

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Polisi adalah seseorang yang bekerja di pemerintahan sebagai penegakan hukum, keamanan dan ketertiban masyarakat (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015).). Terdapat polisi laki-laki dan perempuan yang memiliki beban tugas sama tanpa membedakan jenis kelamin yaitu sesuai undang-undang Kepolisian Nomor 2 Tahun pasal 3. Kapolri Jendral Tito Karnavian mengatakan bahwa jumlah anggota polisi wanita di tahun 2018 telah mencapai 36.595 orang atau 8,3% dari jumlah keseluruhan anggota polri yaitu 443.379 orang. Banyak di antara polisi wanita yang berdinis di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia tersebut sudah berkeluarga. Seorang polisi wanita yang sudah berkeluarga tentu akan Memiliki peran besar dalam kehidupannya, baik itu menjalankan tugasnya sebagai polisi, polwan harus mampu mengurus rumah tangganya, dan harus melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai visi dan misi Polri (Sartin, Bauto, & Supiyah, 2019).

Visi dan Misi Polri yang dikutip dari web resmi Polri (2022) yaitu terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif. Visi dan misi tersebut dapat dicapai jika Polwan memiliki *work engagement* di dalam dirinya. Pernyataan tersebut sesuai pendapat Hadamas dan Qonitatin (2022) bahwa beban menjadi polwan yang besar membuatnya harus bekerja dengan penuh *work enagemnet* karena bekerja untuk

melayani masyarakat membutuhkan rasa senang, fokus, dan berdedikasi. *Work engagement* sangatlah di perlukan dalam diri polwan karena menurut pendapat Putri (2013) polwan yang sudah berkeluarga memiliki peran lebih besar dibandingkan polwan yang belum berkeluarga maupun polisi berjenis kelamin laki-laki. Kondisi ini karena polwan yang sudah memiliki keluarga dihadapkan dua pekerjaan yaitu pekerjaan rumah tangga seperti mengurus kebutuhan anak maupun suami, ada juga tuntutan dari tempat kerja yang tidak bisa dianggap remeh karena berhubungan dengan keamanan masyarakat sehingga polwan harus bekerja secara optimal (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015).

Keadaan polwan yang sudah berkeluarga juga di rasakan oleh polwan di daerah Purworejo. Terlebih lagi keadaan di lapangan dan dialami oleh polwan Purworejo cukup aktif dibandingkan polwan di daerah lain karena ada kegiatan Jum'at Srikandi dimana kegiatannya berjalan setiap jum'at dan dilaksanakan oleh regu polwan ditunjuk sesuai giliran pleton melaksanakan kegiatan patroli obyek vital yang ada di wilayah Purworejo maupun melakukan pengamanan mako (menggantikan tugas polisi laki-laki yang sedang melaksanakan sholat jum'at), dan pengamanan di beberapa Masjid tertentu. Selanjutnya, ada kegiatan yang sering diikuti polwan purworejo yaitu penampilan tari daerah yang dilakukan polwan yang ditunjuk untuk tampil di setiap event yang diselenggarakan Polda Jawa Tengah. Acara tersebut aktif di lakukan, inilah yang membedakan dengan polwan di daerah lain yang kurang aktif dalam berkegiatan atau tidak seaktif Polwan di Purworejo. Keadaan ini membuat Polwan kehilangan *work engagement* dengan merasa kurang semangat dan terpaksa menjalani karena merasa tuags-

tugasnya tidak sebanding dengan wilayah lain yang tidak menerapkan kegiatan-kegiatan yang berat dan memakan banyak energy, keterlibatan, serta waktu saat bekerja.

Hadamas dan Qonitatin (2022) menjelaskan jika polwan memiliki *work engagement* melaksanakan tugas-tugasnya maka akan lebih mampu memperlihatkan keterbukaan dan kesediaan menghadapi tantangan, memiliki keyakinan bahwa menjalankan profesi sebagai pelayan masyarakat merupakan sesuatu yang berarti atau bermakna, sehingga menjadi lebih siap menyalurkan dan menerapkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya tersebut untuk menghadapi tantangan ataupun persoalan yang akan dihadapi dalam keluarga. Jex dan Britt (2013) menyatakan permasalahan yang terjadi jika rendahnya *work engagement* karena dapat membuat seseorang mudah melakukan kesalahan, kurang semangat dalam bekerja, menurunnya dedikasi. Keadaan yang dikatakan Nugroho (2022) yaitu permasalahan *work engagement* dapat menurunkan dedikasi polisi melaksanakan tugas-tugas, tidak memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat seperti memberikan perilaku agresif saat melakukan pengamanan suatu kegiatan, bahkan dapat menurunkan citra organisasi karena tidak mampu memberikan keterlibatan untuk melakukan upaya agar masyarakat merasa aman dan nyaman pada pelayanan kepolisian.

