



**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA
DENGAN PROFESIONALISME PADA POLISI WANITA
POLRES KOTA TEGAL**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Oleh

Wulaningtyas Purnamasari

1511412004

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme Pada Polisi Wanita Polres Kota Tegal" ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 20 Agustus 2019

Penulis



Wulaningtyas Purnamasari

1511412004

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme Pada Polisi Wanita Polres Kota Tegal” ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang untuk memenuhi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Psikologi pada hari Selasa, 20 Agustus 2019.

Panitia Ujian Skripsi:



Sekretaris

Sugriyanti, S.Psi.,M.A.
NIP. 19780419 200312 2 001

Penguji I

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi.,M.Si.
NIP. 19570125 198503 1 001

Penguji II/ Dosen Pembimbing

Drs. Sugiyarta Stanislaus., M.Si.
NIP. 19600816 198503 1 003

Penguji III/ Dosen Pembimbing

Amri Hana Muhammad, S.Psi.,M.A.
NIP. 19781007 200501 1 003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Anda harus berjuang untuk mencapai impianmu. Anda harus berkorban dan bekerja keras untuk impian tersebut”(Eleanor Rosevelt)

Persembahan :

Skripsi ini penulis peruntukan kepada kedua orang tua, suami, kakak dan adik penulis yang tiada hentinya memberikan bantuan secara moril maupun materil dan doa disetiap langkahnya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puja dan puji bagiMu ya Allah atas karuniaMu sehingga skripsi ini berhasil penulis selesaikan dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Profesionalisme Pada Polisi Wanita Polres Kota Tegal”

Bantuan, motivasi, dukungan, doa dan bimbingan dari berbagai pihak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi.,M.Si. sebagai Ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang sekaligus sebagai penguji utama.
3. Drs. Sugiyarta Stanislaus, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I penulis telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Amri Hana Muhammad, S.Psi.,M.A. sebagai Dosen Pembimbing II yang sekaligus sebagai dosen wali, yang dengan sabar dan telaten telah berkenan mencurahkan perhatian selama proses penyelesaian skripsi.

6. Orang tua penulis Bapak Heriyanto, SH dan Ibu Nursekha S.IP yang senantiasa sabar serta memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini.
7. Suami tercinta Rizki Martadi Kurniawan, M.Pd, terimakasih untuk do'a dan dukungan yang diberikan.
8. Teman-teman seperjuangan Psikologi angkatan 2012 yang telah mewarnai kisah selama di UNNES.
9. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, penulis mengucapkan terimakasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

Semarang,



Wulaningtyas Purnamasari

1511412004

ABSTRAK

Purnamasari, Wulaningtyas. 2019. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Profesionalisme Pada Polisi Wanita Polres Kota Tegal*. Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I :Drs. Sugiyarta Stanislaus, M.Si. Pembimbing II :Amri Hana Muhammad S.Psi., M.A.

Kata Kunci :Profesionalisme, Konflik Peran Ganda, Polisi Wanita.

Seiring dengan perkembangan zaman, peranan kaum perempuan telah bergerak maju kearah yang lebih luas. Kini, kaum perempuan tidak lagi hanya berperan pada lingkup tradisional atau domestik saja, tetapi ikut berperan serta dalam lingkup publik. Namun bagi polisi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak akan menimbulkan konflik peran ganda sebagai pekerja dan juga bagian dari keluarga sebagai ibu dan istri yang merupakan kodrat seorang perempuan untuk mengurus rumah tangga. Polisi wanita yang tidak mampu mengatasi konflik peran ganda akan cenderung mengalami masalah dengan profesionalisme. Polisi wanita yang mengalami konflik peran ganda akan mengalami rendahnya tingkat profesionalisme dalam upaya memenuhi salah satu peran nya baik sebagai ibu rumah tangga atau pun sebagai pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme pada polisi wanita Polres Kota Tegal.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diambil menggunakan skala konflik peran ganda sebanyak 30 aitem dengan menghasilkan aitem yang valid sebanyak 20 aitem, validitasnya berkisar dari 0,031 sampai dengan 0,707 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Sedangkan skala profesionalisme sebanyak 30 aitem dengan aitem yang valid sebanyak 23 aitem, sedangkan validitasnya berkisar dari 0,001 sampai dengan 0,748 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari skala konflik peran ganda pada penelitian ini diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,879 dan skala profesionalisme diperoleh koefisien sebesar 0,885. Hasil dari konflik peran ganda menunjukkan subjek penelitian berada pada 3 kategori, yaitu 3% tinggi, 164% sedang, dan 133% rendah sehingga berada pada kategori sedang cenderung rendah. Hasil dari profesionalisme menunjukkan subjek penelitian berada pada 3 kategori, yaitu 77% tinggi, 356% sedang, dan 65% rendah sehingga berada pada kategori sedang.

Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi atau $r = 0,115$ dengan nilai signifikansi atau $p = 0,519$. Nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme ditolak.

ABSTRACT

Purnamasari, Wulaningtyas. 2019. *Relationship Between Conflicts of Dual Roles and Professionalism in Female Police of Tegal City Police*. Department of Psychology, Faculty of Education. Semarang State University. Advisor I: Drs. Sugiyarta Stanislaus, M.Sc. Advisor II: Amri Hana Muhammad S.Psi ,. M.A.

Keywords: Professionalism, Dual Role Conflict, Women's Police.

Along with the times, the role of women has moved towards a broader direction. Now, women no longer only play a role in the traditional or domestic sphere, but also participate in the public sphere. But for women police who are married and have children will lead to conflicting dual roles as workers and also part of the family as mothers and wives who are the nature of a woman to take care of the household. Female police who are unable to deal with dual role conflict will tend to experience problems with professionalism. Female police who experience multiple role conflict will experience a low level of professionalism in efforts to fulfill one of their roles either as a housewife or as a worker. This study aims to determine the relationship between dual role conflict with the professionalism of Tegal City Police women officers.

This study is a correlational study. The sampling technique in this study uses the saturation sampling technique. Data taken using the multiple role conflict scale of 30 items to produce a valid item of 20 items, the validity ranges from 0.031 to 0.707 by using a significance level of 0.05. While the professionalism scale is 30 items with valid items as many as 23 items, while the validity ranges from 0.001 to 0.748 using a significance level of 0.05. The results of the multiple role conflict scale in this study obtained a reliability coefficient of 0.879 and a professionalism scale obtained a coefficient of 0.885. The results of double role conflict show that research subjects are in 3 categories, namely 3% high, 164% moderate, and 133% low so that they are in the moderate category which tends to be low. The results of professionalism showed the research subjects were in 3 categories, namely 77% high, 356% moderate, and 65% low so that they are in the moderate category.

