

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KONFLIK PERAN GANDA PERSONIL POLWAN DI DIREKTORAT  
SAMAPTA POLDA SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Sebahagian Syarat Untuk Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:**

**RAJA DOLI NAGOGO SIREGAR**  
14.860.0076



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2020**

**JUDUL SKRIPSI** : **STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KONFLIK PERAN GANDA PERSONIL POLWAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMUT**

**NAMA MAHASISWA** : **RAJA DOLI NAGOGO SIREGAR**

**NO. STAMBUK** : **14.860.0076**

**BAGIAN** : **PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI**

**MENYETUJUI :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi) (Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si)**

**MENGETAHUI :**



**Kepala Bagian**  
**(Ari Fachrian, S.Psi, M.Psi)**

**Dekan**

**(Dr. Risydah Fadhillah, S.Psi, M.Psi)**

**Tanggal Sidang**

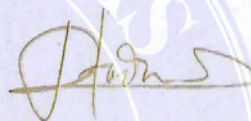
**11 Mei 2020**



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI  
PADA TANGGAL  
11 Mei 2020

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN  
AREA

DEKAN

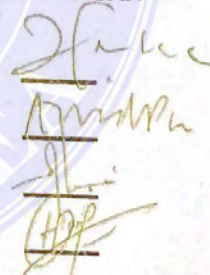


(Dr. Risydah Fadhillah, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji

TANDA TANGAN

1. Raja Mulia Siregar, M.Psi
2. Anna Wati Dewi Purba, S. Psi, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si



### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Mei 2020



*Raja Doli Nagogo Siregar*  
RAJA DOLI NAGOGO SIREGAR



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAJA DOLI NAGOGO SIREGAR  
NPM : 14.860.0076  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 11 Mei 2020



Raja Doli Nagogo Siregar

## Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut

**RAJA DOLI NAGOGO SIREGAR**  
**14.860.0076**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara statistik dan mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut. Populasi dalam penelitian ini adalah 482 Orang Personil Polwan Direktorat Samapta Polda Sumut. Data ini diungkap dengan skala yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah: Dalam diri, Peran Keluarga, Faktor Pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor konflik peran pada personil polwan di Direktorat Samapta Polda Sumut didapatkan kontribusi faktor dalam diri pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 0,940 atau 39%, kontribusi faktor peran keluarga pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 0,881 atau 37%, dan faktor pekerjaan terhadap konflik peran sebesar 0,569 atau 24%. Hasil ini menunjukkan kontribusi yang tertinggi atau terbesar pengaruhnya terhadap konflik peran adalah faktor dalam diri yaitu sebesar 0,940 atau 39%, sedangkan yang terendah pengaruhnya terhadap konflik peran adalah faktor pekerjaan yaitu sebesar 0,569 atau 24%.

**Kata kunci:** Konflik Peran

*Study of Identifying Factors affecting Role Conflict in the Samapta Directorate of North Sumatra Regional Police*

**RAJA DOLI NAGOGO SIREGAR**  
**14.860.0076**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine statistically and find out the factors that influence role conflict in the North Sumatra Regional Police Directorate of Samapta. The population in this study was 482 Personnel of Policewomen of Samapta Directorate of North Sumatra Regional Police. This data is revealed on a scale consisting of factors that influence role conflict: 1. Self, Family Role, Work Factor. Based on the analysis of role conflict factors in policewoman personnel at the North Sumatra Regional Police Directorate of Samapta, it was found that the contribution of factors in their influence on role conflict was 0.940 or 39%, the contribution of family role factors was influence on role conflict by 0.881 or 37%, and work factors towards conflict a role of 0.569 or 24%. This result shows that the highest contribution or the biggest influence on role conflict is a factor in self that is equal to 0.940 or 39%, while the lowest effect on role conflict is work factor that is equal to 0.569 or 24%.*

