



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 6 Nomor 3 Tahun 2026 Page 98-111

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis SWOT pada Work Family Role dalam Strategi Pengelolaan Peran Ganda Aparatur Kelurahan Harapan Tani Indragiri Hilir

Amria Hadmislah^{1✉}, Agus Maulana², Muchlis³

Universitas Islam Indragiri

Email : amria101118@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis work-family role dalam strategi pengelolaan peran ganda aparatur Kelurahan Harapan Tani Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menggunakan pendekatan analisis SWOT. Fenomena peran ganda menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik karena berkaitan langsung dengan kinerja dan kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang aparatur yang diambil menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, serta analisis SWOT melalui matriks IFAS dan EFAS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi work-family role aparatur berada pada tingkat konflik sedang. Faktor internal menunjukkan kekuatan pada disiplin kerja dan komitmen organisasi, namun masih terdapat kelemahan pada fleksibilitas waktu dan beban kerja. Faktor eksternal menunjukkan adanya peluang berupa dukungan kebijakan dan teknologi, namun juga terdapat ancaman berupa tuntutan pelayanan masyarakat yang tinggi. Berdasarkan analisis SWOT, strategi yang tepat adalah strategi agresif (SO), yaitu memanfaatkan kekuatan untuk menangkap peluang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan peran ganda membutuhkan dukungan organisasi yang kuat serta kebijakan yang adaptif untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga

Kata kunci: *Work-Family Role, SWOT, Peran Ganda, Aparatur Kelurahan*

Abstract

This study aims to analyze the work-family role within the dual role management strategy of Harapan Tani Village officials, Kempas District, Indragiri Hilir Regency, using a SWOT analysis approach. The phenomenon of dual roles is a crucial issue in public sector human resource management because it directly relates to performance and service quality. This study employed a descriptive quantitative approach, with a sample of 44 officials drawn using a total sampling technique. Data collection techniques included questionnaires, interviews, and observations. Data analysis included validity and reliability tests, descriptive analysis, and a SWOT analysis using the IFAS and EFAS matrices. The results indicate that the state of the work-family role of officials is at a moderate level of conflict. Internal factors demonstrate strengths in work discipline and organizational commitment, but weaknesses remain in time flexibility and workload. External factors indicate opportunities in the form of policy and technology support, but also threats in the form of high demands for public service. Based on the SWOT analysis, the appropriate strategy is an aggressive strategy (SO), which leverages strengths to seize opportunities. This study concludes that managing dual roles requires strong organizational support and adaptive policies to improve work-family balance.

Keywords: *Work-Family Role, SWOT, Dual Role, Village Apparatus*

PENDAHULUAN

Perkembangan tuntutan kerja pada sektor pemerintahan semakin kompleks, terutama bagi aparatur kelurahan yang memiliki tanggung jawab administratif sekaligus pelayanan publik. Di sisi lain, aparatur juga memiliki peran dalam keluarga yang tidak dapat diabaikan. Kondisi ini menciptakan fenomena work-family role atau peran ganda yang berpotensi menimbulkan konflik maupun sinergi. Kelurahan Harapan Tani sebagai unit pemerintahan terdepan di Kecamatan Kempas menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja aparatur yang juga menjalankan peran keluarga. Ketidakseimbangan peran dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan publik.

Pendekatan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi strategi pengelolaan peran ganda tersebut. Perubahan dinamika organisasi sektor publik dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan peningkatan kompleksitas tuntutan kerja yang dihadapi oleh aparatur pemerintah, khususnya pada tingkat pemerintahan paling bawah seperti kelurahan. Aparatur kelurahan tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat. Kondisi ini mengakibatkan meningkatnya

tekanan kerja (job demands) yang harus diimbangi dengan kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran kehidupan lainnya, terutama peran dalam keluarga.