This study produces a correlation coefficient or $r = 0.115$ with a significance value or $p = 0.519$. Significance value of more than 0.05 indicates that there is no significant relationship between variables X and Y. Based on the results of the calculation of the correlation, the hypothesis proposed that there is a relationship between dual role conflict with professionalism is rejected.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
2. LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Profesionalisme.....	14
2.1.1 Definisi Profesionalisme.....	14

2.1.2	Karakteristik dan Ciri Profesionalisme	17
2.1.3	Dimensi Profesionalisme	19
2.1.4	Faktor-faktor Profesionalisme.....	20
2.2	Konflik Peran Ganda.....	21
2.2.1	Definisi Konflik Peran Ganda.....	21
2.2.2	Dimensi Konflik Peran Ganda	24
2.2.3	Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda.....	27
2.3	Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme	29
2.4	Kerangka Berfikir	32
2.5	Hipotesis Penelitian	35
3.	METODE PENELITIAN	37
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	38
3.1.1	Jenis Penelitian	38
3.1.2	Desain Penelitian.....	38
3.2	Variabel Penelitian.....	38
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
3.2.2	Definisi Operasional	40
3.3	Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	40
3.4	Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel	41
3.5	Metode Pengumpulan Data	42

3.5.1 Penyusunan Instrumen Penelitian.....	42
3.5.1.1 Skala Profesionalisme.....	43
3.5.1.2 Skala Konflik Peran Ganda	45
3.6 Uji Coba Instrumen.....	46
3.7 Validitas dan Reliabilitas	49
3.7.1 Validitas	49
3.7.2 Reliabilitas	50
3.8 Teknik Analisis Data	52
3.9 Uji Hipotesis	54
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Persiapan Penelitian.....	55
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian	55
4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian	56
4.2 Pelaksanaan Penelitian	56
4.2.1 Pengumpulan Data.....	56
4.2.2 Pelaksanaan Skoring.....	56
4.3 Hasil Penelitian.....	57
4.3.1 Analisis Inferensial	57
4.3.2 Analisis Deskriptif.....	58
4.3.3 Gambaran Umum Profesionalisme.....	59
4.3.4 Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Pengabdian Pada Profesi	61

4.3.5	Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Kewajiban Sosial	64
4.3.6	Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Kemandirian	65
4.3.7	Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi	67
4.3.8	Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Hubungan Dengan Sesama Profesi.....	70
4.3.9	Ringkasan Penjelasan Deskriptif Tiap Aspek Profesionalisme	72
4.4.10	Gambaran Umum Konflik Peran Ganda.....	73
4.4.11	Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Time Based Conflict</i>	76
4.4.12	Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Strain Based Conflict</i>	78
4.4.13	Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Behavior Based Conflict</i>	81
4.4.14	Ringkasan Penjelasan Deskriptif Tiap Aspek Konflik Peran Ganda.....	83
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
4.5.1	Analisis Pembahasan Analisis Inferensial.....	85
4.5.2	Analisis Deskriptif Profesionalisme	85
4.5.3	Analisis Deskriptif Konflik Peran Ganda	88
4.6	Keterbatasan Penelitian	90
5.	PENUTUP	91
5.1	Simpulan.....	91
5.2	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Studi Pendahuluan	7
Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Profesionalisme	44
Tabel 3.2 Skoring Aitem Profesionalisme	44
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda.....	45
Tabel 3.4 Skoring Aitem Konflik Peran Ganda	46
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> ProfesionalismeAitem Valid dan Non Valid	47
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Konflik Peran Ganda Aitem Valid dan Non Valid	48
Tabel 3.7 Perhitungan Koefisien Reliabilitas Profesionalisme.....	51
Tabel 3.8 Perhitungan Koefisien Reliabilitas Konflik Peran Ganda.....	52
Tabel 3.9 Penggolongan Kriteria Analisis berdasarkan Mean Empiris	53
Tabel 4.1 Uji Hipotesis	58
Tabel 4.2Statistik Deskriptif Profesionalisme.....	59
Tabel 4.3 Gambaran Umum Profesionalisme	60
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Profesionalisme Berdasarkan Aspek Pengabdian Pada Profesi.....	62
Tabel 4.5Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Pengabdian Pada Profesi	63
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Profesionalisme Berdasarkan Aspek Kewajiban Sosial.....	64

Tabel 4.7 Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Kewajiban Sosial.....	65
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Profesionalisme Berdasarkan Aspek Kemandirian.....	66
Tabel 4.9 Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Kemandirian.....	67
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Profesionalisme Berdasarkan Aspek Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi.....	68
Tabel 4.11 Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi.....	69
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Profesionalisme Berdasarkan Aspek Hubungan Dengan Sesama Profesi.....	70
Tabel 4.13 Gambaran Spesifik Profesionalisme Berdasarkan Aspek Hubungan Dengan Sesama Profesi.....	71
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme.....	72
Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda.....	74
Tabel 4.16 Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda.....	75
Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Time Based Conflict</i>	76
Tabel 4.18 Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Time Based Conflict</i>	77
Tabel 4.19 Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Strain Based Conflict</i>	79
Tabel 4.20 Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Strain Based Conflict</i>	80
Tabel 4.21 Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Behavior Based Conflict</i>	81

Tabel 4.22 Gambaran Spesifik Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Behavior Based Conflict</i>	82
Tabel 4.23 Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme	83

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 3.1 Hubungan antar Variabel Penelitian	41
Gambar 4.1 Gambar Umum Profesionalisme	61
Gambar 4.2 Gambaran Spesifik Aspek Pengabdian Pada Profesi	63
Gambar 4.3 Gambar Spesifik Aspek Kewajiban Sosial.....	65
Gambar 4.4 Gambar Spesifik Aspek Kemandirian.....	67
Gambar 4.5 Gambar Spesifik Aspek Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi.....	69
Gambar 4.6 Gambaran Spesifik Aspek Hubungan Dengan Sesama Profesi	71
Gambar 4.7 Gambaran Umum Profesionalisme pada Polisi Wanita	73
Gambar 4.8 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda	75
Gambar 4.9 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Time Based Conflict</i>	78
Gambar 4.10 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Strain Based Conflict</i>	80
Gambar 4.11 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Berdasarkan Aspek <i>Behavior Based Conflict</i>	83
Gambar 4.12 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita	84

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini emansipasi wanita bukanlah hal asing yang sering di dengar, kesetaraan kedudukan antara pria dan wanita sudah tidak menjadi kendala lagi untuk wanita dalam hal mengekspresikan diri. Di era emansipasi ini masyarakat mulai mengakui keberadaan perempuan yang makin maju dan mulai menunjukkan diri mereka. Keadaannya tentu berbeda ketika masyarakat belum mengenal emansipasi. Masyarakat jaman dahulu sangat memegang teguh pandangan tradisional terhadap kaum perempuan yang berlaku di lingkungannya, yaitu melaksanakan peran-peran tradisional nya.

