

## **Pengaruh Peran Ganda Terhadap Tingkat Disiplin Kerja ASN dan Non-ASN Wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang**

**Alfeni Deka Pratiwi (1), Dwiki Adi Putra (2), Isabella (3)**

Universitas Indo Global Mandiri, +62 812-7294-6315

Email Korespondensi: [alfenidpratiwi17@gmail.com](mailto:alfenidpratiwi17@gmail.com), [dwiki@uigm.ac.id](mailto:dwiki@uigm.ac.id),  
[isabella@uigm.ac.id](mailto:isabella@uigm.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana dampak dari peran ganda terhadap disiplin kerja para pegawai wanita yang ada di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang. Peran ganda, yang mencakup tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga, sering menjadi tantangan dalam menjaga keseimbangan peran dan kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dan kinerja. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, seperti konflik waktu, tekanan psikologis, dan dukungan dari keluarga serta lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mendalami dampak peran ganda terhadap disiplin kerja pegawai wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang. Data dikumpulkan melalui observasi langsung terkait ketepatan waktu, produktivitas, dan keseimbangan kerja-rumah tangga. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pengalaman pegawai tentang tantangan peran ganda, serta dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola konflik peran ganda. Dengan sistem kerja yang terstruktur, dukungan keluarga, dan strategi pengelolaan stres yang efektif, mereka berhasil menjaga kedisiplinan dan performa kerja sambil tetap memenuhi tanggung jawab rumah tangga.

**Kata kunci;** Pegawai Wanita, Peran Ganda, Disiplin Kerja

**Abstract:** This study was conducted with the aim of knowing how the impact of dual roles on the work discipline of female employees in Seberang Ulu Satu Sub-district, Palembang City. Dual roles, which include work and household responsibilities, often pose a challenge in maintaining role balance and discipline, such as punctuality and performance. This study also identified factors that influence work discipline, such as time conflict, psychological pressure, and support from family and work environment. This research uses a qualitative method with a case study approach to explore the impact of dual roles on the work discipline of female employees in Seberang Ulu Satu Sub-district, Palembang City. Data was collected through direct observation related to punctuality, productivity, and work-home balance. In-depth interviews were conducted to explore employees' experiences of the challenges of dual roles, and documentation was used as supporting data. The results showed that female employees in Seberang Ulu Satu sub-district Palembang showed a good ability to manage dual role conflict. With a structured work system, family support, and effective stress management strategies, they managed to maintain discipline and work performance while still fulfilling household responsibilities.

**Keywords:** Female Employee, Dual Role, Work Discipline.

### **Article History :**

Received 13-01-2025; Revised 17-02-2025; Accepted 23-03-2025

## **PENDAHULUAN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kelompok profesional yang memiliki peran strategis dalam mendukung jalannya pelayanan publik dan pembangunan negara. ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat

pembina kepegawaian untuk menjalankan tugas dalam jabatan pemerintahan atau tanggung jawab kenegaraan lainnya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Artisa, 2015). ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas kebijakan publik dengan menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan netralitas politik (Republik Indonesia, 2023).

Dalam menjalankan tugasnya, ASN dituntut untuk mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi maupun kelompok. Sebagai abdi negara, ASN wajib setia dan patuh pada Pancasila, UUD 1945, serta pemerintah (Hartini et al., 2014). ASN, khususnya PNS, menjadi pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan tanggung jawab memberikan pelayanan publik dan mendorong pembangunan nasional. Oleh karena itu, sikap monoloyalitas menjadi prinsip dasar yang harus dimiliki setiap ASN guna memastikan tercapainya tujuan pelayanan publik yang optimal (Ichsan & Setiadi, 2022).

Seiring dengan perkembangan zaman, peran wanita dalam dunia kerja semakin meningkat. Wanita tidak hanya diharapkan berperan dalam lingkup domestik, tetapi juga berkontribusi aktif dalam pembangunan negara melalui berbagai profesi, termasuk sebagai ASN. Motivasi wanita untuk bekerja sangat beragam, mulai dari keinginan mewujudkan kehidupan yang lebih baik, memperoleh pengakuan sosial, hingga berperan dalam pembangunan masyarakat (Okta & Septayuda, 2024). Namun, partisipasi wanita dalam dunia kerja juga membawa konsekuensi berupa munculnya konflik peran ganda yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka.

