

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman di Indonesia telah menghasilkan sebuah pergeseran bagi kehidupan masyarakat, terutama bagi peran gender kaum perempuan. Secara tradisional, peran perempuan seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi yang pasif, yaitu perempuan hanyalah sebagai pendukung karir suami. Kaum perempuan masa kini telah diberi kesempatan untuk berpendidikan tinggi dan berkarir dalam berbagai bidang, seperti bidang kesehatan, ekonomi, sosial, maupun politik. Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO melaporkan persentase pekerja berdasarkan gender, yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (2014), Indikator pasar tenaga kerja Indonesia: Agustus 2014, Jakarta. Pada bulan Agustus (2014) terdapat 114,6 juta pekerja berpartisipasi, dan 50,2% diantaranya adalah perempuan. (International Labour Organization, Kantor ILO untuk Indonesia, 2014-2015). Dari data tersebut, partisipasi perempuan dalam dunia kerja ditunjukkan dengan persentase yang cukup tinggi.

Menurut Pangastuti (2001) terdapat beberapa alasan perempuan memutuskan untuk bekerja, antara lain ingin memperoleh penghasilan sendiri; ingin mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang diperoleh; mengaplikasikan ilmu di tempat pendidikan ke dalam dunia kerja; ingin mandiri sehingga lepas dari ketergantungan pada suami; ingin memperoleh status terhormat di dalam masyarakat; serta ingin memperoleh pengakuan dari lingkungan bahwa seorang perempuan mampu berkarya dan berprestasi (dalam Cahyolaksono, S. M. 2008). Beberapa alasan lain menurut Rini Jacinta F. (2002) yaitu memenuhi kekurangan pendapatan dari suami dan sebagai pelepasan stres akibat pekerjaan rumah tangga.

Bidang pekerjaan perempuan saat ini sudah tidak dibatasi, bahkan terbukanya kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan laki-laki. Salah satu bidang pekerjaan laki-laki yang diminati oleh perempuan adalah di bidang kepolisian, yang mana dikenal dengan sebutan polisi wanita atau Polwan. Secara umum, Polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 13, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian berdasarkan persyaratan penerimaan Polri (www.Polri.go.id), untuk menjadi seorang polisi wanita, serangkaian proses harus dijalani dimulai dari seleksi, mengikuti pendidikan kepolisian setelah minimal lulus sekolah menengah, diangkat dengan surat keputusan Presiden atau Kapolri menjadi anggota Polri dan berdinam aktif dalam penugasan kepolisian. Adanya Polwan sangat membantu institusi Kepolisian dalam menangani berbagai kasus yang berhubungan dengan kejahatan wanita, anak-anak dan remaja. Lalu, berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang polisi, peran polisi wanita kini sudah meliputi bidang kesersean, intelijen, operasi dan pengendalian massa, provost, air dan udara, serta lalulintas di lapangan. Polisi wanita pun telah mendapatkan kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan strategis, semacam Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda (Setiawan. A, 2008).

Seiring perkembangan masyarakat, kebutuhan Polri untuk merekrut polisi wanita setiap tahunnya terus meningkat. Menurut catatan Kepolisian, saat ini di Indonesia ada setidaknya 13.200 polisi wanita dengan 9.800 di antaranya berpangkat Brigadir (Tempo, 2013). Untuk wilayah Jawa barat pada tahun ajaran 2014, Polda Jabar membuka kuota pendaftaran polisi wanita lebih banyak yaitu sebanyak 658 orang untuk menjadi calon Brigadir Polri (Pikiran-rakyat online, 2014). Kota Bandung sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Barat dan merupakan salah satu kota besar yang sedang menunjukkan perkembangan. Dalam prosesnya, keamanan,

ketertiban serta pelayanan masyarakat menjadi hal utama yang harus ditingkatkan. Sebagai lembaga utama yang melakukan pengawasan terhadap keamanan dan ketertiban serta memberikan pelayanan masyarakat tingkat wilayah kota Bandung, Polrestabes Bandung dituntut untuk lebih siap siaga dan profesional dalam menjalani tugas. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian sumber daya di Polrestabes Bandung pada Desember 2015, tercatat ada 118 polisi wanita aktif bertugas dan tersebar di seluruh Unit di Polrestabes Bandung.