Sugihastuti dan Septiawan, 2007:283 menyebutkan peran tradisional kaum perempuan dalam keluarga yaitu sebagai istri, ibu, dan ibu rumah tangga yang hanya menjalankan peran subsider atau peran pembantu. Perempuan sebagai istri, ibu dan ibu rumah tangga bertugas melayani suami, membantu suami, mengasuh anak, mendidik anak, memelihara anak. Pandangan inilah yang menjadikan wanita pada zaman dahulu tidak bisa bebas untuk berekspresi dan bersosialisasi dengan leluasa.

Seiring dengan perkembangan zaman, peranan kaum perempuan telah bergerak maju kearah yang lebih luas. Kini, kaum perempuan tidak lagi hanya berperan pada lingkup tradisional atau domestik saja, tetapi ikut berperan serta dalam lingkup publik. Perempuan masa kini sudah berani mengekspresikan diri dan mandiri tanpa

terkekang oleh adat dan mitos maupun pandangan tradisional dalam masyarakat. Kini banyak dari mereka sudah mulai meretas karir menjajaki profesi di luar rumah untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri demi masa depan. Bahkan tidak jarang kita temui saat ini banyak di antara mereka yang mulai mencapai posisi penting atau posisi tinggi di dalam pekerjaan mereka.

Upaya kaum perempuan terutama seorang ibu dalam pengambilan peran sebagai wanita karir dapat dilatarbelakangi oleh usahanya untuk meringankan ekonomi keluarga. Selain itu, keterlibatan seorang ibu dalam pengambilan peran sebagai pekerja dapat juga dilatarbelakangi pada keadaan tertekan akan peranannya secara tradisional yang selalu hanya mengurus hal-hal didalam rumah tangga. Seperti yang dikemukakan Ihromi, 1999:169, kehidupan dibalik dinding rumah yang dirasakan para ibu secara terus menerus menyebabkan kebosanan pada diri mereka, dan bekerja di luar rumah merupakan solusi mengurangi kebosanannya.

Beberapa alasan lain yang mendorong wanita untuk bekerja dan meninggalkan rumah yaitu pekerjaan akan memberikan arti sebagai bagian dari dukungan finansial, pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, memberikan rasa bangga, menjadikan seseorang mandiri, dan wanita tersebut dapat mengaktualisasikan aspirasi pribadi yang mendasar.

Tuntutan sosial dan kebutuhan psikologis juga menjadi faktor pendorong keikutsertaan kaum perempuan untuk bekerja. Kepuasan tersendiri apabila dapat mengaplikasikan ilmu yang dimiliki menjadi alasan meningkatnya kaum perempuan dalam dunia pekerjaan. Hal ini tidak hanya menjadi alasan bagi perempuan-

perempuan muda saja, tetapi juga pada perempuan yang sudah menyanggah status sebagai ibu didalam keluarga.

Bekerja merupakan hal yang mendasar dan dibutuhkan manusia (Anoraga, 2006:11). Hal tersebut merupakan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja memungkinkan individu mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri dan orang lain, terutama jika prestasinya mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif.

Keterbukaan lapangan pekerjaan yang sangat luas, serta pola pikir masyarakat yang sudah semakin modern menjadikan kaum wanita bebas untuk bercita-cita dan bebas untuk berprofesi sesuai dengan apa yang di cita-citakan. Pandangan gender yang memisahkan peran antara laki-laki dan perempuan sudah tidak relevan lagi, salah satunya di tunjukkan dengan semakin meningkatnya persentase keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, bahkan kini banyak kaum wanita yang menjalankan pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh seorang pria yang tergolong keras. Salah satu contohnya adalah menjadi seorang polisi atau biasa di sebut polisi wanita yang juga merupakan subjek dalam penelitian ini. Polisi wanita di pilih karena di anggap lebih memiliki beban pekerjaan yang lebih berat di bandingkan pekerjaan lain. Sebagai pelayan masyarakat polisi wanita di tuntut bekerja dengan tidak adanya batasan waktu untuk memberikan pelayanan prima untuk masyarakat, polisi wanita harus siap bekerja secara profesional untuk membantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan masyarakat yang dapat terjadi kapan saja tanpa mengenal waktu libur.

Di latar belakang oleh beberapa hal di atas maka polisi wanita di anggap cocok untuk menjadi subjek penelitian.

Sejak 1 September 1948 lahirlah polisi wanita Republik Indonesia. Di Indonesia keterlibatan wanita dalam pekerjaan non-tradisional atau peran publik, khususnya menjadi anggota polisi cukup banyak diminati. Keterlibatan wanita dalam profesi ini dibuktikan dengan apa yang diungkapkan oleh Kapolri Jendral Sutarma kepada media yang menyatakan bahwa jumlah polisi wanita di Indonesia hingga bulan September 2014 adalah sebanyak 14.400 personel atau sekitar 6,14% dari jumlah personel polri (bisnis.com 2014). Jumlah ini meningkat cukup tinggi dibandingkan pada tahun 2009 yang dimana jumlah personel polisi wanita hanya 11.706 personel atau 3,25% dari jumlah polri. Pada tahun 2012 yakni jumlah polisi wanita sebanyak 13.200 orang atau 3,4% dari jumlah polisi di Indonesia (Tempo.com 2012), dan pada tahun 2013 tercatat terdapat 13.759 personel polisi wanita atau 3,64% dari jumlah polri (Mabespolri.com 2013) dan jumlah ini di prediksi akan terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa wanita mampu menyertakan perannya seperti kaum pria dengan hak dan kewajiban sama yang diperoleh kaum pria dalam pekerjaannya, tidak terkecuali sebagai anggota polisi.

Indarti (2008:3) menyatakan polisi dalam segala maknanya adalah sebuah profesi. Ada seperangkat standar atau tolak-ukur tertentu yang membedakannya dengan profesi lain. Dikatakan demikian karena untuk menjadi atau untuk dapat disebut sebagai polisi seseorang dituntut untuk memiliki kepakaran intelektual dan teknis, menjalani pelatihan dan pendidikan, mempunyai kompetensi, tergabung dalam

suatu organisasi, serta hidup dengan disiplin dan kode etik tertentu sebagaimana telah disepakati dan digariskan oleh profesi polisi itu sendiri. Seorang polisi juga dituntut untuk mempunyai komitmen terhadap pelayanan publik. Selain memiliki karakteristik diatas, polisi yang profesional dimaknai sebagai polisi yang memenuhi standar yang telah disepakati bersama di dalam profesi dan setiap pikiran, sikap, kata, dan perbuatannya dijiwai oleh profesionalisme polisi itu sendiri.

Selaras dengan Danim (2002:22) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi akan memiliki keahlian atau kepiawaian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua bagian/elemen. Seseorang yang profesional biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya itu.