Fenomena peran ganda atau work-family role menjadi isu penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, baik di sektor swasta maupun publik. Konsep ini merujuk pada kondisi di mana individu harus menjalankan dua domain peran utama secara simultan, yaitu peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik antara peran kerja dan keluarga terjadi ketika tuntutan dari kedua domain tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, sehingga menimbulkan tekanan psikologis maupun penurunan kinerja individu. Penelitian lanjutan oleh Allen et al. (2000) dalam jurnal *Journal of Occupational Health Psychology* menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan signifikan dengan tingkat stres kerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Dalam konteks aparatur pemerintahan, fenomena ini menjadi semakin relevan karena karakteristik pekerjaan sektor publik yang seringkali menuntut keterlibatan emosional tinggi, interaksi intensif dengan masyarakat, serta tanggung jawab administratif yang berlapis. Aparatur kelurahan, sebagai unit pelayanan publik paling dekat dengan masyarakat, menghadapi tekanan dari berbagai pihak, baik dari atasan dalam struktur birokrasi maupun dari masyarakat sebagai pengguna layanan. Kondisi ini diperkuat oleh temuan Brough et al. (2014) dalam *Human Relations*, yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) merupakan faktor krusial dalam menentukan kinerja dan keberlanjutan produktivitas pegawai sektor publik.

Kelurahan Harapan Tani di Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu unit pemerintahan yang menghadapi dinamika tersebut. Aparatur di kelurahan ini terdiri dari individu dengan latar belakang sosial yang beragam, sebagian besar telah berkeluarga dan memiliki tanggung jawab domestik yang tidak kalah penting dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sebagian aparatur mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama pada saat terjadi peningkatan beban kerja seperti program pemerintah, pelayanan administrasi massal, maupun kegiatan sosial kemasyarakatan.

Ketidakseimbangan antara peran kerja dan keluarga dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan (burnout), stres, serta penurunan kualitas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2007) dalam *Journal of Applied Psychology* yang mengemukakan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa

diimbangi dengan sumber daya yang memadai akan menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan performa kerja. Selain itu, Frone (2003) dalam *Journal of Applied Psychology* juga menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki dampak langsung terhadap kesehatan mental dan fisik individu.

Namun demikian, tidak semua interaksi antara peran kerja dan keluarga bersifat negatif. Beberapa penelitian menunjukkan adanya konsep *work-family enrichment*, yaitu kondisi di mana pengalaman dalam satu domain dapat meningkatkan kualitas kehidupan di domain lainnya. Greenhaus dan Powell (2006) dalam *Academy of Management Review* menjelaskan bahwa keterampilan, pengalaman, dan dukungan sosial yang diperoleh dari pekerjaan dapat memberikan manfaat positif bagi kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, pengelolaan peran ganda yang efektif dapat menciptakan sinergi yang menguntungkan bagi individu maupun organisasi.

Untuk memahami fenomena ini secara lebih komprehensif, diperlukan suatu pendekatan analitis yang mampu mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi pengelolaan peran ganda. Salah satu pendekatan yang relevan adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis SWOT merupakan alat strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kondisi internal dan eksternal suatu organisasi atau individu dalam menghadapi suatu permasalahan tertentu. Menurut Rangkuti (2016), analisis SWOT dapat membantu dalam merumuskan strategi yang tepat dengan memaksimalkan kekuatan dan peluang, serta meminimalkan kelemahan dan ancaman.

Dalam konteks penelitian ini, analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, serta kemampuan manajemen waktu aparatur, serta faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, dukungan teknologi, dan tuntutan masyarakat. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan strategi yang efektif dalam mengelola peran ganda aparatur kelurahan. Penelitian mengenai *work-family role* telah banyak dilakukan di berbagai negara, namun masih relatif terbatas dalam konteks aparatur pemerintahan tingkat kelurahan, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) dalam mengkaji fenomena tersebut dengan pendekatan SWOT pada unit pemerintahan lokal.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki relevansi praktis yang tinggi, mengingat pentingnya peningkatan kualitas pelayanan publik di era reformasi birokrasi. Pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan telah mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara, namun aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi masih sering terabaikan.

Padahal, sebagaimana dikemukakan oleh Kossek dan Ozeki (1998) dalam Journal of Applied Psychology, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam kondisi work-family role aparatur Kelurahan Harapan Tani serta merumuskan strategi pengelolaan peran ganda yang efektif berdasarkan analisis SWOT. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis SWOT dengan jumlah sampel 44 Aparatur Kelurahan Harapan Tani Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. menganalisis Work Family Role dihubungan Strategi Penglolaan Peran Ganda Aparatur Kelurahan Harapan Tani melalui analisis SWOT guna mencapai Kinerja Aparatur. Variabel penelitian diklasifikasikan menjadi dua, yakni variabel independen (X) Work Family Role, serta variabel dependen (Y) Kinerja Aparatur:

Secara konseptual, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Work-Family Role → Faktor Internal & Eksternal → Analisis SWOT → Strategi Pengelolaan → Kinerja Aparatur

Dengan demikian, kerangka pemikiran ini tidak hanya didasarkan pada satu teori tunggal, melainkan merupakan sintesis dari teori konflik peran, teori enrichment, teori sumber daya, dan analisis strategis, sehingga memberikan landasan konseptual yang kuat bagi penelitian ini.

