SKRIPSI

GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA POLISI WANITA DI KOTA MAKASSAR

DIAJUKAN OLEH :

WIDYA WIRATAMA

NIM: 4513091003

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2020

GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA POLISI WANITA DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

WIDYA WIRATAMA
NIM: 4513091003

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2020

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA POLISI WANITA DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh :

WIDYA WIRATAMA

4513091003

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian

Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

Pada Hari Jum'at, tanggal 06 bulan Maret tahun 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Minarni, S.Psi., M.A	**H. Andi Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog**
NIDN: 0910078104	**NIDN: 0904128402**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

Musawwir, S.Psi.,M.Pd

NIDN: 0927128501

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama :

Nama	: Widya Wiratama
NIM	: 4513091003
Program Studi	: Fakultas Psikologi
Judul	: Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar

Tim Penguji	Tanda Tangan
1. **Minarni, S.Psi., M.A**	(.....)
2. **H. Andi Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog**	(.....)
3. **Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A**	(.....)
4. **Sri Hayati, M.Psi., Psikolog**	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Bosowa Makassar

Musawwir, S.Psi., M.Pd
NIDN : 0927128501

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur ini kupanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan skripsi saya dengan segala kekurangannya. Puji syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb karena sudah menghadirkan orang-orang yang berarti disekeliling saya, yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga skripsi saya ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada keluarga besarku terkhusus kedua orangtua ku, dosen-dosen ku, dan teman-teman tersayangku.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar" beserta isinya adalah benar-benar karya saya, bukan hasil palgiat ataupun manipulasi. Saya siap menanggung resiko apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya saya ini.

Makassar, Maret 2020

METERAI TEMPEL 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Penulis

Widya Wiratama

MOTTO

-Widya Wiratama-

Merendah diri bukan berarti lemah

Merendah diri bukan berarti kita tidak bisa

Merendah diri menjadikan hidup lebih tenang

Tunggu waktu yang tepat untuk membuktikan bahwa kita bisa

“WISUDA SETELAH 13 SEMESTER ADALAH KESUKSESAN YANG TERTUNDA”

☺

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul ‘Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi (S1) di Universitas Bosowa.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi hambatan dan rintangan namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Orangtua penulis, Muhammad Djabir Dali dan Sumiaty yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil. Dengan penuh kesabaran dan pengertian menghadapi penulis studi penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Semua kakak-kakak penulis, Tuti, Jaya, Mari, Surya, dan Icca yang selalu membantu selama menjalani proses dari awal hingga akhir perkuliahan penulis. Tidak lupa juga untuk semua keponakan penulis yang selalu membuat kegaduhan dalam hidup ini.
3. Ibu Minarni, S.Psi sebagai penasehat akademik penulis yang selama ini banyak memberikan dukungan selama proses perkuliahan, yang kurang lebih 13 semester.
4. Kedua pembimbing, Ibu Minarni, S.Psi dan Bapak Andi Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog terima kasih atas bimbingan, dukungan, masukan, nasehat,

dan waktu yang sudah diberikan selama penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. Semua dosen-dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu bermanfaat kepada penulis selama menjalankan proses perkuliahan.
6. Pak Jufri yang selama ini banyak membantu penulis dalam pengurusan administrasi meskipun sekarang sudah berpindah “tugas”. Kak Indah yang pernah menemani beberapa bulan ber-KKN di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, yang juga sudah berpindah “tugas”.
7. SSK13 (Yaya, Fatur, Botak, Aco, Nuni, Wina, Mita, Ute, Anto, Ainun, Riris, dan Ina) yang selama kuliah (lebih tepatnya di kampus) selalu sama, yang setiap saat konflik, yang bicara kayak pakai toa, kalau kumpul pasti tidak lengkap. Semoga kita selalu tetap berkomunikasi dengan baik meskipun nantinya memiliki dunia/lingkungan masing-masing.
8. Iqrawansyah yang selalu menyempatkan untuk selalu ada dan mengajarkan saya dalam segala hal. Semoga kedepannya kita diberikan jalan yang terbaik. Terima kasih
9. KSR-PMI Unit 105 Universitas 45 Makassar (Univ. Bosowa) terkhusus Diksar 24. Tempat penulis mendapatkan teman baru dan pengalaman baru. Keluarga baru yang sangat berkesan, mengajarkan ilmu yang tidak didapatkan diperkuliahan, dan banyak cerita yang tercipta disana. “PENGABDIAN TANPA BATAS”
10. Teman-teman 13ORFOMOLOGY banyak keragaman yang penulis dapatkan dari mereka. Tetap berjuang untuk teman-teman yang masih berusaha, selesaikan hingga akhir!!!

11. Untuk abdul Razak yang sudah membantu penulis dalam menganalisis data. Sri dan Botak yang berjuang ke sudiang untuk mengerjakan analisis data bersama-sama.
12. Wulan, Iin, dan Nunu yang selalu mengingatkan agar menyelesaikan skripsi secepatnya.
13. Seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu, terima kasih untuk segala bantuan dan dukungan yang telah kalian berikan dalam selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari jika skripsi ini masih jauh dari sempurna karena terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Dengan segala kekurangan skripsi ini, penulis mengharapkan segala bentuk kritik, saran, serta masukan yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam dunia pendidikan terkhusus dalam bidang psikologi.

Makassar, Maret 2020

Penulis

Widya Wiratama

ABSTRAK

GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA POLISI WANITA DI KOTA MAKASSAR

WIDYA WIRATAMA
4513091003
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
widya.wiratama13@gmail.com

penelitian ini bertujuan untuk melihat konflik peran ganda pada polisi wanita di kota Makassar. Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar dengan jumlah responden 191 polisi wanita. Penelitian ini menggunakan skala yang dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan teori dari Greenhaus & Beutell (1985). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian memperoleh bahwa konflik peran ganda yang dialami polisi wanita di kota Makassar berada dalam kategori sedang.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda.

DAFTAR ISI

SAMPUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERNYATAAN iv

PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 10

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Konflik Peran Ganda 11

1. Definisi Konflik Peran Ganda 11

2. Dimensi Konflik Peran Ganda 13

3. Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda 15

B. Polisi Wanita 18

C. Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita 22

D. Kerangka Berpikir 24

BAB 3 METODE PENELITIAN 25

A. Jenis Penelitian 25

B. Variabel 25

C. Definisi Konseptual dan Operasional 26

1. Definisi Konseptual 26

2. Definisi Operasional 26

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 26

1. Populasi 26

2. Sampel 27

3. Teknik Sampling 27

E. Teknik Pengumpulan Data 28

1. Instrumen Penelitian 28

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 30

F. Teknik Analisis Data 35

G. Prosedur Penelitian 36

1. Tahap Persiapan Penelitian 36

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian 38

3. Tahap Pengolahan Data dan Analisis Data 39

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN 40

A. Hasil Penelitian 40

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel 40
2. Hasil Analisis Deskriptif Dimensi..... 42
3. Hasil Deskriptif Responden..... 42
B. Pembahasan 65
1. Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar 65
2. Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar Berdasarkan Dimensi 67
C. Limitasi Penelitian 70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN 72
A. Kesimpulan 72
B. Saran 72
DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 *Blue Print* Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba 29

Tabel 3.2 *Blue Print* Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba 34

Tabel 3.3 Reliabilitas Instrumen 35

Tabel 3.4 Nilai Tingkat Reliabilitas..... 35

Tabel 3.5 Rancangan Jadwal Penelitian 38

Tabel 4.1 Kategorisasi Skor..... 40

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda 40

Tabel 4.3 Distrubusi Frekuensi Skor Konflik Peran Ganda..... 41

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda 42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar 41

Gambar 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Konflik Peran Ganda 42

Gambar 4.2 Demografi Berdasarkan Usia 44

Gambar 4.3 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Usia 46

Gambar 4.4 Demografi Berdasarkan Agama 46

Gambar 4.5 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Agama 47

Diagram 4.6 Demografi Berdasarkan Suku 48

Gambar 4.7 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Suku 50

Gambar 4.8 Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 50

Gambar 4.9 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Pendidikan Terakhir 51

Gambar 4.10 Demografi Berdasarkan Lama Pernikahan 52

Gambar 4.11 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Lama Pernikahan 53

Gambar 4.12 Demografi Berdasarkan Jumlah Anak 54

Gambar 4.13 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Jumlah Anak 55

Gambar 4.14 Demografi Berdasarkan Lama Bekerja 56

Gambar 4.15 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Lama Bekerja 57

Gambar 4.16 Demografi Berdasarkan Pangkat 58

Gambar 4.17 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Pangkat 60

Gambar 4.18 Demografi Berdasarkan Satuan Kerja 61

Gambar 4.19 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Satuan Kerja 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian 82

Lampiran 2 Data Lapangan 88

Lampiran 3 Uji Vliditas 97

Lampiran 4 Uji Reliabilitas 104

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam keluarga, seorang suami memiliki peranan utama dan penting dalam menjalankan sebuah rumah tangga. Suami merupakan pemimpin dalam keluarga yang berkewajiban mendidik, mengatur, melindungi serta mencukupi kebutuhan seluruh anggota keluarga. Boqy (dalam Putri dan Lestari, 2015) mengatakan bahwa salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang suami yaitu nafkah yang merupakan suatu hal yang harus ditunaikan oleh suami terhadap istri. Hal ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Dewi (dalam Putri dan Lestari, 2015) bahwa secara umum seorang suami berperan sebagai kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Namun, sekarang ini wanita mulai melakukan hal yang biasa dilakukan oleh laki-laki yaitu memasuki dunia kerja untuk membantu kepala keluarga mencari nafkah, meningkatkan perekonomian keluarga, dan melakukan aktualisasi diri di dalam lingkungan pekerjaan. Pergeseran peran dan fungsi istri ini cukup menarik karena seorang istri pada masa lalu berperan di wilayah domestik (di dalam rumah) sekarang justru sebaliknya, berperan di wilayah publik (di luar rumah). Meskipun hal ini tidak bermakna negatif, justru dengan keikutsertaan istri dalam mencari nafkah menjadikan keluarga bisa *survive* dan berkembang. Tetapi, istri yang berperan sebagai pencari nafkah memiliki lebih dari satu tanggung jawab dalam keluarganya (Djazimah, 2016).

Dapat terlihat pada kehidupan istri-istri yang berprofesi sebagai perajin kapuk di Dusun Tegal Kembang Desa Imogiri Kecematan Imogiri Kabupaten Bantul Yogyakarta. Perajin kapuk di daerah tersebut didominasi oleh istri dan mereka mengalokasikan waktu berjam-jam bahkan seharian untuk mencari nafkah. Secara kuantitas, pekerja wanita di Desa Imogiri lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Para istri menekuni kegiatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan nafkah keluarga, baik hanya sekedar membantu suami atau dilakukan karena sebagai pencari nafkah utama keluarga. Dalam melakukan aktivitas keseharian (mengurus rumah tangga termasuk pengasuhan anak), para istri perajin kapuk berbagi peran dengan suami atau anggota keluarga lainnya untuk digantikan sementara waktu ketika para istri menjalankan kegiatan berdagang (Djazimah, 2016).

Alasan seorang wanita terdorong untuk tetap bekerja meskipun telah berkeluarga dan harus meninggalkan rumah tangga dan keluarganya untuk waktu tertentu yaitu diantaranya untuk menambah penghasilan keluarga, menghindari rasa jenuh atau untuk mengisi waktu luang, karena faktor psikologis yaitu ingin menghindari perasaan ketergantungan dari suaminya, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, dan untuk memperoleh status demi pengembangan diri (Anwar & Fauziah, 2019). Seperti kasus yang dialami oleh karyawati di LPP RRI Yogyakarta diketahui bahwa wanita ingin tetap bekerja karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri mulai dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, mmemungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi (Nasekhah, 2017).

Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa peran istri bukan hanya sebagai istri dan ibu rumah tangga saja namun istri juga memiliki peran sebagai pencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Menurut Anoraga (dalam Anwar & Fauziah, 2019) banyak perubahan dan kemajuan diberbagai bidang dan sektor kehidupan, salah satunya munculnya fenomena baru yaitu semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyak yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang tidak biasa ditempati oleh wanita. Terdapat pekerjaan yang bersifat kewanitaan atau feminim dan pekerjaan yang bersifat maskulin. Pekerjaan yang bersifat kewanitaan atau feminim dianggap unggul dilakukan untuk wanita yaitu pekerjaan yang seperti juru masak, desainer, sekretaris (Ancok, 1995). Tetapi banyak pula wanita yang bekerja pada pekerjaan yang bersifat maskulin yang salah satunya adalah polisi dengan istilah polisi wanita.

Polisi wanita merupakan salah satu wanita karir yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar karena berkaitan dengan tugas negara. Karena harus menjalankan tanggungjawab pekerjaan tersebut, terkadang para Polwan tidak dapat memberikan perhatian terhadap keluarga mereka secara maksimal. Dalam penelitian yang dilakukan Nurkemala menunjukkan bahwa Polwan kadangkala meminta bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangganya. Orang ketiga tersebut ini adalah orang tua (pihak istri atau suami), kerabat (pihak istri atau suami), dan pembantu rumah tangga (*baby sister)*. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa jika seorang polisi wanita berada di dalam rumah tangga, maka ia akan menggunakan waktunya untuk melakukan kegiatan-kegiatan di sektor domestik (dalam Buana 2014).

Sukanto (dalam Anwar & Fauziah, 2019) menjelaskan bahwa ibu yang bekerja sering merasa kekurangan waktu untuk bersama suami dan anak-anak bahkan untuk dirinya sendiri. Sebagai anggota polisi, tuntutan untuk berperilaku disiplin, tegas, serta mematuhi perintah atasan telah ditanamkan sedari dulu sehingga membuat perilaku anggota Polwan terbawa ketika berada dengan keluarga. Dengan adanya peran yang berbeda tersebut dapat memicu adanya konflik peran ganda karena ketidakmampuan individu menyesuaikan diri. Hal inipun menjadi peluang terjadinya konflik peran ganda ada Polwan karena tekanan dari peran pekerjaan yang bertentangan (Anwar & Fauziah, 2019).

Polisi wanita merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran teori tugas dan fungsi Polwan sebagai bagian integral dari Polri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Penugasan Polwan semakin berkembang sehingga dapat dikatakan jika tugas Polwan sama dengan polisi laki-laki, yang harus siap bertugas selama 24 jam (UU Kepolisian Negara RI No. 2 Tahun 2002).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diyah Markuwati, dkk (2015) tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja Polwan di Polres Banyumas, ditemukan bahwa konflik peran ganda dipengaruhi oleh adanya kontrol emosi yang berlebihan. Semakin tinggi kontrol yang dimiliki Polwan maka semakin rendah emosi berlebihan yang mereka miliki. Faktor kedua yang mempengaruhi konflik peran ganda dalam penelitian ini adalah

mekanisme pertahanan diri yang minimal. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Realyta (dalam Markuwati, Rahardjo, Setyawati, 2015) yang menyatakan bahwa peran ganda yang dijalankan wanita, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis, dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut stres (Markuwati, Rahardjo, Setyawati, 2015).

Berkembangnya penugasan Polwan bukan berarti Polwan tidak mempunyai konflik. Jika seseorang tidak mampu mengkoordinasikan beberapa peran yang melekat pada dirinya maka akan muncul konflik peran. Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik dalam diri individu dimana tekanan terhadap peranan berasal dari kewajiban terhadap pekerjaan dan kewajiban terhadap keluarga yang saling bertentangan satu sama lain. Terdapat tiga konflik peran ganda yakni *time – based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. *Strain based conflict* yaitu konflik yang mengacu pada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran yang lain. Kemudian *behavior based conflict* yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya (Greenhaus & Beutell. 1985).

Salah satu contoh Polwan yang mengalami konflik peran ganda adalah Iptu Iis Puspita, menurutnya ia seringkali menemui dilematika antara tugas dan sebagai ibu rumah tangga sehingga ia harus pandai menyiasati

kondisi yang ada agar karir yang ditekuninya tetap lancar. Sebagai ibu dua anak yang sudah beranjak remaja, menjadi Polwan sama dengan wanita karir lainnya yakni harus pintar membagi waktu antara tugas dan sebagai ibu rumah tangga. Sejak bertugas di Satlantas Polres Karawang, ia mengaku kerap diprotes kedua anaknya karena tetap harus berdinas pada saat orang lain libur.