Terlepas dari apapun yang mendasari wanita bekerja dan apapun profesi yang di jalankannya, dalam kenyataannya dua peran yang di jalani seorang polwan yang sekaligus berperan sebagai ibu di rumah dapat menyebabkan kan polwan menjadi tidak professional dalam melakukan pekerjaannya. Beban dan variasi tugas yang menjadi tanggung jawab seorang wanita yang bekerja menjadi kanaktivitas yang harus dilakukan menjadi lebih beragam dan lebih kompleks di banding laki-laki. Kompleksitas tugas ini bisa jadi menjadi salah satu penyebab kurang fokus nya wanita yang bekerja sebagai polwan sehingga menjadikan seorang polwan kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai tambahan Christine (2011)

menyatakan bahwa ketika individu mendapatkan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan-keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena adanya tekanan dan tuntutan yang belarasal dari tuntutan sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagai anggota kepolisian, seorang polisi dituntut untuk dapat bekerja dengan baik bahkan dengan profesionalisme tinggi, artinya dalam keadaan apapun, tugas dan kewajibannya harus didahulukan. Professionalisme dapat di wujudkan dengan adanya dedikasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dalam upaya menyelesaikan berbagai permasalahan dan keluhan yang terjadi pada masyarakat dan mengetahui bagaimana kebutuhan masyarakat itu sendiri. Akan tetapi hal tersebut tentunya tidaklah mudah untuk di jalankan oleh polisi wanita khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya.

Peneliti mencoba melakukan studi pendahuluan terhadap polisi wanita yang bekerja di Polres kota Tegal dengan menyebarkan skala sederhana yang bertujuan untuk mengungkap profesionalisme pada polisi wanita. Berikut adalah hasil studi pendahuluan yang peneliti laksanakan.

Tabel 1.1
Hasil Studi Pendahuluan

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Bagi saya menjalani dua tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga dan polisi wanita sekaligus adalah hal yang mudah.	4	16
2	Ketika ada permasalahan di dalam keluarga saya tetap dapat bekerja dengan baik.	5	15
3	Saya kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan ketika ada permasalahan keluarga yang sedang saya hadapi.	17	3
4	Bagi saya permasalahan yang sedang saya hadapi di rumah tidak berpengaruh terhadap kinerja saya di kantor.	5	15

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, terlihat adanya indikasi bahwa profesionalisme pada polisi wanita di Polres Kota Tegal tampak belum ideal. Hal tersebut terlihat dari jawaban item-item yang menunjukkan bahwa kurangnya profesionalisme dalam melakukan tugas ketika sedang ada permasalahan di dalam keluarga. Hasil wawancara tidak terstruktur dengan Ibu AW selaku salah satu polisi wanita yang bekerja di Polres Kota Tegal menyatakan bahwa profesionalisme dalam bekerja sangat sulit di dapat ketika dirinya sedang mengalami permasalahan atau konflik rumah tangga. Beliau berkata :

“saya pribadi sulit mbak untuk memfokuskan diri saya dan pikiran saya ketika saya diuntut harus bekerja profesional dan optimal di kantor sedangkan disisi lain seperti masalah di dalam keluarga saya juga menjadi kendala tersendiri bagi saya untuk bisa fokus menjalaninya”

(S1/P/12Februari2016)

Idealnya, sebagai seorang pengayom masyarakat polisi wanita harus memiliki profesionalisme yang tinggi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima dan maksimal untuk masyarakat. Profesionalisme penting untuk dimiliki oleh setiap polisi wanita karena akan menentukan kinerja dan pelayanan yang akan diberikan.

Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karier yang potensial mengalami konflik peran ganda pun diharapkan dapat mencapai kinerja seperti yang dituntut di tempat kerja. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work family conflict* (konflik kerja keluarga).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bimburn (dalam Arinta & Azwar, 1993) melaporkan bahwa satu dari enam wanita profesional mengalami konflik dalam mengkombinasikan karir dan rumah tangga. Seperti banyaknya wanita yang menunjukkan kecemasan dan perasaan bersalah terhadap peran sebagai ibu rumah tangga. Walaupun wanita bekerja terlihat lebih bahagia ketika mereka bebas mengekspresikan dirinya dalam pekerjaan di bandingkan hanya di rumah berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga saja, tetapi pada saat yang bersamaan mereka merasa bersalah karena tidak berperan penuh dalam rumah tangga.

Seorang yang menetapkan karir sebagai bagian dari kehidupannya maka harus menerima konflik yang menyertainya. Dilema antara memprioritaskan keluarga atau pekerjaan dalam situasi tertentu merupakan masalah yang sangat penting bagi wanita karier. Ketika suatu pekerjaan menyita perhatian maka waktu untuk keluarga akan terabaikan, begitu pula sebaliknya apabila keluarga dinomorsatukan maka pekerjaannya akan terbengkalai. Dihadapkan pada kenyataan yang demikian, maka akan timbul ketegangan atau konflik yang biasa disebut dengan konflik peran ganda, konflik yang terjadi akibat peran sebagai ibu rumah tangga juga sebagai wanita yang harus bekerja. Hal ini biasa terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerjanya yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus di selesaikan terburu-buru. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Konflik yang dialami oleh Ibu bekerja adalah salah satu tipe *interrole conflict* atau lebih khususnya lagi disebut dengan *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985:83) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran di pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga

menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985:76-88), peran ganda bersifat *bidirectional*, artinya keluarga dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan pekerjaan (*family work conflict*), dan pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan keluarga (*work family conflict*). Hal ini selaras dengan pendapat (Almasitoh, 2011) menyatakan bahwa peran ganda yang diemban oleh wanita ini sangat riskan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik dalam keluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang. Konflik-konflik tersebut akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Apalagi pada ibu bekerja, konflik yang dihadapi dapat menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi secara normal dan tidak seimbang. Selanjutnya, menurut Priyatnasari (2013:6) menyatakan konflik peran ganda dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga, misalnya banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya dirumah dan akhirnya akan menimbulkan konflik yang akan menurunkan kinerjanya.

(Yuniasanti,2013) menuturkan bahwa konflik kerja-keluarga juga dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Selain itu konflik kerja-keluarga juga dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi.

Hal ini lah yang juga di alami Ibu NYM, beliau adalah polisi wanita yang sudah berkeluarga dan mengalami konflik peran ganda. Beliau menuturkan :

“Ya mba saya sering merasa bersalah karena tidak bisa maksimal dalam memberikan perhatian dan waktu saya untuk keluarga. Pekerjaan saya ini kan bisa di bilang berangkat pagi pulang malam, belum lagi kalau ada urusan mendadak dini hari ya saya harus hadir. Jadi kebersamaan keluarga sangat minim, waktu saya lebih banyak di habiskan untuk mengurus urusan pekerjaan, sedangkan untuk urusan keluarga saya akui kurang maksimal menjalani peran sebagai ibu dan istri, jadi terlihat sekali njomplang nya mbak, sebenarnya saya sadar betul tapi mau gimana lagi hehe. Rasa bersalah dan beban kerja yang lumayan berat bikin saya mudah stress mbak, ini juga sangat mempengaruhi kinerja saya kalau sedang memberikan pelayanan jadi kurang maksimal”.

