

Dinamika Konflik: Peran Pekerjaan dan Keluarga pada Polisi Wanita *Single Parent*

Dimas Herdiyanto¹, Tansri Adzlan Syah², Sulastri³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung

²Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung

³Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung

Email: dimasktb@gmail.com

Submitted: 08 Agustus 2024, Revised: 04 November 2024, Accepted: 11 November 2024

DOI: 10.38156/psikowipa.v5i2.181

Abstract

Single parent policewomen often face role conflicts between work and family due to the demands of both roles. This study aims to explore the role conflicts experienced by single parent policewomen and to identify the strategies they use to cope with these conflicts. A qualitative approach was employed in this research to understand the subjective experiences of the participants. The findings indicate that the imbalance between work and family demands causes psychological stress and disruption to their daily lives. Single parent policewomen struggle to divide their time between work and household duties, which ultimately affects their effectiveness in both roles. Various strategies, such as time management, maintaining social support, and effective communication with family, are employed as efforts to reduce these conflicts.

Keyword : Conflict, Work; Wome; Family

Abstrak

Polisi wanita single parent sering menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga karena tuntutan dari kedua peran tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konflik peran yang dialami oleh polisi wanita single parent, serta mengidentifikasi strategi yang mereka gunakan untuk menghadapi konflik tersebut. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan memahami pengalaman subjektif para partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga menyebabkan tekanan psikologis dan gangguan pada kehidupan sehari-hari. Polisi wanita single parent mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kewajiban rumah tangga, yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas di kedua peran. Berbagai strategi seperti manajemen waktu, menjaga dukungan sosial, serta komunikasi yang baik dengan keluarga digunakan sebagai upaya untuk mengurangi konflik tersebut.

Kata kunci : Konflik, Pekerjaan, Perempuan, Keluarga.

Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu, anggapan bahwa perempuan adalah makhluk yang sangat lemah dan kurang bisa berkembang sudah tidak relevan. Saat ini, peran perempuan tidak lagi dikaitkan hanya dengan kodratnya sebagai seorang istri dan ibu yang mengerjakan semua urusan rumah tangga saja, tetapi saat ini wanita juga dapat berperan dalam dunia pekerjaan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, menurut TingkatPartisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerjaperempuan pada tahun 2021, jumlahpekerja perempuan mengalami peningkatansebesar 1.37% yaitu dari sebelumnya 61.26%menjadi 62.63%

(badan pusat statistik. go.id, 2022). Emansipasi sudah semakin berkembang sehingga perempuan telah banyak ikut serta dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya di institusi Polri (Cahaya & Hermina, 2023).

Gilbert (dalam Unger, 2001) membagi pekerjaan wanita menjadi dua bidang, yaitu bidang tradisional dan bidang non tradisional. Salah satu bidang pekerjaan non tradisional wanita adalah menjadi Polisi (Dudley dkk, 2013). Polisi adalah salah satu profesi yang cukup diminati oleh beberapa perempuan di Indonesia (tacticalin police, 2022). Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam prosesnya, mengatur keseimbangan antara pekerjaan rumah tangga dan tugas profesi sebagai Polisi bukanlah hal yang mudah terutama polwan single parent.

Para Polisi wanita yang sudah berkeluarga khususnya Polisi wanitasingle parent dan memiliki anak kerap menemukan berbagai benturan atau gesekan di antara kedua peran tersebut. Seperti yang dirasakan oleh subjek 3 (S3), ia merasa sangat sulit mengatur waktu untuk bersama anak secara maksimal di karenakan waktunya dalam bekerja. "Ya saya kadang merasa sedih karena kurang waktu untuk sekedar bermain atau jalan-jalan dengan anak, dirumah hanya sekedar menyiapkan pakaian dan makanan saja", ujar S3 dengan peneliti. Tugas sebagai single parent biasanya banyak mengurus tenaga dan waktu hampir sepanjang hari, mulai dari menyiapkan makanan, mengurus anak, membersihkan pakaian dan rumah, memastikan keluarganya mendapatkan kebutuhan sesuai porsinya masing-masing, serta lain sebagainya. Hal ini menyebabkan beberapa di antara mereka rela mengabaikan jenjang karir strukturalnya demi menekuni tugas domestik agar dapat menghabiskan waktu lebih banyak untuk urusan keluarga (Putri & Aprianty, 2023).

Sebagaimana S3 wanitasingle parent yang bekerja, partisipasinya di ruang keluarga menjadi tidak maksimal. Selain karena didasari oleh berbagai alasan yang melatar-belakangi dirinya bekerja, juga dipengaruhi oleh proses pengambilan keputusan dan pertimbangan yang dilakukan ketikahendak memasuki dunia kerjanya tersebut. Menjadi seorang Polisi bukanlah hal yang mudah dilakukan serta tak terdapat masalah di dalamnya. Di setiap waktunya, mereka dihadapkan pada dua hal yang penting dan berat, yaitu keberhasilannya sebagai Polisi, juga kesuksesannya dalam mengurus keluarganya. Semangat untuk berprestasi dan kesuksesannya dalam mencapai karir di dunia kepolisian ini harus diimbangi dengan keberhasilannya di kehidupan keluarga. Seperti Kutipan percakapan antara peneliti dengan S3, "Sempat waktu awal pernah berfikir bingung mau lebih ke pekerjaan atau mengurus anak disatu sisi ekonomi perlu tapi perkembangan anak juga harus", ungkap S3.