Selain ceritanya yang kerap diprotes oleh kedua anaknya, ia juga memiliki cerita menyedihkan ketika mengurus arus mudik lalu lintas. Meskipun mendapatkan tugas untuk mengatur lalu lintas di dekat rumahnya, ia tetap tidak dapat merayakan lebaran bersama keluarganya karena suasana arus lalu lintas yang padat memaksa dirinya tinggal lebih lama di jalan hingga larut malam. Padahal ia telah berjanji untuk berkumpul bersama keluarga tetapi baru ada kesempatan untuk pulang jam 03.00 WIB (Berita New Karawang, 2015).

Peneliti telah melakukan wawancara kepada tiga responden. Responden yang pertama yaitu Briptu “I” yang bertugas di Polda bagian SDM, diketahui bahwa ia merasa kesulitan membagi waktunya bersama keluarganya terutama dengan anaknya yang berusia 1 tahun 5 bulan. Namun di waktu senggangnya, ia memanfaatkannya dengan bermain atau bepergian ke tempat perbelanjaan yang menyediakan wahana bermain untuk anak.

Pada saat anaknya kurang sehat atau harus kerumah sakit untuk imunisasi, responden hanya dapat izin sebentar karena tugas di kantor sangat lah banyak dan tidak dapat ditinggalkan. Sehingga responden gelisah dan tidak tenang memikirkan anaknya yang sedang merasa kesakitan.

Dengan jadwal kegiatan yang padat, responden terkadang kelelahan saat berada dirumah apalagi sedang mengandung anak keduanya sehingga tidak terlalu memperdulikan keadaan rumah yang berantakan. Sedangkan anaknya asik sendiri dengan *ipad* yang telah disediakan untuk menonoton *youtube*.

Responden kedua yaitu Bripda “N” yang berdinas di satuan Ba sat lantas Polrestabes Makassar, diketahui bahwa ia berangkat ke kantor lebih awal karena tugasnya sebagai anggota Ba sat lantas yang harus mengatur lalu lintas di pagi hari di titik-titik tertentu yang telah ditentukan oleh pimpinannya. Selain mengatur lalu lintas, responden juga bertugas memantau *traffic cctv* yang berada di kota Makassar. Responden ini telah memiliki seorang putra yang berusia 1 tahun 3 bulan.

Rutinitas pekerjaan yang sibuk membuat responden jarang berada dirumah untuk anaknya, sehingga ia harus memanfaatnya waktunya ketika berada dirumah bersama keluarga kecilnya. Ketika malam hari saat waktunya beristirahat, anak responden masih aktif dan ingin ditemani bermain sedangkan responden seharusnya telah tidur agar bisa menjaga kondisi kesehatannya tetap sehat karena keesokan harinya ia harus melaksanakan apel pagi. Ditambah keadaan responden saat ini mudah lelah karena sedang mengandung 2 bulan anak keduanya.

Responden ketiga yaitu Bripka “D” ini yang telah memiliki 3 orang anak, yang satunya telah bersekolah sedangkan anak yang lainnya masih berusia balita. Saat berada dikantor, responden terkadang merasa kelelahan karena sebelum berangkat kantor responden harus menyiapkan segala keperluan anak dan suami yang membuat tenaganya berkurang sebelum

berada dikantor untuk bekerja. Responden ini bertugas dibagian SDM di Polda Sulsel dan ia merasa kurang memiliki waktu bersama dengan keluarganya karena waktu yang dimiliki lebih banyak dihabiskan dikantor.

Ketika memasuki waktu pulang kantor, responden mengatakan jika ia merasa kelelahan sehingga pekerjaan rumah tidak dikerjakan dengan maksimal. Terkadang responden menegur anaknya dengan nada tinggi ketika anaknya meminta untuk dibantu mengerjakan tugas sekolahnya sedangkan responden masih merasa lelah sepulang kantor. Responden juga mengatakan bahwa ia khawatir jika anak-anaknya akan kurang perhatian dari dirinya.

Peneliti menyimpulkan dari hasil wawancara ketiga responden, terdapat beberapa konflik yang terjadi seperti konflik internal, konflik eksternal, dan tiga konflik lainnya berdasarkan teori Konflik Peran Ganda. Konflik internal yaitu responden tidak dapat mengurus suami, anak, dan kegiatan rumah secara maksimal seperti ibu rumah tangga yang semestinya. Selain itu, konflik eksternal yang dialami responden adalah kelelahan dan kurang fokus dengan pekerjaan dikantor.

Konflik lainnya yang terjadi berdasarkan teori Konflik Peran Ganda yaitu aspek *time based conflict* yang dimana responden kesulitan membagi perannya sebagai ibu rumah tangga dan perannya sebagai Polwan. Pada aspek *strain based conflict*, responden memunculkan ketegangan seperti keadaan emosi yang membuat responden menungur anaknya dengan nada tinggi dan kelelahan saat sepulang kerja. Aspek ketiga *behavior based conflict*, yang dimana responden berharap untuk dapat beristirahat saat malam harinya namun kenyataannya anak responden masih aktif untuk

bermain sehingga responden kurang tidur yang membuat kondisi kesehatannya kurang sehat untuk menjalankan aktivitasnya dikantor.

Peneliti memilih Polisi Wanita untuk dijadikan subjek penelitian karena memiliki lebih dari satu peran. Polisi wanita memiliki peran sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus suami dan anaknya serta memiliki peran sebagai polisi yang senantiasa melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat 24 jam. Peneliti berpendapat bahwa wanita yang memiliki lebih dari satu peran akan menimbulkan permasalahan yang berpengaruh pada salah satu perannya.

Pada masa ini, diketahui bahwa wanita saat ini juga memiliki tanggungjawab yang sama dengan laki-laki yaitu mencari nafkah untuk keluarga. Salah satu pekerjaan yang dilakoni adalah polisi wanita, sedangkan pada masyarakat tradisional memandang pekerjaan yang unggul untuk wanita adalah pekerjaan yang bersifat kewanitaan atau feminim. Menurut Putrianti (dalam Anwar & Fauziah, 2019) banyak persoalan yang dialami oleh wanita (ibu rumah tangga) yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang dapat menikmati peran gandanya, namun ada juga yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit kian berkembang dalam kehidupan sehari-hari. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran konflik peran ganda yang terjadi pada polisi wanita di kota Makassar.

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian dari latar belakang adalah “bagaimana gambaran konflik peran ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran konflik peran ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya literatur mengenai konflik peran ganda serta memberikan sumber informasi tambahan dalam pengembangan ilmu psikologi.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Polisi Wanita: memberikan pemahaman mengenai terjadinya konflik peran ganda yang terjadi dalam kehidupan rumah tangga sehingga tidak menurunkan kinerja dan lebih mengerti keadaan mereka sendiri.
- Penelitian selanjutnya: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih luas terutama mengenai variabel yang ada dalam penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. KONFLIK PERAN GANDA

1. Definisi Konflik Peran Ganda

Konflik menurut Deutsch (1973) adalah suatu aktivitas yang bertentangan dengan aktivitas lain, dimana aktivitas pertama dapat mencegah, menghalangi, atau bertentangan dengan kejadian atau efektivitas aktivitas yang kedua. Sedangkan menurut Lewicki dkk mendefinisikan konflik sebagai interaksi dari orang-orang yang saling tergantung satu sama lain yang merasakan tujuan yang bertentangan dan saling mengganggu dalam mencapai tujuan. Konflik juga diartikan sebagai ketegangan yang dialami individu atau kelompok karena terdapat perbedaan antara dirinya dengan individu atau kelompok yang lain (dalam Tjosvold, 2006). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah pertentangan yang dialami individu atau kelompok yang menimbulkan reaksi negatif dalam mencapai tujuan.

Peran didefinisikan sebagai gambaran mengenai perilaku yang sesuai pada suatu posisi ke arah posisi lain yang saling berhubungan yang didalamnya meliputi hak dan kewajiban (Johnson & Johnson, 2000). Menurut Soerjono Soekanto (2006) peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status) jika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Wanita merupakan seseorang yang mempunyai peran tertentu sehingga diharapkan agar berperilaku sesuai dengan perannya.

Kahn dkk mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu situasi dimana adanya harapan peran yang berbeda menimbulkan ketidaklarasan tekanan peran sehingga mengakibatkan konflik psikologis pada individu pelaku peran (dalam Shofa & Kristiana, 2015). Byron menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik antarperan yang terjadi ketika usaha individu untuk memenuhi tuntutan peran di ranah pekerjaan mengganggu pemenuhan peran dan kewajiban dalam ranah keluarga (Pangastuti & Sawitri, 2015). Menurut Goode (1960) konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan (dalam Dwarawati, Rozana, dan Nugrahawati, 2017).

Frone, Russel dan Copper (1992) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang terjadi ketika seseorang harus memperhatikan pekerjaan di kantor dan juga keluarga sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Menurut Anoraga (dalam Anwar & Fauziah, 2019) wanita berperan ganda adalah mereka yang memiliki peran sebagai wanita pekerja secara fisik dan psikis, baik di sektor pemerintahan maupun swasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karirnya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga.

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik dalam diri individu dimana tekanan terhadap peranan berasal dari kewajiban

terhadap pekerjaan dan kewajiban terhadap keluarga yang saling bertentangan satu sama lain. Salah satu bentuk konflik peran ganda adalah *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi antarperan dalam memenuhi kewajiban sehingga menimbulkan tekanan dalam diri individu yang menyebabkan ketidakmampuan melaksanakan peran secara maksimal.

2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhaus & Beutell (1985) membagi menjadi 3 konflik peran ganda, yaitu:

a. *Time – Based Conflict*

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, yang meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, disebabkan oleh banyaknya kewajiban dari berbagai peran dan sulitnya untuk mengkoordinasikan tuntutan yang saling berlawanan sehingga menyusun jadwal merupakan hal

yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

Situasi akan lebih sulit jika anak yang harus diasuh masih memerlukan pengawasan seperti anak balita maka usaha individu untuk menyelaraskan jam kerja akan semakin sulit. Contohnya, seorang karyawakan yang membawa pekerjaannya untuk diselesaikan di rumah sehingga hal ini berarti karyawan tersebut menambah waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan yang berakibat waktunya untuk bermain bersama anak-anak berkurang.

b. *Strain Based Conflict*

Mengacu pada munculnya ketegangan atau keadaan emosional (fisik dan psikis) yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

Sumber konflik dari keluarga adalah dukungan dari pasangan yang mampu membentengi satu sama lain terhadap terjadinya konflik. Suami yang menunjukkan perilaku mendukung dapat membentengi istri dari konflik pekerjaan-keluarga.

c. *Behavior Based Conflict*

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang

wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

3. Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Greenhaus & Beutell (1985), menyatakan bahwa konflik peran ganda dapat menimbulkan tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang saling tidak cocok satu sama lain. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda antara lain:

a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran lain, seperti pada hal yang bersamaan.
b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran lainnya. perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetspi tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Wolfman (1989) menjelaskan bahwa penyebab timbulnya konflik dalam menjalankan peran antara lain:

a. Pertentangan antara ketentuan peran dan perasaan

   Hal ini terjadi ketika wanita memasuki dunia pekerjaan laki-laki. Wanita yang bekerja karena keadaan ekonomi sehingga para

istri menjadi pencari nafkah bagi keluarga meski suaminya memberi nafkah untuk menghidupi keluarga tetapi jumlahnya tidak cukup untuk menopang hidup sebaagaimana mestinya.

b. Pendidikan yang mendorong wanita bekerja demi kebebasan dan pemenuhan diri

Wanita yang penuh ambisi ingin bersaing dengan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang baik agar tujuan mereka tercapai. Mereka mulai mengamati dan meniru tingkah laku laki-laki yang berjabatan lebih tinggi. Hal ini berkaitan dengan pendapat Maslow mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

c. Ketegangan

Beberapa wanita berusaha mengembangkan kemampuannya secara maksimal dalam mencapai cita-cita. Mereka mencari kekuasaan dan berusaha memegang kendali atas lingkungan tempat mereka bekerja. Maslow berpendapat mengenai kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan mencakup rasa hormat secara internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat secara eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dam perhatian.

Terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu (Ahmad, 2008) yaitu:

a. Faktor pekerjaan

Jenis pekerjaan dapat mempengaruhi konflik peran ganda seperti seorang manajer atau karyawan yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi lebih rentan terhadap konflik peran ganda daripada karyawan biasa. Tingkat pendidikan juga termasuk dalam faktor pekerjaan yang mempengaruhi konflik peran ganda. Seseorang yang memiliki tingkat pendiidikan yang tinggi lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Seorang karyawan yang bekerja dalam waktu yang cukup lama diluar rumah juga rentan terhadap konflik peran ganda karena dia lebih susah menyeimbangkan kegiatan dipekerjaan dan dirumah.

b. Faktor keluarga

Anak-anak adalah faktor keluarga yang mempengaruhi konflik peran ganda karena seseorang yang telah memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Selain itu, seseorang yang memiliki tanggungjawab untuk mengurus orang tua juga lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Lingkungan keluarga pun juga mempengaruhi karena jika seseorang mengalami masalah dalam keluarganya maka dia akan terus memikirkan hal tersebut walaupun sedang bekerja.

c. Faktor individual

Jenis kelamin termasuk faktor individual. Seseorang yang meyakini bahwa bekerja diluar rumah adalah tugas laki-laki akan lebih susah untuk menerima jika istrinya bekerja. Selain itu,

kepribadian juga merupakan salah satu faktor yang terkait dengan konflik peran ganda. Hal ini dikarenakan pengalaman seorang individu, persepsi individu terhadap peran dalam pekerjaan dan keluarga dan cara individu menghadapi masalah dapat mempengaruhi konflik peran ganda.

Dari berbagai sumber yang menyebabkan munculnya konflik peran ganda, dapat dilihat jika ketidakmampuan untuk melaksanakan peran secara maksimal tidak hanya karena adanya perubahan harapan-harapan dan adanya batasan yang berbeda mengenai peranan wanita melainkan juga sulitnya membagi tanggung jawab anatara tuntutan dari keluarga maupun tuntutan dari pekerjaan.

B. POLISI WANITA

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan perannya, Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib memiliki keahlian dan keterampilan secara profesional. Kepolisian Negara Republik Indonesia berada dibawah Presiden dan dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden denga persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Kepolisian Negara Republik Indonesia bersikap netral dalam kehidupan politik dan tidak melibatkan diri pada kegiatan politik praktis. Tujuan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah untuk menjamin ketertiban umum dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman

masyarakat guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional bangsa Indonesia (UU Kepolisian Negara RI No. 2 Tahun 2002).

Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2 dinyatakan bahwa “Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Pengertian tersebut memiliki dua makna yakni lembaga kepolisian dan fungsi kepolisian. Lembaga kepolisian adalah suatu organ pemerintah terorganisasi dan terstruktur yang ditetapkan sebagai suatu lembaga serta diberikan kewenangan untuk menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundangan-undangan. Sedangkan fungsi kepolisian dalam Pasal 2 UU Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (UU Kepolisian Negara RI No. 2 Tahun 2002).

Rintisan pembentukan tenaga polisi wanita timbul setelah dirasa perlu petugas wanita dalam mengangani wanita dan anak-anak. Hal ini karena banyak penduduk pengungsi perempuan dari pertempuran yang melanda Indonesia tidak bersedia diperiksa oleh petugas laki-laki, terlebih secara fisik. Sehingga pemerintahan RI memberikan mandat kepada Sekolah Polisi Negara (SPN) di Bukittinggi untuk membuka pendidikan kepolisian bagi perempuan. Setelah itu, terpilihlah enam orang remaja lulusan sekolah menengah untuk mengikuti pendidikan kepolisian wanita tersebut (*website* tirto.id-humaniora, 2018).