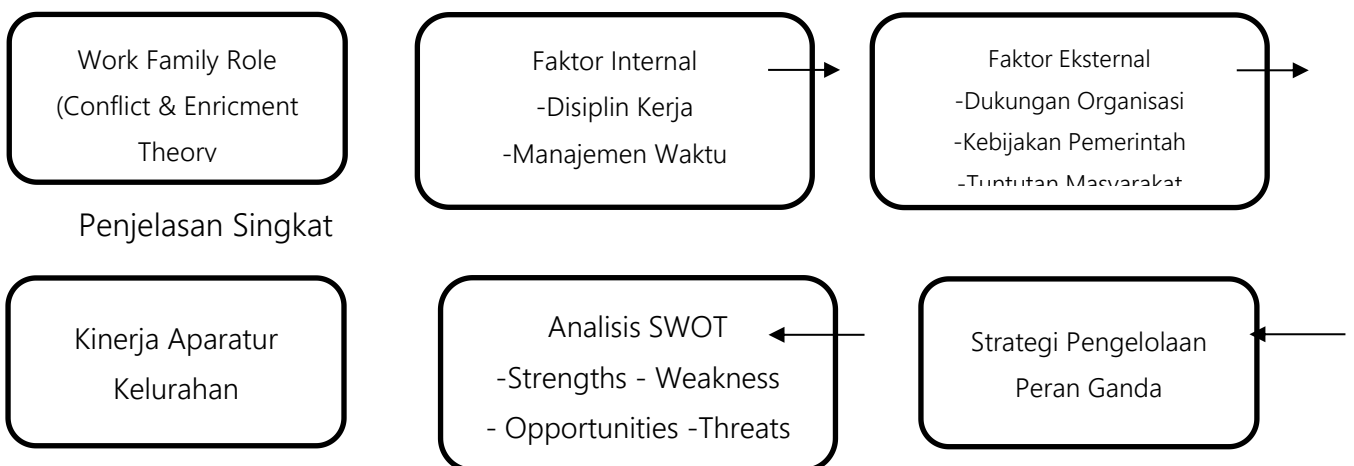


Diagram menunjukkan bahwa:

- Work-family role menjadi variabel utama
- Dipengaruhi faktor internal & eksternal
- Dianalisis melalui SWOT
- Menghasilkan strategi
- Berujung pada peningkatan kinerja

Operasional Variabel

Operasional Variabel berfungsi untuk mengukur Analisis SWOT dalam pertanyaan berdasarkan Indikator yang diteliti sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel. Indikator, Kuisisioner

Variabel	Indikator	Skala	Kuisisioner
Faktor Internal (X1)	1. Kemampuan Manajemen Waktu	Likert 1– 5	1. Kemampuan Manajemen Waktu yang cukup terbatas
	2. Komitmen Individu		2. Komitmen Individu yang terbatas dengan saran dan prasarana yang dimiliki
	3. Kesehatan Mental dan Fisik		3. Kesehatan Mental dan Fisik dalam jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan
	4. Motivasi Kerja		4. Motivasi Kerja dengan gaji yang cukup rendah
Faktor Eksternal (X2)	1. Dukungan Organisasi	Likert 1– 5	1. Dukungan Organisasi dalam pembagian jam kerja WFH dan WFO
	2. Kebijakan Kerja Fleksibel		2. Kebijakan Kerja Fleksibel dengan menggunakan fasilitas digital
	3. Dukungan Keluarga		3. Dukungan Keluarga dengan mengurangi waktu untuk berlibur bagi keluarga
	4. Tuntutan Pekerjaan		4. Tuntutan Pekerjaan

					yang banyak diluar jam kantor.
Kinerja (Y)	Aparatur	5	Tuntutan Pelayanan Publik	Likert 1– 5	1. Tuntutan Pelayanan Publik bagi pihak swasta dan layanan birokarasi itu sendiri
		6	Struktur Birokrasi		2. Struktur Birokrasi yang cukup panjang yang banyak menyita waktu dalam proses kerja dan administrasi
		7	Interaksi Langsung		3. Interaksi Langsung atas perintah atasan dan jalur perintah ke bawahan
		8	Beban Kerja		4. Beban Kerja yang menumpuk akibat banyaknya tugas yang beragam