**Keywords:** *Role Conflict*

*Motto*

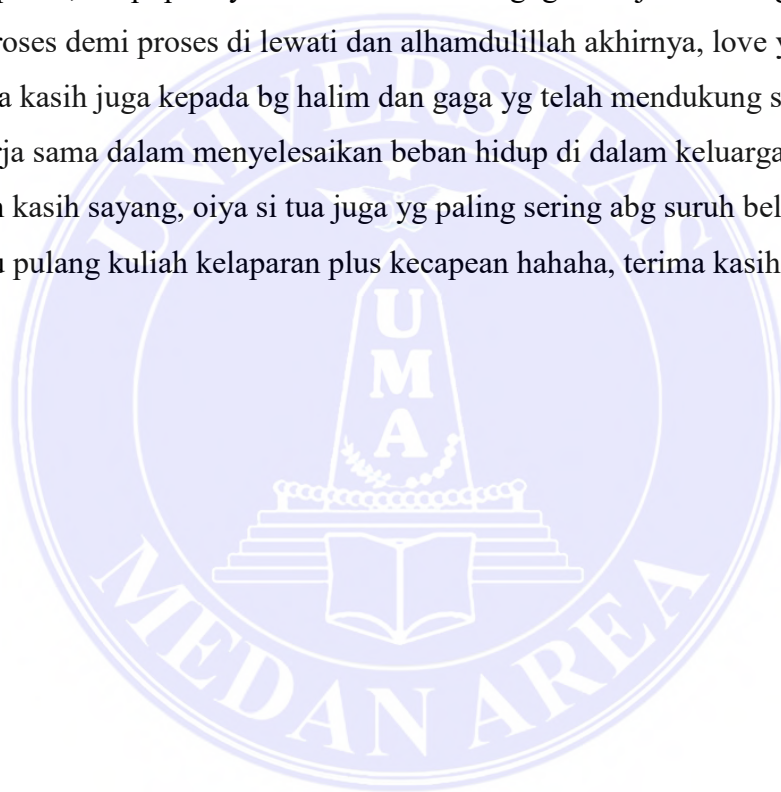
NEVER GIVE UP





## Persembahan

Paling pertama sekali ucapan syukur yang tiada henti terhadap Allah SWT yang telah memberikan saya kesehatan dan keluangan waktu serta kekuatan diri untuk menyelesaikan berbagai macam rintangan salah satunya adalah untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area yang saya cintai. Selanjutnya terima kasih kepada kedua Orang tua yang dimana telah mendoakan dan memberikan motivasi sehingga terjalani juga semua proses ini, walaupun mama setiap hari nanya ke gogo "kapan wisuda" sempat kesel juga di tanya in setiap hari, tetapi pertayaan mama membuat gogo menjadi semangat sehingga proses demi proses di lewati dan alhamdulillah akhirnya, love you mom. Terima kasih juga kepada bg halim dan gaga yg telah mendukung serta yg selalu bekerja sama dalam menyelesaikan beban hidup di dalam keluarga yang penuh dengan kasih sayang, oiya si tua juga yg paling sering abg suruh beli nasi klw abg baru pulang kuliah kelaparan plus kecapean hahaha, terima kasih semuanya.



## KATA PENGHANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng. Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Farida Hahum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi,yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
8. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si sebagai dosen pembimbing kedua yang juga telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan

masuk dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

9. Seluruh dosen di Jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang telah menularkan ilmu pengetahuannya.
10. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua Orangtua saya, abang, dan adik saya yang telah memberikan doa, dukungan, dan memberikan apapun yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya yang selalu mendukung dan membantu saya serta memberi dukungan sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Tuhan balas dengan kebaikan dunia akhirat.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan mamfaat terutama bagi penulis. Semoga kiranya kita semua selalu dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, 7 Mei 2020

Penulis

Raja Doli Nagogo Siregar



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>V</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>VII</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>VIII</b>
<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>IX</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>XI</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Polisi Wanita.....	10
1. Pengertian Polisi wanita .....	10
2. Tugas dan Wewenang Polwan.....	10
B. Konflik Peran Ganda .....	14
1. Pengertian Konflik Peran Ganda .....	14
2. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda .....	17
3. Aspek Konflik Peran Ganda .....	22
4. Ciri-Ciri Konflik Peran .....	23
C. Studi Identifikasi Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran .....	24
D. Kerangka Konseptual.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Tipe Penelitian .....	30
B. Identifikasi Variable Penelitian .....	30
C. Definisi Operasional Variable .....	31
D. Subject penelitian.....	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur .....	34
G. Metode Analisi Data .....	36

<b>BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	37
B. Persiapan penelitian .....	39
C. Pelaksanaan Penelitian.....	43
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	44
E. Pembahasan .....	48
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Simpulan.....	53
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Polisi wanita (polwan) adalah profesi yang unik dan penuh tantangan karena terkandung dua makna berlawanan secara sosial dan budaya di dalam dua kata tersebut. Sebagai polisi, para polwan sebagian besar bertugas menghadapi kekerasan yang bermakna maskulin. Sosok polisi masa kini diharapkan punya tampilan androgini, memiliki ciri-ciri positif maskulin dan feminin (Santi, 1996). Terutama saat ini, polisi tidak hanya bertugas mengatasi keamanan dari tindakan kekerasan tapi juga menjadi polisi lingkungan dan sahabat warga. Polwan dianggap memenuhi kriteria di atas karena bisa memberikan sentuhan feminin yang konstruktif. Namun di dalam perkembangannya, beberapa polwan menghadapi benturan-benturan sosial dan budaya yang sangat erat hubungannya dengan kesetaraan gender.

Seperti yang kita ketahui bahwasanya tugas polwan tidaklah mudah, apalagi yang sudah menikah, polwan mempunyai tanggung jawab sekaligus yang harus diselesaikan. Di ruang lingkup pekerjaan wanita karir harus dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan perfoma dan kinerja yang baik. Disisi lain yaitu lingkungan keluarga, wanita karir harus dapat memenuhi kewajiban sebagai mana mestinya ibu rumah tangga.

Salah satu kelompok wanita karier di maksud adalah Polisi Wanita (Polwan) yang dalam tugasnya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban umum sekaligus pengayom masyarakat (Kunarto, 2007). Lebih lanjut diuraikan bahwa Polwan sebagai suatu profesi diharapkan dalam melaksanakan tugasnya harus



dekat dan bersahabat dengan masyarakat seperti yang tertuang dalam etika kepolisian pasal 7 dan 11 bahwa polisi harus memiliki sikap sebagai abdi masyarakat dan memahami tugasnya sebagai kepercayaan masyarakat. Di sisi lain Polwan sebagai wanita juga tidak terlepas tuntutan dan sorotan masyarakat sesuai sifat kewanitaan yang tidak bisa lepas dari keindahan dan kelembutan dalam penampilan (Kartono, 2006). Sikap profesionalisme, tata cara kehidupan yang keras, dan disiplin tinggi. Hal ini tidaklah mudah dijalani bagi sebagian wanita karir, karena wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak tanggung jawabnya lebih berat dibandingkan dengan wanita yang belum berkeluarga. Ketika wanita karir tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran tersebut maka secara otomatis akan mengalami konflik

