

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini permasalahan mengenai kerja dan interaksi keluarga menarik untuk diteliti. Antara pekerjaan dan keluarga adalah dua ruang lingkup manusia untuk menghabiskan sebagian besar waktu yang dimilikinya. Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone et al, 1992). Dari total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia (data Badan Pusat Statistik, 2012), saat ini ada 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Itu artinya jumlah pekerja perempuan hampir sama besarnya dengan pekerja laki-laki (<http://female.kompas.com>). Melalui pekerjaan seseorang dapat menyalurkan bakat serta minatnya dan mengaktualisasikan dirinya juga memperkaya ilmu serta memperluas lingkungan sosialnya. Di sisi lain, keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang,Chen, Choi & Zou, 2000).

Seiring dengan berkembangnya jaman, bagi para pria dan wanita yang telah berkeluarga, bekerja merupakan salah satu hal yang menjadi hal penting, karena dengan bekerja mereka dapat menghidupi keluarganya. Sejalan dengan itu, kebutuhan hidup yang semakin meningkat pada masyarakat Indonesia menuntut wanita untuk turut serta membantu memenuhi kebutuhan hidup di keluarga. Untuk sebagian keluarga penghasilan suami saja sebagai kepala keluarga kurang atau belum mencukupi kebutuhan seluruh anggota keluarganya sehingga saat ini banyak

istri yang juga harus bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendapatkan penghasilan tambahan. Hal ini ditunjang sesuai dengan data Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), jumlah penduduk wanita yang bekerja di Indonesia selama tiga tahun (2010-2012) cenderung terus meningkat yakni dari 10.754.822 orang pada tahun 2010 menjadi 13.390.411 orang pada tahun 2011 dan 13.919.258 orang pada tahun 2012. Dari data tersebut menunjukkan bahwa *persentase* perempuan yang bekerja di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun (<http://kompas.bps.go.id>).

Peran wanita kini telah bergeser dari peran tradisional menjadi modern. Dari hanya memiliki peran tradisional untuk melahirkan anak dan mengurus rumah tangga, kini wanita memiliki peran sosial dimana dapat berkarir dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial, maupun politik dengan didukung pendidikan yang tinggi. Secara tradisional, peran wanita seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif yaitu wanita hanyalah pendukung karir suami. Peran wanita yang terbatas pada peran reproduksi dan mengurus rumah tangga membuat wanita identik dengan pengabdian kepada suami dan anak. Sementara wanita modern dituntut untuk berpendidikan tinggi, berperan aktif, dan kritis.

Dalam pemilihan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan, perbedaan gender kini tidak lagi menjadi salah satu hal yang menjadi perhatian khusus. Tidak sedikit wanita yang memasuki dunia pekerjaan yang sifatnya non-tradisional. Mereka ikut serta dalam program wirausaha yang membutuhkan keterampilan dan terlibat dalam pekerjaan seperti penambang batubara, petugas polisi, supir truk, tukang las, tukang kayu, maupun pekerja baja (Braden, 1986; Deaux & Ullman, 1983; Hammond & Mahoney, 1983, dalam Crawford & Unger, 2000). Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada wanita yang memilih bekerja sebagai Polisi wanita (Polwan). Polwan sebuah profesi yang menarik dan perlu menjadi perhatian kita bersama dalam rangka mulai memikirkan peran mereka bagi upaya pengembangan kapasitas organisasi Polri. Namun, di internal kepolisian, integrasi gender dan kesempatan bagi perempuan untuk

berpartisipasi dalam membentuk kebijakan polisi telah sangat ditentang. Polwan dipandang secara skeptis atau lebih buruk oleh rekan-rekan pria mereka terlepas dari kenyataan bahwa perempuan telah melakukan pekerjaan polisi. Tantangan terpenting bagi para Polwan di Indonesia adalah bukan pada "tuntutan" kesetaraan jabatan dengan Polisi pria saja, namun lebih dari itu tantangan terpenting bagi mereka adalah bagaimana mereka mampu dapat menunjukkan performa dalam melaksanakan pekerjaan "the real police job". Seiring dengan hal tersebut, Schulz (1995) telah mengamati bahwa perempuan hanya bisa mengubah peran penting pekerjaan Polisi wanita dalam kepolisian karena didukung oleh tekad dan perjuangan mereka sendiri. Dia berpendapat bahwa perempuan mengubah peran polisi mereka sepanjang sejarah dengan menggambarkan bagaimana pada kekuatan-kekuatan sosial di luar, serta mengandalkan hukum yang berlaku untuk memungkinkan mereka bekerja sebagai polisi (dalam Garcia, 2003).

Wanita di Indonesia memiliki kesempatan menjadi polisi asalkan telah terpilih, lulus pendidikan kepolisian, diangkat melalui surat keputusan Presiden atau Kapolri menjadi anggota Polri dan berdinis aktif dalam penugasan kepolisian (Mabes Polri, dalam Sari, 2002). Secara Umum Polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki-laki sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Pasal 13, yang berbunyi "Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; b. menegakkan hukum; dan c. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat."

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Renmin SDM Polda Jabar, Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri secara garis besar, yaitu sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Keberadaan Polwan mampu menjadi harapan

dalam memperbaiki citra Polri. Kesabaran, ketelatenan, dan mampu meredam cacian masyarakat terhadap Polri. Setidaknya telah memberi warna tersendiri dalam kehidupan Polri yang mampu melahirkan suatu dorongan dan kesadaran untuk patuh dan taat pada hukum, serta akan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Polri guna mewujudkan kamtibmas. Dari data rekap kekuatan dan kondisi anggota Polri dan keluarga yang bertugas di wilayah Polda Jabar triwulan I tahun 2015, jumlah keseluruhan anggota Polri tercatat sebanyak 31.297 orang. Anggota Polwan yang bertugas di wilayah Polda Jabar berjumlah 1.675 orang. Dari jumlah Polwan yang tercatat, 54% atau sebanyak 931 orang belum menikah, ada pula yang sedang menjalani ikatan dinas, dan kurang lebih 1% sudah menikah namun bercerai dikarenakan konflik yang tidak teratasi. Sebanyak 44% atau 744 orang sudah berkeluarga yang tersebar dari pangkat BRIPDA hingga AKBP dengan pola penugasan operasuinal dan non-operasional (Data Resmi Kepolisian Daerah Jawa Barat, 2015)

Selaras dengan tujuan Polri yaitu untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban nasional (kamtibnas), tentunya perbandingan rasio polisi dan masyarakat harus berimbang. Berdasarkan survey kependudukan, Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki jumlah penduduk terbanyak. Pada tahun 2014, Pusdalispang Jawa Barat menyatakan Jumlah penduduk Jawa Barat berjumlah 46,02 juta penduduk (<http://pusdalispang.jabarprov.go.id>). Dari segi kejahatan pada tahun 2013, Provinsi Jawa Barat merupakan Provinsi yang menempati urutan ketiga dengan jumlah sebanyak 24.843 kasus yang bervariasi mulai dari kejahatan terhadap orang dan juga terhadap barang (<http://www.bps.go.id/>). Sedangkan, Rasio polisi dengan masyarakat saat ini masih berkisar 1 : 575. Rasio tersebut belum ideal, untuk kota besar seharusnya 1 : 300 (<http://nasional.kompas.com>). Dengan demikian, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada polisi untuk menjamin keamanan dan ketertiban dalam masyarakat menjadi lebih berat.