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga ini disebut sebagai situasi dengan tuntutan pekerjaan yang bersamaan dengan banyaknya tanggung jawab dalam keluarga (Wharton dan Blair-Loy, 2006). Dalam situasi seperti ini perempuan single parent dituntut untuk menyelesaikan keduanya dalam waktu yang bersamaan, dimana tuntutan pekerjaannya dikantor sebagai Polisi harus dilaksanakan dengan baik dan juga dapat bertanggung jawab dirumah sebagai ibu (single parent).

Konflik kerja-keluarga merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat semakin meningkatnya tuntutan terhadap perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan rumah tangga dan pekerjaan telah berubah dan bahkan bukan merupakan dua hal yang dapat dipisahkan. Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik (Wirawan, 2010).

Greenhaus & Beutell (2001) mendefinisikan work family conflict sebagai a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible. Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan konflik antar peran yang terjadi, apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada suatu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya (Affia & Mulyana, 2024).

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, Kacmar & Williams, 2000) konflik pekerjaan dan keluarga ini merupakan konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga sehingga tidak saling kompatibel dalam beberapa hal terkait dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Bentuk konflik yang terjadi pada Polisi perempuan single parent ini adalah ketika merasa jam kerja mulai padat membuat sulit untuk melakukan tanggung jawab dalam keluarga atau permasalahan dalam bekerja mempengaruhi interaksi komunikasi dengan anggota keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariani, (2017) menunjukkan semakin besar tingkat usaha yang diberikan seseorang kedalam pekerjaannya maka akan mengganggu tingkat usaha yang akan diberikan kedalam keluarganya. Hal ini mendorong munculnya work family conflict. Seorang pekerja yang mengerjakan seluruh pekerjaannya dalam mencapai level performa kinerja yang diinginkan akan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya seperti peran ibu rumah tangga single parent di keluarganya. Hasil penelitian ini selaras dengan kutipan wawancara peneliti dengan subjek S2 yang mengatakan "*Kalau saya bekerja ada ibu saya yang membantu menjaga anak-anak dirumah, karena kan saya harus berangkat pagi untuk kerja*", ujar S2.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Regischa, (2019) Perawat Rumah Sakit X Yogyakarta yang menghadapi konflik pekerjaankeluarga akan merasakan ketidakpuasan kerja. Perawat merasakan kelelahan dalam bekerja dan sepulangnya di rumah dihadapkan dengan tuntutan tanggung jawab rumah tangga, seperti pekerjaan rumah, mendidikan anak-anak, menemani anak-anak dalam bermain atau mengikuti agenda keluarga besar. Perawat wanita lebih merasakan dampak dari konflik pekerjaan keluarga yang membuatnya ingin keluar dari pekerjaan untuk fokus mengurus rumah. Efek lain yang didapatkan dari perawat yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga yaitu mereka mengabaikan SOP 3S (senyum, sapa, salam) karena masih terbawa konflik dari rumah. Dampaknya pelayanan

yang diberikan kepada pasien kurang optimal. Kondisi tersebut akan semakin memburuk saat perawat mendapatkan tekanan baik dari pihak manajemen maupun dari pasien atau keluarga pasien (Zamahsari, 2021.).

Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu : a) Tekanan waktu b) Ukuran keluarga dan dukungan keluarga, c) Kepuasan kerja, d) Kepuasan pernikahan, e) Banyak nya pekerjaan (Size of firm), berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi *workfamily conflict* yang akan dihubungkan dengan beban kerja khususnya temporal demand (tuntutan waktu).

Aspek – aspek yang mempengaruhi Work Family Conflict menurut Frone, (2003) yaitu : a. *Time-based conflict* (Konflik berdasar waktu), b. *Strain-based conflict* (Konflik berdasar tegangan), c. *Behavior-based conflict* (Konflik berdasar perilaku). Karena berdasarkan aspek yang mempengaruhi *Work Family Conflict* terhadap pekerjaan dan keluarga berasal dari kurangnya mengatur waktu karena beban pekerjaan sehingga berdampak keperilaku terhadap keluarga.

Time-Based Conflict (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. *Strain-Based Conflict* (Konflik berdasar tegangan) Yaitu tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga. *Behavior-based conflict* Yaitu perilaku terhadap kedua peran yang dijalani. Hal ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara perilaku yang diinginkan oleh kedua peran dengan perilaku individu tersebut ketika menjalani kedua peran tersebut (Pasha et al., 2024).

Seperti halnya S2 yang seorang polisi wanita *single parent* juga mengalami konflik yang terjadi ketika tuntutan tugasnya dalam pekerjaan semakin banyak membuatnya menjadi sulit untuk berkumpul dengan keluarga, atau ketika ia sudah merasa lelah karena menyelesaikan semua pekerjaan kantornya sehingga membuat tugas dan tuntutan dalam keluarga terabaikan. Seperti kutipan dari subjek yang diteliti "Pulang sudah sore capek dikantor lalu anak sudah pulang juga dari sekolah, terus saya bereskan sedikit-sedikit kalau capek ya istirahat dulu", ucap S2.

Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam menjalankan kedua peran tersebut kerap terjadi konflik, seperti tidak mendapatkan izin dari keluarga yang menjadikan para perempuan sulit mengembangkan posisinya, sulit membagi waktuantara mengurus rumah tangga dengan pekerjaannya, kurang maksimal dalam melakukan kedua peran tersebut sebab fokus perempuan menjadi terbagi antara keluarga dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hipotesis awal yang didapat dari wawancara awal oleh peneliti terdapat *conflict* berdasarkan waktu (*Time-based conflict*), ini dibuktikan dari kutipan hasil wawancara awal dengan 2 subyek yang mengungkapkan bahwa susah dalam mengatur waktu antara pekerjaan

dengan keluarga.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena yang di alami oleh subjek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam suatu konsep khusus yang di alami dan dengan memanfaatkan sebagai metode ilmiah (Moleong, 2007). Data yang di kumpulkan adalah data yang di peroleh dari hasil wawancara, observasi dan catatan lapangan untuk menggali data Work Family Conflict. Pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Penelitian ini ada 3 subjek polisi wanita single parent yang telah memenuhi syarat tertentu dengan metode purposive sampling.

Adapun syarat pemilihan subjek penelitian, di antaranya Polwan yang masih aktif bekerja tetapi sudah bercerai, suami meninggal dunia, sudah mempunyai anak, dan batas usia produktif antara 35-45 tahun, pendidikan Sma sederajat/setrata S1. Penelitian ini dilakukan di Polda Lampung, Provinsi Lampung. Metode pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. *Guide interview* berdasarkan aspek yang mempengaruhi *work family conflict*.

Tahapan analisis data kualitatif ini diawali dengan penelusuran, pencarian catatan pengumpulan data lalu dilanjut mengorganisasikan, menata data, menyusun pola, memilih aspek yang sesuai lalu diakhiri dengan membuat kesimpulan. Setelah data yang diperoleh peneliti dengan cara observasi langsung, wawancara serta mengumpulkan dokumentasi pribadi, maka langkah yang selanjutnya harus dilakukan adalah menganalisisnya.

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengacu pada konsep work-family conflict yang didefinisikan oleh Greenhaus & Beutell (dalam Silvia, dkk. 2017), sebagai interrole conflict, di mana tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dan mengganggu satu sama lain. Konflik ini terjadi ketika waktu, energi, atau komitmen yang dibutuhkan untuk menjalankan peran di satu area (pekerjaan atau keluarga) menghambat pemenuhan peran di area lain. Dalam konteks penelitian ini, polisi wanita single parent menghadapi konflik yang lebih kompleks karena sifat pekerjaan mereka yang menuntut dan peran keluarga yang sama-sama membutuhkan komitmen penuh.

work-family conflict dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1. Waktu yang diperlukan untuk peran (*work time demands*).
2. Kelelahan fisik dan mental dari peran pekerjaan dan keluarga.
3. Kebutuhan emosional yang berbeda dari kedua peran.

Dalam konteks polisi wanita single parent, faktor waktu dan energi sangat relevan. Polisi, sebagai profesi yang menuntut komitmen tinggi dan tidak mengenal waktu kerja yang tetap, sering kali dihadapkan pada situasi darurat yang tidak terduga. Hal ini menyebabkan banyak dari mereka sulit mengalokasikan waktu secara konsisten untuk peran keluarga, yang kemudian memicu *Work Interfering With Family (WIF)*, di mana tanggung jawab pekerjaan mengambil porsi waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga (Frone, 2003).

Sebagai contoh, Subjek 1 (S1) dalam penelitian ini mengalami WIF karena sering kali jadwal kerjanya berubah secara mendadak, terutama saat ada panggilan tugas darurat. Jadwal yang tidak teratur dan tuntutan profesional yang tinggi menjadi faktor signifikan yang memperparah konfliknya (Fisher et al., 2019). Hal ini menguatkan pernyataan Greenhaus & Beutell bahwa tuntutan waktu dari pekerjaan sering kali menjadi penyebab utama konflik peran. Bagi S1, peran sebagai polisi menuntut fisik dan emosional yang besar, sehingga ketika sampai di rumah, ia merasa terlalu lelah untuk memenuhi perannya sebagai ibu (Kinman et al., 2020). Ini juga mengakibatkan ketidakpuasan dari anak S1, yang merasa dinomorduakan.

Konflik ini lebih signifikan pada polisi dibandingkan profesi lain, seperti yang juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh Regischa (2019), karena: Tanggung jawab profesional sebagai penegak hukum yang tidak hanya bersifat fisik tetapi juga memiliki beban psikologis, seperti menangani situasi berbahaya atau mengharuskan pengambilan keputusan dalam situasi kritis.

Jadwal kerja yang tidak teratur, terutama saat bekerja di lapangan, yang tidak memungkinkan mereka memiliki rutinitas yang konsisten di rumah. Banyak subjek dalam penelitian ini, termasuk S1, melaporkan bahwa jadwal liburan keluarga sering kali harus disesuaikan dengan tugas mendadak yang datang dari pekerjaan, memicu konflik antara peran pekerjaan dan keluarga (Michel et al., 2011).

Selain WIF, *Family Interfering With Work (FIW)* juga dialami oleh beberapa subjek, seperti Subjek 2 (S2), di mana prioritas terhadap keluarga, terutama anak-anak, terkadang mengganggu profesionalitasnya sebagai polisi. Meskipun S2 berusaha menjalankan kedua peran dengan seimbang, tuntutan keluarga sering kali memengaruhi komitmen terhadap pekerjaan, seperti harus mengambil cuti atau pulang lebih awal saat anaknya membutuhkan perhatian ekstra (Allen et al., 2000).