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keterlibatan karyawan saat bekerja yang ditunjukkan dengan penuh energik, efektif, berdedikasi, menghayati pekerjaan, dan mampu menangani dengan baik setiap tuntutan pekerjaannya. Menurut Wellins dan Concelman (2005) *work*

engagement merupakan kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa kebanggaan atas pekerjaan, semangat, komitmen dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa terdapat tiga aspek *work engagement*. Pertama, *vigor* merupakan tingkat energi seseorang yang tinggi, kemauan untuk berinvestasi, tidak mudah lelah, dan bersungguh-sungguh dalam menghadapi serta menyelesaikan kesulitan. Kedua, *dedication* merupakan identifikasi diri terhadap pekerjaannya seperti memandang setiap pekerjaan dengan penuh makna, menginspirasi, dan menantang. Ketiga, *absorption* merupakan perasaan seseorang yang tenggelam secara total dan bahagia dalam pekerjaan.

Menurut Jex dan Britt (2013) *work engagement* berperan penting bagi kesuksesan organisasi karena jika seseorang *disengaged* maka sulit bersedia memberikan komitmen, dedikasi, bahkan sulit mengendalikan konsentrasinya saat bekerja yang dapat menimbulkan kesalahan. Alberct (2010) berpendapat bahwa pentingnya *work engagement* untuk dikaji karena hal terburuk yang terjadi ketika seseorang *disengaged* maka sulit untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan tidak bersedia lebih cepat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, pentingnya *work engagement* dapat membuat seseorang memberikan usaha terbesar melebihi harapan organisasinya.

Kaiseler (2012) menjelaskan bahwa seharusnya polisi memiliki *work engagement* didalam dirinya agar terlibat lebih mendalam dan mampu bertahan menghadapi berbagai kesulitan pada setiap kasus yang ditangani, sehingga

pekerjaan dapat terselesaikan secara optimal. Robert dan Devenport (2002) juga menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* lebih bersemangat dan termotivasi secara langsung oleh pekerjaan, cenderung bekerja lebih giat, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Wellins dan Concelman (2005) menyatakan bahwa dampak dari *work engagement* yang tidak diperhatikan dengan baik dapat menurunkan kinerja, sulit menunjukkan dedikasi terbesar yang dimiliki, hilangnya komitmen, bahkan tidak berkontribusi secara penuh memberikan berbagai upaya atau ide-ide dalam memajukan organisasinya.

TCI juga Peraih penghargaan Top 100 *Best Coaching Company* di dunia menunjukkan hasil survey di tahun 2016 perihal *engagement* terhadap pekerja di Asia-Pasifik yaitu 16% sangat terikat, 42% tidak terlalu terikat, 25% pasif, dan 17% melepaskan diri secara aktif (Ifle, 2016). Hasil penelitian Nugroho (2020) yang dilakukan pada 100 polisi menunjukkan bahwa partisipan yang berada dalam katagori tinggi 24%, kategori sedang 37%, dan rendah sebesar 39%. Artinya, dari data tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak pekerja termasuk di instansi kepolisian yang masih mengalami permasalahan *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 September sampai 26 September 2020 pada Polwan di Polres Purworejo. Diperoleh 8 dari 10 pada aspek *vigor* (semangat), subjek mengatakan kurang bersemangat ketika bekerja dihari libur sehingga tidak bersungguh-sungguh menjalani pekerjaan, subjek merasa tidak senang ketika sedang ada rencana kegiatan di luar kerja namun gagal karena tugas darurat (tugas yang datang tiba-tiba), dan subjek juga kurang responsif ketika terdapat masyarakat seperti

membuat laporan maupun membuat surat-surat maka harus menunggu lebih lama. Pada aspek *dedication* (dedikasi), diperlihatkan subjek sulit menunjukkan antusias saat bekerja sehingga terbiasa menunda-nunda tugas menyelesaikan tugas laporan, ketika membuat laporan maka subjek tidak begitu mendetail dalam pembuatannya, bahkan ketika sedang menjaga suatu kegiatan subjek tidak menunjukkan sikap siap satau menganggap remeh yang terpenting hadir. Pada aspek *absorption* (penghayatan), menurut subjek konsentrasinya menurun ketika ingat dengan keluarganya dirumah, membawa permasalahan dirumah ke tempat kerja maka beberapa waktu pernah ada kejadian subjek berselisih dengan rekan kerjanya, dan fokusnya menurun sehingga terjadi kesalahan saat bekerja namun subjek hanya diam saja jika tidak terlihat oleh rekan kerjanya.

