

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Wanita Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu

**Andi Aziz Ahmad^{1*}, Wira Muda Tama Ibrahim², Agung Wicaksono³,
Irmayani Tahir⁴, Erwina⁵**

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

Email : andiaziz4@gmail.com¹, wiramuda490@gmail.com², Agungnakspenty@gmail.com³,
imhadulcet@gmail.com⁴, erwina@unanda.ac.id⁵

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2025-03-15

Revised : 2025-03-26

Accepted: 2025-03-28

KEYWORD

Dual Role Conflict, Performance,
Honorary Workers

KATA KUNCI

Konflik Peran Ganda, Kinerja,
Tenaga Honorer

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of dual role conflict on the performance of female honorary staff at the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit Office. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study were Women Honorary Staff of the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit, totaling 29 people. While the data analysis technique used is simple linear regression using the IBM SPSS 25 statistical application. Based on the results of the research conducted, the research results show that Dual Role Conflict has a significant effect on the performance of Female Honorary Staff of the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit Office, although there is a dual role conflict that occurs, it is still fairly easy to overcome by female honorary staff.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Wanita Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, Interview (wawancara), dan kuesioner (Angket). Sampel dalam penelitian ini adalah Tenaga Honorer Wanita Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu yang Berjumlah 29 Orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear sederhana menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Honorer Wanita Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu, meskipun ada konflik peran ganda yang terjadi, akan tetapi terbilang masih mudah untuk diatasi oleh tenaga honorer wanita.

1. Pendahuluan

Setiap manusia tentu memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Berbagai macam kebutuhan tadi harus dipenuhi agar dapat hidup dengan layak. Bekerja merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan setiap manusia, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada era globalisasi dimana segala informasi dapat diperoleh dengan mudah dan cepat, mendukung seseorang untuk meningkatkan

efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. Di dunia ketenagakerjaan khususnya, tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi, bahkan wanita juga mempunyai kesempatan yang sama. Dibuktikan dengan banyaknya wanita yang mampu mengemban pekerjaan yang dulu hanya di sandang oleh pria saja.

Wanita telah membuktikan eksistensinya dalam dunia pekerjaan, tidak jarang banyak dari mereka

yang memiliki peran ganda. Peran ganda wanita merupakan salah satu konsep yang ditawarkan oleh dunia ketenagakerjaan beberapa tahun ini. Di era pembangunan dewasa ini, banyak wanita yang mengembangkan karir dengan bekerja diluar rumah. Pada saat wanita menjalani karirnya wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Hal lumrah bagi wanita zaman sekarang ketika ia memiliki peran ganda. Dari semua wanita yang memiliki peran ganda, ada yang bisa menikmati 'peran berganda' itu, namun ada juga yang merasa sukar sehingga akhirnya banyak persoalan rumit semakin berkembang dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun ada perubahan status, tanggung jawab primer untuk mengelola kegiatan rumah dan keluarga serta beristirahat bagi wanita yang memiliki peran ganda tetaplah ada, bahkan ketika dia bekerja penuh waktu di luar rumah (Fox, 2009: 227).

Di Indonesia pada khususnya, peran ganda lebih banyak dimiliki oleh kaum wanita. Wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas, sehingga ia harus membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga. Pembagian waktu tadi terkadang memunculkan konflik interrole, dimana wanita yang sudah menikah dan bekerja harus melakukan dua peran berbeda yang menuntutnya untuk dapat menjalani keduanya dengan baik. Bagaimanapun, kenyataan ideal tersebut cukup sulit untuk dicapai disebabkan beberapa faktor, misalnya pekerjaan yang dilakoni sangat berat, sedangkan suami ketika di rumah kurang memberikan kerjasama untuk sama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan rumah, dimana pada saat yang bersamaan anak-anak juga turut menuntut perhatian.

Wanita-wanita yang memilih konsentrasi berkarir, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga. Aldous (2009: 186) menyatakan bahwa pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan dual-karier menghasilkan dwi karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Keduanya itu merupakan masalah dari peran ganda yang biasanya telah dibingkai sebagai masalah seorang wanita dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga (Becker, 2009: 23). Peran yang dihadapi seorang karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Meski dalam beberapa kasus peran ganda dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pada umumnya karyawan yang memiliki peran ganda

umumnya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka (Jimad, 2010: 43).