Berdasarkan survey awal menggunakan teknik wawancara dengan Kasubbag Renmin SDM Polda Jabar (Mei, 2015), pada awalnya Polwan dibentuk 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 atau pembinaan. Jam masuk kerja bagi Polwan di bidang Operasional diwajibkan menghadiri piket pagi pukul 06.00 dan mulai aktif pukul 07.00 dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di setiap divisi. Jam pulang ke rumah pukul 15.00 dengan ketentuan harus siap siaga 24 jam *stand by* ketika ada panggilan dari pimpinan. Jam masuk kantor untuk bidang non-operasional yaitu Polwan diwajibkan apel pagi pada pukul 07.00 dan mulai menjalankan aktivitas pada pukul 08.00 hingga pukul 15.00.

Dalam bidang operasional, pola penugasan Polwan dibagi dalam beberapa fungsi yaitu fungsi Intelejen, fungsi Reserse, fungsi Lalu Lintas, fungsi Teknis Samapta Bhayangkara dan fungsi Pembinaan Masyarakat. Dalam fungsi Intelejen biasanya Polwan ditugaskan untuk menangani kasus yang berhubungan dengan perempuan ataupun pengamanan terhadap istri pejabat, tamu negara, dan juga penyelidikan kasus. Dalam fungsi Reserse, Polwan ditugaskan dalam penyidikan kasus kriminal seperti *people smuggling*, *human trafficking*, KDRT, penggeledahan barang bukti seperti narkoba, penggerebekan tersangka dan penjagaan tahanan perempuan. Dalam fungsi Lalu Lintas, tugas pokoknya seperti melaksanakan kegiatan di bidang pengendalian lalu lintas untuk mencegah hambatan, gangguan, dan ancaman agar terciptanya kelancaran, ketertiban, dan keamanan dalam berlalu lintas. Dalam fungsi Teknis Samapta Bhayangkara, Polwan sering dilibatkan dalam tugas patroli, penjagaan dan pengawalan agar tercipta keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam fungsi Pembinaan masyarakat secara umum tugas Polwan adalah melakukan pembinaan terhadap masyarakat melalui penyuluhan, bimbingan terhadap anak dan remaja, wanita, dan melakukan sosialisasi terhadap undang-undang atau kebijakan-kebijakan pemerintah guna meningkatkan kesadaran hukum dalam masyarakat.

Selain itu dalam bidang pembinaan, pola penugasan Polwan terbagi dalam fungsi Pembinaan Personil, Pembinaan Sistem Informasi Operasional, fungsi Penerangan Polri, fungsi Interpol, fungsi Logistik, fungsi Keuangan Polri, fungsi Pendidikan, fungsi Pengawasan, fungsi Kedokteran dan Kesehatan. Dalam fungsi Pembinaan Personil para Polwan ditugaskan untuk penyelenggaraan perekrutan, pembinaan, pemeliharaan personil, dan pemberhentian personil. Biasanya dilibatkan dalam satuan provost guna penegakan disiplin anggota Polri. Dalam fungsi Pembinaan Sistem Informasi Operasional, tugas pokok Polwan yaitu penanganan terhadap pemrosesan data baik dari wilayah ataupun pusat. Dalam fungsi Penerangan Polri, Polwan dilibatkan dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan penerangan baik secara langsung ataupun menggunakan media massa. Dalam fungsi Interpol, yaitu berkaitan dengan tugas menjalin hubungan politik dengan negara lain dalam kasus yang berkaitan dengan interpol. Dalam fungsi Logistik, meliputi administrasi, pengaturan penyediaan logistik seperti kendaraan dinas dan seragam dinas. Dalam fungsi keuangan, yaitu berperan dalam penyelenggaraan serta penyaluran dana serta administrasi di tingkat pusat maupun tingkat wilayah. Dalam fungsi pendidikan, tugas Polwan yaitu menyelenggarakan administrasi pendidikan seperti misalnya membuat kurikulum pendidikan bagi anggota Polri, membuat seminar Nasional, ataupun menyiapkan materi yang akan digunakan untuk penyuluhan. Dalam fungsi pengawasan, yaitu Polwan ditugaskan untuk menjadi perwira pemeriksa dan mengawasi anggota-anggota dalam kinerja di kantor. Dalam fungsi kedokteran dan Kesehatan, biasanya anggota Polwan memiliki latar belakang pendidikan kedokteran bertugas untuk melayani kesehatan personil anggota Polri atau pun masyarakat umum.

Adapun ketentuan khusus mengenai pelaksanaan tugasnya. Polwan harus siap sedia, kapan dan ditugaskan dimana pun selama 24 jam tanpa diperbolehkan pulang ketika ada instruksi dari pimpinan. Biasanya berkaitan dengan penjagaan keamanan masyarakat, menjaga keamanan demonstran, bahkan ketika melakukan penyidikan hingga ke luar kota dan memakan

waktu sehari-hari tanpa pulang ke rumah hingga tugas selesai. Polwan yang ditugaskan dalam bidang operasinal memiliki waktu yang tidak dapat dipastikan. Meskipun tugas yang dibebankan secara Undang-Undang sama dengan polisi laki-laki, namun dalam praktiknya Polwan memiliki kelonggaran-kelonggaran dalam situasi tertentu. Misalnya ada anggota keluarga terutama anak yang sedang sakit ataupun ketika dirinya sedang sakit, adanya pemangkasan waktu piket pada malam hari, dan ijin secara lisan maupun tertulis ketika ada permasalahan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan. Hal-hal tersebut biasanya ditoleransi oleh pimpinan. Jika Polwan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku maka akan dikenakan sanksi berupa hukuman kurungan di sel tahanan Kepolisian, diberhentikan dengan tidak hormat maupun secara hormat ketika melakukan pelanggaran. Seperti, menikah pada saat masa ikatan dinas, menjadi istri kedua, menjadi selingkuhan anggota Polri ataupun non-Polri, sering tidak masuk kerja dikarenakan sibuk mengurus pekerjaan rumah tangganya.