Pendidikan bagi polisi wanita pada awalnya dimulai pada tanggal 1 September 1948 yang kemudian ditetapkan sebagai hari ulang tahun polisi wanita. Keenam calon petugas wanita itu menjalani pelatihan sebagai inspektur polisi bersama dengan 44 peserta pria. Enam polisi wanita perintis ini juga menjadi anggota Angkatan Bersenjata RI perempuan pertama dan mereka menjadi pensiunan dengan pangkat kolonel atau komisaris polisi. Mereka mengemban tugas yang tidak kalah penting dari polisi pada umumnya, kendati secara jumlah masih jauh di bawah populasi polisi lelaki. Enam srikandi pun menjadi pelopor lahirnya kesatuan polisi wanita di Indonesia (*website* tirto.id-humaniora, 2018).

Namun kaderisasi Polwan semakin tersendat setelah Polri melebur dengan TNI menjadi ABRI dan penerimaan taruni (taruna perempuan) dihapuskan.kondisi ini mengakibatkan Polri tidak memiliki lulusan Polwan dari Akademi Kepolisian. Tahun 1975, Sekolah Anggota Kepolisian RI di Ciputat yang bernaung di bawah Polda Metro Jaya membuka kelas khusu untuk mendidik bintara Polwan. Tahun 1982, kelas ini diperluas menjadi Pusat Pendidikan Polisi Wanita (PusdikPolwan). Dua tahun kemudian, pada 30 Oktober 1984 status PusdikPolwan diganti menjadi Sekolah Polisi Wanita (SePolwan) yang dinaungi Direktorat Pendidikan Polri (*website* tirto.id-humaniora, 2018).

Berdirinya SePolwan lambat-laun menarik minat perempuan untuk menjadi polisi. Data dari Markas Besar Kepolisian RI (1993) menyebutkan bahwa terjadi kenaikan akseleratif jumlah Polwan, yaitu dari 3 persen pada 11990-1991 menjadi 9 persen pada 1991-1992. Tetapi berselang 20 warsa kemudian, presentasi Polwan ternyata tidak meningkat bahwa cenderung

menurun seiring bertambah banyaknya personil polisi pria. Hingga akhir 2012 jumlah anggota Polwan hanya 13.200 orang dari total 398.000 polisi (3,6 persen) (*website* tirto.id-humaniora, 2018).

Namun pada tahun 2015, populasi Polwan naik signifikan mungkin karena adanya kebijakan Polri yang memperbolehkan anggota Polwan mengenakan kerudung, jilbab, atau hijab. Kapolri Jenderal Tito Karnavian mengatakan bahwa saat ini anggota Polri kurang lebih 400 ribu dan anggota Polwan sekitar 30 ribu, yang berarti hampir 10 persen jumlah anggota Polri. Meskipun demikian, presentasi yang hampir 10 persen tersebut masih jauh dari harapan dan Kapolri merencanakan target 30-40 persen untuk anggota Polwan dari jumlah total polisi keseluruhan (*website* tirto.id-humaniora, 2018).

Awalnya Polisi Wanita didirikan dengan tujuan untuk membantu penanganan dan penyidikan terhadap kasus kejahatan yang melibatkan kaum wanita baik sebagai korban maupun pelaku kejahatan. Seiring dengan berjalannya waktu, tugas polisi wanita terus berkembang, tidak hanya menyangkut masalah kejahatan wanita, anak-anak dan remaja, narkotika dan masalah administrasi namun tidak lagi dapat dipisahkan dengan tugas polisi lainya yaitu sama-sama menjadi aparat Negara yang menjalankan tugas sebagai pelindung, pengayom dan penegak hukum dalam masyarakat. Setiap polisi wanita memiliki kesempatan yang sama dengan polisi pria baik yang menyangkut kesempatan tugas maupun dalam memenuhi hak serta kewajibannya, namun bagi polisi wanita tetap diperhatikan sifat kodratinya wanita serta dihargai harkat dan martabatnya. Selain itu polisi wanita

mendapatkan tunjangan khusus seperti baju hamil, keperluan kosmetik (diterima dalam bentuk uang), tas juga sepatu.

C. KONFLIK PERAN GANDA PADA POLISI WANITA

Polisi wanita yang telah menikah dan memiliki anak akan menjalakan lebih dari satu peran sekaligus dan merasa kesulitan karena tanggung jawab yang dipikulnya lebih berat daripada wanita single. Peran ganda yang dialami polisi wanita pun diperlukan kemampuan dalam menyeimbangkan peran agar tidak terjadi konflik antarperan yang akan berdampak pada dirinya sendiri. Menurut Fronte & Cooper (dalam Diyah Markuwati, dkk 2015) konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga.

Menurut Anoraga (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) wanita dengan peran ganda yaitu wanita yang memiliki peran sebagai wanita pekerja secara fisik dan psikis, baik di sektor pemerintah, swasta, maupun wiraswasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karirnya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan atau istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga. Rivai & Mulyandi (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang disosialisasikan dengan beberapa posisi yang dimiliki seseorang (konflik antarperan).

Polisi wanita yang mengalami konflik peran ganda memiliki kondisi yang berbeda dengan polisi wanita yang tidak mengalami hal tersebut. Anggota polisi dituntut untuk berperilaku disiplin, tegas, serta mematuhi perintah atasan yang telah ditanamkan sedari awal menjalani masa

pendidikan di sekolah polisi wanita. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Anwar & Fauziah (2019) dapat disimpulkan bahwa seorang Polwan memiliki aturan-aturan wajib seperti apel wajib diikuti pada pukul 07.00 pagi dan waktu pulang jam 03.00 sore, ditugaskan keluar kota untuk urusan dinas, lembur guna menyelesaikan pekerjaan, tuntutan pekerjaan seperti siap 24 jam dalam bekerja, mereka siap diperintah sewaktu-waktu dan dalam kondisi apapun. Hal inipun melatar belakangi kurangnya instensitas waktu yang dimiliki seorang Polwan untuk melakukan aktivitas bersama dengan suami dan anak dirumah.

Seorang Polwan yang memiliki dua peran sekaligus, sebagai ibu yang mengurus rumah tangga dan sebagai seorang Polwan memiliki keterbatasan dalam ruang, waktu dan energi yang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran. Dengan adanya perbedaan peran tersebut, terkadang perilaku seorang Polwan pun terbawa ketika bersama keluarga. Sehingga dengan peran yang berbeda ini memicu adanya konflik peran ganda karena ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri ketika berada dirumah dan ditempat kerja.

D. KERANGKA BERPIKIR

Dari penjelasan diatas maka peneliti menarik kesimpulan sementara mengenai kerangka pikir, sebagai berikut:

BAB 3

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dimana data penelitian berupa angka-angka. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian (Sugiyono, 2011).

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan salah satu metode terbaik yang tersedia bagi para peneliti sosial yang tertarik untuk mengumpulkan data guna menjelaskan suatu populasi yang terlalu besar untuk diamati secara langsung. Metode ini yang sangat baik untuk mengukur sikap dan orientasi suatu masyarakat melalu berbagai kegiatan jejak pendapat (Morissan, 2015).

B. VARIABEL

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau objek apa saja yang bervariasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel yang diambil peneliti adalah konflik peran ganda.

C. DEFINISI

1. Definisi Konseptual

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda merupakan suatu konflik yang terjadi dalam diri individu dimana tekanan terhadap peranan berasal dari kewajiban terhadap pekerjaan dan kewajiban terhadap keluarga yang saling bertentangan satu sama lain.

2. Definisi Operasional

Konflik peran ganda adalah salah satu bentuk dari konflik peran yang dimana kemunculannya karena tekanan dalam tuntutan suatu peran sehingga terjadi kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Hal ini mengakibatkan individu sulit untuk membagi waktunya dan sulit melakukan salah satu peran karena adanya peran yang lain.

D. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oelh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga objek atau benda-benda alam lainnya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada ojek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang diteliti itu (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah polisi wanita di Kota Makassar. Jumlah Polisi Wanita yang berada di kota Makassar adalah 415 orang (SDM Polda SulSel).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin atau dapat mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus betul-betul mewakili populasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel *krejcie* dengan taraf kesalahan 5% yaitu sebanyak 191 sampel (Sugiyono, 2013).

Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Polisi wanita
b. Telah menikah
c. Memiliki anak
d. Lama kerja (min: 2 tahun)

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Ada 2 macam teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability*. *Probability* sampling meliputi *simple random, proportionate stratifed random, disproportionate stratified random,* dan *aera random*. *Nonprobability sampling* meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, *purposive* sampling, sampling *jenuh, dan snowball* sampling (Sugiyono, 2013).

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih

menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi satiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive* sampling. Peneliti menggunakan *nonprobability sampling* karena tidak semua anggota polisi wanita di Kota Makassar akan menjadi subjek dalam penelitian ini. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan *purposive* sampling, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini, kriteria subjek yang sesuai dengan penelitian ini adalah anggota polisi wanita Kota Makassar yang telah berkeluarga dan memiliki anak.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan alat ukur dalam suatu penelitian khususnya pada penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Jumlah instrumen penelitian tergantung dalam jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dalam penelitian ini, variabel yang diukur yaitu konflik peran ganda.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konflik peran ganda yang dibuat sendiri oleh peneliti sendiri berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh Greenhaus & Beutell (1985) dengan dimensi

time-based conflict, strain-based conflict, dan *behavior-based conflict*. Skala dari konflik peran ganda ini berjumlah 48 aitem dan terdiri dari pernyataan *favorable* yang berisi kalimat yang mendukung dan un*favorable* pernyataan yang tidak mendukung atau bertentangan.

Tabel 3.1 *Blue Print* Konflik Peran Ganda sebelum Uji Coba

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Time based conflict (konflik berdasarkan waktu)	1. Kurangnya waktu untuk keluarga	1, 17,33	9, 25, 41	18
	2. Waktu untuk kehidupan sosial kurang	2, 18,.34	10, 26, 42	
	3. Waktu luang/libur digunakan untuk bekerja	3, 19, 35	11, 27, 43	
Strain based conflict (konflik berdasarkan tegangan)	1. Masalah keluarga mempengaruhi pekerjaan	4, 20, 36	12, 28, 44	18
	2. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	5, 21, 37	13, 29, 45	
	3. Keluarga mengeluh akibat pekerjaan	6, 22, 38	14, 30, 46	
Behavior based conflict (konflik berdasarkan perilaku)	1. Keluarga merasa tidak mendukung peran sebagai istri dan ibu rumah tangga	7, 23, 39	15, 31, 47	12
	2. Merasa lelah setelah bekerja	8, 24, 40	16, 32, 48	
Total				**48**

Pada setiap pernyataan dalam skala ini terdapat 4 alternatif jawaban yang itu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jawaban dari pernyataan *favorable* diberi skor 1-4, dimana jawaban Sangat Setuju (SS) skornya 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skornya 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* memiliki skor sebaliknya dari pernyataan *favorable*, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) skornya 1 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skornya 4.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Konsep validitas mengacu kepada kelayakan, kebermaknaan, dan kebermanfaatan inferensi tertentu yang dapat dibuat berdasarkan skor hasil tes yang bersangkutan. Validitas tes itu sendiri adalah proses pengumpulan bukti-bukti yang dapat mendukung inferensi termaksud (Azwar, 2016).

Subtansi yang terpenting dalam validitas skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek keperilakuan, indikator keperilakuan, dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstrak yang akurat bagi atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, validitas data yang dilakukan adalah validitas isi dan validitas konstrak (Azwar, 2016).

1) Validitas isi

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgment*. Dalam hal ini yang dicari adalah “apakah masing-masing aitem dalam tes layak untuk mengungkap atribut yang diukur sesuai dengan indikator keperilakuannya” dan “apakah aitem-aitem dalam tes telah mencakup keseluruhan *domain* isi yang hendak diukur” (Azwar, 2016).

Validitas isi dapat dikatakan terpenuhi tergantung pada banyaknya penilaian subjektif individual para *expert*. Karena validitas isi ini besifat *judgemental* dan berdasarkan analisis rasional masing-masing *expert* maka tidak diharapkan setiap orang akan memiliki pendapat yang sama mengenai apakah fungsi suatu aitem tersebut valid dalam mendukung tujuan ukur tes yang bersangkutan. Validitas isi dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu validitas tampang dan validitas logis (Azwar, 2016).

a) Validitas tampang adalah bukti validitas yang penting tapi paling rendah signifikasinya karena hanya berdasarkan pada penilaian terhadap format penampilan tes dan kesesuaian konteks aitem dengan tujuan ukur tes. Jika penampilan tes telah sesuai dengan konteks tujuannya yang dilihat dari segi penampilan dan telah menyakinkan atau memberikan kesan bahwa hal tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diukur maka dapat dikatakan bahwa validitas tampang telah terpenuhi (Azwar, 2016).

b) Validitas logis merupakan penilaian yang dilakukan secara subjektif mengenai kelayakan aitem yang akan diukur. Untuk mendapatkan validitas logis yang tinggi dalam suatu tes maka harus dirancang sedemikian rupa sehingga benar-benar berisi hanya aitem yang relevan sebagai bagian dari keseluruhan tes. Untuk

menegakkan validitas logis, penulis aitem harus memanfaatkan *blue-print* yang memuat cakupan isi dan indikator keperilakuan dari atribut yang diukur serta mengacu pada kaidah penulisan aitem (Azwar, 2016). Penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi dari Lawshe yakni *Content Validity Ratio* (CVR) yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik. Dalam pendekatan ini, panel yang terdiri dari para ahli yang disebut *Subject Matter Expert* (SME) diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstrak teoritik dalam skala bersangkutan. Dalam penelitian ini yang berperan sebagai *panel expert* yaitu tiga dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar diantaranya yaitu Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd, Ibu Minarni, S.Psi., M.A, dan Bapak Syahrul Alim, S.Psi., M.A.

2) Validitas Aitem

a) Daya Diskriminasi Aitem

Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Misalnya pada suatu skala sikap, aitem yang berdaya beda tinggi adalah aitem yang mampu membedakan mana subjek yang

bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif. Diskriminasi aitem ini dianalisis menggunakan bantuan SPSS v.24, pada tabel *Item-Total Statistics* di kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{iX} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan sedangkan yang kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2015).

b) Validitas Konstrak

Validitas konstrak adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana hasil tes dapat mengungkap suatu *trait* atau suatu konstrak teoretik yang akan diukur. Pengujian validitas konstrak merupakan proses yang terus berlanjut sejalan dengan perkembangan konsep mengenai *trait* yang diukur. Validitas konstrak sangat penting dilakukan terutama pada tes yang dirancang untuk mengukur *trait* yang tidak memiliki kriiteria eksternal (Azwar, 2016). Validitas konstrak ini dianalisis menggunakan bantuan *Lisrel* 8.70 yang dimana hasil Lisrel dapat dikatakan valid jika *factor loading* bernilai positif dan nilai T-*value* ≥ 1,96. Apabila kedua nilai tersebut terpenuhi maka aitem tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.2 *Blue Print* Konflik Peran Ganda setelah Uji Coba

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Time based conflict (konflik berdasarkan	1. Kurangnya waktu untuk keluarga	1, 17	9, 25, 41	12
	2. Waktu untuk	2, 18,.34	10	

waktu)	kehidupan sosial kurang			
	3. Waktu luang/libur digunakan untuk bekerja	3, 19, 35	-	
Strain based conflict (konflik berdasarkan tegangan)	1. Masalah keluarga mempengaruhi pekerjaan	4, 36	-	7
	2. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	5	13	
	3. Keluarga mengeluh akibat pekerjaan	6	14, 30	
Behavior based conflict (konflik berdasarkan perilaku)	1. Keluarga merasa tidak mendukung peran sebagai istri dan ibu rumah tangga	7, 39	15, 31, 47	8
	2. Merasa lelah setelah bekerja	8, 24	32	
Total				**27**

b. Uji Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen yang berkualitas baik adalah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat denga eror yang pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat jika eror pengukurannya terjadi secara random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak oleh eror bukan oleh perbedaan yang sebenarnya (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*) dengan program SPSS v.24 yang dimana reliabilitasnya berada dalam rentang angka 0-1. Penelitian ini memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,884 yang menunjukkan bahwa

tingkat reliabilitas intrumen sangat tinggi karena berada dalam rentang 0,81 – 1,00. Jika semakin mendekati angka 1 maka dapat dikatakan alat ukur tersebut semakin *reliabel*.

