

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Polisi Wanita (POLWAN) merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015).

Markuwati et al. (2015) menjelaskan bahwa pada awal terbentuknya, polwan ditujukan hanya untuk menangani kasus-kasus yang berkaitan dengan wanita dan anak. Namun, seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap institusi Polri, penugasan polwan tidak hanya terbatas pada wanita dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non operasional, seperti fungsi intelijen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, sebagai anggota POLRI, polwan juga dituntut untuk dapat memenuhi tanggung jawab dan bersikap profesional terhadap tugas yang diberikan.

Markuwati et al. (2015) menjelaskan bahwa ditengah tingginya beban kerja dan tuntutan masyarakat terhadap unsur penegak hukum, sebagai polwan, mereka

terpaksa dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, yaitu keberhasilan sebagai polisi dan kesuksesan membina rumah tangga. Tidak jarang juga, tuntutan pekerjaan yang tinggi berdampak pada hubungan keharmonisan di keluarga. Pasalnya, kodrat polwan selain menjadi bagian dari institusi Polri, adalah sebagai seorang wanita yang menjadi pendorong bagi suami serta ibu bagi anak-anaknya. Apabila tekanan yang terjadi di kantor mengakibatkan keharmonisan keluarga terganggu tentu akan menimbulkan permasalahan lain yang berakibat pada menurunnya kepuasan pada pasangan. Oleh sebab itu, Yuliana (2013) menjelaskan bahwa dengan tingginya beban kerja dan tuntutan dari keluarga mengakibatkan profesi polwan rentan terhadap konflik peran ganda.

Sebagai seorang pekerja, khususnya polwan, aktivitas peran ganda menuntut polwan untuk dapat menyeimbangkan antara aktivitas dalam keluarga dan kerja yang dijalankan secara bersamaan. Apabila polwan tidak dapat mengatur aktivitas keluarga dan kerja dengan baik, maka beban pekerjaan akan berpengaruh pada kondisi keluarga, sehingga dapat menjadi pemicu utama dalam konflik kerja-keluarga.

Wulandari (2015) menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga adalah suatu kondisi dimana seorang individu mengalami pertentangan yang disebabkan harus memilih antara dua peran atau lebih dalam waktu yang bersamaan atau dengan kata lain salah satu beban pada pekerjaan pada pertama berdampak terhadap penurunan kualitas pekerjaan pada peran kedua. Walaupun, Nasurdin dan O'Driscoll (2012) menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan kondisi dua arah, artinya tidak selamanya pekerjaan dapat mengganggu keluarga tapi keluarga juga dapat mengganggu pekerjaan. Yurendra dan Rasyidah (2019) menjelaskan konflik kerja-

keluarga biasanya terjadi pada wanita yang bekerja. Hal ini mungkin disebabkan karena dipengaruhi oleh unsur budaya dimana tugas seorang wanita adalah mendidik dan melayani keluarga. Oleh sebab itu Fellows, Chiu, Hill, dan Hawkins (2016) menjelaskan bahwa pentingnya untuk melakukan manajemen pembagian peran bagi pasangan suami-istri yang bekerja agar konflik tersebut tidak terjadi.

Ardabili (2016) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat digunakan untuk mengukur konflik kerja-keluarga bagi bekerja yaitu: a) konflik berdasarkan masa (*time-based conflict*) yaitu konflik yang merujuk kepada masa yang diperlukan dalam melaksanakan salah satu tuntutan yang boleh mengurangkan masa untuk menjalankan tuntutan yang lain (pekerjaan atau keluarga); b) Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*) merupakan konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja (*performa*) individu pada peran yang lainnya. Peran-peran tersebut saling bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu lebih dominan dibanding yang lain sehingga membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan peran lainnya; c) Konflik berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*) yaitu konflik yang merujuk kepada ketidaksesuaian antara pola tingkah laku atau sikap seseorang seperti apa yang diinginkan oleh kedua-dua peranan tersebut (Carlson & Kacmar, 2000).