Ketika seorang wanita yang sudah berkeluarga memutuskan untuk bekerja sebagai Polwan, tentunya mereka telah mengambil konsekuensi yaitu menjalankan dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Pertama, mereka menjalankan peran serta tanggung jawab pada tempat kerja dimana mereka bekerja. Hal ini berhubungan dengan faktor dari tekanan yang timbul dari domain pekerjaan yaitu jam kerja (*hours worked*), pekerjaan yang tidak fleksibel (*inflexible work*), jadwal *shift* kerja (*schedule shift work*), serta batasan aktivitas dalam bidang pola penugasan serta beban kerja yang mereka jalankan berkaitan dengan status pangkat dan jabatan (*boundary-spanning activities*). Kedua, menjalankan peran serta bertanggung jawab kepada keluarga untuk menjadi istri bagi suaminya dan Ibu yang baik bagi anak-anaknya. Hal ini berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Dengan demikian, tuntutan peran di dalam domain keluarga seperti kehadiran anak, seperti masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita (*young children*), mempunyai konflik dengan anggota keluarga dengan keberadaan

anggota keluarga yang tidak mendukung (*low spouse support*), tinggal dalam keluarga yang besar (*large family*), dan pekerjaan suami (*spouse employment*). Tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran di pekerjaan karena tuntutan keluarga, misalnya istri yang harus menjaga anak yang sedang sakit mengakibatkan istri tidak masuk kerja dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan (Greenhaus, 1985).

Semangat untuk berprestasi dan kesuksesan untuk mencapai karier di kepolisian harus pula diikuti keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangga. Sebagai bagian integral Polri, mereka harus tetap mampu meningkatkan profesionalisme dan mampu menjadi idola dalam masyarakat baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam keluarga. Dengan demikian, menjadi seorang Polwan bukanlah tanpa masalah, mereka terpaksa dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan untuk menjalankan peran sebagai polisi dan kesuksesan untuk menjalankan peran untuk membina rumah tangga. Selaras dengan hal tersebut, perempuan secara tradisional mungkin akan terkena sanksi yang lebih kuat atas ketidakpatuhan pada tuntutan keluarga. Dengan demikian Rosen and Jerdee (1974) (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menambahkan bahwa ketika terjadi benturan antara tuntutan di tempat kerja dan di rumah, komitmen yang lebih sedikit untuk menjalankan pekerjaan diharapkan ada pada wanita dibandingkan dengan pria. Sehingga sanksi atas tidak terpenuhinya pemenuhan tuntutan mungkin tidak hanya muncul dari pihak yang berperan tetapi lebih fokus di dalam diri orangnya juga yaitu perasaan bersalah (*guilty*). Jika sanksi yang dilakukan berdampak pada tekanan peran, yang diharapkan bahwa semua hal lainnya akan seimbang, orang-orang yang menghadapi sanksi yang kuat dalam kedua peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga akan sangat rentan mengalami *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

*Work-family conflict* adalah salah satu bentuk *interrole conflict*, tekanan dan ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga sebagai akibat dari tekanan tinggi tuntutan terkait dengan peran masing-masing, dan mengurangi tingkat kinerja dalam peran lain (Greenhaus et al., 2006). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya (Frone, 1992).

Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* terbentuk dari 3 ketidakcocokan tekanan peran, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu. Dalam bentuk konflik ini waktu yang dihabiskan untuk satu peran (pekerjaan/keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. *Strain-based conflict* terjadi pada saat ketegangan yang dihasilkan oleh satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini diartikan bahwa kinerja peran dalam keluarga terganggu akibat kinerja peran dalam pekerjaan atau sebaliknya. *Behavior-based conflict* adalah perilaku yang diperlukan dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diharapkan oleh kedua bidang baik dalam keluarga ataupun pekerjaan.

Ketiga bentuk konflik yang terjadi dalam *work-family conflict* dapat terjadi dalam dua arah (Greenhaus & Beutell, 1985). Kedua arah konflik tersebut adalah *family interfering with work* dan *work interfering with family*. Pertama, *family interfering with work* adalah konflik dalam keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan. Kedua, *work interfering with family* adalah konflik dari pekerjaan yang

mempengaruhi keluarga. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Selain itu, Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot et al.,1998; dalam Frone & Cooper, 1992). Konflik pekerjaan-keluarga juga dapat menimbulkan dampak dalam kehidupan berkeluarga yang mengakibatkan kecenderungan Polwan tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan kebutuhan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain.

Kemudian peneliti melakukan wawancara pada 25 orang personil Polwan Polda Jabar yang ditujukan untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut mengenai konflik yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan. Dari survey awal yang dilakukan peneliti pada 25 orang Polwan yang bertugas di wilayah Polda Jabar diperoleh informasi bahwa 100% menghayati bahwa mereka mengalami konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Sebanyak 60% atau 15 orang menghayati bahwa dalam menjalankan tuntutan perannya di dalam keluarga, seperti menjadi istri bagi suami dan ibu dari anak-anaknya dipengaruhi oleh tuntutan peran sebagai Polwan di lingkungan pekerjaannya. Dengan kata lain, mereka mengalami arah konflik *work interfering with family* (WIF). Seperti, waktu pekerjaan yang cukup padat dan tidak teratur menyita waktunya bersama keluarga, panggilan mendadak dari pimpinan yang mewajibkan untuk hadir di lokasi tempat kejadian perkara (TKP) walaupun pada malam hari, kelelahan selama penyidikan kasus dan operasi lalu lintas di jalan, dan penerapan perilaku yang biasa dilakukan dalam lingkungan pekerjaan tumpang tindih dengan perilaku yang diharapkan dalam

keluarga. Hal tersebut mengakibatkan intensitas dan kualitas waktu untuk keluarga menjadi berkurang, keadaan psikis yang tidak stabil, banyak menghabiskan waktu untuk istirahat, kurangnya pengawasan terhadap anak atau sikap yang terlalu tegas terhadap anak, dan terkadang mengalami perselisihan dengan suami.

Di sisi lain, sebanyak 40% atau 10 orang menghayati bahwa dalam menjalankan tuntutan perannya sebagai Polwan di dalam lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh perannya di dalam keluarga. Dengan kata lain, mereka mengalami arah konflik *family interfering with work* (FIW). Seperti misalnya, waktu untuk menjalankan peran di keluarga diutamakan sehingga terkadang telat masuk kantor atau apel pagi dikarenakan menyiapkan terlebih dahulu sarapan untuk anak dan suami, memandikan anak, menyusui anak, dan mengantarkan anak ke sekolah. Bahkan ketika sedang menjalankan tugas dalam pekerjaannya teringat akan anak dan suami di rumah. Akibatnya konsentrasi dalam pekerjaan menurun karena lebih banyak memikirkan keadaan keluarga. Selain itu kelelahan fisik di pagi hari menimbulkan rasa kantuk di kantor ataupun saat bekerja di lapangan. Selain itu, perilaku terhadap bawahan tumpang tindih dengan perilaku saat di rumah yang mengakibatkan terlalu mentoleransi jika bawahan melakukan kesalahan.