Sumber: Literatur

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh signifikan antara faktor internal terhadap pengelolaan peran ganda
2. Terdapat pengaruh faktor eksternal terhadap work-family role
3. Analisis SWOT efektif dalam merumuskan strategi pengelolaan peran ganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelurahan Harapan Tani merupakan salah satu unit pemerintahan di Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki fungsi utama dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi publik, pemberdayaan masyarakat, serta pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di tingkat lokal. Aparatur Kelurahan memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks karena berhadapan langsung dengan masyarakat dalam berbagai layanan administratif. Struktur organisasi kelurahan terdiri dari lurah, sekretaris, serta beberapa staf administrasi yang secara keseluruhan berjumlah **44 orang**. Mayoritas pegawai telah berkeluarga, sehingga memiliki peran ganda sebagai aparatur dan anggota keluarga.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	86,35 %
Perempuan	6	13,65 %
Total	44	100 %

Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	39	86,35 %
Belum Menikah	5	13,65 %
Total	44	100 %

Mayoritas responden telah menikah, sehingga relevan dalam konteks *work-family role*. Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30	10	86,35 %
31 – 40	24	13,65 %
41 - 50	10	100 %

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji menunjukkan seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,334) sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-Family Role	0,82	Reliabel
Faktor Internal	0,79	Reliabel
Faktor Eksternal	0,81	Reliabel

Nilai alpha $>$ 0,60 menunjukkan instrumen reliabel.

Hasil Analisis Work-Family Role

Kategori	Jumlah	Persentase
Tinggi	18	40,90 %
Sedang	23	52,27 %
Rendah	3	6,81 %

Interpretasi: Sebagian besar aparatur mengalami konflik peran pada tingkat **sedang**, yang menunjukkan adanya tekanan namun masih dapat dikelola. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Tammy D. Allen *et al.* (2000) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga umumnya berada pada tingkat moderat dalam organisasi publik, namun tetap berdampak signifikan terhadap kesejahteraan individu.

Analisis Faktor Internal dan Eksternal

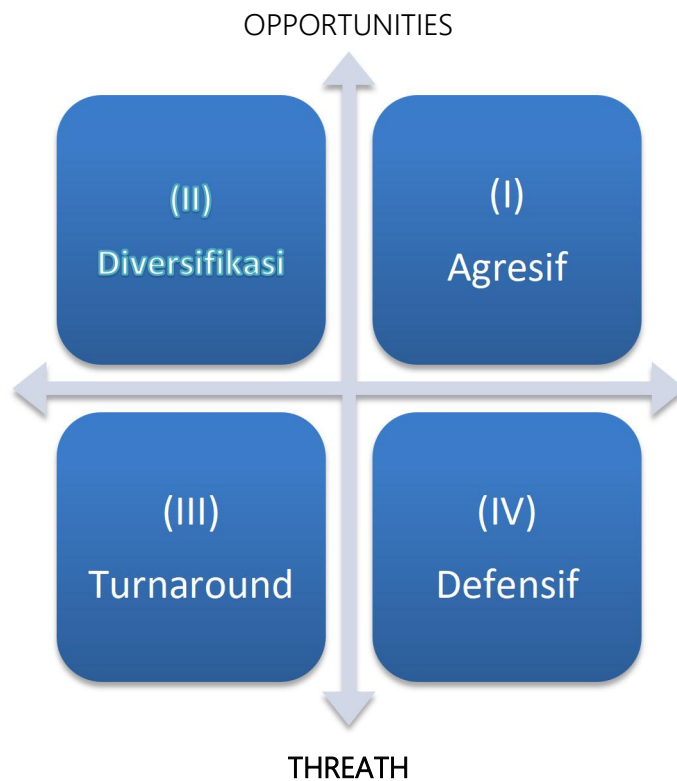
Matriks IFAS (Internal)

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Disiplin kerja tinggi	0,15	4	0,60
Komitmen organisasi	0,15	4	0,60
Hubungan kerja baik	0,10	4	0,40
Beban kerja tinggi	0,20	2	0,40
Kurang fleksibilitas waktu	0,20	2	0,40
Manajemen waktu lemah	0,20	2	0,40
Total	1,00		2,80

Matriks EFAS (Eksternal)

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Dukungan pemerintah	0,20	4	0,80
Teknologi Informasi	0,15	4	0,60
Pelatihan SDM	0,15	3	0,45
Tuntutan masyarakat tinggi	0,20	2	0,40
Tekanan kerja	0,15	2	0,30
Kurangnya Program WLB	0,15	2	0,30
Total	1,00		2,85

Diagram Posisi SWOT



Posisi Organisasi

Nilai IFAS (2,80) dan EFAS (2,85) menunjukkan posisi berada di **Kuadran I (Strategi Agresif)**.