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan. Wanita karir karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum (Hastuti, 2008: 66).

Peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus.

Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Orenstein, 2005: 71).

Ibu yang bekerja di luar rumah harus bijaksana mengatur waktu. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga memang sangat mulia, tetapi tetap harus diingat bahwa tugas utama seorang ibu adalah mengatur rumah tangga. Ibu yang harus berangkat bekerja pagi hari dan pulang pada sore hari tetap harus meluangkan waktu untuk berkomunikasi, bercanda, memeriksa tugas-tugas sekolah anaknya meskipun ibu sangat capek setelah seharian bekerja di luar rumah. Tetapi pengorbanan tersebut akan menjadi suatu kebahagiaan jika melihat anak-anaknya bertumbuh menjadi pribadi yang kuat dan stabil.

Bagi wanita pekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita pekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu pekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu pekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami peran ganda.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Wanita pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu”.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satpol PP kab. Luwu yang beralamat di Jln.Jendral Sudirman kota Belopa kabupaten Luwu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini yaitu tenaga honorer wanita kantor Satpol PP kab. Luwu yang berjumlah 29 orang dengan teknik pengumpulan data teknik sampling jenuh atau Sensus, data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS Vers. 25. Adapun rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni :

Tabel 1. Tabel Range Skor

NO	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)
4	3,41 – 4,20	Setuju (S)
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Deskriptif

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan dari masing-masing domain pekerjaan dan keluarga tidak dapat dilakukan secara bersamaan. Konflik peran ganda itu muncul ketika ada dua peran yang sedang dijalankan dan peran-peran tersebut sama-sama memberikan harapan, dalam hal ini para wanita yang berperan sebagai istri suaminya, ibu dari anak-anaknya, dan karirnya di luar sana. Indikator Konflik Peran Ganda dalam penelitian ini menggunakan pendapat Shein & Chen dalam Riyanto & Juanah (2020). Adapun persepsi responden tentang konflik peran ganda sebagai berikut :

Tabel 2 Persepsi responden terhadap variable Konflik Peran Ganda (X)

NO	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Konflik Berdasarkan	3,93	Setuju

	Waktu		
2	Konflik Berdasarkan Tekanan	3,77	Setuju
3	Konflik Berdasarkan Perilaku	3,77	Setuju
Rata-rata		3,82	Setuju

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan persepsi responden konflik peran ganda pada kantor satpol PP kab. luwu memiliki rata-rata skor 3,82. Indikator tertinggi pada konflik peran ganda adalah konflik berdasarkan waktu dengan jumlah skor 3,93, yang artinya setuju sehingga menunjukkan bahwa meskipun tenaga honorer wanita memiliki banyak beban pekerjaan tetapi tidak merasa kekurangan waktu untuk keluarga. Namun dari tiga indikator, indikator terendahnya adalah konflik berdasarkan tekanan dan perilaku. Selain variabel konflik peran ganda, persepsi responden juga terhadap variabel kinerja, dimana menurut Mangkunegara (2017 : 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada penelitian ini menggunakan pendapat Mangkunegara, (2014:75). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

NO	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	3,82	Setuju
2	Kuantitas Kerja	3,96	Setuju
3	Tanggung Jawab	3,88	Setuju
4	Kerja Sama	3,74	Setuju
Rata-rata		3,85	Setuju

Sumber : Data diolah (2023)

Kinerja tenaga honorer wanita pada kantor satpol PP kab. luwu memiliki rata-rata skor sebesar 3,85 yang artinya penerapan kinerja tenaga honorer wanita pada kantor satpol PP kab. Luwu sudah baik. Jika dilihat dari indikator rata-rata skor tertinggi adalah kuantitas kerja, dimana kuantitas kerja disini merupakan seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Dapat dilihat dari

kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Indikator kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua hal yaitu, Kecepatan dan Kemampuan. Artinya kuantitas kerja pada kantor satpol PP kab. luwu sudah baik. Namun dari empat indikator, indikator terendahnya adalah kerja sama dimana penerapan kerja sama sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan.