Konflik peran ganda terjadi ketika individu menghadapi benturan antara tuntutan peran pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Paden dan Buchler (dalam Rahmayati, 2020) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai situasi di mana individu dihadapkan pada dua peran yang berbeda secara bersamaan, yang sering kali saling berbenturan. Netemeyer menambahkan bahwa konflik ini muncul karena kebutuhan waktu dan energi untuk pekerjaan sering kali mengganggu pemenuhan kebutuhan keluarga. Akibatnya, ketidakseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai wanita.

Selain konflik peran ganda, kedisiplinan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja ASN wanita. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja (Ikhsan et al., 2023). Kedisiplinan tinggi diperlukan agar pegawai mampu menyeimbangkan peran profesional dan tanggung jawab keluarga, serta menyelesaikan tugas secara optimal. Namun, ketidakmampuan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab ganda dapat menurunkan tingkat disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai (Massie et al., 2015).

Berdasarkan isu tersebut, peneliti menemukan permasalahan serupa di Kecamatan Seberang Ulu Satu, Kota Palembang. Kecamatan ini memiliki beberapa bagian seperti Bagian Umum dan Kepegawaian (UMPEG), Seksi Sub Kasi Pemerintahan, Seksi Sub Kesejahteraan Sosial (KESOS), Seksi Kasi Pelayanan Umum (PELUM), dan Seksi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN). Berikut adalah tabel daftar pegawai wanita yang bekerja di Kecamatan Seberang Ulu Satu, Kota Palembang

Permasalahan peran ganda yang dialami oleh pegawai wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu, Kota Palembang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Menurut Mulang (2024), pekerja yang menjalani peran ganda harus menangani tanggung jawab rumah tangga sekaligus tugas pekerjaan. Namun, peran ganda ini dapat berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar konflik antara kedua peran yang dirasakan, semakin buruk pula dampaknya terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Laivo et al. (2023) juga menunjukkan bahwa peran ganda yang dijalani oleh karyawan perempuan di Perusahaan Sarana Logistik memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya, banyak karyawan perempuan yang menjalani peran ganda dapat membantu perekonomian keluarga dan memenuhi kebutuhan untuk aktualisasi diri. Namun, ada

juga dampak negatifnya yaitu mereka mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan peran ganda.

Berdasarkan kedua penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran ganda yang dijalani oleh pegawai wanita memiliki dampak yang kompleks. Dampak positif berupa peningkatan perekonomian keluarga dan pemenuhan aktualisasi diri, namun dampak negatif berupa konflik peran yang berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan yang mendukung pegawai wanita dalam menjalani peran ganda tanpa mengganggu kinerja mereka.

**Tabel 1.** Data Pegawai Perempuan Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang

No.	Nama	No.	Nama
1.	Masayu Ahadiyah, S.IP. M. SI	16.	Habibah
2.	Ferawati	17.	Irma Wijaya
3.	Noni Eliyana, SE	18.	Isni Maretha
4.	Kartika Sari, A.M.KEP	19.	Lidya Oktarina
5.	Murni, A.MD	20.	Maika Kumala Dewi
6.	Carnelia Novita	21.	Mareta Pasa Oka
7.	Caroline Sorta	22.	Mariah
8.	Citra Atnal	23.	Melisa
9.	Dedek Wulandari	24.	Nahida
10.	Desta Lirmatama	25.	Nanda Oktariani
11.	Eka Oktarina	26.	Nova Latipa
12.	Erlinawati	27.	Novita Tahlich
13.	Farhah	28.	Putri Amelia
14.	Fina Dewi zMaritah	29.	Rani Kurnia
15.	Hesti Febrianti	30.	Sri Handayani