Grafik SWOT Profesional

Strengths	<div style="background-color: black; width: 80%; height: 15px;"></div>	80%
Weaknesses	<div style="background-color: black; width: 60%; height: 15px;"></div>	60%
Opportunities	<div style="background-color: black; width: 75%; height: 15px;"></div>	75%
Threats	<div style="background-color: black; width: 70%; height: 15px;"></div>	70%

Matriks Strategi SWOT

Matriks	Opportunities	Threats
Strengths	SO: Optimalisasi teknologi & SDM (80%)	ST: Penguatan mental kerja (70%)
Weakness	WO: Pelatihan manajemen waktu (75%)	WT: Evaluasi beban kerja (60%)

Terlihat pada Grafik SWOT Profesional dan Matrik Strategi SWOT bahwa Strengths atau Kekuatan pada kasus ini 80 % terletak pada Optimalisasi teknologi dan Sumber Daya Manusia, dengan Weakness atau Kelemahannya sebesar 60 % terletak pada Eval beban kerja, kemudian Opportunities atau Peluang sebesar 75% pada Pel Manajemen, sedangkan Threats atau Ancaman sebesar 70% terletak pada Penguatan Mental Aparatur

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur Kelurahan Harapan Tani menghadapi kondisi *work-family role* yang cenderung berada pada tingkat konflik sedang. Hal ini mengindikasikan adanya tekanan dari tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, namun masih dapat diimbangi dengan sumber daya internal organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti (2007) dalam *Job Demands-Resources Model*, yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) sangat menentukan tingkat stres dan kinerja individu. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja dan komitmen organisasi menjadi kekuatan utama yang membantu aparatur dalam mengelola tekanan peran ganda.

Dari sisi eksternal, adanya dukungan pemerintah dan perkembangan teknologi informasi menjadi peluang strategis dalam meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Jeffrey H. Greenhaus dan Gary N. Powell (2006) yang menyatakan bahwa sumber daya eksternal seperti dukungan organisasi dapat meningkatkan *work-family enrichment*. Namun demikian, ancaman berupa meningkatnya tuntutan masyarakat dan tekanan kerja tetap menjadi faktor signifikan yang dapat memperburuk konflik peran. Penelitian oleh Ellen Ernst Kossek dan Ozeki (1998) menunjukkan bahwa tanpa adanya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja, konflik peran cenderung meningkat.

Berdasarkan analisis SWOT, strategi yang paling relevan adalah strategi agresif (SO), yaitu memanfaatkan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal. Implementasi strategi ini dapat dilakukan melalui: Digitalisasi pelayanan public yang sangat membantu percepatan waktu layanan sehingga system integrase layanan administrasi dapat dipersingkat. Pelatihan manajemen waktu bagi aparatur adalah dengan melakukan dan memperhatikan skedul yang telah disepakati dan melakukan item pekerjaan dengan jumlah yang ditetapkan berkomitmen untuk disiplin waktu dan durasinya. Kebijakan

fleksibilitas kerja dapat dilakukan dengan WFH tiga hari kerja bekerja dirumah secara online dalam 6 hari atau seminggu dan WFO bekerja dikantor selama tiga hari pula.

Selain itu, strategi WO dan WT juga perlu diterapkan untuk mengatasi kelemahan dan ancaman, terutama dalam hal pengurangan beban kerja dan peningkatan keseimbangan kerja-keluarga. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan peran ganda aparatur tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan strategis berbasis SWOT menjadi relevan dalam merumuskan kebijakan yang adaptif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kondisi *work-family role* pada aparatur Kelurahan Harapan Tani menunjukkan dinamika yang cukup kompleks, di mana tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga berjalan secara simultan dan saling memengaruhi. Aparatur berada dalam situasi yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi untuk menjaga keseimbangan antara dua domain kehidupan yang sama-sama penting. Kondisi ini memperlihatkan bahwa konflik peran tidak sepenuhnya dapat dihindari, tetapi masih berada dalam batas yang dapat dikelola melalui mekanisme penyesuaian individu dan dukungan organisasi.