Tabel 3.3 Reliabilitas Instrumen

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	27

Adapun standar nilai tingkat reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*:

Tabel 3.4 Nilai Tingkat Reliabilitas

Nilai *Alpha Cronbach*	Kategori
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Agak Rendah
0,41 – 0,60	Cukup Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono,2016).

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/inferensi). Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan

deskripsi mengenai data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2017).

Analisis deskriptif terdiri dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, skor terendah, skor tertinggi, distribusi frekuensi dan persentase. Dianalisis oleh peneliti, peneliti juga menganalisis demografi seperti usia, agama, suku, pendidikan terakhir, lama pernikahanm jumlah anak, lama bekerja, pangkat, dan satuan kerja, kemudian hasil dari analisis deskriptif tersebut akan diubah menjadi beberapa kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah (Azwar, 2012).

G. PROSEDUR PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti merencanakan langkah-langkah yang dapat membantu peneliti dalam kelancaran penelitian, dimulai dari tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian atau tahap pengambilan data, hingga tahap pengolahan dan analisis data.

1. Tahap Persiapan Penelitian

Tahapan persiapan dimulai dengan menentukan variabel penelitian, mengkaji permasalahan, kemudian melakukan studi literatur mengenai teori-teori yang akan digunakan untuk mendukung penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan pengambilan data awal untuk memperkuat fenomena yang hendak diangkat dalam penelitian ini. Peneliti mengambil data awal pada polwan yang bertugas di Polda SulSel dan yang bertugas di Polrestabes Makassar. Setelah mendapatkan beberapa literatur dan teori yang akan digunakan dalam

penelitian, peneliti kemudian menetapkan tempat dan populasi yang akan diteliti.

Pada tanggal 30 Agustus 2019 peneliti melaksanakan ujian proposal bersama teman-teman yang lainnya. Setelah itu, peneliti melakukan revisi sesuai dengan koreksi dan masukan dari kedua penguji dan kedua pembimbing pada saat ujian. Ketika revisi telah selesai, peneliti selanjutnya memperlihatkan skala kepada kedua pembimbing. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dibuat sendiri oleh peneliti sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian. Skala tersebut sebenarnya telah dibuat saat memprogram mata kuliah Penyusunan Skala Psikologi.

Tahap selanjutkan yaitu melakukan uji validitas logis oleh *Subject Matter Expert* (SME) yang telah ditentukan. *Subject Matter Expert* (SME) yang ditentukan oleh pembimbing adalah Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd, Ibu Minarni, S.Psi., M.A, dan Bapak Syahrul Alim, S.Psi., M.A.. Setelah mendapatkan *feedback* dari SME, peneliti memperbaiki skala penelitian sesuai koreksi dan masukan yang telah dituliskan dikolom komentar/keterangan sehingga mendapatkan skala yang telah siap sebar.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data mulai dilakukan ketika alat ukur yang telah melalui uji validitas disetujui oleh kedua pembimbing untuk bisa digunakan. Pengambilan data dimulai pada bulan November hingga pertengahan Januari. Pada tahap ini, peneliti menyebarkan skala dengan dua cara, yaitu skala fisik (*hard copy*) yang berbentuk buku dan skala via *online* (*google form*). Setelah jumlah responden mencukupi, peneliti akan masuk pada tahap pengolahan dan analisis data. Berikut ini rancangan jadwal penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.5 Rancangan Jadwal Penelitian

Kegiatan	2019																2020							
	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	Minggu ke																Minggu ke-							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan intrumen																								
Pengumpulan data																								
Penginputan data																								
Pengolahan dan analisis data																								
Penyusunan skripsi dan konsultasi																								

3. Tahap Pengolahan Data dan Analisis Data

Tahap pengolahan data diawali dengan proses penginputan atau skoring. Peneliti melakukan proses penginputan dari skala fisik dengan cara sedikit demi sedikit agar tidak kewalahan. Proses skoring dari skala *online* (*google form*) dilakukan dalam beberapa hari. Data diolah dan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel*, SPSS v.24, dan *Lisrel*. Setelah analisis data selesai, peneliti kemudian menginterpretasi hasil analisis yang disusun dalam bab IV.

BAB 4

HASIL & PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data penelitian. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* dan bisa juga menggunakan aplikasi SPSS v.24 untuk mengetahui kategorisasi dari Konflik Peran Ganda. Peneliti menggunakan lima kategorisasi yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah (Azwar, 2012).

Tabel 4.1 Kategorisasi Skor

Batas Kategori	Keterangan
Sangat Tinggi	M + 1,5 SD < X
Tinggi	M + 0,5 SD < X ≤ M + 1,5 SD
Sedang	M – 0,5 SD < X ≤ M + 0,5 SD
Rendah	M – 1,5 SD < X ≤ M – 0,5 SD
Sangat Rendah	X ≤ M – 1,5 SD

Pada analisis deskriptif untuk Konflik Peran Ganda dengan jumlah responden 191 diperoleh skor minimal sebesar 23,04 dan skor maksimal diperoleh sebesar 52,94. Skor mean diperoleh sebesar 42,291 dan standar deviasi sebesar 5,514.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	191	23,04	52,94	42,2919	5,51406
Valid N (listwise)	191				

Adapun distribusi frekuensi skor Konflik Peran Ganda berdasarkan kategori, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Konflik Peran Ganda

Keterangan	Batas Kategori	Rentang Skor	N
Sangat Tinggi	M + 1,5 SD < X	50,562 < X	13
Tinggi	M + 0,5 SD < X ≤ M + 1,5 SD	45,048 < X ≤ 50,562	55
Sedang	M – 0,5 SD < X ≤ M + 0,5 SD	39,534 < X ≤45,048	75
Rendah	M – 1,5 SD < X ≤ M – 0,5 SD	34,021 < X ≤ 39,53	37
Sangat Rendah	X ≤ M – 1,5 SD	X ≤ 34,021	11

Berdasarkan kategori skor di atas, dapat dikatakan bahwa ada 13 (7%) responden yang memiliki konflik peran ganda sangat tinggi, 55 (29%) responden yang memiliki konflik peran ganda tinggi, 75 (39%) responden yang memiliki konflik peran ganda sedang, 37 (19%) responden yang memiliki konflik peran ganda rendah, dan 11 (6%) responden yang memiliki konflik peran ganda sangat rendah. Dibawah ini adalah grafik kategorisasi skor Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar, sebagai berikut:

Gambar 4.1 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar

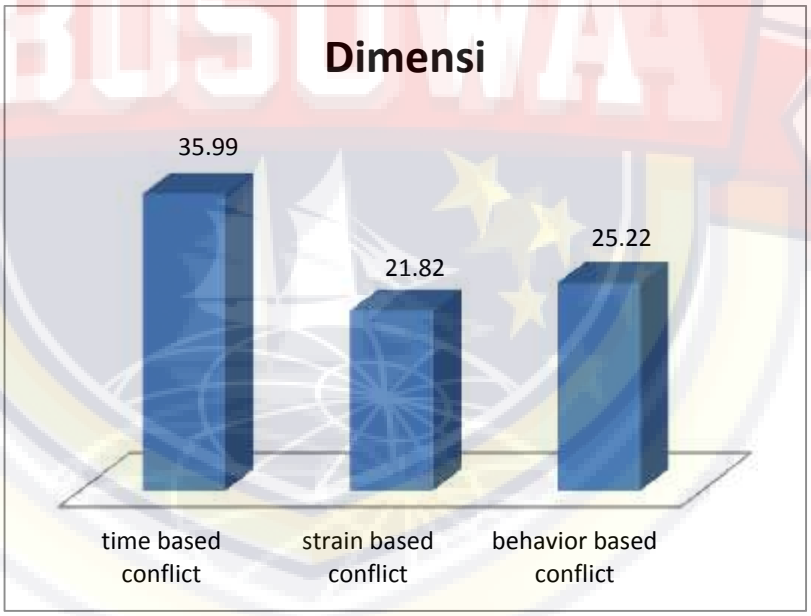
2. Hasil Deskriptif Dimensi

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Konflik Peran Ganda

Dimensi	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Time Based Conflict	191	21	48	35,99	4,605
Strain Based Conflict	191	11	28	21,82	3,202
Behavior Based Conflict	191	13	32	25,22	3,674
Valid N (listwise)	191				

Pada analisis deskriptif ketiga dimensi Konflik Peran Ganda dengan jumlah responden 191 diperoleh skor mean sebesar 35,99 dimensi *time based conflict,* 21,82 dimensi *strain based conflict* dan 25,22 dimensi *behavior based conflict.*

Gambar 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Konflik Peran Ganda



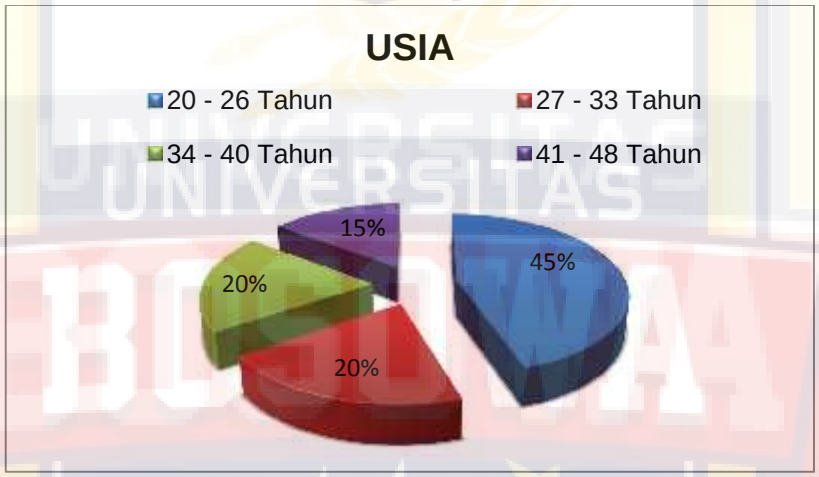
3. Deskriptif Responden

a. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini berbeda-beda, sehingga peneliti

mengkategorikannya menjadi 4 yaitu usia 20-26 tahun memiliki responden sebanyak 86 orang (45%), usia 27-33 tahun memiliki responden sebanyak 39 orang (20%), usia 34-40 tahun memiliki responden sebanyak 38 orang (20%), dan usia 41-48 tahun memiliki responden sebanyak 28 orang (15%). Dibawah ini adalah diagram demografi berdasarkan usia, sebagai berikut:

Gambar 4.3 Demografi Berdasarkan Usia



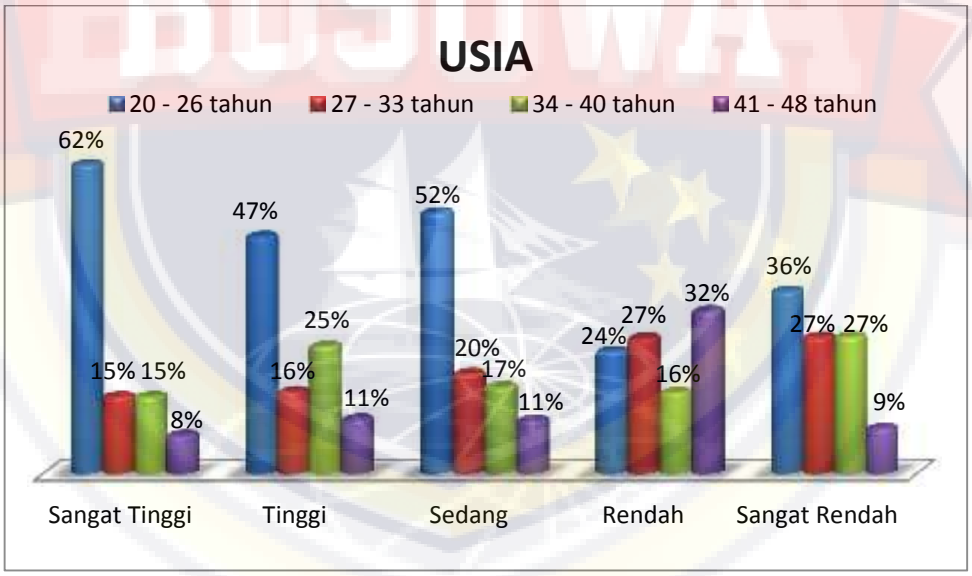
Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan usia, terdapat 86 responden dengan usia 20-26 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 62%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 47%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 52%, lalu pada kategori rendah sebanyak 24%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 36%.

Terdapat 39 responden dengan usia 27-33 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 15%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 16%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 20%, dan pada kategori rendah dan sangat rendah sebanyak 27%.

Terdapat 38 responden dengan usia 34-40 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 15%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 25%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 17%, lalu pada kategori rendah sebanyak 16%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%.

Terdapat 28 responden dengan usia 41-48 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi dan sedang sebanyak 11%, kemudian pada kategori rendah sebanyak 32%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi usia, sebagai berikut:

Gambar 4.4 Deskriptif Konfllik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Usia

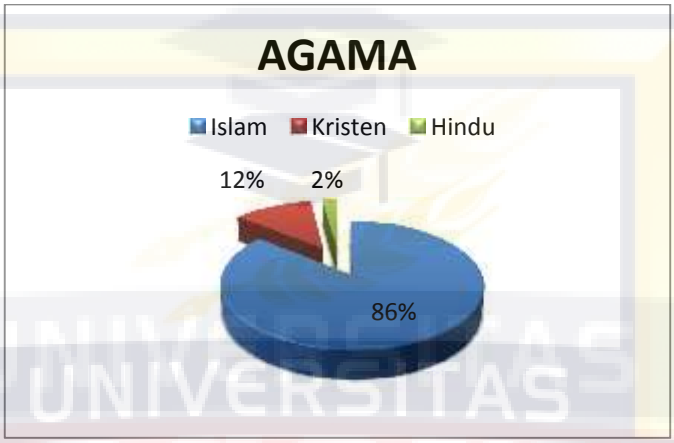


b. Gambaran Responden Berdasarkan Agama

Agama responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini ada 3, yaitu islam, kristen, dan hindu. Pada agama islam memiliki responden sebanyak 164 orang (86%), pada agama kristen memiliki responden sebanyak 23 orang

(12%), dan pada agama hindu memiliki responden sebanyak 4 orang (2%). Di bawah ini adalah diagram demografi berdasarkan agama, sebagai berikut:

Gambar 4.5 Demografi Berdasarkan Agama



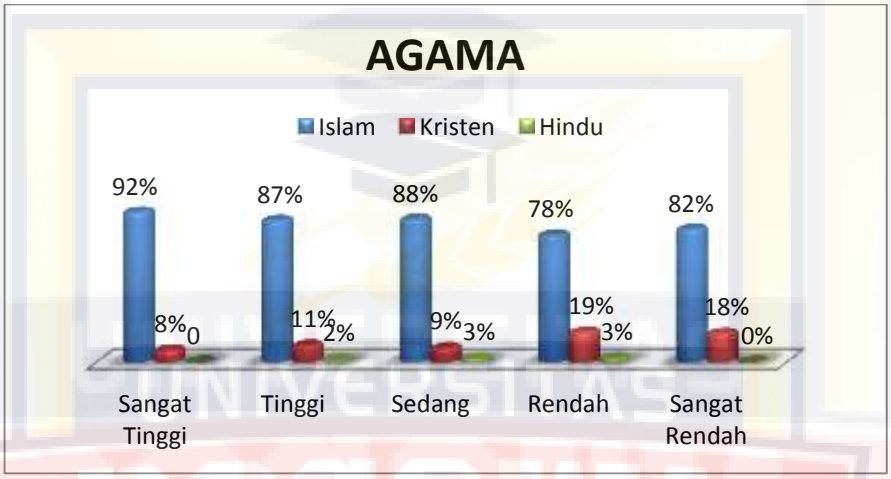
Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan agama, terdapat 164 responden yang beragama islam. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 92%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 87%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 88%, lalu pada kategori rendah sebanyak 78%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 82%.