Berdasarkan tabel di atas, dari 30 pegawai perempuan yang ada di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang, peneliti menemukan permasalahan pada Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang yaitu ada beberapa pegawai perempuan yang kurang disiplin mengenai jam kerja dan kurang disiplin mengenai tugas masing-masing. Masalah peran ganda pada pegawai wanita Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang yaitu pembagian waktu anatara sebagai ibu rumah tangga dengan pekerjaan sebagai pegawai instansi pemerintahan misalnya kadang terlambat masuk kantor dikarenakan urusan rumah tangga contoh mengurus, menyiapkan bekal sekolah dan mengantar anak sekolah, terkadang izin keluar kantor sebentar untuk menjemput anak pulang dari sekolah. Kelelahan fisik disebabkan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai seorang pegawai. Pegawai wanita sering kali menghadapi tantangan sebagai peran ganda dalam rumah tangga, mereka diharapkan menjalankan tugas dan tanggung jawab tradisional sebagai ibu rumah tangga sambil berjuang mengejar ambisi pribadi yang ingin mereka capai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Peran Ganda Terhadap Tingkat Disiplin Kerja ASN dan Non-ASN Wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Peran Ganda Terhadap Tingkat Disiplin Kerja ASN dan Non-ASN Wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang" ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian kualitatif bertujuan memahami makna dari individu atau masalah sosial secara mendalam (Creswell, 2015). Metode ini dipilih untuk menggambarkan topik penelitian secara rinci melalui pendekatan langsung dengan informan. Studi kasus menurut Creswell (1998) merupakan penelitian yang menggali fenomena tertentu dalam kurun

waktu tertentu dengan mengumpulkan data secara mendalam melalui berbagai teknik pengumpulan data.

Adapun Variabel dalam penelitian ini menggunakan teori peran ganda menurut Bernhard dan Florensia dalam (Hikmah, 2019), yang terdiri dari tiga jenis konflik, yaitu konflik berdasarkan waktu (*Time Based Conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*Strain Based Conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*Behavior Based Conflict*). Indikator konflik berdasarkan waktu meliputi jumlah jam kerja, waktu lembur, tingkat kehadiran, ketidak teraturan shift, dan kontrol jadwal kerja. Konflik berdasarkan tekanan mencakup ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga. Sementara itu, konflik berdasarkan perilaku meliputi agretivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas.

Untuk mengumpulkan data secara komprehensif, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan untuk memperhatikan perilaku dan kegiatan individu di lokasi penelitian (Creswell, 2015). Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang. Wawancara dilakukan secara berhadapan-hadapan dengan partisipan, di mana peneliti melontarkan pertanyaan umum yang tidak terstruktur guna menggali pendapat atau opini partisipan (Creswell, 2015). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa dokumen, seperti laporan kantor, surat kabar, dan foto-foto yang relevan dengan penelitian (Creswell, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Wanita memiliki peran penting dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk sosial, ekonomi, dan pemerintahan. Selain berperan dalam rumah tangga, wanita juga aktif dalam dunia kerja, seperti menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendukung kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Namun, peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga dapat memengaruhi disiplin kerja mereka. Wanita memiliki peran penting dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk sosial, ekonomi, dan pemerintahan. Selain berperan dalam rumah tangga, wanita juga aktif dalam dunia kerja, seperti menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendukung kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Namun, peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga dapat memengaruhi disiplin kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan dukungan untuk menjaga keseimbangan peran tersebut agar tugas pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien, dan produktif (Herlina, 2016; Pangarso & Susanti, 2016).

Salah satu instansi pemerintahan atau organisasi pemerintahan dalam bidang pelayanan publik seperti Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang, merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai pegawai wanita lebih banyak daripada laki-laki. Berikut jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang Tahun 2024 Berdasarkan Jenis Kelamin:

**Tabel 2.** Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang Tahun 2024 Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Sub OPD	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
<b>A</b>	<b>Kecamatan</b>			
<b>1.</b>	<b>Staf</b>	14	15	29
<b>B</b>	<b>Kelurahan</b>			
<b>1.</b>	<b>Staf</b>	18	24	42
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>71</b>

Dapat dilihat pada tabel 2. di atas jumlah pegawai wanita lebih banyak dari jumlah pegawai laki-laki. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada dampak dari peran ganda terhadap disiplin kerja pegawai wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang. Penelitian ini menggunakan teori Peran Ganda dari Greenhaus dan Beutell (1985) dengan tiga indikator yaitu Konflik Berdasarkan Waktu (*Time*

*Based Conflict*), Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain Based Conflict*), dan Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior Based Conflict*).

### 1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time Based Conflict*)

Menurut teori konflik peran yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), konflik peran ganda timbul ketika tuntutan dari dua peran yang berbeda saling bertentangan, sehingga sulit bagi individu untuk memenuhi keduanya. Salah satu indikator penting dari konflik ini adalah Konflik Berdasarkan Waktu. Konflik ini terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran menghambat peran lainnya. Adapun konflik ini secara positif berkaitan dengan; (1) Jumlah jam kerja, (2) Waktu lembur, (3) Tingkat kehadiran, (4) Ketidakteraturan shift, dan (5) Kontrol jadwal kerja.