Dari 60% Polwan yang menghayati dirinya mengalami *work-family conflict* dengan arah *work interfering with family* (WIF), sebanyak 28% Polwan menghayati bahwa mereka mengalami konflik peran pada area waktu di pekerjaan yang mempengaruhi perannya dalam keluarga. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang membuat mereka harus meninggalkan rumah lebih awal dan pulang larut malam, panggilan dari atasan yang mendadak dan terkadang dapat sehari-hari berada di luar rumah karena proses penyidikan. Hal ini berdampak pada suami dan anak-anaknya, salah satunya sering diprotes karena durasi waktu yang diberikan di dalam rumah kurang lama. Seringkali mereka membatalkan janji untuk makan malam bersama keluarga, rekreasi, dan membantu untuk mengajarkan anak-anaknya.

Selain itu, apel pagi yang dirasakan terlalu pagi yaitu pukul 6.00 bagi Polwan yang bekerja di lapangan dan pukul 7.00 bagi Polwan yang bekerja sebagai *staff* di kantor. Sebanyak 20% Polwan menghayati bahwa kelelahan saat menjalankan peran dalam pekerjaan, membuat Polwan kurang mampu untuk melakukan perannya di dalam keluarga setelah seharian bekerja, sesampainya di rumah, kelelahan fisik dan kelelahan psikis yang dirasakan membuat mereka kurang mampu untuk mengontrol perkembangan anak, menemani anak untuk bercerita maupun *sharing* dengan anak dan suami, dan mereka lebih sering menghabiskan waktu untuk beristirahat. Sebanyak 12% Polwan menghayati bahwa perilaku saat menjalankan perannya di dalam pekerjaan mempengaruhi perannya di dalam keluarga. Seperti sikap terlalu tegas terhadap anak, kaku dalam pengasuhan terhadap anak, dan bersikap cenderung mendominasi terhadap anak maupun suami. Ketika di rumah, mereka seringkali memerintah bahkan membentak anak ketika anak tidak disiplin karena terbiasa dengan disiplin waktu yang diterapkan di kantor.

Selain itu, ketika membantu anak dalam proses membimbing belajar, mereka sering kali tidak sabar dalam menghadapi anak-anaknya. Hal ini dikarenakan mereka sudah terbiasa untuk bekerja cepat dan sesuai dengan prosedur serta perintah atasan di tempat mereka bekerja. Para Polwan menghayati adanya perasaan bersalah di dalam dirinya ketika tidak memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga akibat lebih banyak menghabiskan waktu serta tenaga yang diberikan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Perasaan bersalah yang dirasakan cenderung mengarah kepada kejangkelan yang dirasakan terhadap diri sendiri. Mereka cenderung menghayati bahwa mereka belum bisa menjadi orang tua yang baik selama berada dalam keluarga.

Dari 40% Polwan yang menghayati dirinya mengalami *work-family conflict* dengan arah *family interfering with work*. Sebanyak 20% menyatakan mereka mengalami konflik pada area waktu saat menjalankan perannya di dalam keluarga mempengaruhi perannya didalam

pekerjaan. Seperti, terkadang mereka terlambat masuk ke kantor dikarenakan membutuhkan waktu untuk mengurus suami dan anak sebelum pergi ke kantor, menyusui anak terlebih dahulu, mengantarkan anak ke sekolah, dan mengurus anak yang sedang sakit yang membuat mereka memilih untuk ijin tidak masuk kerja atau pun menolak panggilan dinas dari atasan. Hal ini membuat para Polwan tidak dapat bekerja semestinya di kantor. Sebanyak 12% menyatakan bahwa mereka mengalami konflik dikarenakan kelelahan pada perannya di keluarga yang mempengaruhi perannya di dalam pekerjaan. Adapun permasalahan di dalam keluarga misalnya, memikirkan anak yang sedang sakit, kelelahan setelah melakukan pekerjaan rumah tangga yang menyebabkan konsentrasi di dalam pekerjaan terganggu, kondisi fisik yang sedang sakit karena kelelahan dalam mengurus keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada Polwan untuk memilih cuti istirahat ataupun mengajukan ijin tidak masuk dikarenakan istirahat di rumah secara lisan atau pun menggunakan surat resmi dari dokter. Hal ini membuat penurunan produktivitas kerja di kantor karena terkadang lupa akan tugas yang harus dikerjakan sebelumnya. Sebanyak 8% Polwan menghayati bahwa perilaku saat menjalankan perannya di dalam keluarga mempengaruhi perannya di dalam pekerjaan. Sikap hangat yang ditunjukkan oleh Polwan saat bekerja terkadang dibutuhkan untuk merangkul masyarakat ketika menjalankan tugasnya dan juga dapat menghambat kinerja mereka saat diminta untuk bersikap tegas pada rekan kerja dan bawahan. Seperti misalnya, terlalu mentoleransi kepada bawahan yang tidak taat aturan, memilih untuk tidak masuk kerja dikarenakan tuntutan suami yang mendominasi, tidur saat di ruangan kantor dikarenakan kelelahan mengurus pekerjaan rumah, dan bolos kerja untuk rekreasi dengan keluarga. Hal tersebut menghambat dalam penyelesaian kasus atau tugas dinas yang di instruksikan oleh atasan. Selain itu, mereka memberikan kebebasan bagi bawahan untuk mencari cara yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan, walaupun memakan waktu yang cukup lama untuk mempelajari tugas dan tanggung jawabnya. Mereka beranggapan bahwa seiring berjalannya waktu, bawahannya akan belajar

untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai kesatuan Polri. Padahal tuntutan instansi Polri mewajibkan para Polwan harus sigap dan bersedia untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk menghadapi fenomena-fenomena yang ada di dalam masyarakat. Akibat dari banyaknya waktu yang dicurahkan untuk berperan di dalam keluarga, para Polwan menghayati bahwa adanya rasa bersalah ketika didalam pekerjaan memikirkan urusan rumah tangga. Mereka menghayati bahwa mereka belum optimal untuk bekerja sebagai Polwan.