Tingkat konflik kerja-keluarga pada istri yang memiliki peran ganda pada dasarnya bervariasi. Berdasarkan data yang dipaparkan oleh Markuwati et al. (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Konflik Peran Ganda Stres Kerja pada Anggota Polwan (POLWAN)*”, terdapat 15,6% polwan mengalami konflik kerja-keluarga parah hingga mengakibatkan stress kerja. Hal tersebut disebabkan karena kontrol emosi yang kurang baik dalam menerima tugas yang diberikan. Selain

itu, hasil penelitian oleh Sari (2015) yang berjudul “*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polwan Di Polresta Surakarta*” juga menunjukkan bahwa kinerja polwan 50,3%, dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan stres kerja. Pada aspek konflik berdasarkan masa (*time-based conflict*), tiga dari lima polwan mengalami masalah ketersediaan waktu untuk mengurus keluarga. Kondisi tersebut disebabkan waktu kerja sebagai polwan yang tak tentu dan tugas yang diemban begitu besar. Kurangnya ketersediaan waktu untuk keluarga mengakibatkan intensitas konflik di keluarga meningkat. Pada aspek konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*), dua dari lima polwan tidak fokus saat mengerjakan kewajiban di keluarga. Hal tersebut disebabkan karena stress atau beban kerja yang masih terbawa hingga kedua polwan tersebut berada dirumah. Pada aspek terakhir, yaitu konflik berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*), dua dari lima polwan tidak mampu untuk bisa membedakan sikap tegas ketika berada di kantor dengan sikap tegas ketika berada di rumah, maksudnya adalah sikap tegas yang dilakukan di kantordigambarkan dengan cara polwan menaati peraturan yang berlaku di kantor, serta selalu diberi sanksi atau hukuman ketika melanggar peraturan tersebut sesuai dengan peraturan atau undang-undang yang berlaku, sedangkan ketika berada di rumah sikap tegas ditunjukkan ditunjukkan dengan mengajarkan hal-hal yang baik untuk anak-anaknya seperti mengajarkan tentang norma yang berlaku di lingkungannya, antara lain: sebagai istri yang patuh terhadap suami, lemah lembut dalam mendidik anak-anaknya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 3 dari 5 anggota polwan memiliki konflik kerja-keluarga yang tinggi. Dengan beban kerja dan beban rumah tangga yang tinggi ini, harapannya anggota polwan memiliki manajemen diri yang baik

agar kedua peran dapat berjalan optimal. Seharusnya sebagai anggota polwan yang memiliki peran ganda, sebaiknya setiap anggota memiliki manajemen yang baik agar peran ganda (kerja-keluarga) dapat berjalan dengan maksimal (Kim & Ling, 2001).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita yang memiliki konflik kerja-keluarga memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dan kepuasan perkawinan yang lebih rendah. Sebagai contoh, hasil penelitian Minnotte, Minnotte, dan Bonstrom (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan perkawinan di Amerika. Semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin rendah kepuasan perkawinan, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi pula kepuasan perkawinan. Selanjutnya, hasil penelitian Sari (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan tingkat stress kerja polwan di Polresta Surakarta. Semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi tingkat stress kerja polwan di Polresta Surakarta, sebaliknya semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin rendah pula tingkat stress kerja polwan di Polresta Surakarta.

Sesuai dengan pendapat dari Fellows et al. (2016) bahwa pentingnya melakukan manajemen pembagian peran bagi pasangan suami-istri yang bekerja maka faktor utama dalam mewujudkan kondisi tersebut adalah dukungan pasangan (suami). Senada dengan itu, Utami dan Wijaya (2018) menjelaskan bahwa dukungan pasangan dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja. Dukungan pasangan memainkan peranan penting pada proses pengelolaan stres yang terjadi baik di luar rumah sebagai wanita karir maupun di

dalam rumah sebagai istri. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengurangi timbulnya permasalahan yang terkait akibat pekerjaan yang berdampak pada keluarga, polwan membutuhkan dukungan dari suami karena mayoritas polwan sudah tidak lagi tinggal bersama orang tua dan memilih tinggal mandiri bersama suami dan anak. Selain itu polwan juga membutuhkan pembagian peran dengan suami seperti mengasuh anak dan mengurus rumah. Hal ini senada dengan pendapat dari Chasanah (2017) yang menyatakan bahwa dukungan suami berpengaruh dalam menurunkan konflik kerja-keluarga.

Larasati (2015) menjelaskan bahwa dukungan suami merupakan bagian dari dukungan sosial yang dapat diartikan sebagai model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu sehingga tidak menimbulkan konflik peran. Selain itu, Chasanah (2017) menjelaskan bahwa dukungan suami adalah dukungan yang diterima istri baik secara moral maupun material sebagai bentuk perhatian, kepedulian dan pertolongan, sehingga konflik yang terjadi pada istri menjadi lebih kecil karena peran ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami.