Kepolisian Resor Kota Besar Bandung atau yang disingkat sebagai Polrestabes Bandung membawahi tiga Kepolisian Resor Kota (Polresta), yaitu Kepolisian Resor Kota Barat, Tengah dan Timur. Berdasarkan susunan organisasi Polrestabes Bandung, terdapat lima unsur yang membangunnya, unsur pertama kepemimpinan, unsur kedua pengawas dan pembantu pimpinan, unsur ketiga pelaksana tugas pokok, unsur keempat pendukung dan unsur kelima pelaksana tugas kewilayahan. Berdasarkan kedudukan, tugas dan fungsi organisasi Polres yang tercantum pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.23 tahun 2010, unsur kepemimpinan dilaksanakan oleh Kapolres dan Wakapolres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolda. Unsur pengawas dan pembantu pimpinan merupakan bidang tugas pembinaan, yang dilaksanakan oleh Bagian Operasi, Bagian Perencanaan, Bagian Sumber Daya, Seksi Pengawasan, Seksi Profesi dan Pengamanan, Seksi Keuangan, dan Seksi Umum. Unsur pelaksana tugas pokok merupakan bidang tugas operasional, yang dilaksanakan oleh Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT), Satuan Intelijen dan Keamanan (Satintelkam), Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim), Satuan Narkotika dan Obat Bahaya Lainnya (Satnarkoba), Satuan Pengamanan Objek Vital (Satpamobvit), Satuan Pembinaan masyarakat (Satbinmas), Satuan Samapta Bhayangkara (Satsabhara), Satuan Lalu Lintas (Satlantas), dan Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Sattahti). Unsur pendukung dilaksanakan oleh Seksi Teknologi Informasi Polri (Sitipol). Terakhir, unsur pelaksana tugas kewilayahan dilaksanakan oleh Polsek.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada perwakilan Bagian Sumber Daya di Polrestabes Bandung dan beberapa polisi wanita bidang tugas operasional, bahwa bidang tugas operasional sebagai unsur pelaksana tugas pokok memiliki jam kerja yang lebih panjang dari standar jam kerja kantor, yang mana standar jam kerja kantor yang telah ditetapkan adalah 8 jam per hari. Jam kerja untuk setiap Satuan pada bidang tugas operasional telah disesuaikan dengan pelaksanaan tugas pada masing-masing Satuan. Seringkali, polisi wanita di bidang tugas operasional menggunakan hari libur kerja untuk menjalankan tugas seperti kegiatan operasi di lapangan. Adapula, kegiatan operasi di lapangan menghabiskan waktu hingga larut malam bahkan berhari-hari untuk sebuah *event* atau kasus tertentu.

Fakta lain berdasarkan wawancara terhadap polisi wanita bidang tugas operasional di Polrestabes Bandung, bahwa jam kerja yang lebih lama di kantor atau mendapatkan tugas di hari libur akan memengaruhi pemenuhan waktu polisi wanita sebagai seorang istri sekaligus Ibu rumah tangga. Banyaknya waktu yang digunakan polisi wanita di kantor akan mengurangi pemenuhan waktu di keluarga. Terdapat polisi wanita bidang tugas operasional yang terpaksa membawa anak-anak ke kantor setelah pulang sekolah dan menunggu polisi wanita selesai bekerja, dikarenakan di rumah tidak ada yang menjaga. Kemudian, terdapat pula polisi wanita bidang tugas operasional yang meminta izin pulang cepat karena ada keperluan keluarga atau harus mengurus anggota keluarga yang sakit. Lalu, didapatkan data pula bahwa terdapat polisi wanita bidang tugas operasional yang memutuskan untuk bercerai karena polisi wanita lebih banyak menggunakan waktu untuk menjalankan tugas kantor, sehingga polisi wanita sering mendapatkan protes dari pasangan. Selain itu, terdapat pula polisi wanita bidang tugas operasional yang sering menjalankan operasi di lapangan untuk sebuah kasus tertentu dan meninggalkan anaknya beberapa hari, saat polisi wanita tersebut pulang ke rumah, anaknya menjadi lebih emosional serta berperilaku tantrum yang menimbulkan perasaan bersalah

terhadap polisi wanita dan hampir memutuskan untuk mengundurkan diri sebagai polisi wanita. Masyarakat datang setiap harinya ke Polrestabes dengan membawa berbagai kasus atau permasalahan yang harus diselesaikan. Dalam menangani sebuah kasus atau permasalahan, tidak sedikit masyarakat yang sulit untuk kooperatif mengikuti prosedur hukum yang harus ditaati. Begitu pula, dalam penanganan kasus yang rumit dan membutuhkan waktu sehari-hari untuk analisis dan pemeriksaan. Untuk mengatasi masyarakat yang tidak patuh aturan dan melakukan penyelesaian kasus yang rumit, polisi wanita bidang tugas operasional mengerahkan fisik dan psikis mereka.