b. Hasil Analisis Regresi Linier

Untuk melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja tenaga honorer pada kantor satpol PP kab. luwu dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Analisis Regresi Sederhana Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Honorer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,392	5,319		3,646	,001
	Peran Ganda	,486	,223	,387	2,181	,038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara persial konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga honorer wanita pada kantor satpol PP kab.luwu. Besarnya kontribusi pengaruh konflik peran ganda dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5 Koefisien Perolehan Nilai Determinan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Wanita

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,118	2,990

a. Predictors: (Constant), Peran Ganda

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan table Summry diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,150 atau 15,0%, hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 15,0%

dan sisanya 85,0% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja tenaga honorer pada Kantor satpol PP kab.luwu. Hal ini menandakan bahwa meskipun ada konflik peran ganda yang terjadi , akan tetapi terbilang masih mudah untuk diatasi oleh tenaga honorer wanita, hal ini dikarenakan suami dan anak tenaga honorer wanita merasakan mendapatkan peran sebagai ibu di tengah-tengah kesibukan bekerja. Maka dapat dikatakan konflik peran ganda pada tenaga honorer wanita pada kantor satpol PP luwu cukup bisa diatasi dari peran menjadi pekerja sekaligus menjadi ibu, dan karena itu jika konflik peran ganda tenaga honorer wanita di tempat kerja tidak dapat diatasi dengan baik atau sering terjadi , konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga maka akan ikut berpengaruh terhadap pekerjaan dan tempat bekerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Billah, (2018), yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Metode Analisis data yang di gunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa hubungan koefisien adalah negatif yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka kinerja semakin menurun.

4. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Honorer Wanita pada Kantor Satpol PP kab.luwu. Artinya, meskipun ada konflik peran ganda yang terjadi, akan tetapi terbilang masih mudah untuk diatasi oleh tenaga honorer wanita, hal ini dikarenakan suami dan anak tenaga honorer wanita merasakan mendapatkan peran sebagai ibu di tengah-tengah kesibukan bekerja.

Disarankan agar tenaga honorer wanita pada kantor Satpol PP kab. luwu lebih memperhatikan waktu kerja sehingga waktu terhadap keluarga tidak terganggu dan mengakibatkan konflik yang terjadi.

5. Referensi

- Abdullah, H. M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta (ID) : Aswaja Pressindo.
- Andini, M., Adawiyah, W. R., & Darmawati, D. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Keluarga Dan Kepuasan Kerja Di Pt.Depo Pelita Sokaraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1): 92–102.
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*. 2 : 185–193.
- Aziza, F. N., Putra, R. S., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (work family conflict) Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting and Management Journal*, 5(2): 67–75.
- Billah, F. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (Iain). Jember. [Skripsi]. Jember (ID): Universitas Jember.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1): 1–18.
- Fermayani, R. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Perkebunan Nusantara V. *UNES Journal Of Social and Economics Research*. 3 (2): 147–159.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID) : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. Juliana, & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta (ID) : CV.Pustaka Ilmu
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum BumiPutera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Islam (Jam-Ekis)*. 3(1): 1–14.
- Iswari, R. I., Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2): 83-94
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung (ID) : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manuia Perusahaan. Bandung (ID) : PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2016). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung (ID) : Penerbit Alfabeta.
- Patimah, S. (2017). Analisis Pengaruh Global Branding Terhadap Purchase Intention Melalui Perceived Product Quality [Skripsi]. Jakarta (ID): Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Pradita, C. A. (2016). Work--Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan [SKRIPSI] .Malang (ID): Universitas Muhammadiyah Malang.
- Riyanto, I., Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*. 16 (1): 1–14.
- Suyono. (2018). Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta (ID) :Deepublish.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung (ID) : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung (ID) : Alfabeta.
- Suwatno, Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung (ID): Alfabeta.
- Tigia, N. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulawesi Selatan Barat (Persero), tbk Cabang Palopo. [Skripsi]. Palopo (ID). Universitas Andi Djemma.
- Tarandiva, W. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Stella Maris Medan. [Skripsi]. Medan (ID). Universitas Sumatera Utara.
- Zunaidah. (2009). Jurnal Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni. Manajemen Konflik, II(No. 1), 24–29.