#### a. Jumlah Jam Kerja

pegawai ASN di Kantor Kecamatan SU Satu Palembang dengan jam kerja yang lebih teratur, jam kerja yang normal (7-9 jam sehari) dan masih ada waktu luang li luar jam kerja. Sehingga dapat lebih mudah mengatur waktu dan tanggung jawab rumah tangga. Namun, pada umumnya para pegawai memanfaatkan waktu setelah jam kerja atau hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga mereka, dan hal ini menunjukkan fleksibilitas dalam mengelola waktu. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menemukan dampak negatif dari ketidakseimbangan waktu. berdasarkan penelitian (Handayani & Pratama, 2022), permasalahan mengenai waktu sering terjadi pada jam kerja yang tidak fleksibel. Hal ini yang menyebabkan para pegawai wanita kesulitan dalam membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa jam kerja yang tidak teratur cenderung meningkatkan tingkat stres dan menurunkan kualitas hubungan keluarga.

#### b. Waktu Lembur

Lembur atau jam kerja tambahan sangat jarang terjadi di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang. Para pegawai menyatakan bahwa waktu kerja di kantor umumnya cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu tanggung jawab di rumah. Meskipun ada pekerjaan yang terkadang memerlukan waktu lebih, seperti pada acara besar atau agenda penting seperti Pemilu, situasi ini tidak terjadi secara rutin. Fleksibilitas ini membantu para pegawai, terutama yang memiliki peran ganda, untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### c. Tingkat Kehadiran

Data rekapitulasi kehadiran pegawai ASN dan Non-ASN di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang selama periode Januari hingga September 2024 menunjukkan bahwa pegawai wanita memiliki jumlah ketidakhadiran lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Pegawai wanita mengalami ketidakhadiran sebanyak 12 kali karena sakit, 2 kali izin, dan 12 kali cuti. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan kebutuhan cuti lebih dominan memengaruhi tingkat kehadiran pegawai wanita.

Meskipun jumlah ketidakhadiran pegawai wanita lebih tinggi, alasan ketidakhadiran tersebut umumnya bersifat sah, seperti sakit dan cuti. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai wanita memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam mematuhi prosedur administrasi kehadiran. Peran ganda yang dimiliki oleh pegawai wanita terutama di Kantor Kecamatan SU I Palembang berdampak positif. Di mana kemampuan dari individu pegawai itu sendiri dalam mengelola waktu dan sistem administrasi yang terstruktur di kantor menjadi faktor utama dalam menjaga disiplin kerja para pegawai wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang.

**Tabel 3.** Daftar Kehadiran Pegawai ASN Dan Non-ASN Kecamatan SU Satu Palembang (Januari-September) Tahun 2024

No	Jenis Kelamin	Jumlah Kehadiran		
		Sakit	Izin	Cuti
1	Laki-laki	3	2	-
2	Perempuan	12	2	12
	<b>Total</b>	15	4	12

*Sumber: Kecamatan SU Satu Palembang, 2024*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa yang sering tidak hadir mayoritas pegawai wanita, dari tabel tersebut menyebutkan ada 12 kali tidak masuk kerja dikarenakan sakit, dan 2 kali izin, serta 12 kali cuti selama bulan Januari – September 2024. Total tersebut merupakan jumlah dari keseluruhan pegawai yang tidak hadir dikarenakan sakit, izin, dan cuti.

#### d. Ketidakteraturan Shift

Di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang, sistem pembagian jam kerja atau shift umumnya tidak diterapkan. Jam kerja yang berlaku mengikuti ketentuan umum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, di mana pegawai bekerja dalam durasi tertentu secara seragam. Hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi pelayanan publik serta memastikan koordinasi yang efektif di lingkungan kerja. Penerapan jam kerja yang seragam di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang juga mendukung terciptanya keteraturan dalam penyelenggaraan pelayanan masyarakat. Dengan tidak adanya pembagian shift, pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal tanpa terganggu oleh perubahan jadwal kerja yang tidak menentu.