Selain itu, terbiasanya polisi wanita untuk dituntut tegas dan disiplin selama bekerja, terkadang tanpa disadari memengaruhi sikap polisi wanita ketika berinteraksi dengan anak-anak. Sikap polisi wanita yang selalu tegas dan disiplin menimbulkan protes dari anak-anak karena anak-anak menginginkan sikap polisi wanita yang lebih hangat dan merespon secara emosional di beberapa situasi. Sebaliknya, ada polisi wanita yang terbiasa untuk bersikap hangat dan merespon secara emosional dalam menghadapi anak-anak di rumah, akan tetapi saat menghadapi anak-anak yang melanggar hukum, polisi wanita bersikap toleransi yang mana belum tentu dibutuhkan dalam situasi tersebut.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan, bahwa idealnya kedua tuntutan tersebut dapat dipenuhi secara seimbang oleh polisi wanita bidang tugas operasional. Dengan waktu kerja yang lebih lama, polisi wanita akan lebih lama berada di luar rumah dan waktu untuk mengurus rumah tangga menjadi lebih sedikit. Kemudian, ketika tuntutan keluarga terhadap kehadiran polisi wanita di rumah menjadi mendesak, hal ini pun dapat memengaruhi pemenuhan tuntutan pekerjaan di kantor. Hal tersebut dianggap merugikan pihak Polrestabes, sebab berkurangnya personil dalam melayani masyarakat yang begitu banyak akan memperlambat produktivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Seiring permasalahan yang muncul dalam pengaturan waktu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan

tuntutan rumah tangga, tidak dapat dipungkiri lelah fisik serta psikis dialami pula oleh polisi wanita di bidang tugas operasional.

Menurut Korabik (2008), perempuan yang menikah, memiliki anak dan bekerja tentu memiliki tantangan tersendiri, dimana tuntutan pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga harus dipenuhi secara seimbang. Menurut Khan et al (dalam Greenhaus & Beutell, 1985), konflik antar peran terjadi ketika dua atau lebih tekanan muncul dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena harus memenuhi tuntutan peran yang lain juga. Salah satu bentuk dari konflik antar peran ini adalah *Work-Family Conflict* (WFC).

Work-family conflict adalah sebuah bentuk *interrole conflict* yang merupakan ketidakcocokan antara tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985). Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000) ada tiga bentuk dari *Work-family conflict*, yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. Menurut Gutek et al (dalam Carlson, 2000) ketiga bentuk *Work-family conflict* masing-masing memiliki dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (WIF: *Work interfering with family*), dan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan (FIW: *family interfering with work*). Ketiga bentuk *Work-family conflict* tersebut bila dikombinasikan dengan dua arah *Work-family conflict* akan menghasilkan enam dimensi *Work-family conflict*, yaitu *time-based work interfering with family*, *time-based family interfering with work*, *strain-based work interfering with family*, *strain-based family interfering with work*, *behavior-based work interfering with family*, serta *behavior-based family interfering with work*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati Deni (2008) bahwa *Work-family conflict* berdampak negatif bagi ibu yang bekerja, meliputi perasaan bersalah, stres, kelelahan fisik dan emosional, ketidakberdayaan, kecemasan, kesedihan, kemarahan, kebingungan serta

keharuan. Dampak yang ditimbulkan dari *work-family conflict* ini tentu akan mengganggu kesejahteraan polisi wanita dalam menjalankan tanggung jawabnya di kantor atau pun di lingkungan keluarga. Ketika kesejahteraan polisi wanita menurun, maka akan memengaruhi kinerja polisi wanita dalam melayani masyarakat dan terutama dalam menjalani tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Begitu pula, kesejahteraan yang menurun akan memengaruhi sikap polisi wanita dalam mengekspresikan kehangatan di lingkungan keluarga.

Diperoleh data dari survei awal yang dilakukan peneliti dengan metode wawancara kepada 10 polisi wanita di bidang tugas operasional yang sudah menikah dan memiliki anak, mengenai *work-family conflict* yang dialami dalam pemenuhan tugas sebagai polisi dan Ibu rumah tangga, yaitu sebanyak 60% polisi wanita sering melewatkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Fenomena tersebut berkaitan dengan *Time-based Work Interfering with Family*. Sebanyak 40% polisi wanita menyatakan bahwa waktu yang digunakan untuk mengasuh anak-anak menghambat pemenuhan waktu untuk pekerjaan, terutama ketika harus mengasuh anak yang masih kecil dan anggota keluarga yang sakit. Fenomena tersebut menggambarkan dimensi *Time-based Family Interfering with Work*.