Dari data survey awal yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa konflik peran terjadi terutama pada Polwan yang sudah memiliki anak dan kurang mendapat dukungan dari pihak keluarga. Konflik peran tersebut terjadi ketika subyek kurang mampu mengontrol diri dan emosi dalam keadaan lelah, kurangnya waktu yang diberikan kepada suami dan anak, tidak dapat memenuhi keinginan anak untuk rekreasi. Dampak dari konflik peran yang dimiliki oleh 25 subyek juga bervariasi, diantaranya seperti terjadinya konflik dengan suami ataupun dengan anak yang menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam pekerjaan, adanya konflik dengan pimpinan serta rekan dalam pekerjaan yang terbawa ke rumah, sikap yang lebih protektif terhadap anak, kondisi psikis yang lebih mudah mengalami stres, perasaan bersalah terhadap keluarga maupun di dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 25 Polwan yang bertugas di teritorial Polda Jabar, diperoleh informasi bahwa mereka menghayati mengalami *work-family conflict*. Namun dalam penghayatannya, 56% menghayati mengalami kesulitan mengatasi konflik yang dialami dan 44% menghayati konflik yang dialami dapat diatasi. Meskipun ada beberapa contoh konflik yang sudah dipaparkan, gambaran umum mengenai konflik belum diketahui secara mendetail mengenai dimensi dari konflik yang terjadi pada Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *work-family conflict* pada Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar guna mendapatkan gambaran lebih lanjut. Minat pada topik ini didorong dari adanya kekhawatiran terhadap

hubungan kerja dan keluarga karena hal ini sangat penting bagi kesejahteraan Polwan. Selain itu, *work-family conflict (WFC)* Polwan juga menarik untuk diteliti karena *work-family conflict (WFC)* yang terjadi pada Polwan dapat berkaitan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada instansi Kepolisian Republik Indonesia khususnya di wilayah Provinsi Jawa Barat.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari penelitian ini yaitu ingin diketahui bagaimana gambaran *work-family conflict* pada Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar diwakilkan dengan wilayah Mapolda Jabar, Polres Kota Besar Bandung, Polres Bogor Kota, Polres Sukabumi Kota, Polres Garut, Polres Cirebon Kota, dan Polres Tasikmalaya Kota.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *Work-Family Conflict* pada Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat *work-family conflict* pada Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar dilihat dari dimensi *work-family conflict* yang terbentuk dari arah dan bentuk konflik yaitu *Time-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based WIF*, *Strain-based FIW*, *Behavior-based WIF* dan *Behavior-based FIW*. Serta keterkaitan antara faktor baik dari domain pekerjaan dan domain dari keluarga.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan memberikan informasi tambahan mengenai *work-family conflict* bagi bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi, serta psikologi sosial fokus pada permasalahan keluarga.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work-family conflict*.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi instansi POLRI. Khususnya ditujukan bagi Kapolda, Karo SDM, dan ibu asuh Polwan untuk memahami konflik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga yang dialami oleh para Polwan. Informasi ini dapat digunakan untuk memberikan konseling maupun penanganan sesuai dengan *work-family conflict* yang dialami oleh para Polwan. Adapun tujuan dari konseling dan intervensi tersebut yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan prestasi kerja Polwan di wilayah Polda Jabar.
2. Hasil dari penelitian ini akan diberikan kepada Karo SDM Polda Jabar berupa jurnal penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan seminar bagi para anggota Polwan.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan Informasi kepada Polwan guna menambah pemahaman Polwan yang bekerja di wilayah Polda Jabar, mencakup jabatan sebagai atasan maupun bawahan mengenai *work-family conflict* serta kaitannya dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Diharapkan para Polwan dapat mengatasi konflik yang timbul dari area pekerjaan maupun dari area keluarga dalam rangka mencapai kinerja yang optimal

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Polwan yang bekerja di wilayah Polda Jabar dikategorikan termasuk ke dalam tahap perkembangan dewasa awal. Menurut Santrock (2002), tahap perkembangan dewasa awal terjadi pada rentang usia 20 hingga 40 tahun. Pada tahap perkembangan ini, Polwan berada di usia produktif. Mereka dituntut untuk mampu melepaskan ketergantungan mereka pada orang tua mereka secara mandiri baik dari segi finansial dan juga pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan mereka mengambil keputusan secara mandiri untuk bekerja dan berumah tangga. Pekerjaan yang mereka geluti merupakan pekerjaan yang bersifat non-tradisional dan jarang wanita memilih untuk mengabdikan kepada negara sebagai polisi. Pilihan untuk bekerja sebagai Polwan menentukan peran yang mereka lakukan sebagai aparatur negara, seorang istri bagi suaminya, dan juga seorang ibu bagi anak-anaknya.

Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar dihadapkan pada dua (2) hal yang penting dalam hidupnya, yaitu pekerjaan dan keluarga. Menurut teori peran (*Role Theory*), peranan adalah sekumpulan tingkah laku yang dihubungkan dengan suatu posisi tertentu (Sarbin & Allen, 1968 : Biddle & Thomas, 1966). Menurut teori ini, peranan yang berbeda membuat jenis tingkah laku yang berbeda pula. Tetapi apa yang membuat tingkah laku itu sesuai dalam situasi dan tidak sesuai dengan situasi lain relatif bebas pada seseorang yang menjalankan peranan tersebut. Sehingga, dapat di asumsikan tiap Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mempunyai peran yang berbeda tergantung dari situasi di tempat mereka berada. Satu sisi seorang wanita yang memiliki profesi sebagai polisi di lingkungan pekerjaan, yaitu mereka dituntut untuk menjadi sosok yang profesional sebagai alat penegak hukum dan mengabdikan kepada masyarakat terlebih untuk Negara Republik Indonesia. Di sisi lain mereka menjalankan peran sebagai istri dan ibu di kehidupan keluarganya yaitu untuk berperan sebagai sosok istri dan ibu yang baik bagi suami dan anak-anaknya.

Ketika kedua peran yang harus dijalankan itu muncul dalam waktu yang bersamaan yang dialami oleh para Polwan, maka mereka mengalami konflik peran. Selaras dengan hal tersebut, Khan et al. dalam Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan konflik peran sebagai dua tekanan yang terjadi secara bersamaan, dimana pemenuhan pada satu sisi akan menyebabkan kesulitan pemenuhan yang lain. Para Polwan mengalami konflik peran yang berkaitan dengan pemenuhan perannya dapat bersumber dari lingkungan keluarga atau lingkungan pekerjaannya. Dengan demikian mereka mengalami konflik antar peran (*interrole conflict*) yaitu seseorang yang menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan saat pemenuhan tuntutan dari suatu peran bertentangan dengan pemenuhan tuntutan dari peran yang lain (Khan et al dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Ketika seorang wanita yang sudah berkeluarga memutuskan untuk bekerja sebagai Polwan, tentunya mereka telah mengambil konsekuensi yaitu menjalankan dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Dengan adanya tuntutan pekerjaan sebagai polisi dan juga tuntutan di rumah sebagai seorang istri dan ibu, mengakibatkan Polwan di wilayah Polda Jabar berpotensi mengalami konflik dalam menjalankan peran-peran di tempat kerja maupun di keluarga. Konflik peran ini disebut sebagai *interrole conflict*. Khan Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran yang berbeda secara bersamaan. Konflik peran yang seperti ini mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu akan menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan peran yang lain.

Konflik peran yang dimaksud yaitu konflik peran antara pekerjaan dan juga keluarga dengan jenis konflik yang disebut sebagai *work-family conflict*. Menurut Khan *et al.* (dalam Greenhaus & Beutell, 1985), *work family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami

ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Hal ini menimbulkan kesulitan untuk pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan dan juga tuntutan peran dalam keluarga.