Penelitian ini menguatkan pandangan bahwa *interrole conflict* tidak hanya terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi juga karena kebutuhan keluarga yang mendesak. Dalam kasus S2, peran sebagai

ibu *single parent* menjadi faktor yang menghambat keterlibatannya secara penuh dalam pekerjaan, dan ini menunjukkan bentuk FIW yang sering kali dialami oleh wanita yang harus menyeimbangkan kedua peran ini (Byron, 2005).

Ini terjadi disebabkan karena kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan peran dalam urusan pekerjaan dipengaruhi oleh tuntutan peran di keluarga, dan sebaliknya. *Interrole conflict* adalah tuntutan yang dipengaruhi oleh peran pekerjaan dan peran keluarga. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk dari *interrole conflict* yang terjadi antar peran yang dimana peran pekerjaan bertentangan dengan peran keluarga. Polisi merupakan orang yang bertanggung jawab dalam keamanan warga negara Indonesia. *Interrole conflict* merupakan bentuk dari konflik pekerjaan-keluarga yang memiliki dua dimensi.

Interrole conflict dari Subjek 1 (S1) adalah perannya sebagai *single parent* dan juga polisi menyebabkan ketidakpuasan dari anak yang merasa dinomorduakan sebab S1 lebih mengeluarkan effort atau tenaga selama bertugas sehingga ketika di rumah sudah lelah dan membuat S1 tidak mempunyai banyak waktubersama keluarga. *Work Interfering With Family (Work-family conflict-WIF)*, yaitu kesulitan untuk terpenuhinya peran keluarga sebab peran yang dipenuhi adalah peran pekerjaan. Ini dimaksud jika perempuan yang bekerja sebagai polisi lebih memilih untuk fokus pada pekerjaannya di bandingkan berperan sebagai ibu sebab ia merasa tuntutan sebagai polisi lebih banyak di banding sebagai ibu.

S1 sering kali merasa kesulitan mengatur waktu bersama keluarga karena kerap berbenturan jadwal liburan/waktu berkumpul keluarga dengan pekerjaan yang mendadak. Hal ini membuat keluarga S1 mau tak mau mengalah dan menyesuaikan waktu untuk liburan sekeluarga setelah mengetahui kesibukan S1. S1 yang bertanggung jawab dengan tugas karena beliau adalah polisi lebih mementingkan jadwal tugas di banding waktu berkumpul bersama keluarga. Ini terjadi sebab S1 yang seorang polisi dan tanggung jawabnya menjadikan S1 memenuhi peran pekerjaan tetapi perannya sebagai seorang *single parent* di rumah tidak terpenuhi secara maksimal.

Hal yang sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Regischa (2019), perawat Rumah Sakit X Yogyakarta yang menghadapi konflik pekerjaan keluarga akan merasakan ketidakpuasan kerja. Perawat merasakan kelelahan dalam bekerja dan sepulangnya di rumah dihadapkan dengan tuntutan tanggung jawab rumah tangga, seperti pekerjaan rumah, mendidikan anak-anak, menemani anak-anak dalam bermain atau mengikuti agenda keluarga besar.

Meski mengaku kedua peran sebagai *single parent* dan polisi bisa berjalan bersama-sama, namun S2 lebih aktif perannya sebagai polisi sebab ia harus konsisten pada pilihan hidupnya menjadi perempuan pekerja. Ini terlihat dari prioritas S2 pada sikap profesionalitasnya sebagai polisi di atas menjadi seorang *single parent* di rumah bagi anak-anak dan waktunya yang banyak di habiskan di pekerjaan. (Sidharta et al., 2024)

Family Interfering With Work (Family Work Conflict-FIW), yaitu terpenuhinya peran keluarga yang menyebabkan kesulitan pemenuhan peran pada pekerjaan. Ini berbanding terbalik dengan WIF, pada FIW perempuan lebih mementingkan perannya di keluarga sebagai single parent sehingga ia bisa saja meninggalkan perannya sebagai pekerja. Ketika peran pekerjaan dan peran keluarga tidak cocok, konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) terjadi. Oleh karena itu, peran pekerjaan terhadap keluarga menjadi sulit, penyebabnya hadirnya peran keluarga pada pekerjaan. Dalam situasi ini, tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work-family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena kebutuhan waktu suatu peran bercampur dengan partisipasi peran lain.

Sama dengan penjelasan di atas, ketika pengalaman keluarga memengaruhi pekerjaan dan kehidupan, konflik antara keluarga dan pekerjaan terjadi. Contohnya adalah tekanan keluarga, seperti kehadiran anak, perasaan bahwa tanggung jawab utama ada pada anak, konflik interpersonal dalam keluarga, dan kurangnya dukungan dari anggota keluarga. Seperti wawancara dengan S1 yang jika anaknya butuh dia maka perannya sebagai single parent memengaruhi peran lainnya yaitu ibu bekerja. Adanya anak sebagai tanggung jawab lain dari pekerjaan sebagai polisi membuat S1 memprioritaskan anak di rumah. Permasalahan yang terjadi adalah pekerjaan sebagai polisinya terganggu karena adanya waktu yang tersita selama ia sedang bersama anaknya.