Maka, tantangan terberat polwan adalah ketika mendapat hal yang sama dengan polisi yang lain tetapi masih mempunyai beban sosial dan budaya sebagai perempuan. Polwan berbeda dengan polisi pria dalam banyak aspek. Pertentangan yang cukup ramai adalah kebijakan Polri tentang pemakaian jilbab bagi polwan. Selain konteks agama perbedaan ini juga dalam konteks gender, salah satunya adalah beban tugas domestik dalam keluarga yang dilakukan setelah pulang dari bertugas. Hal ini tidak terjadi pada polisi pria karena istrinya yang mengemban tugas domestik tersebut. Tidak jarang juga pengertian wanita sebagai makhluk lemah membuat polwan merasa dibedakan dari polisi pria, misalnya dalam pekerjaan fisik di lapangan dan jam kerja yang panjang yang dianggap tidak bisa dilakukan polwan. Permasalahan pada polwan sering terjadi khususnya yang sudah menikah misalnya fisik: dalam hal kemajuan karir, Polwan tetap mengikuti beragam tes dan pelatihan, tidak sedikit Polwan yang sudah menikah mengalami

kesulitan untuk menyelesaikan dengan baik tes fisiknya karena kondisi yang sudah menurun dan bentuk badan yang berubah setelah memiliki anak. Selanjutnya waktu: Polwan yang mendapatkan pelatihan terkadang diminta untuk keluar kota, akan tetapi bagi Polwan yang sudah berkeluarga tentunya.

Menurut Rosiana (2010), peneliti perwira pertama polisi wanita di Polda Jabar, semakin tinggi derajat femininitas semakin tinggi tingkat keengganan berkarir. Penelitian lain mengungkapkan bahwa lingkungan kerja kadang mempengaruhi pola pengasuhan anak para polwan menjadi bergaya otoriter, disiplin dan tegas (Putri, 2013). Sehingga selain keunikan, profesi ini juga menunjukkan kompleksitas dalam kehidupan mereka.

Meskipun demikian, karakter polwan yang dianggap sangat feminin sangat menguntungkan pihak kepolisian dalam menyelesaikan kasus-kasus kejahatan. Misalnya, polwan memiliki kelebihan dengan sentuhan kewanitaan dalam melaksanakan tugas dibandingkan polisi pria. Biasanya polwan dianggap bekerja lebih detail, rapi, rinci dan teliti serta terbiasa *multitasking* di pekerjaan domestik sehingga mereka dinilai lebih jago mengatasi banyak pekerjaan. Kesimpulan ini bermakna ganda juga seperti makna profesi ini, bisa merugikan karena mendapat beban lebih berat dari polisi pria namun juga menguntungkan dalam mendukung perjuangan mendapatkan kesetaraan gender.

Tuntutan dari keluarga membuat perempuan harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan karir pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menuntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara seimbang agar tercapai keharmonisan pada masing-masing peran yang dilakukan.

Karyawan wanita yang menjalankan kedua peran sebagai pekerja dan sebagai ibu/istri memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja di tempatnya bekerja dan di rumah serta tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini sering kali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Apabila seorang karyawan wanita tidak mampu untuk mengatasi konflik peran yang dihadapi maka ia akan mengalami hal-hal yang dapat mengganggu aktivitasnya.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda. Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, maupun di kantor. Pada dasarnya konflik peran ganda dapat terjadi baik pada laki-laki maupun perempuan. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi konflik peran ganda pada perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan bekerja sering mengalami konflik (Goode, dalam Kaltsum 2007).



Faktor- faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah : Dalam diri, Peran Keluarga, Faktor Pekerjaan. Faktor dalam diri dilihat dari kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada karir perempuan dalam konteks pekerjaan struktural. Perempuan yang bekerja dalam dunia perusahaan mengharuskan perempuan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang akan menyebabkan *work-family conflict*. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin sehingga akan mengurangi terjadinya *work-family conflict*. Dunia perusahaan mengharuskan perempuan untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Lebih lanjut ketika perempuan sudah memutuskan untuk terlibat juga dalam jabatan struktural di tiap sub bagian, hal itu akan cukup menyita waktu perempuan. Harus disadari juga berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran.

Dalam faktor peran keluarga dilihat dari: perempuan sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Mereka mempunyai keterbatasan tenaga, yang artinya bahwa dengan keterbatasan itu mereka mengalami konflik peran. Sebagai contoh, ada seorang ibu, anak sulungnya merengek-rengok minta ditemani belajar, suami minta ditemani makan, dan ketika itu pula si bungsu menangis karena sudah waktunya menyusu. Kondisi ini menggambarkan terjadinya konflik peran dalam keluarga. Seorang ibu yang tidak mempunyai anak kecil pun bisa mengalami konflik, misalnya apabila harus menghadiri rapat di kantor, suami minta didampingi untuk

mendatangi selamatan, dan anak tidak berani tinggal sendiri di rumah. Kondisi ini merupakan contoh konflik peran antara peran kerja dan peran keluarga. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara personal pada salah satu Polwan:

“Kalo ditanya kepengen jauh berkembang lebih dari yang sekarang ini, ya kepengen lah,,, Cuma terkadang masalah keterbatasan itu yang jadi pertimbangan,, menjadi Polwan memang adalah salah satu cita-cita saya yang terwujud, tapi jadi seorang ibu juga adalah impian terbesar saya,,”(OP, Februari 2020.