Menurut Greenhaus (1985), terdapat dua faktor penyebab terjadinya konflik kerja keluarga yaitu domain pekerjaan (*work domain*) dan domain keluarga (*family domain*), namun kedua faktor tersebut memiliki persamaan yaitu mempunyai sumber tekanan (*pressure*). Domain pekerjaan dan domain keluarga dapat mendukung polwan dalam menjalankan peran baik sebagai petugas kepolisian dan ibu rumah tangga. Pertama, mereka menjalankan peran serta tanggung jawab pada tempat kerja dimana mereka bekerja. Hal ini berhubungan dengan faktor dari tekanan yang timbul dari domain pekerjaan yaitu jam kerja (*hours worked*), pekerjaan yang tidak fleksibel (*inflexible work*), jadwal *shift* kerja (*schedule shift work*), serta batasan aktivitas dalam bidang pola penugasan serta beban kerja yang mereka jalankan berkaitan dengan status pangkat dan jabatan (*boundary-spanning activities*). Kedua, menjalankan peran serta bertanggung jawab kepada keluarga untuk menjadi istri bagi suaminya dan Ibu yang baik bagi anak-anaknya. Hal ini berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Dengan demikian, tuntutan peran di dalam domain keluarga seperti kehadiran anak, seperti masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita (*young children*), mempunyai konflik dengan anggota keluarga dengan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung (*low spouse support*), tinggal dalam keluarga yang besar (*large family*), dan pekerjaan suami (*spouse employment*).

Menurut Gutek et al (dalam Carlson, 2000) konflik kerja-keluarga dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga (FIW: *family interfering with work*) dan konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (WIF: *Work interfering with family*). *Work interfering with family* (WIF) adalah konflik yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan pekerjaan sehingga pemenuhan tuntutan peran di lingkungan keluarga tidak terpenuhi. Faktor-faktor dari domain pekerjaan yang menjadi sumber

tekanan terjadinya arah *work interfering with family* (WIF). *Family interfering with work* (FIW) adalah arah *work-family conflict* yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan keluarga yang mengakibatkan tuntutan peran di lingkungan pekerjaan tidak terpenuhi. Faktor-faktor dari domain keluarga yang menjadi sumber tekanan terjadinya arah *family interfering with work* (FIW).

Kemudian menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000), *work-family conflict* terjadi dalam 3 bentuk-bentuk konflik yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Pertama, *Time-based conflict* adalah konflik yang disebabkan oleh tuntutan waktu untuk memenuhi peran yang satu dan yang lainnya. Dengan kata lain, konflik ini terjadi disaat pemenuhan suatu peran menghambat pemenuhan peran yang lainnya. *Time-based conflict* ini disebabkan oleh dua jenis konflik, yaitu tuntutan waktu disuatu peran membuat seseorang secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain. Tuntutan waktu juga dapat membuat seseorang mengalami kebingungan atau ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dengan satu peran meskipun seseorang tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas peran yang lainnya. Kedua, *strain-based conflict* adalah konflik yang muncul karena ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain, ataupun ketegangan disatu peran bercampur dengan pemenuhan tanggung jawab diperan yang lain. Konflik ini menyebabkan seseorang dapat memenuhi salah satu perannya secara baik dan disisi lain menyebabkan perannya yang lain terabaikan. Ketiga, *Behavior-based conflict* adalah konflik yang berhubungan dengan perilaku. Konflik ini muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan pada perilaku peran yang lainnya. Hal ini terkait dengan perbedaan aturan yang harus dihayati seseorang dalam pekerjaan maupun dalam situasi keluarga. Konflik ini mengakibatkan perilaku yang berlaku di suatu peran dilakukan juga pada peran yang lain meskipun kurang sesuai. Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work family conflict* dengan dua arah *work-family conflict* maka akan menghasilkan

enam dimensi *work-family conflict* yaitu *Time-based WIF* dan *Time-based FIW*, *Strain-based WIF* dan *Strain-based FIW*, serta *Behavior-based WIF* dan *Behavior-based FIW*.

*Time-based conflict WIF* adalah konflik yang muncul dalam bentuk tuntutan waktu yang berasal dari urusan pekerjaan yang muncul pada saat para Polwan ini harusnya memenuhi peran sebagai istri dan ibu bagi anak-anaknya di lingkungan keluarga. Dengan kata lain, ketika Polwan lebih banyak meluangkan waktu untuk pekerjaan maka waktu untuk di rumah akan menjadi kurang. Hal tersebut menyebabkan pemenuhan waktu yang seharusnya Polwan ini memenuhi perannya dalam keluarga cenderung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga Polwan ini kurang mampu memenuhi perannya untuk berada di rumah dalam keluarganya, seperti di hari libur yang semestinya merupakan waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya, tidak dapat dilakukan karena Polwan ini mendapat tugas yang mendadak dari atasan sehingga Polwan tersebut tidak dapat menjalankan perannya sebagai orang tua dan sebagai istri secara fisik. Secara psikis, jika Polwan ini tidak mengikuti perintah atasan maka pikirannya akan terbagi dengan urusan pekerjaan, yang berdampak adanya rasa tidak nyaman. Sehingga dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan untuk keluarga akan berkurang karena memikirkan urusan pekerjaan.

Yang dimaksud dengan *Time-based WIF* tinggi adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di pekerjaannya dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi waktu yang dicurahkan untuk berperan di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu bagi anak-anaknya. Yang dimaksud dengan *Time-based WIF* rendah adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di pekerjaannya dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga tidak mengalami

kesulitan mengalokasikan waktu untuk berperan di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya.

*Time-based FIW* adalah konflik yang muncul dalam bentuk tuntutan waktu yang berasal dari urusan keluarga yang muncul pada saat para Polwan ini harusnya memenuhi peran sebagai aparatur negara. Dengan kata lain, ketika Polwan lebih banyak meluangkan waktu untuk keluarga maka waktu untuk pekerjaan akan menjadi kurang. Seperti misalnya, ketika ada hal-hal yang menyangkut keluarganya seperti saat anak atau suami sakit, acara-acara di sekolah anak yang harus dihadiri oleh orang tua, permintaan anak untuk ditemani les ataupun kegiatan non akademis yang diikutinya. Polwan tersebut semestinya berada di kantor atau melaksanakan tugas dari atasan dan menjalankan perannya sebagai polisi. Secara fisik saat individu tersebut memenuhi perannya dalam keluarga maka perannya sebagai polisi yang sebenarnya harus dipenuhi pada waktu itu tidak dapat dipenuhinya. Secara psikis akan memberi tekanan saat Polwan yang bersangkutan berusaha mengabaikan tuntutannya dari urusan keluarga tersebut, namun saat bekerja pikiran mereka tidak terlepas dari urusan keluarga sehingga kemudian menghambat kinerja dan konsentrasi mereka dalam pelaksanaan tugas.