Terdapat 23 responden yang beragama kristen. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 11%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 9%, lalu pada kategori rendah sebanyak 19%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 4 responden yang beragama hindu. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 2%, kemudian pada kategori sedang dan rendah sebanyak

3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi agama, sebagai berikut:

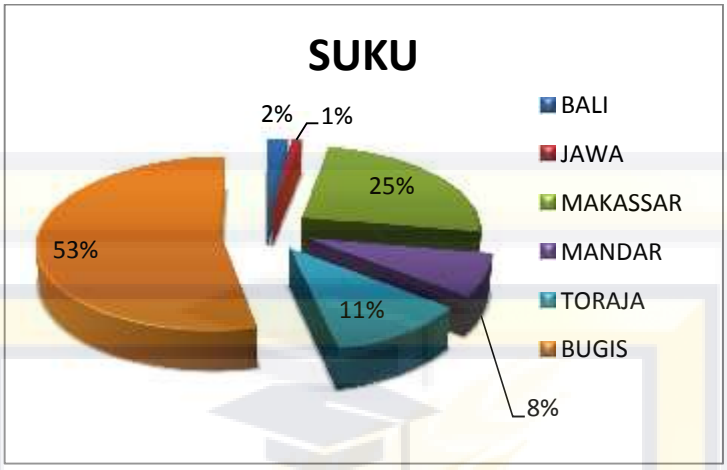
Gambar 4.6 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Agama



c. Gambaran Responden Berdasarkan Suku

Suku responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini ada 6, yaitu bali, jawa, makassar, mandar, toraja dan bugis. Responden yang berasal dari suku bali sebanyak 4 orang (2%), yang berasal dari suku jawa memiliki responden sebanyak 2 orang (1%), yang berasal dari suku makassar memiliki responden sebanyak 47 orang (25%), yang berasal dari suku mandar memiliki responden sebanyak 15 orang (8%), yang berasal dari suku toraja memiliki responden sebanyak 21 orang (11%) dan yang berasal dari suku bugis memiliki responden sebanyak 102 orang (53%). Di bawah ini adalah diagram demografi berdasarkan suku, sebagai berikut:

Gambar 4.7 Demografi Berdasarkan Suku



Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan suku, terdapat 4 responden yang berasal dari suku bali. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 2%, kemudian pada kategori sedang dan rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

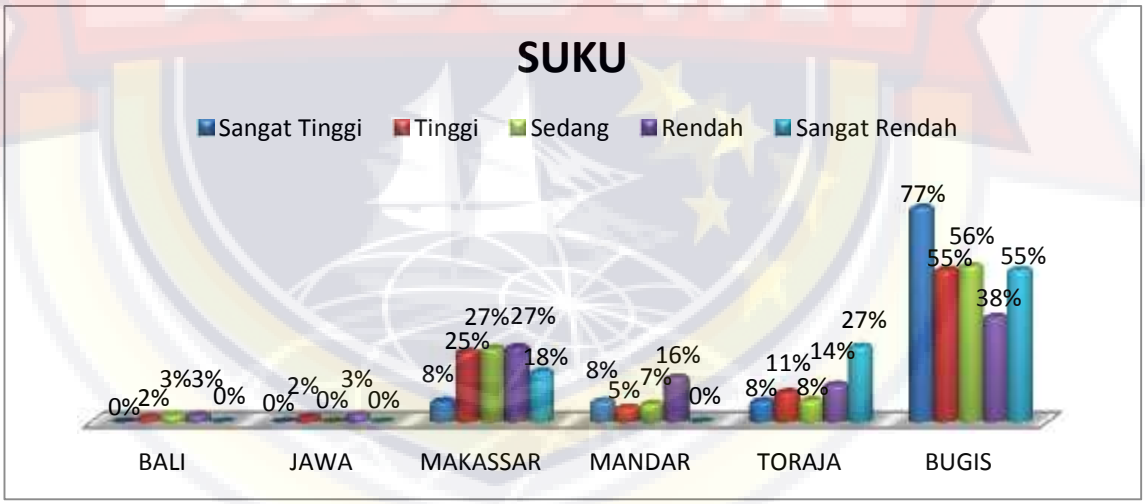
Terdapat 2 responden yang berasal dari suku jawa. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 2%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 0%, lalu pada kategori rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%. Terdapat 47 responden yang berasal dari suku makassar. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 25%, kemudian pada kategori sedang dan rendah sebanyak 27%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 15 responden yang berasal dari suku mandar. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 5%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 7%, lalu pada kategori rendah sebanyak 16%, dan pada kategori sangat

rendah sebanyak 0%. Terdapat 21 responden yang berasal dari suku toraja. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 11%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 8%, lalu pada kategori rendah sebanyak 14%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%.

Terdapat 102 responden yang berasal dari suku bugis. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 77%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 55%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 56%, lalu pada kategori rendah sebanyak 38%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 55%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi suku, sebagai berikut:

Gambar 4.8 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Suku

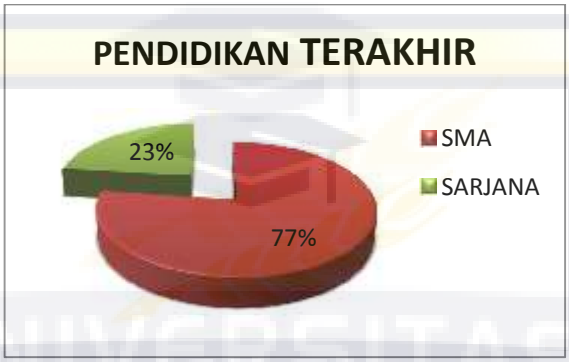


d. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendididkan terakhir responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini ada 2, yaitu SMA dan Sarjana. Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA

sebanyak 147 orang (77%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir sarjana sebanyak 44 orang (23%). Di bawah ini adalah diagram demografi berdasarkan pendidikan terakhir, sebagai berikut:

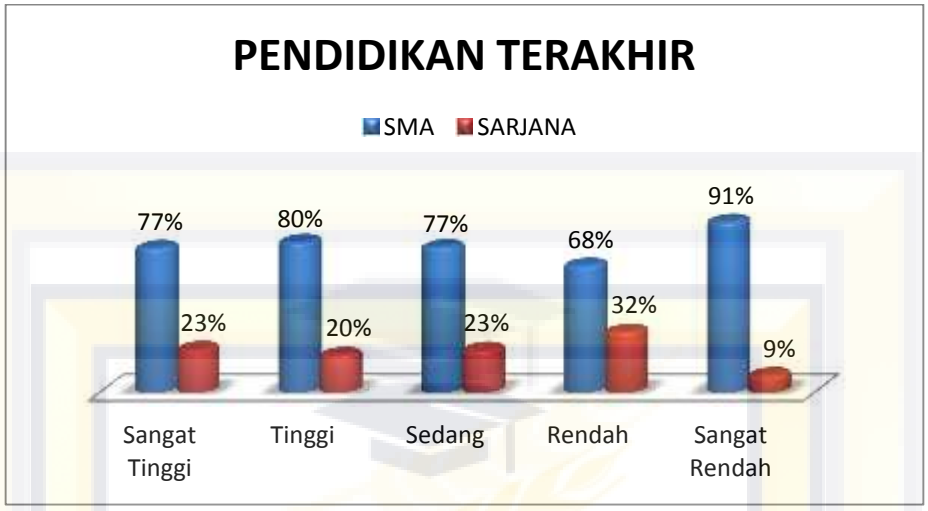
Gambar 4.9 Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat 147 responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 77%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 80%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 77%, lalu pada kategori rendah sebanyak 68%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 91%.

Terdapat 44 responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 23%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 20%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 23%, lalu pada kategori rendah sebanyak 32%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi pendidikan terakhir, sebagai berikut:

Gambar 4.10 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Pendidikan Terakhir



e. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Pernikahan

Lama pernikahan responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini berbeda-beda, sehingga peneliti mengkategorikannya menjadi 3 yaitu usia pernikahan 1-6 tahun memiliki responden sebanyak 112 orang (59%), usia pernikahan 7-12 tahun memiliki responden sebanyak 33 orang (17%), dan usia pernikahan 13-18 tahun memiliki responden sebanyak 46 orang (24%). Di bawah ini adalah diagram demografi berdasarkan lama pernikahan, sebagai berikut:

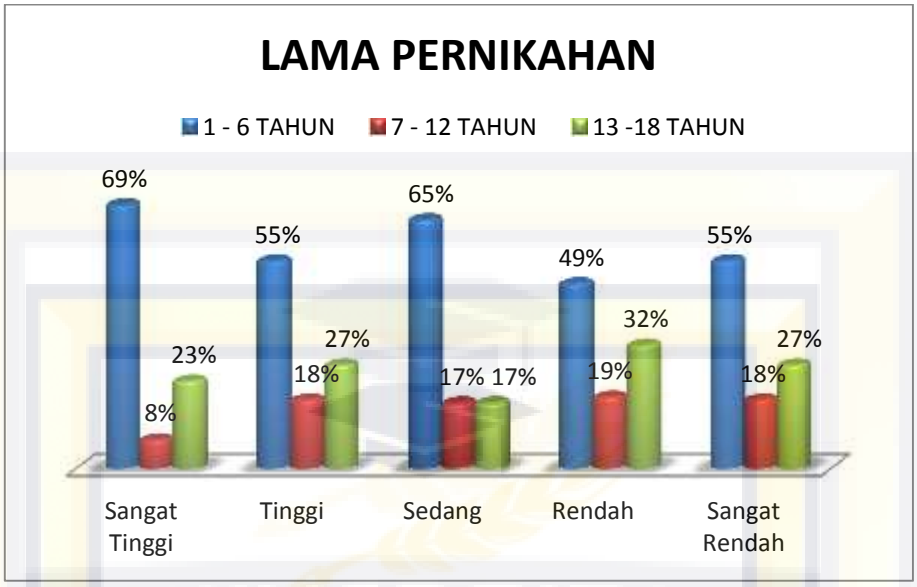
Gambar 4.11 Demografi Berdasarkan Lama Pernikahan

Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan lama pernikahan, terdapat 112 responden dengan usia pernikahan 1-6 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 69%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 55%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 65%, lalu pada kategori rendah sebanyak 49%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 55%.

Terdapat 33 responden dengan usia pernikahan 7-12 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 18%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 17%, lalu pada kategori rendah sebanyak 19%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 46 responden dengan usia pernikahan 13-18 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 23%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 27%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 17%, lalu pada kategori rendah sebanyak 32%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi lama pernikahan, sebagai berikut:

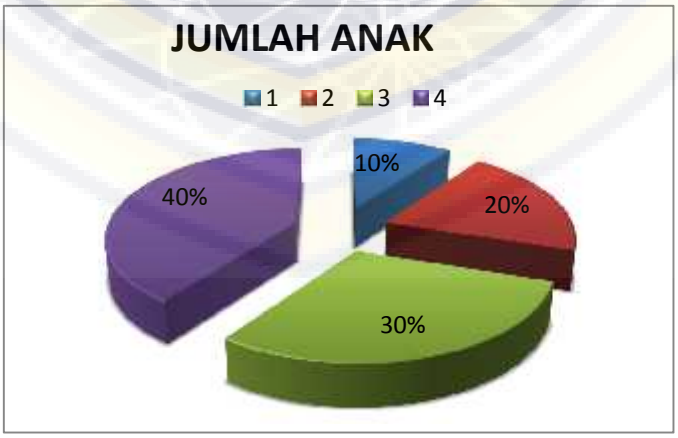
Gambar 4.12 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Lama Pernikahan



f. Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Responden pada penelitian Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar yang memiliki 1 anak yaitu sebanyak 78 orang (41%), responden yang memiliki 2 anak sebanyak 61 orang (32%), responden yang memiliki 3 anak sebanyak 33 orang (17%), dan responden yang memiliki 4 anak sebanyak 19 orang (10%). Dibawah ini adalah diagram demografi berdasarkan jumlah anak, sebagai berikut:

Gambar 4.13 Demografi Berdasarkan Jumlah Anak



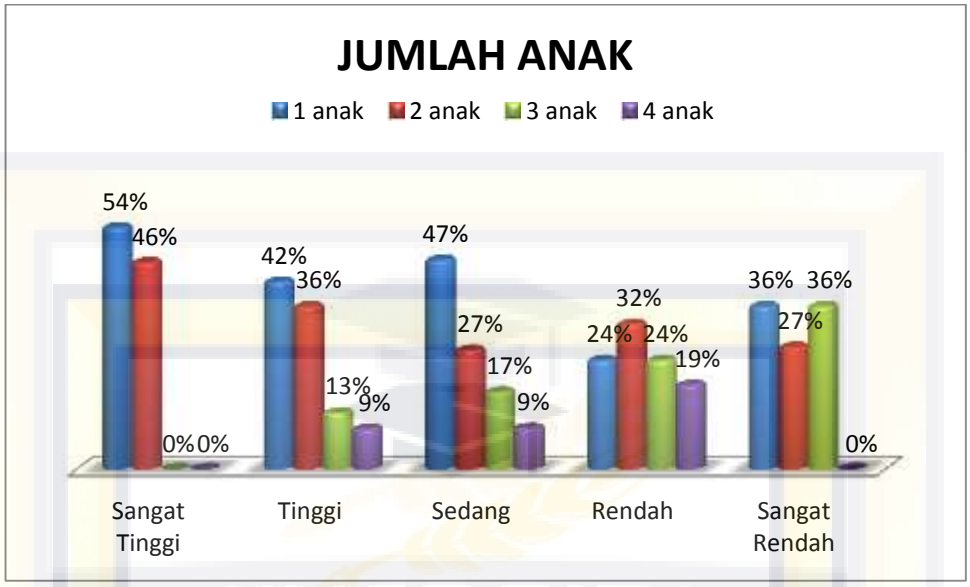
Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan jumlah anak, terdapat 78 responden yang memiliki 1 anak. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 54%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 42%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 47%, lalu pada kategori rendah sebanyak 24%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 36%.

Terdapat 61 responden yang memiliki 2 anak. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 46%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 36%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 27%, lalu pada kategori rendah sebanyak 32%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%.

Terdapat 33 responden yang memiliki 3 anak. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 13%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 17%, lalu pada kategori rendah sebanyak 24%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 36%.

Terdapat 19 responden yang memiliki 4 anak. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi dan sedang sebanyak 9%, lalu pada kategori rendah sebanyak 19%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi jumlah anak, sebagai berikut:

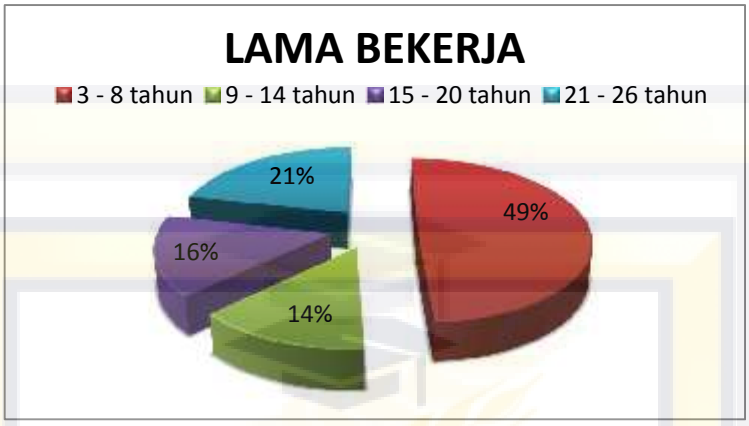
Gambar 4.14 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Jumlah Anak



g. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini berbeda-beda, sehingga peneliti mengkategorikannya menjadi 4 yaitu lama bekerja 3-8 tahun memiliki responden sebanyak 94 orang (49%), lama bekerja 9-14 tahun memiliki responden sebanyak 26 orang (14%), lama bekerja 15-20 tahun memiliki responden sebanyak 30 orang (16%), dan lama bekerja 21-26 tahun memiliki responden sebanyak 41 orang (21%). Di bawah ini adalah diagram demografi berdasarkan lama bekerja, sebagai berikut:

Gambar 4.15 Demografi Berdasarkan Lama Bekerja



Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan lama bekerja, terdapat 94 responden dengan lama bekerja 3-8 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 62%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 53%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 55%, lalu pada kategori rendah sebanyak 32%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 36%.