Rosari (2017) menjelaskan bahwa dimensi dukungan suami dapat dibagi menjadi empat aspek yaitu: a) *Appraisal Support*, yaitu adanya dukungan atau bantuan yang berupa pemberian *advice* atau masukan yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah; b) *Tangible Support*, yaitu bantuan nyata berupa tindakan langsung baik secara fisik maupun finansial; c) *Self-Esteem Support*, yaitu dukungan suami berupa penghargaan yang memberikan perasaan kompeten kepada

wanita; dan d) *Belonging Support*, yaitu dukungan dengan menunjukkan kebersamaan dan keberadaan.

Wulandari (2015) menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga secara signifikan berhubungan dengan dukungan emosional. Ketika individu memiliki beban kerja dan konflik pekerjaan yang tinggi maka individu tersebut membutuhkan dukungan emosional dari keluarganya. Dukungan emosi tersebut dapat berupa perhatian, rasa cinta yang tulus sehingga dapat menjadi katalisator dalam beban kerja dan stress kerja di kantor. Selain itu, Chasanah (2017) menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan emosional dari suami dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada saat istri melakukan kegiatan di rumah maupun di luar rumah. Namun, ketika suami tidak dapat memberikan dukungan emosional kepada istri maka istri akan merasa tidak mendapatkan perlindungan dan perhatian dari suami, sehingga akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Hasanah (2014) menjelaskan bahwa dukungan penghargaan atau *self-esteem support* merupakan dukungan yang mencakup penilaian positif terhadap individu dan dorongan untuk maju. Menurut Chasanah (2017) seseorang yang menerima dukungan penghargaan ini akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai, sehingga individu tersebut akan terus meningkatkan performa dalam bekerjanya. Misalnya suami memberikan pujian atas pencapaian istri ditempat kerja sebagai polwan teladan. Kondisi tersebut tentu dapat meningkatkan prestasi dan semangat kerja istri tersebut di kantor. Namun ketika wanita tidak mendapatkan penghargaan dan dorongan dari suami atas apa yang telah dikerjakan, hal tersebut akan mengakibatkan kepuasan kerja pada wanita menjadi rendah, karena wanita

merasa apa yang telah dikerjakan tidak dihargai oleh suami, sehingga enggan untuk meningkatkan performanya dalam bekerja.

Selanjutnya, Rosari (2017) juga menjelaskan bahwa dukungan *tangible support* merupakan bantuan secara langsung dan nyata seperti mengambil alih pekerjaan istri ketika di rumah. Dukungan diberikan untuk meringankan beban tuntutan keluarga serta dapat mempermudah individu dalam berperilaku yang bertujuan positif. Yurendra dan Rasyidah (2019) menjelaskan bahwa dengan adanya pembagian kerja dalam rumah tangga sedikit meringankan beban istri yang memiliki dua peran. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui sikap seperti suami mau berbagi tugas rumah tangga bersama istri, dimana saat istri mendapatkan tugas mendadak, suami dapat menjalankan beberapa peran istri dalam menjaga anak-anak.

Terakhir, *appraisal support* dapat diartikan sebagai dukungan yang ditunjukkan dalam bentuk pemberian nasehat, petunjuk dan saran bagaimana individu berperilaku. Novenia dan Ratnaningsih (2017) menjelaskan bahwa dukungan suami merupakan faktor kunci dalam memberikan keseimbangan keluarga. Semakin tinggi dukungan suami terutama bimbingan dari suami yang dapat memungkinkan individu mendapat informasi, saran, atau nasihat dalam menjalani peran ganda maka semakin rendah konflik kerja-keluarga yang terjadi. Sebaliknya, semakin rendah dukungan suami terutama bimbingan dari suami maka semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara dukungan suami dengan konflik kerja-keluarga pada polwan?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan suami dengan konflik kerja-keluarga pada polwan Polres Sleman.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan di bidang Psikologi khususnya Psikologi Sosial serta sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi subjek dan pihak Instirusi Polri khususnya Polres Sleman agar lebih memahami pentingnya dukungan suami yang diberikan kepada pasangannya yang disini adalah anggota polwan, sehingga seluruh anggota polwan Polres Sleman dapat mengurangi tingkat konflik kerja-keluarga dan dapat melaksanakan perannya dalam pekerjaan maupun perannya saat berada dalam keluarga secara optimal.