Pembahasan

Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-family conflict*)

Pada aspek Time-Based Conflict hasil penelitian pada pekerja yang telah menikah atau single parent terutama sudah memiliki anak yang masih kecil, konflik pekerjaan keluarga sering kali terjadi karena tekanan waktu dari urusan pekerjaan dan urusan keluarga dapat terjadi karena karyawan yang memiliki jam kerja panjang, sering bepergian, terkadang kerja sampai lembur, dan jam kerja yang tidak leluasa. Sedangkan jika seseorang memiliki anak kecil semestinya memberikan waktu lebih untuk merawat anak, namun jam kerja yang tidak fleksibel menyebabkan waktu bekerja menjadi terganggu (Salsabila, 2022.).

Time-Based Conflict

Konflik Berbasis Waktu (*Time-Based Conflict*) mengacu pada tantangan yang muncul ketika tuntutan waktu dari satu peran mengganggu kemampuan untuk memenuhi kewajiban dari peran lainnya. Dalam penelitian ini, konflik berbasis waktu terlihat dari pengalaman S1, seorang polisi wanita single parent yang merasa bahwa tanggung jawab sebagai polisi memberikan tekanan besar, sehingga ia harus memangkas waktu istirahatnya. Gangguan pada waktu istirahat ini menjadi masalah, karena menunjukkan bagaimana peran keluarganya mengganggu peran profesionalnya, menciptakan keseimbangan yang sulit dipertahankan. Selain masalah waktu istirahat, S1 juga menghadapi tantangan dalam mengatur waktu dengan anaknya, karena tugas kepolisian sering kali

membuatnya tidak konsisten dalam meluangkan waktu bersama keluarga.

Sama halnya dengan S3, yang bekerja sebagai staf admin di kepolisian, ia juga mengalami konflik berbasis waktu, meskipun dalam bentuk yang berbeda. Beban kerjanya yang berat, termasuk tugas tambahan atau pekerjaan yang menumpuk, membuatnya memiliki sedikit waktu untuk keluarga. S3 merasa perannya sebagai ibu tidak terpenuhi karena waktu bersama keluarganya sering kali terbatas hanya untuk menyiapkan kebutuhan anak di pagi hari sebelum berangkat kerja. Ketidakseimbangan ini merupakan masalah umum yang dihadapi oleh ibu bekerja, khususnya single parent, yang menanggung beban ganda sebagai pengasuh utama dan pencari nafkah.

Penelitian telah secara konsisten menyoroti tingginya prevalensi konflik berbasis waktu di kalangan orang tua bekerja, terutama dalam profesi yang menuntut seperti penegak hukum. Konflik berbasis waktu terjadi ketika tekanan waktu dari pekerjaan atau keluarga menyulitkan untuk memenuhi tanggung jawab peran lainnya, yang berujung pada munculnya stres dan ketidakpuasan. Studi dari Michel et al. (2011) dan Allen et al. (2010) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa konflik berbasis waktu lebih terasa pada pekerjaan dengan jam kerja yang tidak teratur atau tidak dapat diprediksi, seperti pekerjaan polisi, di mana para pekerja sering menghadapi jam kerja yang panjang, tugas yang tidak terduga, dan tingkat tanggung jawab yang tinggi.

Single parent memperparah tantangan ini, sebagaimana yang diamati oleh Schieman et al. (2009) dalam penelitian mereka, di mana orang tua tunggal lebih rentan mengalami konflik berbasis waktu karena kurangnya pasangan yang dapat berbagi tanggung jawab keluarga. Khususnya, polisi single parent seperti S1 dan S3, harus terus-menerus berjuang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dan kebutuhan anak-anak mereka, yang menyebabkan pergulatan terus-menerus dalam menjalani kedua peran yang penting ini. Konflik ini tidak hanya memengaruhi efisiensi kerja mereka, tetapi juga kesejahteraan pribadi dan hubungan dengan keluarga.

Dalam kedua kasus ini, konflik berbasis waktu yang dialami oleh S1 dan S3 menyoroti pentingnya adanya kebijakan kerja yang mendukung, seperti penjadwalan yang fleksibel atau pengurangan beban kerja, untuk membantu mengurangi tekanan dalam mengelola peran ganda.

Strain-Based Conflict

Pada aspek *Strain-Based Conflict* ini terjadi jika tekanan salah satu peran (pekerjaan-keluarga) lebih dominan sehingga efektivitas peran lainnya terganggu. Hal ini disebabkan peran kerja yang ambigu dan tekanan fisik-emosional, tuntutan pekerjaan yang terus berubah yang menimbulkan indikasi kebosanan dalam bekerja, lelah, dan kemarahan.

Jika didasarkan berdasar pada konflik tekanan makaperan S2 sebagai polisi yang kerap ikut bertanggung jawab jika ada perintah pekerjaan yang ada di luar jam kantor seperti penyuluhan/sosialisasi sebagainya membuat S2 mendapat tugas tambahan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut jika dibutuhkan. Ini membuat S2 lelah sebab waktu istirahatnya terganggu oleh

urusan pekerjaan. Sama seperti wawancara dengan S3 yang mengatakan bahwa terkadang pernah berfikir antara memilih pekerjaan atau mengurus keluarga tapi saat ini keluarga yang menjadi fokus saya untuk bekerja.

Tindakan atas ekspektasi memenuhi harapan dari peran yang berbeda-beda entah pola perilaku yang diinginkan oleh pekerjaan dari rekan kerja atau keluarga dari anak di rumah. Seseorang yang sulit beradaptasi untuk memasuki peran baru akan mengalami konflik dari dua peran baru yang ia miliki. Peran perempuan bekerja yaitu S3 kerap menggagalkan ekspektasi anaknya karena terlalu lama dikantor lebih mementingkan pekerjaan jadi anaknya sering mencari ibunya bila pulang nya terlambat, sebab terkadang ada pekerjaan mendadak dari atasan yang membuat S3 memilih pekerjaannya.