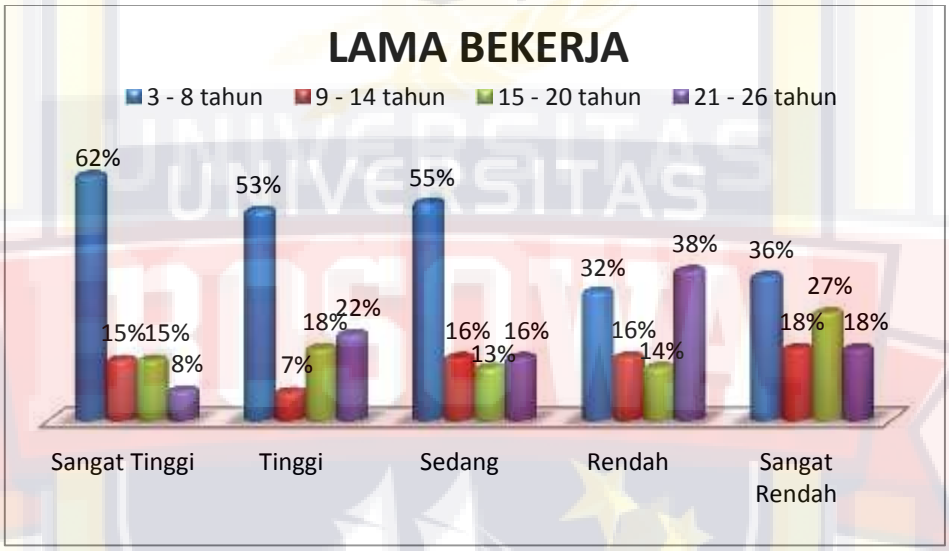
Terdapat 26 responden dengan lama bekerja 9-14 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 15%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 7%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 16%, lalu pada kategori rendah sebanyak 16%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 30 responden dengan lama bekerja 15-20 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 15%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 18%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 13%, lalu pada kategori rendah sebanyak 14%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%.

Terdapat 41 responden dengan lama bekerja 21-26 tahun yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak

8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 22%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 16%, lalu pada kategori rendah sebanyak 38%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi lama bekerja, sebagai berikut:

Grafik 4.16 Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi Lama Bekerja

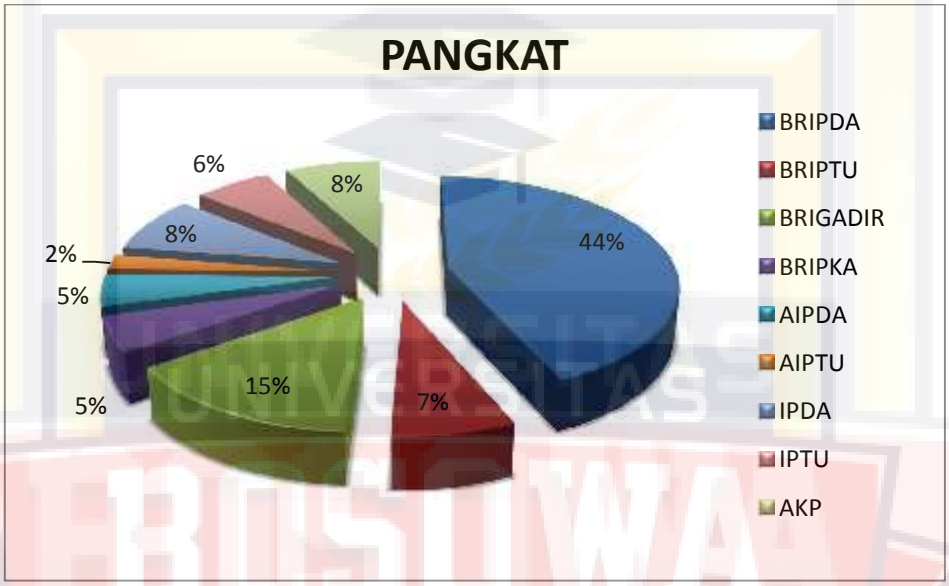


h. Gambaran Responden Berdasarkan Pangkat

Pangkat responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini ada 9, yaitu bripda, briptu, brigadir, bripka, aipda, aiptu, ipda, iptu, dan akp. Responden yang berpangkat bripda sebanyak 83 orang (43%), responden yang berpangkat briptu sebanyak 14 orang (7%), responden yang berpangkat brigadir sebanyak 28 orang (15%), responden yang berpangkat bripka sebanyak 10 orang (5%), responden yang berpangkat aipda sebanyak 9 orang (5%), responden yang berpangkat aiptu sebanyak 4 orang (2%), responden yang berpangkat ipda sebanyak 16 orang

(8%), responden yang berpangkat iptu sebanyak 12 orang (6%) dan responden yang berpangkat akp sebanyak 15 orang (8%). Di bawah ini adalah diagram demografi berdasarkan pangkat, sebagai berikut:

Gambar 4.16 Demografi Berdasarkan Pangkat



Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan pangkat, terdapat 83 responden yang berpangkat Bripda yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 62%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 45%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 51%, lalu pada kategori rendah sebanyak 22%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 36%.

Terdapat 14 responden yang berpangkat Briptu yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 11%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 4%, lalu pada kategori rendah sebanyak 11%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

Terdapat 28 responden yang berpangkat Brigadir yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 7%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 17%, lalu pada kategori rendah sebanyak 19%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%.

Terdapat 10 responden yang berpangkat Bripka yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 7%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 4%, lalu pada kategori rendah sebanyak 5%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%.

Terdapat 9 responden yang berpangkat Aipda yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 4%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 3%, lalu pada kategori rendah sebanyak 8%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%.

Terdapat 4 responden yang berpangkat Aiptu yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 4%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 1%, lalu pada kategori rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

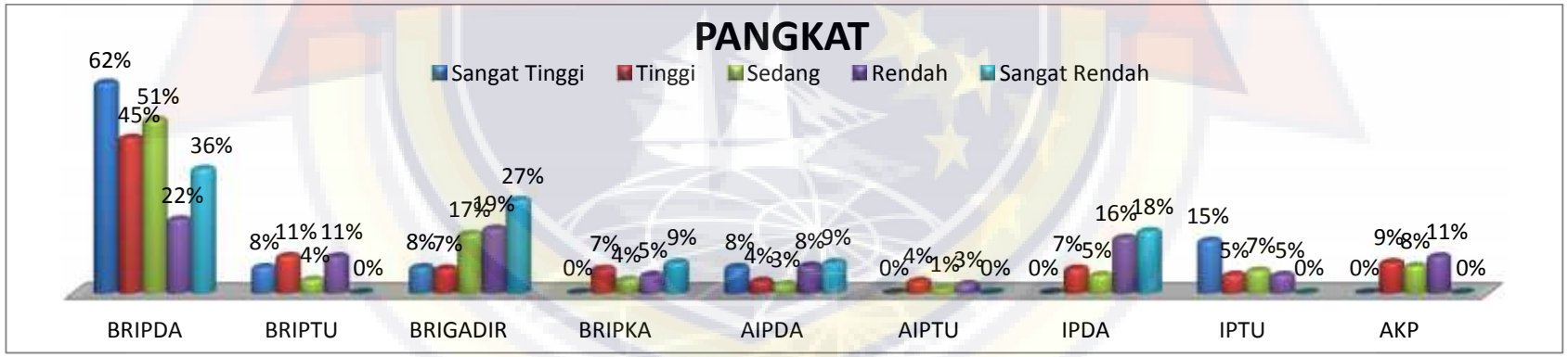
Terdapat 16 responden yang berpangkat Ipda yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 7%, kemudian pada

kategori sedang sebanyak 5%, lalu pada kategori rendah sebanyak 16%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 12 responden yang berpangkat Iptu yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 15%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 5%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 7%, lalu pada kategori rendah sebanyak 5%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

Terdapat 15 responden yang berpangkat Akp yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 9%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 8%, lalu pada kategori rendah sebanyak 11%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%. Dibawah ini adalah grafik deskriptif konflik peran ganda berdasarkan demografi pangkat responden, sebagai berikut:

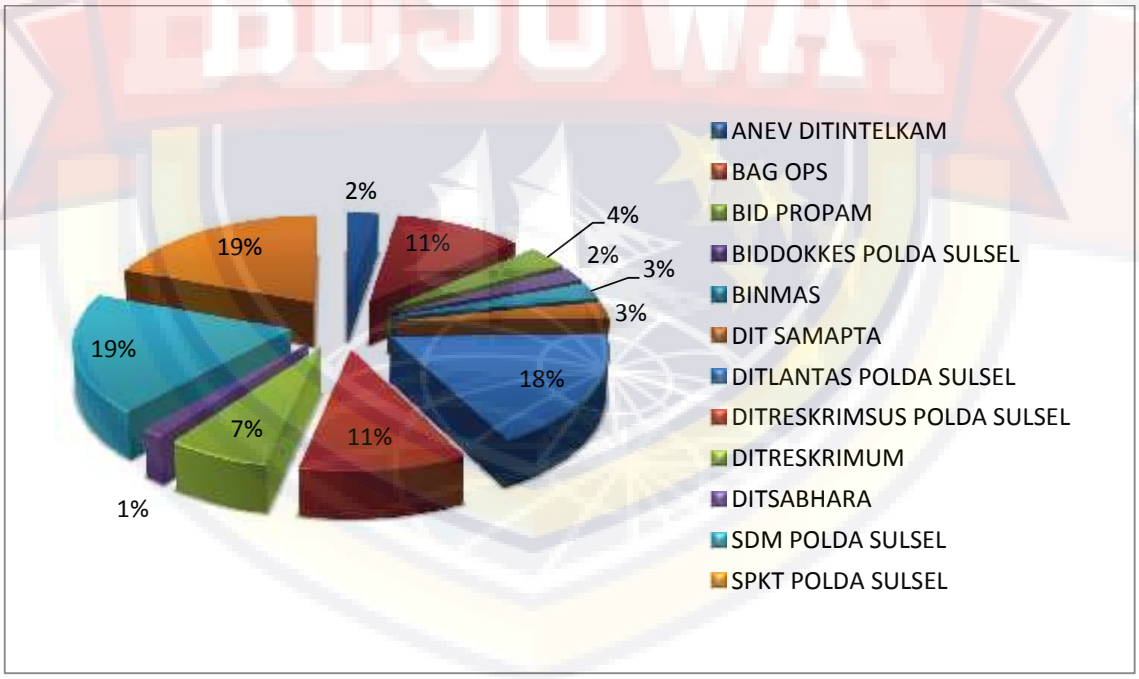
Gambar 4.17 Deskriptif Berdasarkan Demografi Pangkat



i. Gambaran Responden Berdasarkan Satuan Kerja

Satuan kerja responden pada penelitian Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita di Kota Makassar ini ada 12, yaitu Anev Ditintelkam, Bag Ops, Bid Propam, Biddokkes Polda Sulsel, Binmas, Dit Samapta, Ditlantas Polda Sulsel, Ditreskrimsus Polda Sulsel, Ditreskrimum, Ditsabhara, SDM Polda Sulsel, dan SPKT Polda Sulsel. Responden yang satuan kerjanya di Anev Ditintelkam sebanyak 5 orang (3%), responden yang satuan kerjanya di Bag Ops sebanyak 21 orang (11%), responden yang satuan kerjanya di Bag Ops sebanyak 21 orang (11%). Dibawah ini adalah diagram demografi berdasarkan satuan kerja, sebagai berikut:

Gambar 4.18 Demografi Berdasarkan Satuan Kerja



Dari hasil analisis deskriptif berdasarkan satuan kerja, terdapat 5 responden yang satuan kerjanya di Anev Ditintelkam yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%,

selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 0%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 5%, lalu pada kategori rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

Terdapat 21 responden yang satuan kerjanya di Bag Ops yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 11%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 12%, lalu pada kategori rendah sebanyak 11%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%.

Terdapat 7 responden yang satuan kerjanya di Bid Propam yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 4%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 3%, lalu pada kategori rendah sebanyak 8%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

Terdapat 4 responden yang satuan kerjanya di Biddokkes yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 4%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 1%, lalu pada kategori rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

Terdapat 5 responden yang satuan kerjanya di Binmas yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 2%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 4%, lalu pada kategori rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

Terdapat 5 responden yang satuan kerjanya di Dit Samapta yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 0%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 4%, lalu pada kategori rendah sebanyak 3%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%.

Terdapat 34 responden yang satuan kerjanya di Ditlantas yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 20%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 20%, lalu pada kategori rendah sebanyak 16%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%.

Terdapat 21 responden yang satuan kerjanya di Ditreskrimsus yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 15%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 7%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 7%, lalu pada kategori rendah sebanyak 22%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 13 responden yang satuan kerjanya di Ditreskrimum yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 8%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 7%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 7%, lalu pada kategori rendah sebanyak 8%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 0%.

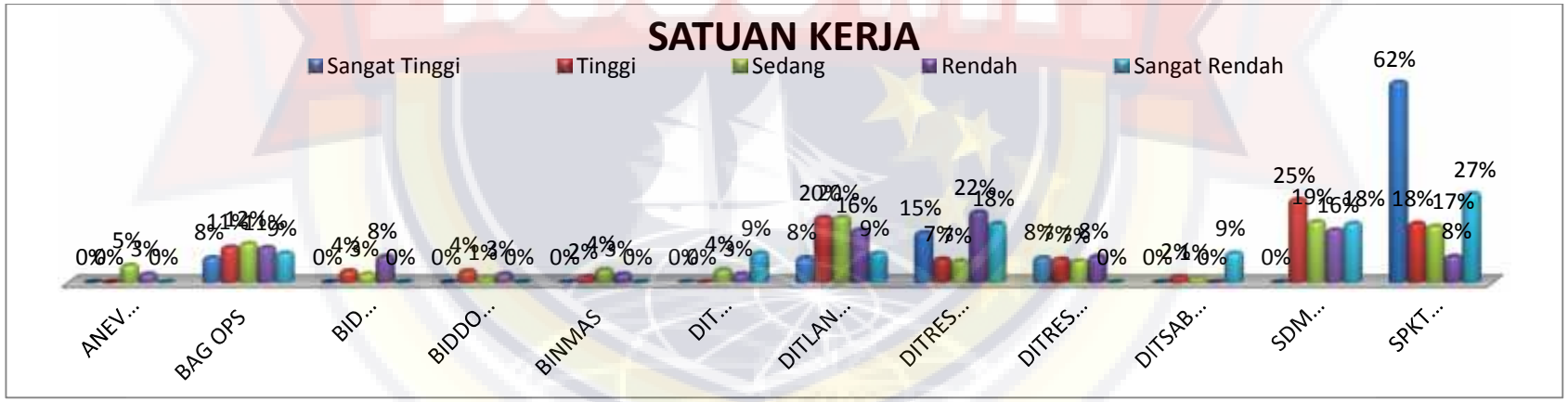
Terdapat 3 responden yang satuan kerjanya di Ditsabhara yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak

0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 2%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 1%, lalu pada kategori rendah sebanyak 0%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 9%.

Terdapat 36 responden yang satuan kerjanya di SDM yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 0%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 25%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 19%, lalu pada kategori rendah sebanyak 16%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 18%.

Terdapat 37 responden yang satuan kerjanya di SPKT yang memiliki konflik peran ganda. Pada kategori sangat tinggi sebanyak 62%, selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 18%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 17%, lalu pada kategori rendah sebanyak 8%, dan pada kategori sangat rendah sebanyak 27%.

Gambar 4.19 Deskriptif Berdasarkan Demografi Satuan Kerja



B. Pembahasan

1. Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar

Konflik peran ganda dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 39%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas polisi wanita di Kota Makassar merasakan adanya konflik peran ganda. Peneliti juga beramsusi bahwa polwan di Kota Makassar memiliki pertahanan diri yang cukup bagus pada saat mereka menghadapi konflik ketika mereka bekerja maupun saat bersama keluarga di rumah. Martiningrum (2006) mengatakan jika wanita ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah memiliki banyak tuntutan namun ada yang bisa menikmatinya sehingga dapat mengatasi persoalan yang mereka hadapi dalam kehidupam sehari-hari.