“Banyak mba permasalahan yang muncul, ada-ada saja lah. Semenjak saya punya anak dan tetap kerja. Suami saya mulai berubah sikapnya, saya merasa hubungan saya dan suami sudah mulai tidak harmonis. Komunikasi juga jarang mbak kalau ada perlu saja. Kami sering cekcok dan seperti tidak satu paham lagi. Sampai-sampai dia pernah berniat untuk menceraikan saya karena saya dianggap tidak bisa menjadi istri yang baik dan sering pulang telat, selalu sibuk terus dengan pekerjaan. Dia gak mau mengerti lagi keadaan dan pekerjaan saya. Anak-anak lagi yang jadi korban hehehe”.

(S2/P/12Februari2016)

Dengan intensitas peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dijalani oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya.

Karatepe (2013) menjelaskan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengungkap ada tidaknya hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme. Oleh karena hal tersebut peneliti mengangkat judul “Hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme polisi wanita di Polres Kota Tegal”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme polisi wanita
2. Bagaimana profesionalisme polisi wanita di Polres Tegal
3. Bagaimana konflik peran yang terjadi pada polisi wanita di Polres Tegal

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme padapolisi wanita
2. Untuk mengetahui profesionalisme polisi wanita
3. Untuk mengetahui konflik peran polisi wanita

1.4Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan memberikan sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologi di bidang sosial terutama tentang konflik peran dan profesionalisme.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa atau masyarakat agar mengetahui bagaimana konflik peran yang dialami polisi wanita dalam situasi konflik peran ganda, bagaimana menjalankan dua peran sebagai anggota kepolisian dan peran sebagai seorang istri dan ibu dari anak-anaknya agar dapat mengenali, mamahami, dan mengatasi konflik peran ganda.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Profesionalisme

2.1.1 Definisi Profesionalisme

Dalam perkembangan masyarakat modern dewasa ini, profesionalisme merupakan fenomena yang amat penting, yang dulunya tidak pernah dibahas, baik oleh masyarakat kapital-liberal maupun masyarakat komunis otoriter. Sebelum membahas definisi profesionalisme, terlebih dahulu diawali pengertian profesi dan profesional dalam Harefa (2004:56), profesi diambil dari kata latin *profess*, *professus*, *profesio*, yang berarti pengakuan atau pernyataan. *Professio* juga memiliki dua pengertian yaitu ikrar dan pekerjaan. Dalam pengertian luas menjadi berarti kegiatan apa saja dan siapa untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan keahlian tertentu. Diartikan dalam arti sempit, profesi berarti suatu kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut darinya pelaksanaan norma-norma sosial yang baik.

Profesi merupakan pekerjaan yang didalamnya memerlukan sejumlah persyaratan yang mendukung pekerjaannya. Karena itu, tidak semua pekerjaan menunjuk pada suatu profesi. Dengan demikian profesi memang sebuah pekerjaan, tetapi sekaligus tidak sama begitu saja dengan pekerjaan pada umumnya. Profesi mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, bukan saja dari luar melainkan terutama dari dalam diri orang itu sendiri. Tuntutan ini menyangkut tidak saja keahlian,

melainkan juga komitmen moral, tanggung jawab, keseriusan, disiplin dan integritas pribadi Keraf (1998:97).

Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. Orang yang profesional adalah orang yang mempunyai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan, melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya. Disiplin dan keseriusan adalah perwujudan dari komitmen atas pekerjaannya. Orang profesional diandalkan dan dipercaya masyarakat karena mempunyai komitmen moral atau pribadi serta tanggung jawab yang mendalam atas pekerjaannya Keraf (1998:133).

Sikap profesional tercermin pada pelaksanaan kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang profesional. Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan.

Profesionalisme berasal dari bahasa *Anglosaxon* yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin. Profesionalisme mengandung juga pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Kamus Webster Amerika menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya. (Anoraga, 2009:42), profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya atau profesinya. Menurut Abeng (dalam Moeljono, 2003:71) pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge*, *skill*, *integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus.

Menurut Siagian (2009:163), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.

Dalam keseharian profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

2.1.2 Karakteristik dan Ciri Profesionalisme

Anoraga (2009:28) dikemukakan beberapa ciri profesionalisme yaitu :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Menurut Martin (dalam Kurniawan, 2005:43) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya:

1. *Equality*

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial dan sebagainya.

2. *Equity*

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlakukan yang adil dan perlakuan yang sama.

3. *Loyalty*

Kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. *Accountability*

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang di kerjakan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik profesionalisme adalah *equality*, *equity*, *loyalty*, dan *accountability*.

2.1.3 Dimensi Profesionalisme

Hall (1986:125) menyatakan bahwa sikap profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai melalui lima dimensi sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi. Profesionalisme adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan intrinsik berkurang. Sikap pada dimensi ini merupakan ekspresi diri total terhadap pekerjaannya.
2. Kewajiban sosial. Dimensi ini menjelaskan manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat dengan adanya suatu pekerjaan maupun bagi yang profesional.
3. Kemandirian. Dimensi ini menyatakan bahwa profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain. Rasa kemandirian berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pekerja yang bersangkutan dalam situasi khusus.
4. Keyakinan terhadap profesi. Keyakinan bahwa yang paling berhak dalam menilai kinerja profesional adalah bukan pihak yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi. Profesionalitas mensyaratkan adanya ikatan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai sumber utama ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran terhadap profesinya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi profesionalisme yang tepat digunakan, yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, hubungan dengan sesama profesi.

2.1.4 Faktor-faktor profesionalisme

Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme menurut Andriyani (2015:68) adalah:

1. Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. *Performance* atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *performance* adalah penghargaan yang diperoleh dari hasil pengetahuan yang dimiliki dalam menghasilkan suatu kinerja pada suatu kurun waktu tertentu.

2. Akuntabilitas pegawai

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban kinerja dari seorang atau sekelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

3. Loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme adalah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Dengan demikian, maka para pegawai diharapkan supaya mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Loyalitas tidak memandang tingkatan artinya tidak membeda-bedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.

4. Kemampuan pegawai

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor profesionalisme adalah *performance*, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, kemampuan pegawai.