Sama seperti S3, S1 juga terkadang menggagalkan ekspektasi anaknya karena seharusnya S1 mengurus anak namun tidak terlaksana karena pekerjaannya yang sering kali membuat anak protes karena hal tersebut. Lalu S1 yang sering kali mengalami konflik yang hampir tidak ada solusi pada saat anak membutuhkan dan pekerjaan sedang sibuk-sibuknya sehingga ia bekerja sambil bingung memikirkan keadaan dirumah.

Berdasarkan hasil wawancara dari S1, S2 dan S3 motif yang melandasi tindakan para single parent ini memilih untuk bekerja di luar rumah karena didasari atas kebutuhan, sehingga mereka mau menghadapi berbagai resiko atau konsekuensi yang akan mereka hadapi selama bekerja diluar rumah. Secara terperinci berdasarkan penelitian yang didapatkan dari wawancara beberapa narasumber yang memilih untuk bekerja ini terdapat beberapa hasil yang menjadi faktor yang menjadi alasannya, seperti faktor ekonomi yang menjadi kebutuhan utama, bentuk aktualisasi diri atas ilmu yang didapatkan, dan juga kebutuhan sosial. Seperti hasil wawancara dengan S1 yang menyebutkan jika ia bekerja karena membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Ekonomi menjadi salah satu faktor pendorong membuat polwan single parent tetap bekerja. Perempuan bekerja dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarga, bahkan ada syarat bagi perempuan untuk bekerja karena mereka adalah satu-satunya orang sumber pendapatan keluarga. Saat memainkan peran sebagai seorang polisi dan single parent, perempuan sering mengalami konflik peran yang mengganggu pekerjaan dan keluarganya. Konflik peran yang dirasakan dipengaruhi oleh banyak faktor perempuan luar dan dalam. Pemerintah memiliki kebijakan dan undang-undang ini memainkan peran penting dalam mengurangi atau memperparah kondisi tingkat konflik peran yang dirasakan.

Keadaan ekonomi yang dialami oleh beberapa keluarga ini menjadi faktor utama yang menuntut para polwan single parent ini memilih untuk bekerja untuk dapat menyokong keuangan keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu sangat besar datang secara mendesak membuat ini harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga kondisi tersebut membuat polwan single parent tidak mempunyai pilihan lain selain mencari uang dengan bekerja di luar rumah.

Dalam hal ini keadaan ekonomi menuntut para polwan mendapatkan peran lain bukan hanya mengurus rumah tangga, namun juga mempunyai peran kedua dalam mencari kebutuhan ekonomi. Dengan situasi seperti ini perempuan yang bekerja harus dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun dirumah. Di samping itu, setiap manusia akan selalu mempunyai keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan juga menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang mereka jalani. Berkarya, berkreasi, menciptakan sesuatu, mengekspresikan apa yang ada dalam diri manusia itu sendiri, mengembangkan ilmu yang ada pada diri dengan oranglain, menambah wawasan dengan oranglain adalah suatu bagian dari suatu proses penemuan juga pencapaian pemenuhan bentuk aktualisasi diri di luar (Sugito & Efendi., 2021).

Kebutuhan mengaktualisasikan diri ini tidak mampu didapat hanya dengan berdiam diri dirumah saja, butuh suatu wadah untuk dapat mengembangkannya. Cara yang dilakukan oleh para perempuan single parent untuk mengaktualisasikan diri ini melalui suatu profesi dan juga berkarir dalam suatu bidang. Proses aktualisasi yang dilakukan oleh ketiga subjek ini dengan mengamalkannya kepada anak-anak karena menurutnya mengabdikan merupakan suatu kebahagiaannya. Bagi para perempuan single parent yang sebelum mereka menikah sudah bekerja karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi ini akan memilih untuk tetap bekerja kembali setelah menikah dan mempunyai anak karena mereka menganggap bahwa kegiatan seperti ini sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri sendiri.

Behavior-Based Conflict

Behavior-Based Conflict terjadi ketika pola perilaku yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dari dua peran yang berbeda menjadi tidak sesuai, sehingga menyebabkan konflik. Dalam penelitian ini, perilaku yang diperlukan untuk menjalankan peran sebagai ibu dan sebagai polisi sering kali bertentangan. Berdasarkan hasil penelitian, S1 dan S3 sering kali gagal memenuhi ekspektasi keluarga, seperti berlibur atau berkumpul bersama, karena adanya pekerjaan mendadak. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan di pihak keluarga dan menciptakan perasaan bersalah pada diri mereka sendiri. Ketika S1 sedang mengalami masalah di rumah, perilakunya di tempat kerja juga terpengaruh, seperti membesar-besarkan masalah kecil di kantor. S2 mengalami situasi serupa; ketika ada masalah di rumah, ia menjadi kurang produktif dan terlihat malas saat bekerja di kantor. *Behavior-based conflict* ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan untuk mengadaptasi perilaku yang berbeda dalam dua peran ini dapat memperparah konflik peran, baik di lingkungan kerja maupun di rumah.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Carlson et al. (2000) menyatakan bahwa *behavior-based conflict* muncul ketika perilaku yang efektif dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang diperlukan dalam peran lain. Dalam konteks perempuan bekerja, seperti polisi single parent, tuntutan untuk bersikap tegas, tangguh, dan profesional di tempat kerja dapat berbenturan dengan harapan perilaku yang lebih lembut, penuh perhatian, dan sabar dalam peran sebagai ibu di rumah. Penelitian yang

lebih baru oleh Mauno et al. (2019) menambahkan bahwa peran ganda ini meningkatkan tingkat stres, yang dapat mempengaruhi performa kerja dan hubungan keluarga secara negatif.