Berdasarkan hasil kategori skor konflik peran ganda yang diperoleh bahwa dapat dikatakan jika polisi wanita di kota makassar memiliki kemampuan yang cukup bagus dalam menghadapi beberapa tuntutan disekitarnya (baik dalam diri maupun dari lingkungan) karena mereka dapat menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan dengan tuntutan lingkungan dan tercipta keselarasan antara individu dengan realitas kehidupan. Dalam penelitian yang dilakukan Rahayuningsih (2013) mengatakan bahwa 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.

Konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Konflik yang dialami wanita yang sudah menikah akan dihadapkan pada peran domestiknya sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga, yang tentunya akan menjadi tantangan tersendiri. Apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja atau bahkan keutuhan keluarga. Amran (dalam Sulastri dan Almurhan, 2019) juga mengatakan bahwa secara umum resiko yang akan dihadapi perempuan yang berkarir adalah terabaikannya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, sulitnya menghadapi konflik peran antara kedudukan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir, timbulnya stres dan beban pikiran, dan berkurangnya waktu untuk diri sendiri.

Pangastuti (Sulastri dan Almurhan, 2019) dalam berkata bahwa perempuan yang bekerja sering dihadapkan pada perasaan bersalah atas terabaikannya keluarga karena karir yang dijalaninya. Tetapi ada beberapa alasan yang membuat perempuan tetap pada pilihan karirnya yaitu karena ingin mandiri secara finansial sehingga tidak bergantung pada suami, ingin mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang diperoleh ditempat pendidikan ke dalam dunia kerja, ingin memperoleh status terhormat dalam masyarakat, serta ingin memperoleh pengakuan dari lingkungan bahwa seorang perempuan mampu berkarya dan berprestasi.

Konflik peran ganda akan muncul jika tidak konsisntennya antara mekanisme kontrol birokrasi dengan prinsip, etika, kemandirian profesional dan normal, pengharapan yang sulit untuk dipenuhi atau

dipuaskan (dalam Sulastri dan Almurhan, 2019). Namun dari hasil penelitian ini menunjukkan jika polisi wanita di Kota Makassar dapat mengatasi konflik peran gandanya secara profesional. Dapat dilihat dari beban kerja yang berat pada polisi wanita yang sudah dapat meminimalisasi kemungkinan adanya benturan dan tekanan dalam pekerjaan atau keluarga.

Pada kenyataannya, tidak ada yang benar-benar merasakan tidak mengalami konflik peran ganda. Hal itu dapat terjadi pada siapapun dengan latar belakang usia, masa kerja, dan jumlah anah. Hanya saja, untuk responden yang lebih berpangalaman dalam menjalani peran-peran dan tugas yang dihadapinya, jadi sudah merasa biasa dijalaninya sehingga tidak menemui banyak kendala yang menghambat aktivitas yang satu dengan yang lain. Munandar (dalam Wulandari, 2015) mengatakan jika wanita karir yang sudah berkeluarga, keinginan untuk memenuhi fungsi sebagai ibu dengan baik merupakan suatu dorongan yang besar karena statusnya sebagai ibu rumah tangga. Walaupun bagi wanita bekerja amatlah sulit untuk mencapai kesempurnaan dalam segala bidang.

2. Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Kota Makassar Berdasarkan Dimensi

Dilihat dari nilai mean, dimensi yang lebih berpengaruh dalam konflik peran ganda adalah dimensi *time based conflict*. Dimensi *time based conflict* merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak digunakan untuk peran lainnya. Hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa responden

mengatakan jika mereka sulit membagi waktu bersama keluarga karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Simon mengatakan juga bahwa konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana keluarga (dalam Laksmi dan Hadi, 2012).

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Ermawati (2016) dalam penelitiannya bahwa tuntutan dalam pekerjaan berkaitan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar *deadline*. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatnasari, Indar, dan Balqis juga mengatakan jika konflik peran ganda dapat timbul karena urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga, seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalakan pekerjaan sehingga menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah dan akhirnya akan menimbulkan konflik yang akan menurunkan kinerjanya.

Menjadi seorang polwan bukanlah hal yang mudah karena mereka dihadapkan kepada dua hal yang sama penting yaitu keberhasilan sebagai polisi dan kesuksesan membina rumah tangga. Keberhasilan dan kesuksesan untuk mencapai karir di kepolisian harus juga diikuti keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangga. Menjalani dua peran sekaligus membuat tanggungjawab lebih berat karena akan terjadi benturan antara tanggungjawab pekerjaan dan

kehidupan rumah tangga (dalam Markuwati dkk, 2015). Konflik peran muncul akibat tidak konsistennya antara mekanisme kontrol birokrasi dengan prinsip, etika, kemandirian profesional dan norma, pengharapan yang sulit untuk dipenuhi atau dipuaskan (dalam Sulastri dan Almurhan, 2019).

Wanita yang bekerja dan memiliki anak mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi karena mereka memiliki kewajiban yang lebih banyak sehingga hal tersebut mungkin menjadi kecemasan tersendiri bagi mereka. Hal ini didukung oleh pernyataan Fuch (1994) yang mengatakan bahwa wanita yang mempunyai anak cenderung berada di bawah tekanan yang besar, terlebih lagi jika harus bekerja. Penelitian dari Berk (1991) menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik peran ganda khususnya *family inter-ference with work*. Menurut Lerner (2001), ibu yang bekerja adalah ibu yang memiliki anak dari umur 0-18 tahun dan menjadi tenaga kerja (dalam Akbar dan Kartika, 2016).

Namun, usia pernikahan yang sudah berlangsung lama dapat mengurangi depresi yang dirasakan ketika mengalami konflik peran ganda. Hal ini sesuai yang dilakukan oleh para peneliti dari *University of California* bahwa adanya kaitan antara pernikahan yang berdurasi lama dengan rendahnya tingkat depresi (*website* Liputan6.com). Sebuah penelitian yang dilakukan para ahli dari *University of California*, Berkeley menemukan jika pasangan yang terikat pernikahan dalam waktu lama memiliki kesempatan lebih besar untuk bahagia. Pasangan ini juga

memiliki kesehatan fisik dan psikis yang lebih mengesankan (*website* Fimela.com).

Selain itu, dukungan sosial juga merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi tingginya konflik peran ganda yang dialami wanita bekerja. Dengan adanya dukungan sosial yang didapatkan baik dari lingkungan maupun keluarga, wanita yang bekerja akan mampu menjalankan kedua perannya dengan seimbang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apollo dan Cahyadi (dalam Utami dan Wijaya, 2018) yang membuktikan bahwa besarnya dukungan sosial keluarga dan semakin baiknya penyesuaian diri yang dilakukan ibu bekerja terhadap peran-perannya dapat menekan munculnya konflik peran ganda. House (dalam Utami dan Wijaya, 2018) menyatakan dukungan sosial yang diberikan dapat berupa pemberian dukungan emosional, penilaian, isntrumental dan informasi yang dapat membantu individu dalam mengatur pikirannya, perasaannya, dan perilakunya yang berguna untuk merespon tekanan yang dihadapinya.

C. Limitasi Penelitian

Berikut ini adalah limitasi atau keterbatasan penelitian untuk disempurnakan pada penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini belum menempatkan variabel lain terkait dengan variabel konflik peran ganda.
2. Penelitian ini tidak mengaitkan hasil demografi dengan variabel penelitian.

3. Peneliti terkendala pada proses pengumpulan data melalui *google form* sehingga harus menemui langsung untuk mengisi skala. Subjek/responden dalam penelitian ini adalah Polisi Wanita di Kota Makassar

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Gambaran Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar" yang telah dilakukan, maka penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita di Kota Makassar, rata-rata berada dalam kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil analisis masing-masing dimensi, *time based conflict* dan *behavior based conflict* memperoleh presentase yang lebih besar dibanding *strain based conflict*.
3. Wanita yang bekerja dan memiliki anak mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang belum memiliki anak.
4. Dukungan sosial dapat menekan tingginya konflik peran ganda yang dialami wanita bekerja.

B. Saran

Dalam proses penelitian ini, terdapat temuan-temuan yang bias sehingga dijadikan saran bagi peneliti yang hendak mengambil penelitian konflik peran ganda, sebagai bereikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapakan untuk meneliti lebih lanjut mengenai konflik peran ganda pada polisi wanita dengan mengaitkannya dengan variabel lain agar menambah wawasan para peneliti selanjutnya.

2. Diharapkan jika responden yang dituju adalah polisi wanita maka peneliti sebaiknya menentukan demografi yang tepat dan jumlahnya sebaiknya disesuaikan agar dapat melihat fenomena konflik peran ganda yang dialami polisi wanita.
3. Diharapkan responden yang digunakan lebih diperbanyak agar menunjukkan tingkat keakurasian data dalam menjawab fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factor as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, *4 (1)*, 59-63.

Akbar, Zarina., & Kartika, Kharisma. (2016). Konflik Peran Ganda Dan Keberfungsian Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 5 (2)*, 63-69.

Ancok, D. (1995). *Nuansa Psikologi Pembangunan*. Yogyakarta: Insan Kamil, Pustaka Pelajar.

Antara Tugas dan Ibu Rumah Tangga. (2019, 10 Juni). Diambil http://beritanewskarawang.blogspot.com/2015/08/antara-tugas-dan-ibu-rumah-tangga.html

Anwar, P. D., & Fauziah, N. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Polisi Di Polretabes Semarang. *Jurnal Empati, 8 (1)*, 105-110.

Apollo., & Cahyadi, Andi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta, 2*. 254-271. ISSN 0854-1981

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Buana, King. (2014). Relasi Gender dalam Rumah Tangga Polisi Wanita: Studi Kausu dalam Tiga Rumah Tangga Polwan. *Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Depok: Universitas Indonesia

Deutsch, M. (1973). *The Resolution of Conflict*. New Haven: Yale University Press.

Djazimah. (2016). Isteri Sebagai Pencari Nafkah Utama: Studi Terhadap Perajin Kapuk Di Desa Imogiri, Bantul, Yogyakarta. *Al-Ahwal*, *9 (1)*, 47-66.

Dwarawati, D., Rozana, A., & Nugrahawati, Nuraeni, E. (2017). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada Karyawati Unisba. *Prosiding kesehatan, 3 (1)*, 9-16. ISSN 2477-2364.

Ernawati, Siti. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Prespektif Islam). *Jurnal edutama, 2 (2)*. 59-69.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M., L. (1992). Antecendents and Outcomes of Workfamily Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy Of anagement Review, 10*, 76-88.

Johnson, W., Davis., & Johnson, P., Frank. (2000). *Joining Together: Group Theory and group skills*. Seventh edition. A Pearson education Company.

Laksmi, Putri. A., & Hadi Cholichul. (2012). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 1 (2)*. 66-72.

Lestari, Intan, Y. (2017). *Fear Of Success* Pada Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda dan *Hardiness*. *Jurnal Psikologi, 13 (1)*. 55-63.

Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati. (2015). Konflik Peran Ganda Stres Kerja pada Anggota Polisi Wanita (Polwan). *Psycho idea, 13 (1)*, 74-85. ISSN: 1693-1076.

Martiningrum. (2006). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Guru Kelas 3 SMPN di Kabupaten Kendal). Semarang. Tesis, Magister Managemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Menurut Penelitian, Makin Lama Usia Pernikahan Makin Bahagia Pasangan. (2019, 13 Juli). Diambil https://www.fimela.com/lifestyle-relationship/read/4011669/menurut-penelitian-makin-lama-usia-pernikahan-makin-bahagia-pasangan

Morissan. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Nugraha, Prasetyo., & Kustanti, Ratna. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal Empati, 7 (2)*. 410-417.

Pangastuti, B., & Sawitri, Ratna. D. (2015). Hubungan Antara Konflik Peran Pekerjaan-Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Anggota Kowad di Kodam IV/Diponegoro. *Jurnal Empati, 4 (2)*, 203-208.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2007 Tentang Daerah Hukum Kepolisian. (2019, 15 Juni). Diambil http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/ln/2007/pp23-2007.pdf

Pasangan yang Menikah Lama Lebih Bahagia dan Penuh Cintah. (2019, 9 Juli). Diambil https://www.liputan6.com/health/read/4008669/pasangan-yang-menikah-lama-lebih-bahagia-dan-penuh-cinta

Putri, D. P. K., & Lestari, Sri. (2015). Pembagian Peran Dalam Rumah Tangga Pada Pasangan Suami Istri Jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora*, *16 (2)*, 72-85. ISSN: 1411-5190.

Rahayuningsih, Idha. (2013). Konflik Peran Ganda Pada Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Psikosains, 5 (2)*. 73-86.

Santrock, W. John. (2007). Edisi Kesebelas, Jilid 1: Perkembangan Anak. Jakarta: Penerbit Erlangga

Sarwono. & Purwono. (2006). Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, III (1)*, 44-58.

Sejarah Polwan: Bermula dari 6 Perempuan di Masa Perang. (2019, 15 Juni). Diambil https://tirto.id/sejarah-polwan-bermula-dari-6-perempuan-di-masa-perang-cWh1.

Shofa, F., & Kristiana, Ika. F. (2015). Kecerdasan Emosi dan Konflik Peran Ganda pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, 4 (4)*, 150-155.

Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Edisi keempat. Penerbit: P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed) Methods*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sulastri., & Almurhan. (2019). Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stress Kerja Polisi Wanita DI Polres Lampung Utara. *Jurnal Imiah Keperawatan Sai Betik, 15 (1)*. 19-25.

Tjosvold, D. (2006) Defining Conflict and Making Choices about Its Management. *International Journal of Conflict Management*, *17 (2)*, 87-95.

Utami, P, K,. & Wijaya, D, Y. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengn Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja. *Jurnal psikologi, 16 (1)*. 1-8.

Walgito, Bimo. (2000). Edisi 2: Bimbingan dan Konseling Perkawinan. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Wulandari, Jeni. (2015). Tinjauan Tentang Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Dosen Perempuan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung). *Ecodemica, 111 (1)*. 417-437.

Wolfman, R., Brunetta. (1989). *Peran Kaum Wanita: Bagaimana Menjadi Cakap dan Seimbang dalam Aneka Peran*. Penerbit: Kansius, Yogyakarta.

Yuliana, S. E., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita Di Polres Kullon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora, 4 (5)*, 62-73. ISSN: 2087-1899.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

LEMBAR PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Nama saya Widya Wiratama. Saya adalah salah satu mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir (skripsi) dengan topik mengenai konflik peran ganda pada polisi wanita. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian ini **sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya**. Saya sangat mengharapkan bantuan dan kesediaan waktu Anda untuk turut berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan ini, dengan cara mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya. Dalam skala ini, tidak ada jawaban benar maupun salah. Sebelum mengisi skala, **mohon kiranya agar melengkapi bagian identitas yang tersedia.**

Bacalah terlebih dahulu petunjuk pengisian skala agar jawaban yang Anda berikan sesuai dengan cara yang seharusnya dilakukan. Saya sangat menghargai partisipasi Anda dan menjamin bahwa jawaban Anda akan terjaga kerahasiaannya dari pihak lain dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Untuk itu, saya berharap agar Anda **memeriksa kembali jawaban-jawaban Anda** untuk **memastikan tidak ada bagian yang terlewati.**

Saya mengucapkan terima kasih atas perhatian, bantuan, dan kerjasama Anda dalam pengisian skala ini.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Makassar, November 2019

Peneliti,

Widya Wiratama

IDENTITAS

Nama (Inisial)	:	
Usia	:	Tahun
Agama	:	
Suku	:	
Pendidikan Terakhir	:	
Status	:	Menikah / Belum Menikah
Lama Pernikahan	:	Tahun
Jumlah anak	:	
Lama Bekerja	:	Tahun
Pangkat	:	
Satuan Kerja	:	

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dalam skala ini dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan yang Anda alami.