2.2 Konflik Peran Ganda

2.2.1 Definisi Konflik Peran Ganda

Keberadaan konflik merupakan bagian dari interaksi yang dilakukan oleh setiap individu dengan lingkungannya. Dalam psikologi, konflik tidak harus melibatkan pihak lain artinya bisa jadi konflik terjadi hanya pada diri individu tersebut. Konflik adalah perasaan ketidakcocokan atas suatu tindakan atau tujuan.

Menurut Lacey (2003:18), mengungkapkan bahwa konflik adalah dua jajaran kebutuhan atau lebih menarik dari arah berlainan, sedangkan dalam pengertian luas konflik adalah suatu pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, suatu pertentangan kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan batin dan penderitaan mental. Konflik timbul jika dua hal yang saling bertentangan memiliki kekuatan yang sama. Sarwono (2005:160) menjelaskan bahwa konflik terjadi jika ada dua motif yang bekerja pada saat yang bersamaan. Di dukung oleh Johnson (dalam Supratiknya, 1995:94) bahwa konflik adalah situasi dimana tindakan salah satu pihak berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu tindakan pihak lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu ketidakcocokan atas suatu tindakan dan tujuan yang dapat menimbulkan suatu pertentangan, dimana salah satu pihak akan berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain di waktu yang bersamaan.

Sementara itu peran menurut Biddle dan Thomas (dalam Sarwono, 2004:215) membagi peristilahan peran menjadi empat golongan, yaitu orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial, perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut, kedudukan orang-orang dalam perilaku dan kaitan antara orang dan perilaku. Menurut Luthans (2006:452) peranan didefinisikan sebagai posisi yang mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang berlaku.

Woffman (1998:29) mendefinisikan peran ganda sebagai dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan dengan peran tradisional wanita

sebagai istri dan ibu seperti menjadi pendamping suami, mengasuh dan mendidik anak, serta mengelola kebutuhan rumah tangga.

Greenhaus dan Beutell (1985:77) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Konflik peran ganda adalah bentuk konflik antara peran dimana kebutuhan utama dari waktu pengabdian kepada keluarga dan tekanan yang dihasilkan dari tekanan pekerjaan mengganggu tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Frone, Russell dan Cooper (dalam Silalahi, 2015:35) mendefinisikan konflik peran ganda atau pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Pada ibu bekerja, tuntutan bekerja bisa dari beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang tidak menentu dan pekerjaan yang harus di selesaikan secara terburu-buru, sedangkan tuntutan sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tugas-tugas rumah seperti mengurus suami, anak dan mengurus rumah. Linton (dalam Liliweri, 1997:158) mengartikan peran sebagai suatu kewajiban dan tanggung jawab karyawan yang bersumber dari fungsi status. Hal ini berarti jika seseorang bisa

berbuat sesuai dengan fungsi yang bersumber dari statusnya maka dia bisa memenuhi harapan masyarakat disekelilingnya. Frone (1992) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dimana pemenuhannya dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah kesulitan yang dialami wanita bekerja yang harus memainkan dua peran atau lebih peran dalam waktu bersamaan.

2.2.2 Dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985:77), menjelaskan konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan merupakan hal penting yang menjadi perhatian seseorang maupun organisasi karena konflik ini dinilai sebagai sumber stres dan berhubungan dengan konsekuensi negatif, termasuk peningkatan resiko kesehatan bagi orang tua yang bekerja, rendahnya kinerja peran orang tua, menurunnya produktivitas, kelambanan, angka kehadiran, *turnover*, moral yang buruk, mengurangi kepuasan hidup, dan kesehatan mental yang rendah. Greenhaus dan Beutell (1985:80) mendefinisikan tiga dimensi konflik peran ganda, yaitu :

1. Time Based Conflict

Time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi

tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu.

Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran secara umum tak bisa di curahkan kepada aktivitas dalam peran lainnya. *Time based conflict* memiliki 2 bentuk: (a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain (b) adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terfokus dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain.

2. *Strain Based Conflict*

Strain based conflict yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

Strain based conflict muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.

3. *Behavior Based Conflict*

Behavior based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain.

Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain atau perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang diharapkan menekankan perilaku yang tegas, stabil secara emosional dan objektif, diharapkan oleh anggota keluarganya untuk berperilaku hangat, penuh kasih sayang, emosional dan peka saat berinteraksi dengan mereka.

Menurut Frone(1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan

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

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi konflik peran ganda yang tepat digunakan, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut sesuai dengan yang sering terjadi di lapangan.

2.2.3 Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beuttel (1985:86), konflik peran ganda terjadi ketika seorang individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkan kepentingan yang lain.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan suatu keadaan yang dapat dipercaya, dari interaksi tersebut, individu itu akan menjadi tahu bahwa orang lain memperhatikan, menghargai dan mencintai dirinya. Dukungan sosial dalam hal ini adalah dukungan suami terhadap peran istri di rumah maupun di kantor. Beberapa kaum pria mempunyai kesulitan untuk menerima kenyataan bahwa beberapa wanita berpenghasilan lebih besar daripada mereka. Sehingga dukungan suami merupakan bagian dari dukungan sosial dan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi konflik peran ganda.

2. Jam kerja

Dalam penelitian terbukti bahwa wanita yang bekerja *full time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan wanita yang bekerja *part time*.

3. Asertivitas atau sikap tegas ibu

Banyak istri bekerja yang mengalami kesukaran untuk berkata “tidak” meskipun istri ingin sekali mengatakannya dan mengetahui bahwa penolakan itu tepat. Hal ini dapat membebani istri.

4. Pola Pengasuhan Anak

Pola-pola pengasuhan yang berorientasi pada nilai-nilai tradisional bila dianut secara kaku oleh istri bekerja lebih mempertajam konflik peran ganda dalam

kehidupan mereka, maka istri diwajibkan untuk menjadi *social agent* dalam perkembangan kepribadian anak mereka. Wolfman (1990:29) menyatakan bahwa konflik peran ganda dapat disebabkan oleh masih kuatnya peran tradisional wanita sebagai ibu rumah tangga yang dalam hal ini juga termasuk diantaranya pengasuhan anak.

5. Jumlah Anak

Jumlah anak dianggap merupakan salah satu pertimbangan individu untuk bekerja mencari nafkah, karena dengan jumlah anak yang lebih banyak akan semakin besar pula tanggung jawab mengurus anak sehingga waktu istri akan lebih terbatas.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu dukungan sosial, jam kerja, asertivitas, pola pengasuhan anak, jumlah anak.

2.3 Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme

Kemajuan jaman telah banyak memberikan pandangan mengenai wanita, alhasil wanita mempunyai hak dan kedudukan yang sama dengan laki-laki dalam berusaha dan bekerja. Dengan kata lain, wanita perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dalam mengisi pembangunan sesuai yang dicita-citakan bersama. Perjuangan kesejajaran hak wanita dan laki-laki tidak akan sia-sia apabila wanita mampu berusaha sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat bersaing dengan kaum laki-laki. Walaupun wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki bukan berarti yang bersangkutan harus meninggalkan tugas-tugas kewanitaannya sebagai seorang ibu.