#### e. Kontrol Jadwal Kerja

Dalam konteks ASN wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang, kontrol jadwal kerja menjadi aspek krusial dalam menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga. Perempuan yang berperan ganda menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara tugas kantor dan kewajiban rumah tangga. Salah satu strategi yang digunakan adalah pengelolaan waktu secara efektif, seperti menyiapkan kebutuhan rumah tangga sebelum atau setelah jam kerja agar tidak mengganggu produktivitas di kantor.

Selain itu, kebijakan institusi yang memberikan izin kerja saat menghadapi situasi darurat keluarga menjadi dukungan penting bagi ASN wanita dalam menjalankan peran ganda. Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja juga berperan dalam membantu ASN wanita mempertahankan produktivitas tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga. Solidaritas antar rekan kerja dalam berbagi tugas menjadi salah satu bentuk dukungan yang mampu meringankan beban kerja saat menghadapi kendala keluarga.

Dengan demikian, kontrol jadwal kerja yang fleksibel, didukung kebijakan institusi dan lingkungan kerja yang suportif, berperan penting dalam membantu ASN wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang menyeimbangkan peran ganda. Penerapan kebijakan ini tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

## 2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain Based Conflict*)

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik berbasis tekanan (*Strain-based Conflict*) terjadi ketika stres dari satu peran memengaruhi kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan peran lainnya. Kondisi emosional, mental, atau fisik seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, dan mudah tersinggung dapat menghambat individu menjalankan peran ganda (Rahmayati, 2020). Konflik ini berkaitan dengan ketegangan, kecemasan, kelelahan, peran ganda, dan dukungan sosial keluarga.

#### a. Ketegangan

Ketegangan yang dialami pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang akibat tekanan antara peran pekerjaan dan keluarga merupakan permasalahan yang membutuhkan perhatian khusus. Tuntutan pekerjaan yang menuntut profesionalisme dan tanggung jawab tinggi sering kali berbenturan dengan kewajiban dalam keluarga, sehingga memunculkan konflik peran yang berpotensi menimbulkan stres dan kecemasan. Tekanan ini dapat berkurang melalui kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, membagi waktu secara proporsional, serta menetapkan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja menjadi faktor penting yang mampu memberikan rasa nyaman dan motivasi dalam menghadapi tekanan tersebut.

#### b. Kecemasan

Kecemasan akibat tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga menjadi tantangan besar yang dihadapi pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang, terutama bagi mereka yang menjalani peran ganda secara bersamaan. Beban tanggung jawab yang harus diselesaikan baik di lingkungan kerja maupun keluarga sering kali menimbulkan konflik peran yang berujung pada peningkatan tingkat stres dan kecemasan. Namun, melalui pengelolaan waktu yang efektif, perencanaan prioritas, serta komunikasi terbuka dengan keluarga dan rekan kerja, pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang berupaya untuk meminimalisir dampak negatif dari tekanan tersebut. Dukungan emosional dari keluarga dan lingkungan sosial juga berperan penting dalam membantu pegawai merasa lebih termotivasi dan mampu menghadapi tantangan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial yang positif dapat menjadi solusi adaptif dalam mengatasi kecemasan akibat tekanan peran ganda, sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang.

#### c. Kelelahan

Tuntutan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis. Peran ini menuntut para pegawai wanita untuk mampu membagi waktu dan energi secara optimal antara pekerjaan di kantor dan kewajiban di rumah. Beban kerja yang tinggi di kantor, seperti penyelesaian tugas administrasi, pelayanan masyarakat, serta tenggat waktu yang ketat, sering kali menjadi faktor pemicu kelelahan. Di sisi lain, kewajiban mengurus rumah tangga, seperti merawat anak, memasak, dan menjaga kebersihan rumah, turut menambah beban yang harus diselesaikan setiap harinya. Kombinasi dari kedua tuntutan ini membuat para pegawai rentan mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kesehatan. Untuk mengatasi kelelahan tersebut, para pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang menerapkan strategi manajemen stres melalui aktivitas olahraga, istirahat saat hari libur, dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Strategi ini dinilai efektif dalam membantu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### d. Peran Ganda