Vazirani (2007) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *career development* (pengembangan karier), *leadership* (kepemimpinan), *autonomy* (otonomi), *peers* (rekan kerja), *image* (pandangan), *communication* (komunikasi), *health and safety* (kesehatan dan keselamatan), *job satisfaction* (kepuasan kerja), usia, jabatan, dan lama bekerja. Dari faktor-faktor yang sudah dijelaskan, maka peneliti memilih kepuasan kerja karena kepuasan kerja bisa didapatkan juga melalui kemampuan seseorang dalam menyeimbangi kehidupan kerja dan non kerjanya atau biasa disebut sebagai WLB (Waclawska, 2018). Menurut Hayman (2005) seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja telah mencerminkan bahwa prosedur, waktu, tenaga, dan tuntutan kerja lainnya sehingga merasakan pula kesejahteraan diri dengan mampu menyeimbangkan kehidupan kerjanya atau biasa disebut

sebagai WLB. Kepuasan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja (WLB) dapat menjadikannya lebih *engaged*, sehingga semangat dalam kerja, berdedikasi, dan senang melakukan aktivitas kerjanya yang akhirnya membuat seseorang menunjukkan performa terbaiknya (Waclawska, 2018).

Hal ini di dukung hasil penelitian Kangure (2014) menunjukkan bahwa WLB merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian Iqbal, Din, Arif, Raza, dan Ishtiaq (2017) mengungkapkan bahwa WLB dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian Larasatid dan Hasanati (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara WLB dengan *work engagement*. Oleh karena itu, WLB dipilih menjadi variable bebas dalam penelitian ini.

Hudson (2005) mendefinisikan WLB sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, sehingga dapat melibatkan diri sesuai dengan peran ganda yang dimiliki. Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) WLB merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja, dimana seseorang dapat memiliki keterikatan secara seimbang diantara tanggungjawab pribadi, keluarga, pekerjaan, maupun kehidupan sosial diluar pekerjaannya. Hudson (2005) menjelaskan aspek-aspek WLB yang terbagi menjadi tiga aspek. pertama aspek *time balance* adalah keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Kedua, aspek

involvement balance adalah keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi. Ketiga, aspek *satisfaction balance* adalah keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi.

Schmitt dan Highhouse (2013) menjelaskan bahwa WLB merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Kangure (2014) berpendapat WLB yang tinggi membuat seseorang mampu menyeimbangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam pekerjaan serta di luar pekerjaan, maka membuatnya merasakan kepuasan dalam dirinya sehingga bersedia memberikan *work engagement* yang tinggi kepada organisasinya. *Work engagement* tinggi tersebut menjadikan seseorang semangat bekerja, antusias menyelesaikan tugas, dan memberikan kinerja terbesarnya untuk keberhasilan organisasi (Alberct, 2010). Ampem dan Solomon (2018) menyatakan bahwa WLB yang rendah membuat seseorang yang sulit untuk menyeimbangkan kehidupannya maka akan cenderung memilih salah satu dari perannya sehingga sulit untuk memiliki waktu serta berinteraksi yang lebih banyak dengan lingkungan sekitarnya. Lebih lanjut, WLB yang rendah tersebut membuat seseorang merasa kecewa yang dapat menimbulkan rendahnya *work engagement* saat menjalani pekerjaan sehingga konsentrasi menurun, rendahnya komitmen, bahkan sulit memberikan performa kerja secara optimal dan apabila terus terjadi maka akan merugikan organisasi. Hal ini didukung hasil penelitian Nugroho (2020) yang menunjukkan bahwa WLB mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 45.1% terhadap *work engagement*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa semakin tinggi WLB yang dimiliki menjadikan anggota Polwan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan diluar pekerjaannya, sehingga merasakan kesejahteraan menjalani pekerjaan yang dapat membuat *work engagement* semakin tinggi yaitu fokus dalam bekerja, lebih berdedikasi, dan gigih mencapai kesuksesan organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah WLB menjadikan anggota Polwan sulit menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan diluar pekerjaan yang membuatnya kehilangan ikatan personal maupun waktu dengan orang lain bahkan diri sendiri, sehingga dapat menimbulkan *work engagement* yang rendah dengan konsentrasi kerja menurun, merasa tertekan, performa menurun, dan sulit memberikan hasil kerja yang maksimal

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara WLB dengan *work engagement* pada Polwan yang sudah berkeluarga di Polres Purworejo ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara WLB dengan *work engagement* pada Polwan yang sudah berkeluarga di Polres Purworejo

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya

Manusia khususnya pada polwan, WLB, *work engagement*, serta hubungan antara WLB dengan *work engagement*

b. Manfaat praktis

1) Bagi Polwan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya WLB yang dapat menunjukkan seberapa besar tingkat *work engagement* yang dimiliki

2) Bagi Pihak Porles

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya WLB sebagai komponen yang dapat mempengaruhi *work engagement* polwan agar lebih bersemangat dan memberikan dedikasi yang tinggi untuk kesuksesan organisasi.