Lebih lanjut, studi oleh Wayne et al. (2017) menyoroiti bagaimana konflik perilaku dapat menurunkan kualitas kehidupan keluarga dan pekerjaan. Mereka menemukan bahwa ketika perilaku yang diperlukan di rumah, seperti kasih sayang dan perhatian, tidak dapat terpenuhi karena tuntutan pekerjaan, perempuan lebih cenderung mengalami kelelahan emosional. Kondisi ini serupa dengan yang dialami oleh S1 dan S3, yang sering kali harus memilih antara memenuhi tuntutan pekerjaan atau peran keluarga. Hal ini memperburuk behavior-based conflict, di mana harapan yang tidak dapat dipenuhi dalam satu peran menambah tekanan dalam peran lainnya.

Penelitian terbaru oleh Kossek et al. (2021) juga menunjukkan bahwa perempuan dalam profesi yang menuntut, seperti kepolisian, lebih rentan mengalami behavior-based conflict. Studi mereka menemukan bahwa perilaku tegas dan disiplin yang diperlukan di tempat kerja sering kali bertentangan dengan perilaku nurturing dan supportif yang dibutuhkan di rumah, terutama dalam konteks single parent. Dalam kasus S1, dampak dari konflik perilaku ini bahkan terlihat dalam cara dia memperlakukan rekan kerjanya di kantor ketika mengalami masalah di rumah, menunjukkan betapa eratnya hubungan antara konflik peran dan perubahan perilaku.

Strategi Work-family Conflict

Pada aspek strategi manajemen waktu memang sangat dibutuhkan bagi perempuan bekerja untuk memaksimalkan waktu yang dihabiskan menjadi efektif dan meminimalisir pekerjaan yang tidak penting sehingga mengganggu waktu untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya, dalam hal ini adalah bekerja dan mengurus rumah. Jika single parent bekerja tidak memiliki manajemen waktu yang baik, maka ia akan ketinggalan waktu berharga bersama keluarga. Single parent bekerja yang tidak memiliki jadwal baik, ia cenderung kehilangan fokus dan malah melakukan kegiatan lain seperti lembur padahal tidak seharusnya dan ini mengakibatkan perannya di rumah menjadi tiada (Maziyya et al., 2021).

Manajemen waktu yang baik adalah mengerjakan pekerjaan sesuai tempat. Jika single parent sedang di kantor, maka posisikan dirinya sebagai karyawan. Jika ia ada di rumah, maka posisinya adalah ibu rumah tangga. S1 melakukan strategi manajemen waktu dengan membagi antar kehidupan sebagai perempuan bekerja dan ibu rumah tangga. Pembagian ini terlihat dengan hari kerja S1 akan bekerja semaksimal mungkin hingga ketika akhir pekan pekerjaannya sebagai polisi selesai sehingga ia bisa meluangkan waktu untuk keluarga. Ini adalah cara terbaik yang menjadikan waktu akhir pekan untuk berlibur atau sekadar istirahat, karena bagi single parent waktu istirahat sangat minim. Begitu juga hal yang dilakukan S2 ia mengatur jadwal ketika hari libur atau ada waktu sedikit untuk sekedar makan-makan diluar.

Pada aspek pemeliharaan dukungan sosial strategi atau upaya yang dilakukan perempuan untuk mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga yang kedua ini adalah ada yang disebut dengan memelihara dukungan sosial dari orang-orang sekitar dengan maksud agar orang-orang di sekitar polisi perempuan single parent ini mau membantunya dalam mengerjakan pekerjaan rumah. Seperti yang diungkapkan oleh S2 bahwa orangtua dan ART mau membantunya dalam mengasuh anak saat ia sedang berdinias, menurutnya tinggal dengan orangtua ini sangat membantu dalam melakukan kewajibannya sebagai single parent. Selain dukungan yang diberikan oleh ibu dan art, mereka juga ikut membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dirumah sehingga membuat pekerjaan dirumah terasa ringan.

Jadi ketiga informan ini mengatakan bahwa memelihara dukungan sosial dengan orangtuadan ART akan memudahkan dalam menjalani peran ganda nya tersebut karena ketika terjadi konflik dalam melakukan pekerjaan dan keluarganya ini bisa diatasi dengan mudah karena sudah ada yang membantu melakukan pekerjaannya dirumah (Affia & Mulyana, 2024).

Pada aspek komunikasi dengan keluarga yaitu bentuk strategi yang ketiga adalah melakukan komunikasi dengan keluarga, contohnya dengan orangtua atau ART. Karena ketika perempuan single parent sedang merasa kesulitan atau menghadapi konflik peran yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga maka harus di komunikasikan dengan orang tua untuk mendapatkan saran dan solusi yang baik agar permasalahannya cepat selesai. Seperti yang dilakukan oleh S1, S2 dan S3 adalah dengan menyesuaikan kondisi yaitu jika ada masalah, penyelesaian yang dilakukan adalah bertukar pendapat dan mencari solusi.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada para subjek dari penyebab konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga merupakan fenomena di mana tuntutan dari kedua peran tersebut tidak seimbang, mengakibatkan penurunan kualitas hidup dan efektivitas seseorang. Terdapat tiga indikator utama dalam konflik ini, pertama adalah konflik berbasis waktu, terutama dialami oleh Polisi Wanita yang memiliki anak karena tekanan waktu dalam pekerjaan dan urusan keluarga yang intens.

