

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Bekerja menjadi seorang polisi wanita (polwan) bukanlah hal yang mudah. Sebagai wanita, polwan harus siap menghadapi berbagai macam tantangan konservatif masyarakat, mengemban tugas yang bermakna maskulin, memiliki sisi feminin dalam bertindak dan mengayomi masyarakat dan memiliki beban domestik dalam keluarga. Polwan diharapkan memiliki konsep diri yang kuat dalam menghadapi resiko pekerjaannya. (Rahmawati & Christin, 2021)

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran teori tugas dan fungsi Polwan sebagai bagian integral dari Polri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) (Markuwati dkk, 2015). Pada awalnya polwan terbentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non operasional, seperti fungsi intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya (Widiyanti, 2008).

Menurut Gitoyo (2012) Polisi wanita memiliki tugas, fungsi, visi misi dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki laki, hal ini sudah dijelaskan dalam Undangundang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polisi wanita juga dituntut untuk menaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, salah satunya tentang jam kerja.

Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta atau Polda DIY adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Kawasan Istimewa Yogyakarta. Polda DIY karena tergolong polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian kawasan yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi). Polda bertugas menyelenggarakan tugas Pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas Polri lain dalam daerah hukumnya yakni Daerah Istimewa Yogyakarta, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri ([jogja.polri.go.id](http://jogja.polri.go.id), 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai Polwan dapat menimbulkan stres kerja karena jam kerja yang panjang dan tidak menentu. Sri Islami, seorang Briptu di Ditreskrim Polda DIY, mengungkapkan bahwa anggota kepolisian sering bekerja dari pukul 7 pagi hingga 4 sore, dan dilanjutkan dengan piket hingga malam. Ketidakpastian jam kerja, terutama saat ada Panggilan Luar Biasa (PLB) yang bisa berlangsung hingga 24 jam, mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya waktu untuk keluarga. Hal ini sejalan dengan pendapat Sukanto

(1992), yang menyatakan bahwa ibu bekerja sering kekurangan waktu untuk suami, anak-anak, dan dirinya sendiri.

Haning Savitri Utami, Bripda di Itwasda Polda DIY, juga mengungkapkan bahwa Polwan, terutama yang bertugas di lapangan seperti di Ditlantas, rentan terhadap stres kerja karena harus memiliki stamina kuat untuk bekerja dalam kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Selain itu, Polwan di lapangan sering bekerja di hari libur dan harus menangani tugas-tugas berat, seperti mengatur lalu lintas saat acara besar dan hari raya. Tuntutan ini menambah beban fisik dan emosional, yang pada akhirnya mengurangi waktu bersama keluarga dan meningkatkan risiko stres.

Wawancara lain menegaskan bahwa Polwan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan ibu yang berwirausaha, karena jam kerja Polwan lebih terikat. Pekerjaan sebagai wirausaha memungkinkan fleksibilitas waktu, sedangkan Polwan terikat pada jam kerja yang padat dan panjang. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga ini memicu stres kerja, karena waktu yang semestinya digunakan untuk keluarga terpaksa digunakan untuk pekerjaan, menyebabkan konflik peran dan kelelahan emosional.

Menurut Lila (2015, p. 52) dampak stres kerja ialah : 1) Dampak subjektif Kekhawatiran / kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian. 2) Dampak perilaku akibat stres berdampak pada perilaku pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3) Dampak kognitif Ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik / kecaman dan hambatan mental. 4) Dampak fisiologis Sakit kepala, migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis. 5) Dampak organisasi Produktivitas menurun / rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Menurut Robbins (Robbins & Judge, 2015) stres kerja didefinisikan suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang berhubungan dengan kepentingan individu terkait dan hasilnya nantinya diperoleh dinilai penting akan tetapi belum memiliki kepastian. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai. Menurut Priyoto (2014, p. 2) faktor yang mempengaruhi kondisi stres dapat disebabkan oleh berbagai penyebab atau sumber, dalam istilah yang lebih umum disebut stresor. Stresor adalah keadaan atau situasi objek atau individu yang dapat menimbulkan stress.