Cara menjawab pernyataan adalah dengan memberikan tanda **centang (✓)** pada salah satu kolom yang telah disediakan disetiap pernyataan. Dan setiap pernyataan, **harap jangan sampai terlewati**.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila Anda **Sangat Setuju Sesuai**dengan pernyataan yang ada.
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan yang ada.
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.

Pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang benar maupun salah, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu memiliki waktu luang untuk bersantai bersama keluarga				
2.	Saya selalu menyempatkan diri untuk bersosialisasi di lingkungan rumah				
3.	Saya menyempatk an untuk berlibur bersama keluarga				
4.	Saya khawatir ketika salah satu keluarga sakit sedangkan saya memiliki banyak pekerjaan di kantor				
5.	Meskipun saya memikirkan pekerjaan kantor, saya tetap memperhatikan keluarga saya				
6.	Keluarga saya selalu mendukung saya ketika saya sibuk di kantor				
7.	Saya merasa suami saya menyukai kesibukan saya sebagai wanita karir				
8.	Ketika saya pulang dari kantor, saya tetap melakukan pekerjaan rumah seperti ibu rumah tangga pada umumnya				
9.	Saya terlalu sibuk untuk bersantai bersama keluarga				
10.	Saya terlalu sibuk sehingga saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi di lingkungan rumah				
11.	Saya merasa bahwa, lebih baik menghabiskan waktu luang untuk bekerja dibandingkan berlibur bersama keluarga				
12.	Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan kantor meskipun salah satu keluarga saya ada yang sakit				
13.	Saya memiliki banyak pekerjaan kantor yang membuat saya kurang memperhatikan keluarga				
14.	Keluarga saya tidak mendukung saya jika saya sibuk di kantor				
15.	Saya merasa suami saya tidak menyukai kesibukan saya sebagai wanita karir				
16.	Ketika saya pulang dari kantor, saya langsung beristirahat				
17.	Meskipun pekerjaan banyak, saya tetap meluangkan waktu bersama keluarga				
18.	Saya aktif mengikuti kegiatan yang diselenggaran di lingkungan rumah				
19.	Ketika hari libur, saya tetap mengerjakan pekerjaan kantor				
20.	Ketika ada masalah keluarga, saya tidak fokus untuk bekerja				
21.	Saya tetap dapat memperhatikan keadaan keluarga ketika saya berada di kantor				
22.	Ketika saya sibuk dengan pekerjaan, keluarga saya selalu membantu				

23.	Saya tetap menjalankan tugas saya sebagai istri dan ibu rumah tangga yang semestinya				
24.	Meskipun lelah dengan pekerjaan dikantor, saya selalu menyempatkan diri untuk bersama anak dan suami				
25.	Pekerjaan saya di kantor sangat banyak sehingga tidak memiliki waktu bersama keluarga				
26.	Saya tidak aktif mengikuti kegiatan yang diselenggaran di lingkungan rumah				
27.	Saya tidak mengerjakan pekerjaan kantor ketilka hari libur				
28.	Saya tetap fokus bekerja meskipun ada masalah dengan keluarga				
29.	Ketika saya bekerja, saya tidak bisa mengontrol keadaan keluarga saya dirumah				
30.	Ketika saya sibuk dengan pekerjaan, keluarga saya tidak membantu				
31.	Saya tidak menjalankan tugas saya sebagai istri dan ibu rumah tangga yang semestinya				
32.	Saya sangat lelah dengan pekerjaan dikantor sehingga saya tidak menyempatkan diri untuk bersama anak dan suami				
33.	Saya selalu meluangkan waktu untuk bercanda/bermain bersama keluarga				
34.	Saya sering bersilaturahmi dengan tetangga				
35.	Saya tetap bekerja dihari libur				
36.	Saya merasa gelisah ketika saya meninggalkan anak saat bekerja				
37.	Saya kadang membatalkan acara keluarga untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor				
38.	Keluarga saya selalu mengeluhkan kesibukan saya dikantor				
39.	Keluarga membantu saya dalam menjalankan peran sebagai istri atau ibu rumah tangga				
40.	Saya kadang berkeinginan untuk berhenti bekerja dan menjadi ibu rumah tangga saja karena bekerja di kantor sangat melelahkan				
41.	Saya tidak memiliki waktu untuk bercanda bersama keluarga				
42.	Saya jarang bersilaturahmi dengan tetangga				
43.	Saya tidak bekerja ketika hari libur				
44.	Saya tidak merasa gelisah ketika saya meninggalkan anak bekerja				
45.	Saya akan tetap pergi ke acara keluarga meskipun pekerjaan kantor belum selesai				
46.	Keluarga saya tidak mengeluhkan kesibukan saya di kantor				
47.	Keluarga kurang membantu saya dalam menjalankan peran sebagai istri atau ibu rumah				

	tangga				
48.	Saya tidak pernah berpikir berhenti bekerja untuk menjadi ibu rumah tangga				

UNIVERSITAS BOSOWA

LAMPIRAN 2

DATA LAPANGAN

a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a13	a14	a15	a17	a18	a19	a24	a25	a30	a31	a32	a34	a35	a36	a39	a41	a47
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1	3
3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4
2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
1	2	1	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3
2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2
2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4
3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2
2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1	3
3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4
3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4
4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	1	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	2
2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3
4	4	1	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	2
2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	3	3
2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	3	3
3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4
3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3

3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	3	3
3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4
3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4
4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4
1	4	3	4	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4
3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3
3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4
4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4

3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4
3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	4	4	4
3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3
3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2
2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	2	2	1	1	3
4	4	1	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	2
3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3
3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	2	3	4
3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4
3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4
3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4
3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4
2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3

4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3
3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3
2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3
3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3
4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
1	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3
4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	1	2	3	4

3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3
3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	2	3	4
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	1	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3
3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4

LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS

DISKRIMINASI AITEM

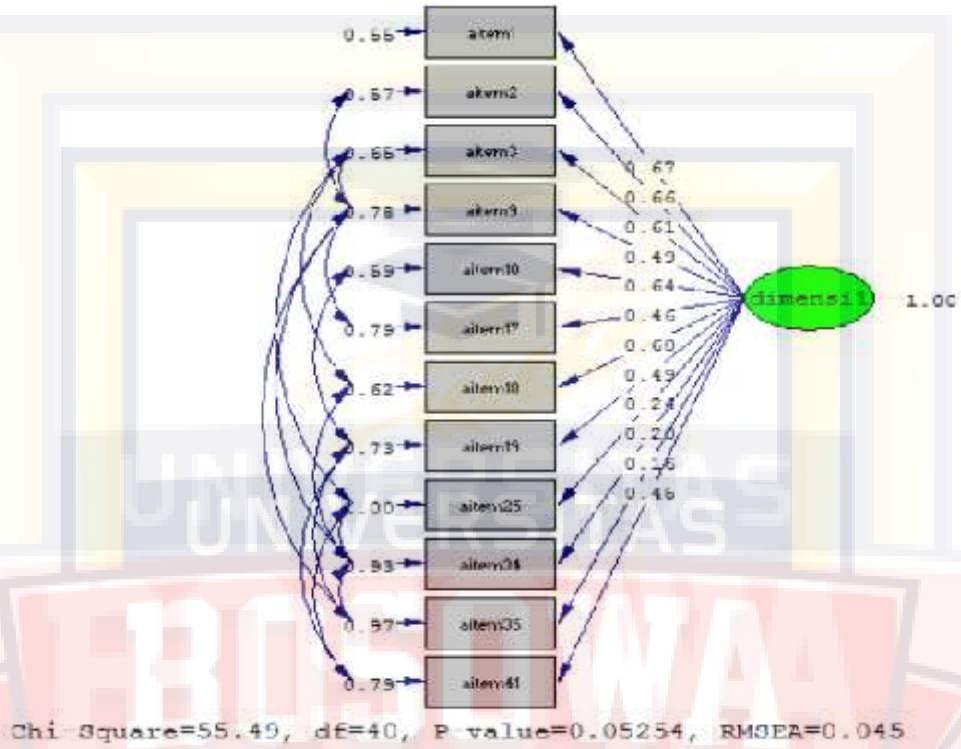
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	141,1675	209,424	,422	,883
VAR00002	141,1623	204,610	,552	,881
VAR00003	141,2147	209,306	,388	,884
VAR00004	140,9372	210,375	,354	,884
VAR00005	140,8377	210,431	,332	,885
VAR00006	141,1099	210,109	,324	,885
VAR00007	141,1623	208,368	,437	,883
VAR00008	140,9058	208,454	,436	,883
VAR00009	141,1885	207,491	,491	,882
VAR00010	141,2618	209,110	,437	,883
VAR00011	141,1832	216,035	,089	,888
VAR00012	141,2251	212,017	,299	,885
VAR00013	141,1518	204,035	,538	,881
VAR00014	141,1728	207,365	,456	,883
VAR00015	141,1780	209,684	,418	,884
VAR00016	141,5026	211,862	,267	,886
VAR00017	141,0262	206,899	,439	,883
VAR00018	141,3089	208,825	,397	,884
VAR00019	141,2984	206,410	,475	,882
VAR00020	141,5183	212,967	,188	,887
VAR00021	141,1623	213,410	,220	,886
VAR00022	141,0890	211,724	,255	,886
VAR00023	140,7801	203,057	,567	,881
VAR00024	141,0314	207,652	,419	,883
VAR00025	141,1937	211,515	,359	,884
VAR00026	141,3927	212,619	,258	,886
VAR00027	141,3613	211,790	,258	,886
VAR00028	141,3613	212,937	,185	,887
VAR00029	141,1204	213,359	,230	,886
VAR00030	141,2984	210,979	,346	,884
VAR00031	140,8168	204,603	,573	,881
VAR00032	141,2042	209,248	,449	,883

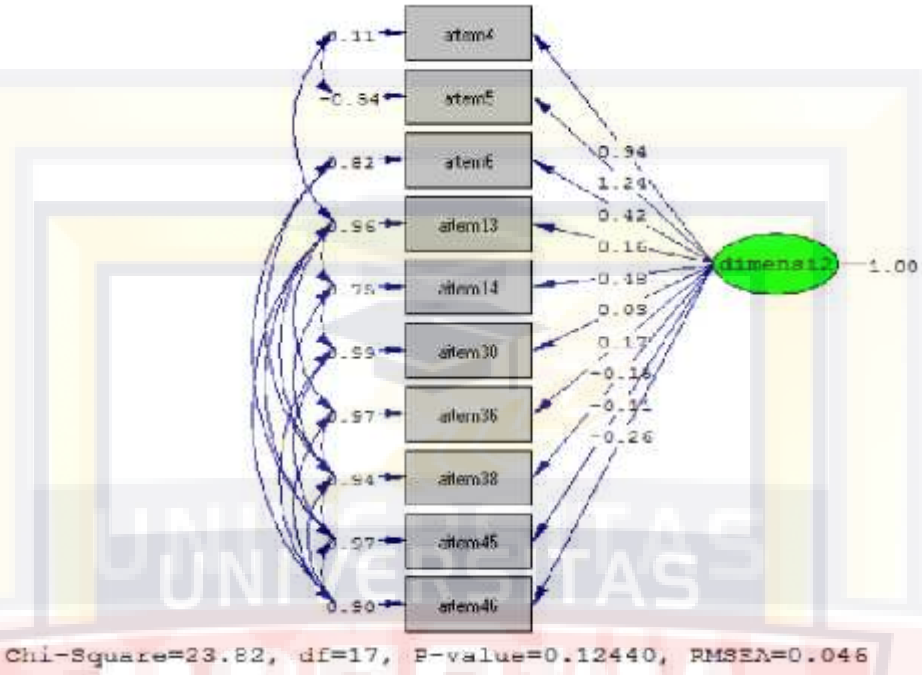
VAR00033	141,0209	211,515	,286	,885
VAR00034	141,1466	211,336	,318	,885
VAR00035	141,4660	210,661	,378	,884
VAR00036	141,2094	206,293	,468	,883
VAR00037	141,2880	213,711	,197	,886
VAR00038	141,5131	207,725	,411	,883
VAR00039	141,3037	210,476	,337	,885
VAR00040	141,4921	212,072	,178	,888
VAR00041	141,2147	209,927	,341	,884
VAR00042	141,4450	212,838	,222	,886
VAR00043	141,5602	213,806	,199	,886
VAR00044	141,2513	211,273	,270	,886
VAR00045	141,2565	210,539	,334	,885
VAR00046	141,3508	208,850	,361	,884
VAR00047	140,9372	209,049	,454	,883
VAR00048	141,5550	207,217	,357	,884

LISREL v. 8.70

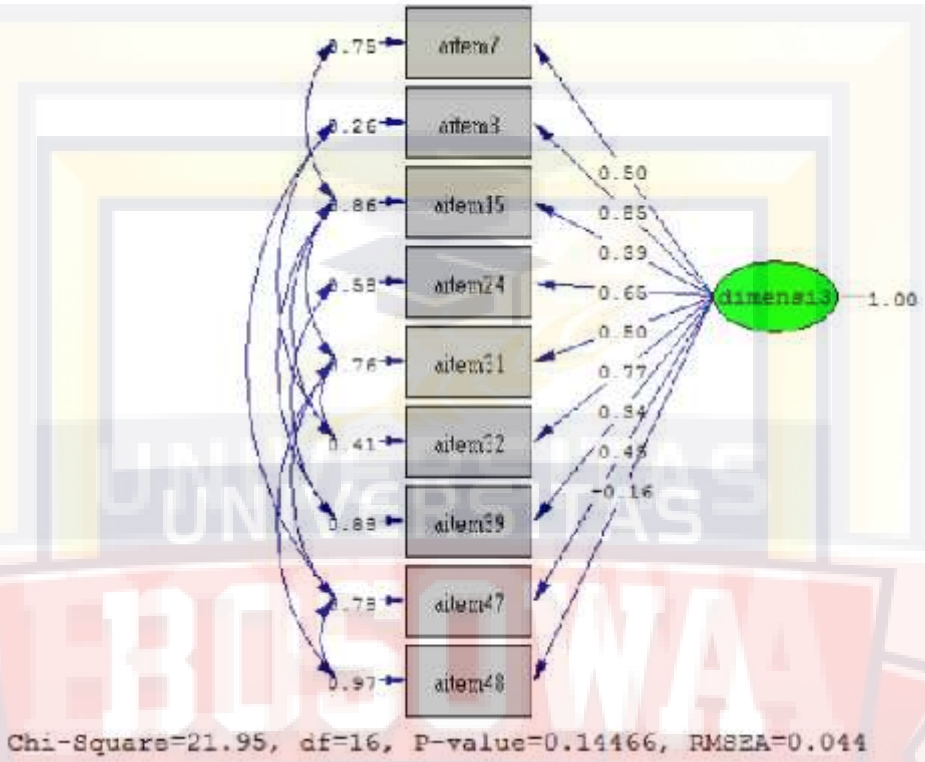
a. *Time Based Conflict*



b. *Strain Based Conflict*



c. ***Behavior Based Conflict***



LAMPIRAN 4
UJI RELIABILITAS

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	191	100.0
	Excluded[a]	0	0
	Total	191	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,05	,694	191
VAR00002	3,06	,828	191
VAR00003	3,01	,757	191
VAR00004	3,28	,728	191
VAR00005	3,38	,765	191
VAR00006	3,11	,810	191
VAR00007	3,06	,748	191
VAR00008	3,31	,744	191
VAR00009	3,03	,732	191
VAR00010	2,96	,695	191
VAR00011	3,07	,883	191
VAR00012	3,05	,790	191
VAR00013	3,04	,679	191
VAR00014	3,19	,852	191
VAR00015	2,91	,780	191
VAR00016	2,92	,827	191
VAR00017	3,19	,831	191
VAR00018	3,03	,619	191
VAR00019	2,92	,688	191
VAR00020	3,40	,801	191
VAR00021	3,02	,669	191
VAR00022	3,07	,707	191
VAR00023	2,75	,663	191
VAR00024	3,01	,846	191
VAR00025	2,92	,749	191
VAR00026	3,01	,791	191
VAR00027	3,28	,676	191