Dalam faktor pekerjaan diukur berdasarkan lingkungan kerja, dalam hal ini apabila lingkungan kerja mendukung maka *work family conflict* yang muncul tidaklah membuat dampak yang buruk bagi karier wanita bekerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini bersumber dari tempat kerja dan dari komandan yang mampu memberikan diskriminasi apabila wanita bekerja mengalami hambatan dalam keseharian misalnya: terlambat masuk jika anak kurang sehat, atau menemani kegiatan anak yang wajib di damping orang tua.

Berdasarkan hasil observasi terkait dengan kerja para polwan memiliki kesempatan untuk mengembangkan jabatannya dengan cara promosi, meningkatkan hasil kerja, kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing, kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata. Fenomena konflik peran ganda ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota

keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi work-family conflict akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi

Dalam konflik peran ganda saat obeservasi pegawai terlihat adanya ketidakcocokan mereka dalam membagi tanggungjawabnya seperti: kerjaan yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Jadi dapat dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan waktu, gejala dalam perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja Dan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga.

Permasalahan yang paling sering dialami ketika mereka berada dirumah terkadang masih terbawa suasana dikantor mereka menjadi kesulitan untuk menyesuaikan kewajiban. Hal inilah yang dapat mengakibatkan terjadinya *work-family conflict*, dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan, apalagi ketika peran perempuan dalam dunia kerja juga memutuskan untuk terlibat dalam jabatan struktural. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada karir dan kinerja perempuan tersebut. Ketika terjadi masalah dalam keluarga, akan membawa dampak terhadap pengembangan karir, sehingga dapat dianggap pengembangan karirnya akan menurun. Demikian juga sebaliknya, ketika terjadi masalah dengan pekerjaan, urusan keluarga menjadi terganggu.

Peneliti tertarik mengambil judul: Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut.



## **B. Identifikasi Masalah**

Polwan merasa adanya ketidakcocokan mereka dalam membagi peran yaitu peran di tempat kerja dan keluarga. Permasalahan yang paling sering dialami ketika mereka berada dirumah terkadang masih terbawa suasana di kantor mereka menjadi kesulitan untuk menyesuaikan peran. Kondisi di atas dapat mengakibatkan terjadinya konflik peran ganda, adanya tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan, apalagi ketika peran wanita dalam dunia perusahaan juga memutuskan untuk terlibat dalam karir. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada karir dan kinerja wanita tersebut. Ketika terjadi masalah dalam keluarga, akan membawa dampak terhadap pengembangan karir, sehingga dapat dianggap pengembangan karirnya akan menurun. Demikian juga sebaliknya, ketika terjadi masalah dengan pekerjaan, urusan keluarga menjadi terganggu. Tingkat keterlibatan perempuan dalam perkembangan karir dalam jabatan di dominasi oleh perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak. Hal itu berarti tanggung jawab peran perempuan yang benar-benar dilakukan dengan baik, mengingat, wanita harus mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut dengan seimbang.

## **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang bertujuan agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Batasan masalah yang dimaksud berfokus pada masalah mengenai konflik peran ganda pada polwan yang sudah menikah dan memiliki anak yang berusia 1-5 Tahun.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah saja Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara statistik dan mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran di Direktorat Samapta Polda Sumut, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait konflik peran ganda.

##### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada pihak terkait, untuk mengetahui keterkaitan antara konflik peran ganda polwan, sehingga bila terjadi konflik peran ganda yang tinggi tetap dapat teratasi dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Polisi Wanita**

##### **1. Pengertian Polisi Wanita**

Polwan dalam tugas sebagai abdi masyarakat dituntut menjadi anggota polri yang professional, modern, dan terpercaya. Keberadaan polwan dalam tugas penelitian merupakan suatu kebutuhan organisasi Polri. Polisi wanita adalah profesi yang unik yang penuh tantangan karena terkandung dua makna berlawanan secara social dan budaya (Buku Saku Polwan). Kepolisian adalah segala hal ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan Lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat (1) UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia) sedangkan, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Pasal 1 Ayat (2) Undang Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negeri Republik Indonesia).

##### **2. Tugas dan Wewenang Polwan**

Dalam Pasal 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, diatur bahwa tugas pokok Polwan adalah:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- b. Menegakkan hukum.
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum.
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.



- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang).
- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian.
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 secara umum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia berwenang:

- a. Menerima laporan dan/ atau pengaduan.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat; d) Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- d. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrative kepolisian.
- e. Melakukan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.
- f. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- g. Mengambil sidik jari dan identifikasi lainnya serta memotret seseorang.
- h. Mencari keterangan dan barang bukti.
- i. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional.

- j. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.
- k. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat.
- l. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu. (Pasal 15 Undang Undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Profesionalisme dan nama baik polisi dipertaruhkan dalam menangkap pelaku kejahatan, sebab apabila polisi tidak dapat (berhasil) menangkap pelaku kejahatan, keselamatan masyarakat akan tetap terancam dan kredibilitas polisi dimata masyarakat akan berkurang. Sehingga dalam menjalankan tugas diatas polisi dituntut harus profesional dan selalu terjalin koordinasi yang terpadu di lingkungannya. Berkaitan dengan tugas polisi yang profesional dan terpadu, maka dalam menjalankan penegakan hukum (khususnya dalam tugas di lapangan), polisi harus berpatokan pada aturan main yang sudah ditetapkan oleh pimpinan Polri, baik dalam peran keamanan masyarakat maupun dalam peran ketertiban masyarakat (UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Aturan yang harus menjadi pegangan setiap anggota polisi diantaranya adalah Kode Etik Profesi Kepolisian, Buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Proses Penyidikan Tindak Pidana<sup>17</sup> Petunjuk Pelaksanaan tentang Hubungan Tata cara Kerja Fungsi Reskrim dengan fungsi Intelkam dalam Rangka Keterpaduan Penanganan Kriminalitas,<sup>18</sup> Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian terhadap Penjarahan, Buku Petunjuk Lapangan tentang Penindakan Huru Hara,