Yang dimaksud dengan *Time-based FIW* tinggi adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di keluarga menghambat pemenuhan waktu di dalam pekerjaannya dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi waktu yang dicurahkan untuk berperan di dalam pekerjaan sebagai Polwan. Yang dimaksud dengan *time-based FIW* rendah adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di keluarganya yang menghambat pemenuhan waktu di pekerjaannya dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan mengalokasikan waktu untuk berperan di dalam pekerjaannya sebagai Polwan.

*Strain-based WIF* merupakan merupakan konflik ketegangan atau kelelahan yang dialami oleh Polwan yang bekerja di wilayah Polda Jabar yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga. Polwan yang mengalami konflik jenis ini akan merasa bahwa dirinya tidak menjadi sosok istri dan ibu yang baik di dalam keluarga. Misalnya, Polwan yang bekerja seharian di kantor maupun di lapangan karena tugas pekerjaannya. Seperti menghadapi atasan yang tegas, pekerjaan yang monoton, teriknya matahari, melakukan penyidikan, resiko kejahatan yang mungkin akan dihadapi, dan lain sebagainya akan berdampak pada kelelahan secara fisik. Sehingga tuntutan peran Polwan tersebut di rumah untuk menyiapkan segala kebutuhan dalam keluarga. Secara psikis, kelelahan dan keletihan yang dirasakannya secara tidak langsung mempengaruhi perasaannya misalnya melayani suami serta memberi perhatian kepada anak akan terhambat yang dikarenakan ketegangan dan kelelahan yang dirasakannya.

Yang dimaksud *Strain-based WIF* yang tinggi adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelahan secara fisik dan psikis di pekerjaannya dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya. Yang dimaksud *strain-based WIF* yang rendah adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelahan secara fisik dan psikis di pekerjaannya dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya.

*Strain-based FIW* merupakan konflik merupakan konflik ketegangan yang dialami oleh Polwan yang bertugas di wilayah Polda Jabar disebabkan oleh tekanan dalam kehidupan keluarga yang kemudian mempengaruhi pekerjaan individu yang bersangkutan sehingga timbul

konflik yang mengakibatkan individu tersebut tidak dapat bekerja secara optimal. Polwan yang menghadapi konflik ini cenderung merasa bahwa dirinya bukan pekerja yang baik sehingga seringkali dilanda kecemasan saat bekerja. Seperti misalnya, ketika berhadapan dengan masalah keluarga, contohnya urusan akademis anak, kurang dukungan dari suami untuk dirinya bekerja, anak atau suami sakit yang kemudian akan terbawa ke ranah pekerjaannya yang menyebabkan performa kerja menurun dikarenakan kondisi fisik yang lelah berdampak pada kinerja yang lambat. Secara psikis, munculnya kejenuhan, stress kerja, kehilangan konsentrasi saat bertugas, dan banyak tugas yang tertunda yang sebenarnya harus segera diselesaikan.

Yang dimaksud *strain-based FIW* yang tinggi adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelahan secara fisik dan psikis di keluarganya yang menghambat perannya didalam pekerjaan dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam pekerjaan sebagai Polwan. Yang dimaksud *strain-based FIW* yang rendah adalah Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelahan secara fisik dan psikis di keluarganya yang menghambat pemenuhan peran didalam pekerjaan dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam pekerjaannya sebagai Polwan.

*Behavior-based WIF* adalah konflik yang muncul ketika pengharapan suatu peran di pekerjaan menghambat pengharapan pada perilaku peran saat di keluarga. Hal ini berkaitan dengan perbedaan aturan yang harus dilakukan seseorang dalam pekerjaan maupun dalam situasi keluarga. Pada Polwan yang bertugas di wilayah Polda Jabar sulit membedakan dan menukar peran yang semestinya dilakukan di rumah karena dipengaruhi aturan-aturan dalam pekerjaan. Seperti contoh, Polwan dituntut untuk tegas terhadap bawahan, sikap ini yang kemudian terbawa ke rumah sehingga membuatnya bersikap terlalu tegas pada anak-anaknya

sehingga dimungkinkan seorang Polwan akan menjadi figur otoriter di keluarga. Sedangkan, tuntutan peran dalam keluarga diuntut untuk hangat dan sabar saat mengasuh anak dan melayani suami.

Yang dimaksud *Behavior based WIF* tinggi yaitu Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku di pekerjaannya yang tidak sesuai untuk diterapkan di keluarga dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk menukar antara peran yang dia jalani di dalam pekerjaan pada saat menjalani peran di dalam keluarga. Yang dimaksud *Behavior based WIF* rendah yaitu Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku di pekerjaannya yang tidak sesuai untuk diterapkan di keluarga dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk menukar antara peran yang dia jalani di dalam pekerjaan pada saat menjalani peran di dalam keluarga.