Dari sisi internal, aparatur memiliki sejumlah kekuatan yang cukup signifikan, terutama dalam hal disiplin kerja, komitmen terhadap organisasi, serta hubungan kerja yang relatif harmonis. Faktor-faktor ini menjadi modal utama dalam menjaga stabilitas kinerja meskipun berada dalam tekanan peran ganda. Namun demikian, kelemahan juga masih terlihat, khususnya terkait dengan tingginya beban kerja, keterbatasan fleksibilitas waktu, serta belum optimalnya kemampuan manajemen waktu individu. Kelemahan ini berpotensi memperbesar konflik antara peran pekerjaan dan keluarga apabila tidak dikelola secara sistematis.

Sementara itu, dari sisi eksternal, terdapat peluang yang cukup besar yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengelolaan peran ganda aparatur. Dukungan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi informasi, serta adanya peluang peningkatan kapasitas melalui pelatihan merupakan faktor yang dapat memperkuat kemampuan aparatur dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, ancaman juga tidak dapat diabaikan, terutama terkait dengan meningkatnya tuntutan

pelayanan publik, tekanan dari masyarakat, serta belum optimalnya kebijakan organisasi yang secara spesifik mendukung keseimbangan kerja-keluarga.

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa posisi strategis organisasi berada pada kondisi yang relatif menguntungkan, di mana kekuatan internal yang dimiliki mampu dimanfaatkan untuk menangkap peluang eksternal. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi yang berorientasi pada pengembangan dan ekspansi kapasitas organisasi merupakan pendekatan yang paling relevan. Dengan kata lain, pengelolaan peran ganda aparatur tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, tetapi juga sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang adaptif, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan *work-family role* pada aparatur kelurahan memerlukan pendekatan yang komprehensif, yang mencakup aspek individu, organisasi, dan lingkungan eksternal. Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga bukan hanya menjadi isu personal, tetapi juga merupakan faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hawary, S., et al. (2023). *Work-family research*
- Allen, T.D., et al. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Aryee, S., et al. (2005). *Work-family interface*. Journal of Management.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). *Job demands-resources model*. Journal of Applied Psychology.
- Braun, M., et al. (2022). *Process testing enrichment*
- Brough, P., et al. (2014). *Work-life balance*. Human Relations.
- Carlson, D.S., et al. (2006). *Work-family enrichment*. Journal of Management.
- Cinamon, R.G. (2010). *Role salience*. Journal of Vocational Behavior.
- Casper, W.J., et al. (2018). *Work-life balance*
- Demerouti, E., et al. (2001). *Burnout model*. Journal of Applied Psychology.
- Frone, M.R. (2003). *Work-family balance*. Journal of Applied Psychology.
- Frone, M.R., et al. (1992). *Work-family conflict model*. Journal of Applied Psychology.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. Academy of Management Review.

- Gordon, J.R., et al. (2007). *Work-family enrichment outcomes*.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Work-family conflict*. Academy of Management Review.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). *Work-family enrichment*. Academy of Management Review.
- Grzywacz, J.G. (2000). *Work-family spillover*.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hobfoll, S.E. (1989). *Conservation of resources theory*.
- Illies, R., et al. (2009). *Work-family processes*.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). *Work-family balance*.
- Lapierre, L.M., et al. (2017). Role salience.
- Lu, L., et al. (2009). Work-family enrichment.
- MacDermid, S. (2006). Work-family integration.
- Maulana, A., Guntur, SM., & Khairuddin, H. (2023). *Human Resource Management*. Penerbit Rumah Cemerlang Indonesia.
- Neal, M.B., & Hammer, L.B. (2006). Work-family research.
- Odle-Dusseau, H., et al. (2012). Work-family support.
- Pitt-Catsouphes, M., et al. (2006). Work-life studies.
- Rangkuti, F. (2016). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Shibeika, A.M. (2026). Work-life balance public sector
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Voydanoff, P. (2004). Work-family balance.
- Wayne, J.H., et al. (2007). Enrichment theory.
- Wu, C.H., et al. (2021). Work-family enrichment empirical test
- Yang, N., et al. (2023). Work-family interaction