Petunjuk Pelaksanaan tentang Operasi Khusus Kepolisian, Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian dalam Penanggulangan Kerusuhan Massa dan masih banyak petunjuk-petunjuk lainnya bagi anggota polisi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk diatas diberikan dengan maksud supaya anggota polisi yang sedang menjalankan tugas penegakan hukum tidak keluar dari koridor yang sudah ditetapkan dan juga seperti yang dijelaskan diatas, bahwa dalam penegakan hukum tersebut polisi selalu berhadapan dengan masyarakat yang dilindungi oleh hukum dan hak asasi manusianya (UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepolisian adalah suatu lembaga keamanan dan pertahanan Negara yang memiliki tugas dan wewenang untuk Negara republik Indonesia.

## **B. Konflik Peran Ganda**

### **1. Pengertian Konflik Peran Ganda**

Pengertian peran menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014), adalah tatanan perilaku yang diharapkan seseorang dari suatu posisi. Menurut Ahmadi (2008) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015) mengatakan bahwa peran adalah suatu rangkaian pola pada perilaku yang diharapkan yang dikaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit sosial.

Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran terciptakan karena ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan perandirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Singkatnya, orang-orang yang mengalami ketidakjelasan peran yaitu ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Para pendatang baru di perusahaan sering kali mengeluh mengenai deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi yang kurang jelek. Menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014).

Menurut Frone (2000) dalam Triaryani (2013), konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan perandari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Handoko (2012) mengatakan bahwa konflik peran dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.



Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga; menjaga, menemani, dan selalu ada jika dibutuhkan oleh anak; serta kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, serta penggunaan hari libur untuk bekerja; Kedua, *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, serta terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

*Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri, serta sering merasa lelah setelah pulang bekerja. Ketidakberhasilan mengatur peran ganda dalam meningkatkan karir yang dijalani perempuan akan berdampak pada menurunnya kinerja perempuan tersebut. Untuk

itu perlu adanya beberapa cara untuk menghadapi konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan, diantaranya: Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

*Emotion Focused* merupakan bentuk coping yang diarahkan untuk mengatur respon emosional terhadap situasi yang menekan. Sementara pendekatan kognitif melibatkan bagaimana individu berfikir tentang situasi yang menekan. Dalam pendekatan kognitif, individu melakukan redefiniterhadap situasi yang menekan seperti membuat perbandingan dengan individu lain yang mengalami situasi lebih buruk, dan melihat sesuatu yang baik diluar dari masalah. Individu cenderung untuk menggunakan strategi ini ketika mereka percaya mereka dapat melakukan sedikit perubahan untuk mengubah kondisi yang menekan (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda sebagai bentuk konflik peran dalam diri individu yang awalnya berbentuk tanggung jawab berubah menjadi tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

## **2. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda Bellavia & Frone (2002) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu dan Luar Diri Individu :

1) *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor work-family conflict. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenis pekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan pre-occupied. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan work-family conflict.

4) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat work-family conflict yang lebih tinggi.

2) *Work stressors*

Work stressors, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat work-family conflict.

3) *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.



4) *Job security*

Tingkat job security yang rendah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

5) *Pengembangan karir*

Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Konflik keluarga-pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Greenhaus dan Beutell, 2005) yaitu:

- a. Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut Rosidah (dalam Susanti, 2013).
- b. Faktor Keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).
- c. Faktor Individu *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. Locus of control ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) *locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja

yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Menurut Lee (dalam Ayudiaty, 2010) individu yang *locus of control eksternalnya* cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Menurut Sedarmayanti (2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran sebagai berikut :

- a. Masalah Komunikasi, Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.
- b. Masalah Struktur Organisasi, Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
- c. Masalah Pribadi, Hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor konflik peran ganda adalah faktor *locus of control*, peran keluarga dan peran pekerjaan.

### 3. Aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Frone (dalam Haslam dkk, 2014) menyatakan ada dua aspek konflik peran ganda, yaitu : *work-family conflict (WFC)*, dan *family-work conflict (FWC)*.

- a. *Work-family conflict (WFC)* Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya.
- b. *Family-work conflict (FWC)* Pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (dalam Rahmadita, 2013) indikator-indikator konflik peran ganda adalah:

- a. Tekanan sebagai orangtua Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.
- b. Tekanan perkawinan Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
- e. Campur tangan pekerjaan Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Aspek-aspek konflik peran ganda perempuan bekerja menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012), yaitu pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan karir dan tekanan keluarga, pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda adalah *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*.

#### **4. Ciri-ciri Konflik Peran**

Nimran (2009) menggambarkan ciri-ciri mereka yang berada dalam konflik peran adalah:



- a. Tidak mengetahui dengan jelas apa tujuan peran yang dimainkannya.
- b. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- c. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- d. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan darinya.
- e. Tidak memahami dengan benar peranan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Agung Budilaksono (2004), seseorang dapat dikatakan berada dalam konflik peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut:

- a. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang diinginkan.
- b. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- c. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya.
- d. Tidak memahami benar peranan daripada pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Sementara itu Keitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014) mengatakan bahwa orang yang mengalami konflik peran ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

### **C. Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran**

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan memberikan tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Dalam kaitannya dengan karir, pencapaian wanita dalam menduduki jabatan manajerial (strategis) bisa jadi karena adanya komitmen dan perilaku, bersedia untuk meluangkan waktu yang cukup.

Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008) bahwa ketika wanita memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, wanita harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karir wanita dalam konteks pekerjaan (White, 2003).

Wanita yang berkarir dalam hidupnya dituntut untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Harus disadari juga berdasarkan teori role conflict, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran.

Wanita dalam dunia kerja sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab di tempat dia bekerja. Perusahaan cenderung merespon secara lambat isu keseimbangan peran wanita dalam keluarga dan pekerjaan.

Beberapa kasus dari penelitian terdahulu terkait dengan bagaimana menyeimbangkan tanggung jawab perempuan dalam keluarga dan pekerjaan diungkapkan oleh Sorcinelli dan Near (dalam Kussudyarsana & Soepatini, 2008) bahwa mempunyai anak membuat perempuan menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan Job Strees, sementara yang lain melaporkan bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas wanita dalam dunia pekerjaan.

Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. wanita karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

Adapun penelitian terdahulu tentang: Konflik Peran Ganda Pada Pekerja Perempuan (Rahayuningsih, 2013) Secara keseluruhan para tenaga kerja perempuan mengalami konflik peran ganda dengan tingkat konflik yang bervariasi. Sebagian besar mengalami konflik peran ganda pada tingkat sedang. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya jumlah anak, dukungan suami dalam bentuk membantu mengurus anak dan membantu mengerjakan pekerjaan rumah. Selain itu adanya sanak saudara yang membantu mengurus anak ketika bekerja. Pertama, jumlah anak. Jumlah anak sudah tentu mempengaruhi beban tugas yang diemban ibu dalam merawat maupun mendidik anak. Semakin banyak jumlah anak tentunya beban tugas semakin tinggi sehingga kemungkinan mengalami konflik peran lebih tinggi. Selain itu, usia anak juga mempengaruhi semakin anak berusia balita, biasanya semakin membutuhkan perhatian dan perawatan yang fisik lebih banyak jika dibandingkan anak-anak yang usianya lebih besar. Data yang diperoleh dari angket menunjukkan bahwa sebanyak 36% mempunyai satu anak; 17% mempunyai dua anak; 4% mempunyai tiga anak dan

sisanya 10% belum memiliki anak. Sekitar 31% usia anak pertama yang berkisar 2 tahun kebawah; 36% berusia diatas 2 tahun sampai 4 tahun; 23% berusia sementara 10% belum memiliki anak. Berdasarkan data tersebut maka dapat dilihat bahwa jumlah anak relatif sedikit sekitar 1 sampai dengan, hanya 4 % yang mempunyai 2 anak bahkan ada 10% yang belum punya anak. Kedua, bantuan/keterlibatan suami dalam melakukan peran domestik. Pandangan tradisional peran domestik tersebut menjadi tugas perempuan untuk menjalankannya. Sementara laki-laki secara sosial dibentuk untuk menjalankan peran publik dalam rangka mencari nafkah. Peran domestik dibedakan menjadi dua yaitu tugas yang berkaitan dengan pengasuhan anak dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan rumah. Tugas yang berkaitan dengan pengasuhan anak meliputi memandikan, menyuapi, menemani bermain, menemani belajar dan lainnya sedangkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan rumah seperti memasak, mencuci baju, membersihkan rumah dan lainnya. Seiring perkembangan jaman dan tuntutan kebutuhan hidup maka terjadi pergeseran peran yaitu perempuan merambah dunia kerja baik pada sektor formal maupun informal untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga, bahkan tidak sedikit perempuan menjadi penyangga ekonomi utama keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan perempuan mempunyai peran ganda. Ketika perempuan menjalankan peran ganda akan tetapi laki-laki (suami) tidak atau kurang terlibat dalam menjalankan peran domestik maka hal tersebut akan membuat beban kerja perempuan lebih banyak, sehingga tingkat konflik peran ganda yang dialami perempuan lebih tinggi. Sebaliknya apabila laki-laki (suami) bersedia melibatkan diri melakukan peran domestik hal tersebut dapat mengurangi konflik peran ganda perempuan. Data dari angket