Pegawai wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang mampu menunjukkan karakter peran ganda yang baik, termasuk pengelolaan waktu, kedisiplinan, dan komitmen tinggi terhadap tugas. Meskipun menghadapi tantangan dalam menjalankan dua peran, baik sebagai profesional di kantor maupun domestik di rumah, mereka tetap berusaha menyeimbangkan keduanya secara efektif. Menjalani peran ganda sebagai pegawai kecamatan sekaligus ibu rumah tangga memiliki tantangan tersendiri, terutama dalam mengatur waktu dan energi. Namun, dengan disiplin, fleksibilitas, serta komunikasi yang baik, mereka berhasil menjalani kedua perannya secara seimbang. Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga juga menjadi faktor penting dalam membantu wanita menjalankan peran ganda dengan lebih efektif, karena dukungan tersebut memberikan motivasi, bantuan fisik, dan emosional yang berdampak positif pada keseimbangan peran yang dijalani.

#### e. Dukungan Sosial Keluarga

Ketersediaan dukungan sosial dari keluarga, baik dari pasangan, anak-anak, maupun anggota keluarga lainnya, memiliki peran penting dalam membantu pegawai wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang. Dukungan sosial ini tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga

mencakup bantuan praktis yang secara langsung membantu meringankan beban pekerjaan rumah tangga. Bentuk dukungan tersebut meliputi keterlibatan pasangan dalam mengurus anak, pembagian tugas rumah tangga, serta memberikan fleksibilitas dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Selain itu, komunikasi yang baik antara anggota keluarga sangat berperan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan profesional dan kehidupan rumah tangga. Dukungan ini memberikan rasa nyaman dan motivasi bagi pegawai wanita, sehingga mereka mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik tanpa merasa terbebani oleh tanggung jawab keluarga. Dengan adanya dukungan sosial yang optimal, pegawai wanita dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan kualitas hidup secara keseluruhan.

### 3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior Based Conflict*)

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan terhadap keluarga adalah konflik berdasarkan perilaku dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Pola khusus dari perilaku peran mungkin tidak sesuai dengan ekspektasi tentang perilaku dalam peran lain (Rahmayati, 2020). Konflik ini dapat terjadi dalam dua arah, yaitu *Work-to-Family Conflict* (WFC) dan *Family-to-Work Conflict* (FWC). Maka dari itu, hal ini berkaitan dengan (1) Agretivitas, (2) Kepercayaan Diri, (3) Kestabilan Emosi, dan (4) Objektivitas.

#### a. Agretivitas atau Konflik Kerja-Keluarga

Agresivitas atau konflik kerja-keluarga yang dialami pegawai ASN wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Konflik ini muncul ketika salah satu peran, baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga, saling memengaruhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa bersalah. Namun, dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga menjadi faktor penting dalam membantu pegawai menghadapi konflik peran tersebut. Kebijakan tempat kerja yang fleksibel serta dukungan pasangan dalam menjalankan tanggung jawab rumah tangga berkontribusi positif dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, kemampuan adaptasi, keterampilan membagi peran, serta dukungan emosional menjadi upaya yang diterapkan pegawai dalam menjalankan peran ganda secara optimal.

#### b. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri menjadi faktor psikologis yang berperan penting dalam membantu pegawai wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang dalam mengelola konflik antar peran kerja dan keluarga. Kepercayaan diri mendorong individu untuk tetap optimis dan yakin akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, meskipun dihadapkan pada keterbatasan waktu dan beban tanggung jawab yang berat. Sikap apresiasi terhadap pencapaian kecil dan fokus pada hal-hal positif menjadi bentuk mekanisme yang digunakan pegawai untuk mempertahankan kepercayaan diri. Dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja juga turut memperkuat rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan peran ganda. Dengan demikian, kepercayaan diri tidak hanya membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi pada keseimbangan psikologis dan peningkatan produktivitas kerja.

#### c. Kestabilan Emosi

Kestabilan emosi memiliki peran penting dalam membantu pegawai wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang dalam mengelola konflik kerja dan keluarga. Kemampuan individu untuk mengontrol emosi memungkinkan mereka menghadapi tekanan dengan lebih tenang, sehingga tidak memengaruhi produktivitas kerja maupun hubungan keluarga. Strategi seperti menenangkan diri, mendengarkan musik, dan menjaga kesehatan fisik menjadi cara yang digunakan pegawai untuk mempertahankan kestabilan emosi. Kesadaran bahwa tidak semua hal dapat dikendalikan juga membantu individu fokus pada hal-hal yang dapat mereka lakukan. Dengan kestabilan emosi yang baik, pegawai mampu memberikan pelayanan yang optimal di tempat kerja serta menjaga keseimbangan dalam menjalankan peran ganda.