POLDA merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan Kepolisian Republik Indonesia yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada wilayah tingkat daerah I, yaitu Provinsi. Polda merupakan perpanjangan tangan langsung dari Mabes Polri. Kepolisian Daerah (Polda) dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) yang berpangkat Inspektur Jenderal Polisi (Irjen Pol.). Kepolisian Daerah terdiri dari Kepolisian Resor (*Polres*), yang membawahi Kepolisian

Sektor (*Polsek*), yang membawahi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (*Bhabinkamtibmas*). Polda juga mengemban tugas dalam penyelenggaraan pendidikan pembentukan dan pengembangan untuk tingkat Bintara yang operasionalnya dilaksanakan oleh Sekolah Pendidikan Kepolisian Negara (*SPN*), sedangkan untuk tingkat Bintara Polwan juga dilaksanakan oleh Sekolah Polisi Wanita Lemdiklat Polri (*Sepolwan Lemdiklatpol*). (Divisi Hubungan Masyarakat, 2021)

Polwan Polda DIY berjumlah 235 yang tersebar di beberapa fungsi Kepolisian Polda DIY yang dikoordinator oleh pakor polwan dengan pangkat AKBP (Ajun Komisaris Besar Polisi) yang bernama AKBP Erma Wijayanti. Y. S.H., M.M. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, tugas pokok kepolisian salah satunya melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan. Akan tetapi gender tidak mempengaruhi tupoksi walaupun seorang polisi wanita tugas ini dilaksanakan secara bersama dan berdampingan.

Menurut Sari (2018, p. 544) kemampuan individu untuk dapat menyesuaikan diri terkait dengan peran dan tugasnya, dikenal juga dengan istilah adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan potensi kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai tugas terkait karir dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi cenderung memiliki perimbangan dan perencanaan masa depan yang baik, dapat mengarahkan diri dan lingkungannya demi tercapainya tujuan,

melakukan eksplorasi terhadap potensi diri dan lingkungannya serta merasa yakin akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nursakinah (2021, p. 7) adaptabilitas karir merupakan bagian dari konstruksi karir Savickas yang menjelaskan proses periode pengembangan karir seseorang, mengenai cara bekerja dan tujuan karir pribadi. Adaptabilitas karir mulanya dibentuk oleh Super dan Knasel (1981), sebagai pusat pengembangan karir, sejak saat itu adaptabilitas karir banyak direkomendasikan sebagai kunci kompetensi untuk kesuksesan karir. Adaptabilitas karir mengedepankan konsep kemampuan beradaptasi karir itu sendiri dan menggantikan konsep kematangan karir sebagai kerangka utama pengembangan karir. Transisi dari kematangan karir menjadi adaptabilitas karir menyederhanakan teori life-span dari Donald super dengan hanya menggunakan satu konstruk untuk menjelaskan perkembangan profesional anak-anak, remaja, dan orang dewasa dengan cara yang sederhana namun komprehensif.

Menurut (Fatmawiyat et al., 2018, p. 11) karir sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi yang terkait dengan peran pekerjaan. Lebih lanjut, Savicaks & Profeli (2013) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan

kondisi kerja. Adaptabilitas karir merupakan kesiapan menghadapi segala tuntutan untuk menyiapkan dan berpartisipasi pada peran dalam pekerjaan dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi pekerjaan dan kondisi kerja.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara adaptabilitas karir dengan stress kerja pada Personil Polwan Polda DIY.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan berkaitan dengan hubungan antara adaptabilitas karir dengan stress kerja pada karyawan

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Universitas Mercubuana Yogyakarta**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data pendukung referensi bagi peneliti lain atau mahasiswa lain yang ingin mengangkat permasalahan yang relevan dengan penelitian ini.

##### **b. Bagi Personel Polwan Polda DIY**

Memberikan kontribusi kepada instutusi polri utk mengelola stress kerja dgn mengembangkan kecerdasan emosi serta menjadi sumber

wawasan bagi Personel Polwan Polda DIY berkaitan dengan hubungan stress kerja dengan adaptabilitas karir guna meningkatkan kinerja dan pencapaian kerja pada personil polwan Polda DIY.

c. Bagi Peneliti

Menjadi sumber wawasan dan pengetahuan dalam pelaksanaan kerja dan pengetahuan bagi peneliti terutama pada personil Polwan Polda DIY. Serta menjadi sumber pengetahuan pada peneliti saat sedang terjun ke bidang pekerjaan.