Kedua, konflik berbasis tekanan, terjadi ketika tekanan peran pekerjaan lebih dominan dan mengganggu peran di keluarga, terutama bagi perempuan yang harus mengatasi tuntutan rumah tangga yang tidak terorganisir dengan baik. Terakhir, konflik berbasis perilaku, terjadi karena ketidaksesuaian pengharapan dari satu pihak yang mempengaruhi peran lain, seperti harapan terhadap peran single parent yang tidak terlaksana dengan baik. Dalam menghadapi konflik ini, perempuan yang bekerja sebagai Polisi dan single parent melakukan berbagai strategi, termasuk manajemen waktu, memelihara dukungan sosial, dan menjalin komunikasi yang baik dengan anggota keluarga, untuk meminimalkan dampak dari

tuntutan peran yang tidak seimbang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar studi lebih lanjut mengkaji secara mendalam strategi-strategi yang digunakan Polisi Wanita dalam mengelola konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, khususnya terkait efektivitas manajemen waktu, dukungan sosial, dan komunikasi dalam keluarga. Penelitian lanjutan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal, seperti kebijakan lembaga dan kondisi sosial budaya, yang dapat mempengaruhi tingkat konflik peran ini. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian komparatif dengan profesi lain yang memiliki tuntutan serupa, guna mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga, serta untuk mengidentifikasi strategi yang paling efektif dalam mengatasi konflik peran.

Daftar Pustaka

- Affia, K. A. N., & Mulyana, O. P. (2024). DETERMINASI KETERIKATAN KERJA PADA PRAJURIT MILITER: KAJIAN LITERATUR. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 39–53. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.134>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2010). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Alteza, Muniya. Lina Nur H. (2018). *Work Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Copping*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ariani, Silvia. Dkk. (2017) .Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga(working family conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Sepuluh Lombok. *Jurnal Magister Managemen, Universitas Mataram*, 6(1)
- Ariani (2017) Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10526/05.2%20bab%202.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Badan Pusat Statistik. (2022) <https://pagaralamkota.bps.go.id/indicator/6/384/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cahaya, N., & Hermina, C. (2023). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DI BAPAS KELAS I BANJARMASIN. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(2), 49–56. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i2.109>

- Cahaya & Hermina, (2023) Sources Of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1). 76-88
- Tactical In Police (2022)
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276
- Dudley, dkk (2013), Gilbert (dalam Unger, 2001). Judul Jurnal Keterlibatan Kerja Dan Conflict Peran Ganda Pada Polisi Wanita
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2019). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Jane, Cary Peck. (1991). Wanita dan Keluarga, Dalam Jurnal Peran Wanita Karier Dalam Melaksanakan Fungsi Keluarga. Edisi 2014. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Kinman, G., McDowall, A., & Kinman, R. (2020). Work-family conflict in the police: Impact of work demands and organisational culture. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35(1), 1-12
- Kosseck, E. E., Pichler, S., Meece, D., & Barratt, M. E. (2021). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research-practice implementation gap. *Academy of Management Annals*, 15(1), 1-46
- Lessy, Z. (n.d.). LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2019). Work-family conflict and enrichment and their relation to job satisfaction: A three-wave study of Finnish health care personnel. *Work & Stress*, 33(2), 160-184.
- Maziyya, A. A., Islam, N. R. Q., & Nisa, H. (2021). Hubungan Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa Saat Pandemi COVID-19 di Tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 31(4), 337-346. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i4.4377>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Pasha, A. A., Ariani, L., & Julaibib, J. (2024). KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR INTENSI TURNOVER DI RSI SULTAN AGUNG BANJARBARU. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 31-38. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.130>
- Putri, M., & Aprianty, R. A. (2023). BODY DISSATISFACTION, KECEMASAN SOSIAL PADA REMAJA PEREMPUAN. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(2), 57-65. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i2.105>

- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). *When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources*. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988
- Sugito, S., & Efendi, R. (2021). The Influence of Multiple Roles on the Performance of Female Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 49. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i1.2215>
- Salsabila, S. (2022.). *PERBANDINGAN DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP FAMILY WELL-BEING PADA KELUARGA DENGAN ORANG TUA UTUH DAN ORANG TUA TUNGGAL*.
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23-30. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- SW Regischa (2019) . Bab II Tinjauan Pustaka Jurnal. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14003/12.%20BAB%20II.pdf?sequence=14&isAllowed=y>
- Tactical In Police. (2022) <https://www.tacticalinpolice.com/lengkap-inilah-syarat-masuk-kepolisian/>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). *In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance*. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210.
- Wharton, A. S., & Blair-Loy. (2006). Long work hour and family life: a cross-national study of employee concerns. Dalam jurnal Febyana Darcy Paat, Ika Zenita Ratnaningsih, Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Polisi Wanita SMK Negeri Di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. *Psikologi Universitas Diponegoro. Jurnal Empati*. 7 (1), 238-246
- Zamahsari, M. F. (2021). *Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)*.