asisten rumah tangga. Apabila dilihat dari nilai mean subjek yang tidak mempunyai asisten rumah tangga lebih besar dibandingkan yang mempunyai asisten rumah tangga. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sulistiawan dan Armuninggar (2017) bahwa adanya dari asisten rumah tangga dapat membuat seseorang tidak merasakan pekerjaan rumah ataupun pekerjaan sebagai orang tua dapat menghambat pekerjaan yang ada di kantor.

Pada analisis tambahan selanjutnya, peneliti juga hendak melihat jenis konflik peran ganda yang paling dominan terjadi pada subjek penelitian. Berdasarkan hasil mean masing-masing jenis konflik peran ganda menunjukkan bahwa *time-based conflict* merupakan yang paling dominan dirasakan oleh subjek penelitian. *Time-based conflict* terjadi karena waktu yang dihabiskan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk melihat dimensi keterlibatan kerja mana yang paling dominan terjadi pada subjek penelitian. Berdasarkan hasil mean masing-masing dimensi menunjukkan bahwa, dimensi emosional merupakan dimensi yang dominan dirasakan oleh polisi wanita. Dimensi emosional menunjukkan seberapa kuat pekerja tertarik dengan pekerjaannya atau seberapa besar pekerja menyukai pekerjaannya (Yoshimura, 1996). Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Cohen (2003), menyatakan bahwa karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi salah satunya adalah puas terhadap pekerjaan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat peranan keterlibatan kerja terhadap konflik peran ganda.

IMPLIKASI

Implikasi bagi responden untuk mengurangi konflik peran ganda, adapun langkah yang bisa dilakukan bagi responden yakni dengan cara mengoptimalkan manajemen waktu antara pekerjaannya sebagai polisi wanita dalam melaksanakan tugas di kantor dan sebagai

ibu rumah tangga, selain itu meluangkan waktu bersama keluarga seperti membuat perencanaan pada untuk melaksanakan liburan bersama keluarga. Kemudian membagi tugas rumah tangga dengan suami, hal ini memungkinkan responden tidak merasa tertekan dengan pekerjaan rumah tangga.

Selanjutnya, bagi pihak kepolisian, beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi konflik peran ganda yang terjadi pada anggota polisi wanita akan tetapi tetap memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan, yakni dengan cara pihak kepolisian membuat suatu kebijakan kepada polwan agar dapat menyeimbangkan peran di kantor dan di rumah, Selain itu, juga pihak kepolisian dapat memberikan pelatihan manajemen waktu kepada polwan, sehingga anggota polisi wanita memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan konflik peran ganda rendah.

Kemudian, penelitian yang berkaitan dengan konflik peran ganda sangat menarik untuk dibahas dan sangat luas cakupannya. Bagi peneliti selanjutnya, seperti halnya yang telah dibahas, bahwa konflik peran ganda dapat terjadi oleh berbagai faktor, bukan hanya keterlibatan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengangkat tema penelitian ini dengan melihat dari variabel lainnya, seperti kepuasan kerja, dukungan keluarga, kepuasan pernikahan, dan kepuasan hidup, sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang kaya dan dapat menyumbangkan ilmu terutama yang berkaitan dengan konflik peran ganda pada ibu rumah tangga dan polisi wanita. Selanjutnya, bagi peneliti yang ingin mengangkat tema penelitian mengenai konflik peran ganda, sebaiknya dapat memilih profesi pekerjaan responden yang lebih beragam serta representatif dibandingkan polisi wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2017). Jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia. <https://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia/> (diakses 31 Desember 2018).
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bellavia, G. & Frone, M. (2005). *Handbook of Work Stress*. Sage Publication: Thousand Oaks.
- Britt, T.W., & Dawson, C.R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: a longitudinal study. *Clemson University: Departement of Psychology*
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher Mahwah: New Jersey London.
- Darcy, C., & Carthy, A.M. (2007). Work family conflict an exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial*, 31(7), 530-547. Doi: 10.1108/03090590710820042.
- Dudley, D., Joy, W., Powley, G., & Wetterberg, G. (2013). *Women in Non- Traditional Occupations: Story to inspire*. Government of Alberta: Human Service.
- Febriana, S.K.T. (2005). Dinamika konflik peran ganda pada polisi wanita yang telah berkeluarga. (Skripsi dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Haar, J. (2008). Work-family conflict and job outcomes: The moderating effects of flexitime use in a New Zealand organization. *New Zealand Journal of Employment Relation*, 33(1), 38-54.
- Hasudungan, B.J. (2016). Studi deskriptif mengenai *work-family conflict* pada polwan yang sudah berkeluarga di wilayah polda jabar (skripsi dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha: Bandung.
- Karnavian, T. (2016). *Buku Saku Polisi Wanita Republik Indonesia*. Jakarta: Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Nurhamida, Y. (2013). Power in marriage pada ibu bekerja dan ibu rumah tangga. *Jurnal Psikogenesis*, 1(2), 185-198.
- Perrone, K.M. (2009). Traditional and nontraditional work and family roles for women and men. *Journal of Development Career*, 36(1), 3-7. Doi: 10.1177/0894845309340787.
- Rabinowitz, S., & Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265–288. Doi:10.1037/0033-2909.84.2.265.
- Santrock, J.W. (2012). *Life-Span Development: Perkembangan Masa-Hidup*, edisi 13. Erlangga: Jakarta.
- Stoner, A.F., & Charles, R. (1990). Work-home role conflict in female owners of small business: an exploratory study. *Journal of small business management*, 28(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, J., & Armuninggar, A. (2017). Konflik pekerjaan-keluarga: Tipe konflik dan dampaknya pada kepuasan. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen*, 2(1), 132-149.
- Thompson, C.A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8(4), 635-646.
- Unger, R.K. (2001). *Handbook of the Psychology Women and Gender*. United States of America.
- Wahyuningtyas, P. (2011). Hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian asi eksklusif di lembaga pemerintah kota Magelang. (Skripsi dipublikasikan). Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Yoshimura, A. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*, 33(2), 175-184.