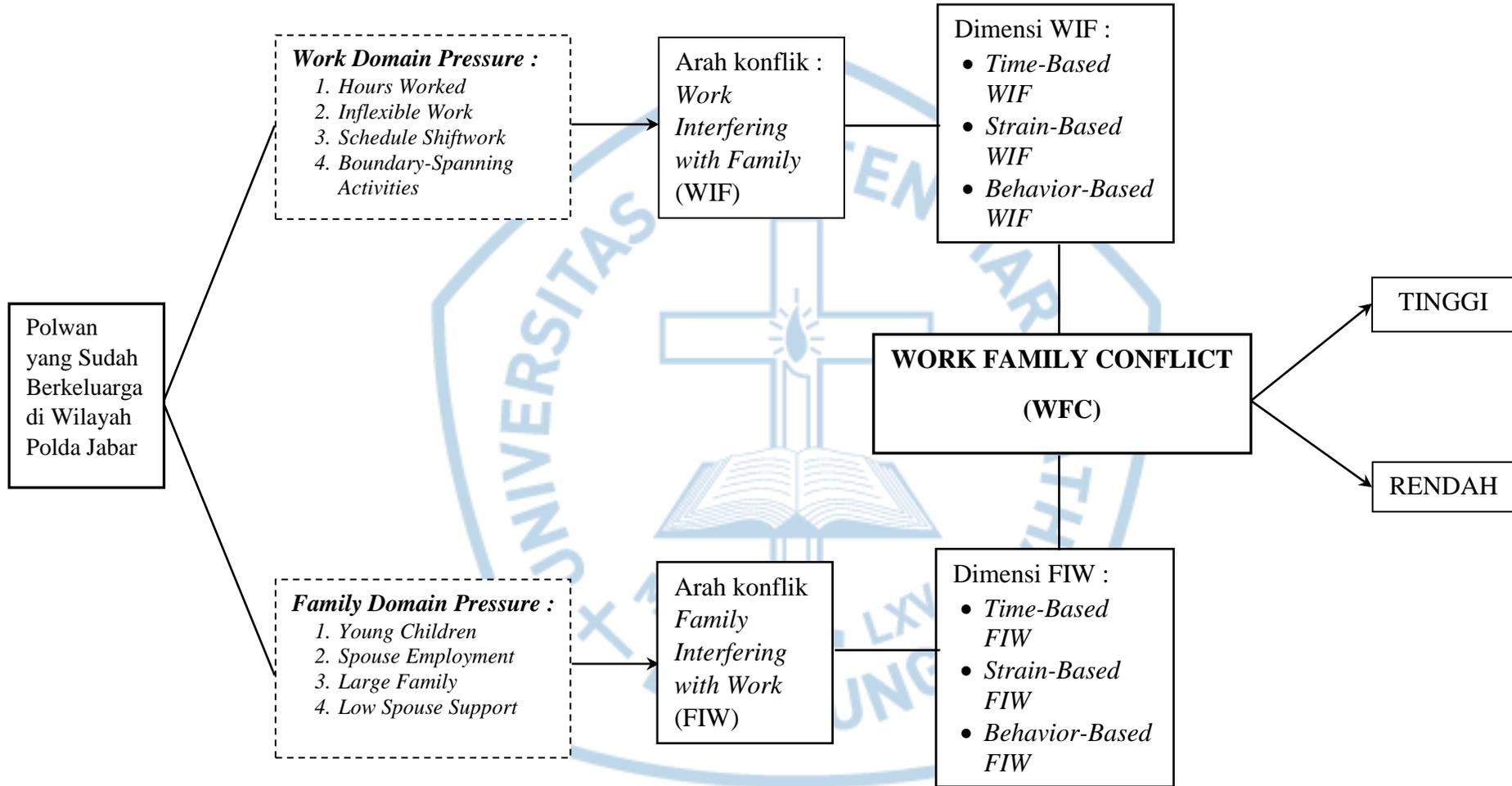
*Behavior-based FIW* adalah konflik yang muncul ketika pengharapan suatu perilaku peran di keluarga menghambat pengharapan pada perilaku peran saat di lingkungan kerja. Pada Polwan yang bertugas di wilayah Polda Jabar mengalami kesulitan untuk membedakan dan menukar peran yang semestinya dilakukan di lingkungan pekerjaan. Seperti contoh, ketika para Polwan ini bersikap hangat dan perhatian dalam mengasuh anak dan melayani suaminya, ketika di tempat kerja sebagai Polwan yang dituntut untuk tegas terhadap bawahan dan siap untuk diperintah atau dibentak atasan, mereka masih bersikap seperti di rumah sehingga secara fisik mereka seringkali mengalami kesulitan saat harus mengatur atau bersikap tegas pada bawahannya dan secara psikis hal tersebut membuat Polwan tersebut terlalu mentoleransi staff bawahannya yang berdampak pada longgar serta lambatnya kinerja bawahan untuk berhadapan dengan pembuatan laporan ataupun ketika penyidikan suatu kasus.

Yang dimaksud *Behavior based FIW* tinggi yaitu Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Pold Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidak sesuaian tuntutan pola perilaku di keluarganya yang tidak sesuai untuk diterapkan di pekerjaan dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk menukar antara peran yang dia jalani di dalam keluarga pada saat menjalani peran di dalam pekerjaan. Yang dimaksud *Behavior based FIW* rendah yaitu Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Pold Jabar mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidak sesuaian tuntutan pola perilaku di keluarganya yang tidak sesuai untuk diterapkan di pekerjaan dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk menukar antara peran yang dia jalani di dalam keluarga pada saat menjalani peran di dalam pekerjaan.

Keenam dimensi *work-family conflict* yaitu *Time-based WIF* dan *Time-based FIW*, *Strain-based WIF* dan *Strain-based FIW*, serta *Behavior-based WIF* dan *Behavior-based FIW* menghasilkan derajat tinggi atau rendahnya *work-family conflict*. Yang dimaksud *work-family conflict* tinggi adalah penghayatan mengenai konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Pold Jabar kurang dapat mengatasi hambatan yang berkaitan dengan pemenuhan tuntutan Polwan dalam pekerjaan maupun keluarga. Yang dimaksud *work-family conflict* yang rendah adalah penghayatan mengenai konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Pold Jabar dapat mengatasi hambatan yang berkaitan dengan pemenuhan tuntutan Polwan dalam pekerjaan maupun keluarga.

*Work-family conflict* dapat memberikan dampak baik pada lingkup atau area kerja maupun lingkup atau area keluarga. Dampak pada lingkup atau area kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen dalam organisasi, ketidakhadiran, *performance* kerja, kepuasan karir dan kesuksesan karir. Dampak pada lingkup atau area keluarga berkaitan dengan kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, *performance* keluarga, kepuasan keluarga, dan kepuasan saat berekreasi. Sedangkan dampak terhadap diri individu berkaitan dengan *stress* yaitu ketegangan/kelelahan fisiologis secara umum, somatic/gejala fisik, depresi, penyalahgunaan obat-obatan, *burnout*, dan *stress* yang berkaitan dengan pekerjaan maupun keluarga (Allen et al., 2000)





Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

## 1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar mengalami *work-family conflict* dilatarbelakangi dengan adanya tekanan atau tuntutan peran meliputi tekanan dari domain pekerjaan dan juga domain keluarga.
2. Tekanan dari domain pekerjaan bersumber dari waktu kerja (*hours worked*), pekerjaan yang tidak fleksibel (*inflexible work*), serta batasan aktivitas dalam bidang pola penugasan serta beban kerja yang mereka jalankan berkaitan dengan status pangkat dan jabatan yang diemban (*boundary-spanning activities*) yang variatif dimiliki oleh Polwan dalam pekerjaannya.
3. Tekanan dari domain keluarga bersumber dari kehadiran anak atau mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita dan remaja (*young children*), mempunyai konflik dengan anggota keluarga dengan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung dan juga kepemilikan pembantu rumah tangga (*low spouse support*), tinggal dalam keluarga yang besar (*large family*), dan pekerjaan suami (*spouse employment*) yang variatif dimiliki oleh Polwan dalam keluarganya.
4. Sumber tekanan atau tuntutan peran dari domain pekerjaan dan domain keluarga yang dialami oleh Polwan memberikan keterkaitan terhadap arah dan bentuk dari *work-family conflict*.
5. *Work-family conflict* yang dihayati oleh Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar terbentuk dari *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* dengan arah *Work Interfering with Family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga atau *Family Interfering with Work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.

6. *Work-family conflict* yang dihayati oleh Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar dilihat dari kombinasi antara arah *work-family conflict* dengan bentuk *work-family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based WIF*, *based WIF*, *behavior-based WIF*, *time-based FIW*, *strain-based FIW*, dan *behavior based FIW*
7. Kombinasi yang membentuk *work-family conflict* tersebut akan menghasilkan intensitas tinggi atau rendahnya *work-family conflict*.