Keterbukaan lapangan pekerjaan yang sangat luas, serta pola pikir masyarakat yang sudah semakin modern menjadikan kaum wanita bebas untuk bercita-cita dan bebas untuk berprofesi sesuai dengan apa yang di cita-citakan. Perempuan masa kini sudah berani mengekspresikan diri dan mandiri tanpa terkekang oleh adat dan mitos maupun pandangan tradisional dalam masyarakat. Kini banyak dari mereka sudah mulai meretas karir menjajaki profesi di luar rumah untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri demi masa depan, namun pada kenyataannya wanita terkadang menemui konflik dalam dirinya yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya profesionalismenya terhadap banyaknya peran yang sedang dijalankannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lehman (dalam Ikhsan, 2007:200) yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa wanita mempunyai tingkat profesionalisme yang berbeda dibanding pria, ada *internperan* yang besar, yaitu kerja atau keluarga. Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Birnburn (dalam Arinta & Azwar, 1993:22) melaporkan bahwa satu dari enam wanita profesional mengalami konflik dalam mengkombinasikan karir dan rumah tangga.

Menurut pendapat Ward (dalam Matlin, 2008:68), jika seseorang mencoba memperhatikan dua stimulus atau lebih, maka perhatian akan terbagi atau tingkat akurasinya akan menurun. Wanita pekerja yang sudah menikah harus menjalani tanggung jawabnya secara bersamaan, maka akan terjadi pembagian perhatian. Seperti yang telah dijelaskan jika akurasi akan menurun, maka pada wanita pekerja yang sudah menikah juga tidak dapat maksimal dalam menjalani semua tanggung jawabnya. Selain bekerja, wanita juga mempunyai peran sebagai ibu rumah tangga

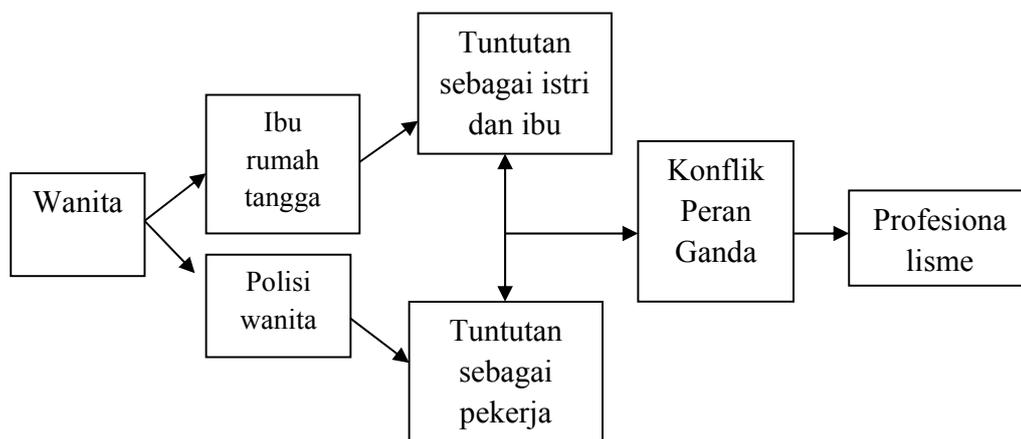
yang harus mengurus keluarganya. Oleh sebab itu, perhatiannya terpecah antara bekerja dan mengurus rumah tangga.

Seperti halnya yang terjadi pada pekerja wanita yang sudah menikah di era sekarang, banyak dari mereka mengeluhkan peran ganda yang dialaminya. Mereka merasa berada dalam posisi dimana mereka kebingungan menentukan mana yang harus mereka kerjakan terlebih dahulu. Terutama ketika mereka dituntut untuk mengerjakan tugas dari tempat mereka bekerja yang memakan waktu lebih banyak dari biasanya, sementara mereka juga harus menjalankan tugasnya sebagai seorang istri dan juga seorang ibu dalam keluarganya.

Wanita pekerja yang sudah menikah yang lebih fokus pada pekerjaan akan berdampak pada keluarganya. Dampak dari ibu yang bekerja di luar rumah adalah berkurangnya waktu dan perhatian terhadap suami dan anak-anaknya. Wanita yang sudah menikah lebih memilih untuk menurunkan prestasi namun mampu menjalankan tugasnya sebagai pengurus rumah tangga. Selain alasan tersebut, menurut Matlin (2008: 314) seorang ibu yang bekerja dinilai kurang kompeten daripada wanita yang bekerja dan belum memiliki anak. Sehingga tidak banyak jumlah wanita yang memiliki jabatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Wanita yang sudah menikah memilih untuk bekerja dengan posisi biasa namun kehidupan keluarganya berjalan dengan baik. Menurut pandangan masyarakat, wanita yang berhasil adalah wanita yang mampu bekerja namun dapat membagi waktunya untuk mengurus keluarganya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa ada hubungan konflik peran ganda antara kerja dan keluarga dengan profesionalisme pada polisi wanita. Sebab apabila pegawai wanita tidak mampu menyeimbangkan peran gandanya maka akan mengalami konflik peran ganda yang akan dan akan berhubungan dengan tinggi atau rendahnya tingkat profesionalisme.

2.4 Kerangka Berfikir



(Gambar 2.1 Kerangka berfikir hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme polisi wanita di Polres Kota Tegal)

Bekerja merupakan hal yang mendasar dan dibutuhkan manusia (Anoraga, 2006:11). Hal tersebut merupakan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja memungkinkan individu mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri dan orang lain, terutama jika prestasinya mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif.

Fenomena di zaman sekarang adalah semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa. Seperti pada masa lampau hampir tidak mengenal atau hanya sedikit sekali melihat ada wanita yang duduk di kursi manajer tingkat atas. Tetapi sekarang jauh berbeda, banyak wanita telah menduduki posisi top manajer dan bahkan cukup banyak pula yang menempati kursi direktur eksekutif.

Wanita yang sudah mulai mampu menduduki posisi-posisi penting dalam sebuah perusahaan maupun dalam bidang pendidikan membawa berbagai macam dampak dalam kehidupan. Dampak positif dari adanya hal tersebut adalah pekerja tidak hanya didominasi oleh pria, namun wanita juga dapat membuktikan bahwa dirinya bukan kaum yang lemah seperti pandangan wanita sebelumnya.

Bagi wanita pekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga (Anoraga, 2006:121). Tugas seorang pegawai wanita ketika sudah menikah terbagi menjadi dua tugas, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja.