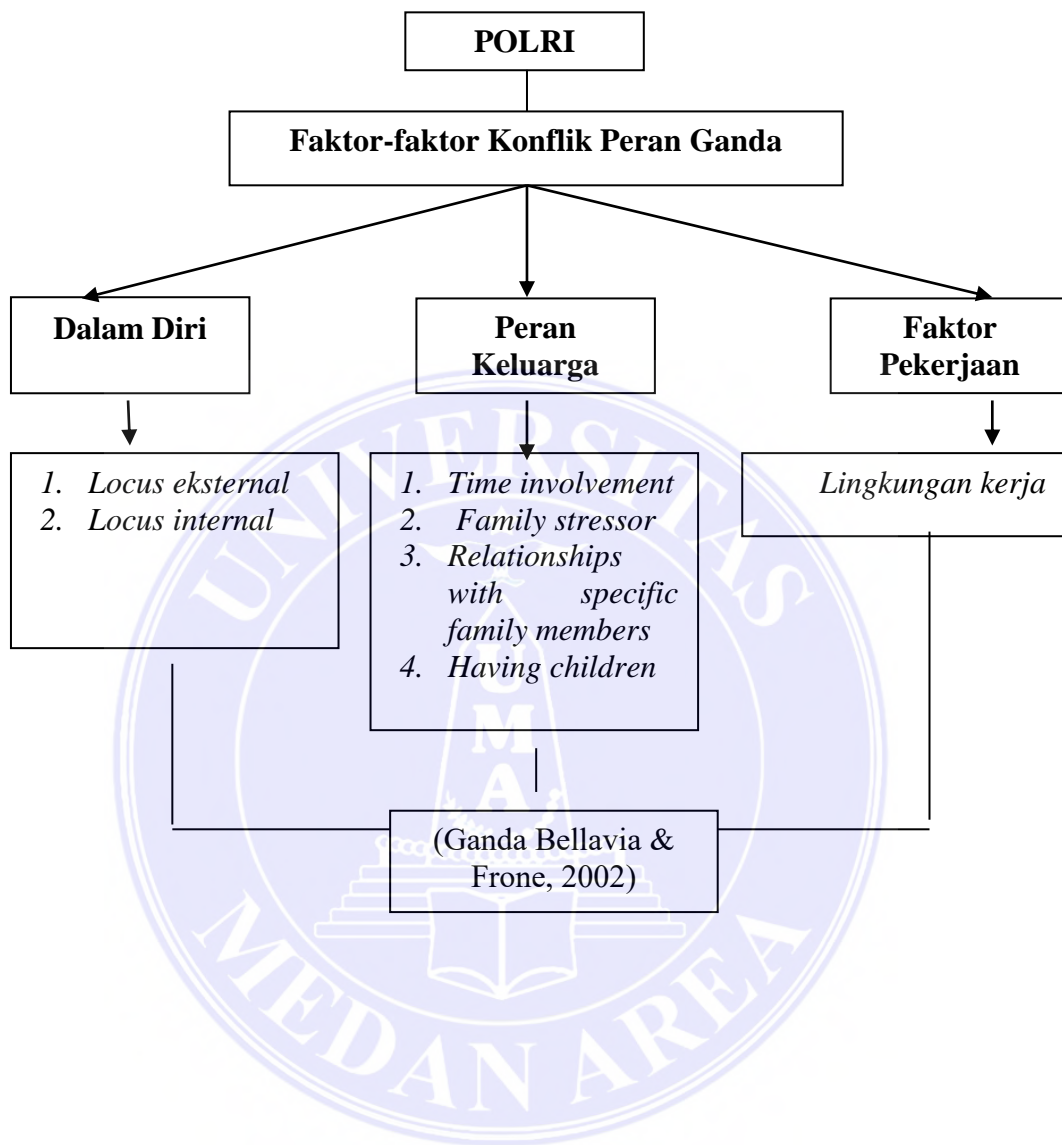


menunjukkan keterlibatan suami membantu merawat anak. Sebanyak 83% responden menyatakan bahwa suaminya membantu merawat anak; 9% menyatakan sering dan 8% menyatakan kadang-kadang. Hal tersebut menunjukkan kesediaan suami untuk membantu istri dalam menjalankan pengasuhan terhadap anak sehingga mengurangi beban tugas istri. Selain itu, data dari angket juga menunjukkan bahwa suami juga membantu pekerjaan rumah. Sebanyak 65% menyatakan suami membantu; 27% menyatakan kadang-kadang dan 8% menyatakan sering. Hal tersebut menunjukkan kesediaan suami untuk membantu istri mengerjakan pekerjaan rumah. Apabila dibandingkan maka dapat dilihat bahwa para suami lebih banyak membantu melakukan pengasuhan anak daripada melakukan pekerjaan rumah. Ketiga, adanya sanak saudara. Data dari angket menunjukkan bahwa sebanyak 65% responden meminta bantuan sanak saudara yaitu ibu, mertua atau saudara untuk membantu merawat/mengurus anak ketika ditinggal bekerja. Hal tersebut mengingat secara ekonomi mereka kurang memiliki kemampuan finansial untuk membayar pembantu rumah tangga atau menitipkan anak di tempat penitipan. Kompensasi finansial yang dikeluarkan jauh lebih ringan jika yang membantu mengurus anak adalah sanak saudara. Keuntungan lain yang dirasakan dengan adanya ibu, mertua atau saudara yang membantu yaitu merasa lebih merasa aman mempercayakan anak-anaknya kepada keluarga sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran sangatlah beragam, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat dan menguji secara langsung apasaja faktor yang menyebabkan konflik peran ganda.



### D. Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Jenis yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/gejala/fenomena), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan statistika sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam hal ini data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh penulisan-penulisan dari buku-buku referensi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Konflik Peran Ganda.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu Konflik Peran.



### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Konflik Peran adalah sebagai bentuk konflik peran dalam diri individu yang awalnya berbentuk tanggung jawab berubah menjadi tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Data ini diungkap dengan skala yang terdiri dari faktor- faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah : Dalam diri, Peran Keluarga, Faktor Pekerjaan.

### **D. Subjek Penelitian**

#### **1. Populasi dan Sampel Penelitian**

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2014) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Diketahui jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 482 Orang Personil Polwan Direktorat Samapta Polda Sumut.

Menurut Azwar (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Azwar, 2011).

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2014) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 47 Anggota Wanita yang sudah menikah.

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun sampel yang diambil dengan cirri sebagai berikut:

- a. Sudah menikah
- b. Sudah mempunyai anak

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala konflik peran disusun dari Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda Bellavia & Frone (2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam Diri Individu dan Luar Diri Individu :
  - a. *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict*

adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan pre-occupied. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap work-family conflict adalah hardiness dan conscientiousness.



b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1. *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugasrumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi.