#### d. Objektivitas

Objektivitas menjadi faktor penting dalam mengelola konflik kerja dan keluarga bagi pegawai wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang. Kemampuan untuk bersikap netral dan rasional dalam menghadapi tuntutan peran memungkinkan mereka membuat keputusan yang adil tanpa dipengaruhi emosi. Komunikasi dengan keluarga dan atasan, serta mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan, menjadi strategi yang digunakan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Dengan objektivitas yang baik, pegawai dapat mengelola konflik peran secara lebih efektif, sehingga tetap profesional di tempat kerja tanpa mengabaikan kewajiban keluarga.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh ASN/Non-ASN wanita, khususnya di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang, dapat dikelompokkan berdasarkan tiga jenis konflik. ASN/Non-ASN wanita di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang memiliki jam kerja yang lebih teratur dibandingkan pegawai di sektor swasta, yang sering menghadapi lembur. Hal ini mempermudah mereka dalam mengelola waktu untuk tugas rumah tangga. Oleh karena itu, fleksibilitas dalam manajemen waktu, terutama memanfaatkan waktu setelah kerja atau saat libur, menjadi kunci utama dalam menjaga keseimbangan antara peran kerja dan rumah. Namun meskipun jam kerja mereka teratur, masih terdapat temuan bahwa beberapa pegawai ASN/Non-ASN sering terlambat datang ke kantor. Berdasarkan pengamatan di Kantor Kecamatan Seberang Ulu Satu, ditemukan bahwa keterlambatan kerap terjadi pada hari Senin pagi. Hal ini diduga disebabkan oleh kebiasaan pegawai yang terlambat memulai aktivitas setelah akhir pekan. Faktor lain, seperti kemacetan lalu lintas di sekitar wilayah Seberang Ulu Satu, juga turut memengaruhi. Pegawai wanita sering menghadapi tekanan yang berasal dari pekerjaan maupun tanggung jawab rumah tangga, yang dapat menyebabkan kelelahan emosional. Meski begitu, strategi seperti istirahat, olahraga, dan dukungan keluarga terbukti efektif dalam membantu mereka mengatasi tekanan ini. Selain itu, karakter peran ganda yang mengutamakan manajemen waktu, kedisiplinan, dan dukungan sosial dari keluarga menjadi faktor penting yang meminimalkan dampak negatif konflik berbasis tekanan. Dalam hal ini, konflik muncul ketika pola perilaku yang diperlukan untuk menjalankan satu peran bertentangan dengan harapan dalam peran lain. Dukungan dari lingkungan kerja yang fleksibel dan keluarga yang kooperatif menjadi aspek kunci dalam mengelola konflik ini. ASN/Non-ASN wanita juga menunjukkan kemampuan untuk memprioritaskan tanggung jawab, berkomunikasi dengan atasan, dan menjaga keseimbangan emosional. Secara keseluruhan, ASN/Non-ASN wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Palembang menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola konflik peran ganda. Dengan sistem kerja yang terstruktur, dukungan keluarga, dan strategi pengelolaan stres yang efektif, mereka berhasil menjaga kedisiplinan dan performa kerja sambil tetap memenuhi tanggung jawab rumah tangga.

### **REFERENSI**

- Artisa, R. A. (2015). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33–42.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jakarta: Sekretariat Negara*, 202875, 4–22.
- Creswell, J. . (2015). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Hartini, S., Kadarsih, S., & Sudrajat, T. (2014). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Herlina, E. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ekonomi*, 18(2), 172–207.
- Hikmah. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kebijakan Kehidupan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri Di

Kota Batam. *Jurnal.Unitri.Ac.Ic*, vol 1, no, 52–66.

- Ichsan, R. N., & Setiadi, D. (2022). Sosialisasi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pariwisata di Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(1), 2011–2013.
- Laivo, Y., Mehanusa, C., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan Di Perusahaan Sarana Logistik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(01).
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Mulang, H. (2024). Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Performa Karyawan Wanita (Studi di Salah Satu Perusahaan di Kota Makassar). *Jesya*, 7(1), 1117–1127. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1536>
- Okta, A. A., & Septayuda, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. 4(5), 1199–1206.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>