Sebagai ibu rumah tangga seperti yang dijelaskan oleh Dowling (1995:12) yang menyatakan bahwa wanita dengan karakteristik tradisional menganggap bahwa wanita yang berhasil adalah wanita yang mampu membesarkan, membimbing dan mendidik anak-anaknya sehingga berhasil dalam pendidikan serta mendorong suami mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Sedangkan ketika ia sudah bekerja juga dituntut untuk menyelesaikan tugas yang ada di dalam pekerjaannya tersebut. Ia harus

menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya untuk nantinya bisa menjadikan dirinya berprestasi dalam dunia kerja.

Namun dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding rekan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami, anak, dan lain-lain yang menyangkut urusan rumah tangganya.

Keputusan wanita untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan masyarakat. Tuntutan dari diri sendiri dan sosial ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Adanya berbagai peran berpotensi dapat memicu munculnya konflik peran. Konflik peran muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain.

Dalam hal ini yang terjadi pada polisi wanita adalah adanya konflik peran ganda. Frone (1992) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dimana pemenuhannya dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan. Ibu bekerja adalah wanita yang sudah menikah, mempunyai anak dan bekerja di luar rumah.

Ketika pegawai wanita mengalami konflik peran ganda dimana waktu yang digunakan mereka untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat mereka sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain, dan konflik akan muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya maka darisitu akan mengalami berbagai masalah yang akan muncul salah satunya adalah masalah profesionalisme.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, terlihat adanya indikasi bahwa profesionalisme pada polisi wanita di Polres Kota Tegal tampak belum ideal. Hal tersebut terlihat bahwa kurangnya profesionalisme dalam melakukan tugas ketika sedang ada permasalahan di dalam keluarga. Hasil wawancara tidak terstruktur dengan Ibu AW selaku salah satu polisi wanita yang bekerja di Polres Kota Tegal pun selaras dengan hal tersebut menyatakan bahwa profesionalisme dalam bekerja sangat sulit di dapat ketika dirinya sedang mengalami permasalahan atau konflik rumah tangga. Hal ini memberikan gambaran tidak ideal bahwa profesionalisme seseorang dapat terganggu ketika seseorang tidak menyelesaikan konflik peran ganda antara menyeimbangkan masalah keluarga dan pekerjaan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010:64) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu “ada hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme pada polisi wanita di Polres Kota Tegal”. Semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah profesionalisme. Sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi profesionalisme.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme pada polisi wanita di Polres Kota Tegal.
2. Profesionalisme pada polisi wanita di Polres Kota Tegal berada pada kategori sedang.
3. Konflik peran ganda pada polisi wanita di Polres Kota Tegal berada pada kategori sedang cenderung rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis akan mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian (polisi wanita Polres Kota Tegal)

Diharapkan polisi wanita lebih dapat menyeimbangkan kedua peran yang dijalani. Terutama dalam hal ini bagi pegawai wanita dalam penelitian ini yang sudah menikah dan memiliki anak diharapkan mampu membagi waktunya dengan baik dalam bekerja serta mengurus rumah tangganya, namun tetap bekerja secara profesional sehingga salah satu peran tidak mengganggu peran yang lain.

2. Bagi instansi Polres Kota Tegal

Bagi instansi diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak menimbulkan ketegangan pada diri pegawai wanita, sehingga meminimalisir konflik peran ganda pada ibu bekerja dan memiliki anak. Salah satunya dengan memberi dukungan dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Bisa juga pekerja diberikan kelonggaran waktu pada waktu-waktu tertentu untuk memberikan kesempatan ibu bekerja dapat tetap mengurus keluarga namun tetap dapat profesional dalam menjalankan tugas di kantor.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi pendukung jika ingin melakukan penelitian serupa. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Profesionalisme dan Konflik Peran Ganda. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan belajar dari kelemahan penelitian lain mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel profesionalisme maupun Konflik Peran Ganda. Serta menambah jumlah subjek yang akan diteliti. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya melakukan *try out* instrumen yang kemudian hasil perbaikan dari *try out* digunakan untuk skala penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat . *Jurnal Psikologi Islam* , 63-82.
- Andriyani, Y. (2015). Profesionalisme kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Admnsitrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *eJournal* , 68.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arinta, I. L., & Azwar, S. (1993). Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda pada Ibu Bekerja . *Jurnal Psikologi* , 20-30.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). 2010. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 121-132.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dowling, C. (1995). *Tantangan Wanita Modern: Ketakutan Wanita dan Kemandirian* . Jakarta: Erlangga.
- Frone, M. (1992). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behaviour* , 67-83.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Journal of Management Review* , 76-88.
- Hall, R. (1968). *Profesionalization and Bureaucratation*. America: American Sociological Review.

- Harefa, A. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ihromi. (1999). *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Obor.
- Indarti, E. (2008). *Membangun Profesionalisme dan Kemandirian Polisi, Mewujudkan Demokrasi*. Jakarta: Beranda Kompas.
- Karatepe, O. (2013). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance The Mediation of Emotional Exhaustion . *International Journal of Contemporary Hospitality Management* , 620-622.
- Keraf, S. (1998). *Etika Bisnis (Tuntutan dan Relevansinya)*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik* . Yogyakarta: Pembaruan.
- Lacey, H. (2003). *How to Resolve Conflict*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Liliweri, A. (1997). *Komunikasi Antar-Pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT.Andi.
- Matlin, M. W. (2008). *The Psychology of Woman* . America: Thomson Wardsworth.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* . Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Priyatnasari, N. (2013). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat di RSUD Daya Kota Makasar . *Jurnal Psikologi* , 6-9.
- Purwanto, E. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Semarang: Unnes Press.
- Sarwono. (2005). *Teori-teori Psikologi Sosial* . Jakarta: PT.Radja Grafindo Perkasa.
- Siagian, P. S. (2000). *Peranan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: Gumi Aksara.
- Silalahi, H. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Produktivitas Karyawati yang Berkeluarga pada PT.Sarimakmur Tunggal mandiri Medan. *Jurnal Psikologi* , 35-40.
- Sugihastuti, & Septiawan, I. H. (2007). *Gender & Inferioritas Perempuan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Supratikna. (1995). *Tinjauan Psikologi Komunikasi Antar Pribadi* . Yogyakarta: Kanisius.

Wolfman, B. R. (1989). *Peran Kaum Wanita* . Yogyakarta: Kanisius.

Yuniasanti, R. (2013). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan Keluarga Dengan Kepuasan Kerja pada Polisi Wanita Polres Kulon Progo . *Jurnal Sosio Humaniora* , 65-72.

[www. bisnis.com](http://www.bisnis.com) 2014 di akses pada tanggal 9 Februari 2016

[www. Mabespolri.com](http://www.Mabespolri.com) 2013 di akses pada tanggal 9 Februari 2016

[www. Tempo.com](http://www.Tempo.com) 2012 di akses pada tanggal 9 Februari 2016