2. *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi.

3. *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan work-family conflict.

4. *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

Konflik keluarga-pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Greenhaus dan Beutell, 2005) yaitu: Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya,



dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut Rosidah (dalam Susanti, 2013).

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2007) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

### 1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y  
N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment Pearson*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2014). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole  
r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
SD. y = Standart deviasi total  
SD. x = Standart deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2011). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 = S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2  
 $Sx^2$  = Varians skor skala.

## G. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Ganda digunakan rumus F persen, sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentase} \times N}{100}$$

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor konflik peran pada personil polwan di Direktorat Samapta Polda Sumut didapatkan kontribusi faktor dalam diri pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 0,940 atau 39%, kontribusi faktor peran keluarga pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 0,881 atau 37%, dan faktor pekerjaan terhadap konflik peran sebesar 0,569 atau 24%.

Hasil ini menunjukkan kontribusi yang tertinggi atau terbesar pengaruhnya terhadap konflik peran adalah faktor dalam diri yaitu sebesar 0,940 atau 39%, sedangkan yang terendah pengaruhnya terhadap konflik peran adalah faktor pekerjaan yaitu sebesar 0,569 atau 24%.

#### **B. Saran**

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :



### 1. Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor konflik peran pada personil polwan di Direktorat Samapta Polda Sumut didapatkan kontribusi faktor dalam diri pengaruhnya terhadap konflik peran sebesar 0,940 atau 39%, Maka disarankan agar lebih mampu menyesuaikan kondisi, waktu, dan tempat sesuai dengan tanggung jawabnya dan porsinya masing-masing

### 2. Buat Instansi

Agar mengevaluasi beban kerja dan membuat suatu pelatihan khusus anggota dalam, pengendalian diri, emosi, dan memperhatikan kesejahteraan moril anggota agar anggota lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, menerima masukan dan keluh kesah dari anggota, memberikan semangat dan motivasi agar anggota semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan. Memberikan pelatihan berupa pembekalan dan pembentukan bagi polwan agar mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

### 3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi konflik peran misalnya: faktor budaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abu, Ahmadi. 2008. Psikologi Belajar Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta..
- Ahmed, Maqsood., Muhammad Mudassar & Saleem Perviaz. (2012).“*The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector*”. Global Journal of Management and Business Research. Volume 12 Issue 6 Version 1.0.
- Alimul Hidayat, Aziz. 2009. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Aprillia, Rini. 2012. Analisis Kandungan Informasi Pengumuman Right Issue. Dividen, Dan Saham Bonus Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2010-2012 . Jurnal . STIE, MDP.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudiati. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2002). *Work Family Conflict*. Handbook of work stress. Sage Publication: California.
- \_\_\_\_\_ . (2009). *Work Family Conflict*. Handbook of work stress. Sage Publication: California.
- Budilaksono, Agung. 2005. “Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah, Kepemilikan Saham Oleh Investor Asing dan SBI Terhadap Pergerakan Indeks Harga

- Saham Gabungan (IHSG) di Bursa Efek Jakarta (BEJ)".  
www.Ppakstan.com/artikel/files/Tulisan Analisis SBI dan Rate of Return.pdf
- Darmastuti, Rini. 2012. *Media Relations: Konsep, Strategi & Aplikasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. *J.Appl. Psychol.* 77: 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. 2002. *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. *Journal of Vocational* vol 2 no 3
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). *A longitudinal and multi- source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gusti Made Ayu Ervina Rosiana dkk. (2013). "Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Pemoderasi". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Volume 5.3 Nomor 2. 2013 : 723-738.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- J. Supranto. 2008. *Statistika Teori dan Aplikasi*, edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kaltsum, S. 2007. *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta : FKM UI.
- Kartono, Kartini. 2006. *Peran Keluarga Memandu Anak*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kartono. Kartini. 2007. *Patologi Sosial 2*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kopelman, R.E. 2012. *Managing Productivity in Organization a Practice People Oriented Prespective*. New York: McGraw Hill Book Company.

- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Lazarus. Folkman. (2012). *Stres and conitive aprasial. theory of cognitive aprasial.*
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif,* Gajah Mada University Pers; Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .* Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi.* Cetakan Ketiga. CV Mitra Media. Surabaya.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. 2001. Type Of Employment, Work-Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior* (22): 551-568.
- Rahayu. 2013. [https://www.researchgate.net/publication/320531981\\_KONFLIK\\_PERAN\\_GANDA\\_PADA\\_TENAGA\\_KERJA\\_PEREMPUAN](https://www.researchgate.net/publication/320531981_KONFLIK_PERAN_GANDA_PADA_TENAGA_KERJA_PEREMPUAN)
- Rahmadita, I. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, 2013, 1 (1): 58-68 [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/04/JURNAL%20DITA%20PDF%20\(04-04-13-09-33-04\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/04/JURNAL%20DITA%20PDF%20(04-04-13-09-33-04).pdf) diakses 29 September 2016.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan ,* Rajawali Pers, Jakarta.



- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Concept. Convensus, dan Application*, Prehnce Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santi Dewiki dan Sri Yuniati. 1996. *Ilmu Alamiah Dasar*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sarafino, E.P. (2006). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions (5th ed)*. USA : John Willey & Sons Inc.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Hadi. 2006. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- White, P.J. 2003. *Properties Of corn starch*. Di dalam: Hallquer A.R., editor. *Specialty Corns*. Ed ke-2. Florida: CRC Press. 33-6