Sebanyak 60% polisi wanita menyatakan kelelahan yang dialami ketika harus menghadapi dan melayani masyarakat yang sulit kooperatif mentaati peraturan, menertibkan lalu lintas atau menangani kasus yang terjadi di masyarakat dan hal tersebut menimbulkan kesulitan ketika harus berinteraksi dengan anak-anak dalam kondisi kelelahan. Fenomena tersebut menggambarkan *Strain-based Work Interfering with Family*. Sebanyak 40% polisi wanita menyatakan mengalami ketegangan yang bersumber dari rumah ketika munculnya perdebatan antara polisi wanita dengan anak-anak mereka mengenai kebersamaan dengan anggota keluarga dan menimbulkan perasaan bersalah saat menjalani pekerjaan. Fenomena tersebut menggambarkan konflik *Strain-based Family Interfering with Work*.

Sebanyak 10% polisi wanita menyatakan bahwa berperilaku maskulin, tegas, logis, disiplin, siap siaga dan mandiri dalam menjalankan tugasnya menghambat pemenuhan perilaku yang diharapkan di keluarga seperti berperilaku lebih emosional dan bersikap keibuan terhadap anak-anaknya. Fenomena tersebut menggambarkan *Behavior-based Work Interfering with Family*.

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan, maka peneliti merasa penting untuk mengetahui gambaran *Work-family conflict* pada polisi wanita di bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui *work-family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *work-family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat *work-family conflict*, disertai kaitannya dalam faktor-faktor yang memengaruhi pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

2.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta bidang Psikologi Keluarga, mengenai *work-family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work-family conflict* pada polisi wanita.

2.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada Polrestabes Bandung terutama Bagian Sumber Daya mengenai *work-family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga. Informasi ini dapat digunakan Bagian Sumber Daya untuk kemudian diajukan sebagai acuan dalam pembuatan program konseling atau pelatihan yang berkaitan dengan *work-family conflict* guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas polisi wanita bidang tugas operasional.
2. Informasi mengenai *work-family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga, dapat pula digunakan pihak Polrestabes Bandung sebagai bahan evaluasi dalam pembentukan iklim kerja di Polrestabes Bandung.
3. Memberikan informasi mengenai derajat *work-family conflict* yang dialami kepada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga. Informasi ini dapat digunakan polisi wanita bidang tugas operasional yang mengalami *work-family conflict* dalam derajat tinggi, untuk melatih kemampuan dalam manajemen waktu dan pembagian tugas dalam menjalankan multiperannya sebagai polisi wanita bidang tugas operasional, istri dan ibu rumah tangga.

1.5. Kerangka Pemikiran

Saat ini, kesempatan telah sangat terbuka bagi perempuan untuk berpendidikan tinggi, meniti karir dan adanya kebebasan untuk mengaktualisasikan diri di masyarakat. Jumlah perempuan yang bekerja, kini hampir menyetarai jumlah pekerja laki-laki. Banyaknya perempuan yang memutuskan untuk melanjutkan jenjang karir dipengaruhi pula oleh tugas perkembangan pada setiap manusia, yang mana diungkapkan oleh Papalia D. E & R. D Feldman (2014) selama rentang dewasa awal hingga dewasa madya, individu disibukkan dalam berbagai tuntutan perkembangan terutama dalam meniti karir, menikah dan membangun rumah tangga.

Jenis pekerjaan yang dapat ditempati oleh perempuan pun kini sudah tidak terbatas. Seperti di bidang kepolisian, yang dikenal sebagai polisi wanita. Seiring perkembangan zaman, polisi wanita semakin dibutuhkan untuk turut serta menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan masyarakat. Polrestabes Bandung sebagai Kepolisian yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban Kota Bandung sebagai Ibukota Provinsi Jawa Barat, memiliki personil polisi wanita yang tersebar di seluruh bidang tugas. Terdapat bidang tugas operasional di Polrestabes Bandung sebagai unsur pelaksana tugas pokok yang terdiri dari tujuh Unit Satuan dan siap bertugas kapan pun ketika pimpinan memberikan perintah. Polisi wanita bidang tugas operasional yang memutuskan untuk menikah dan memiliki anak, akan menjalankan multiperannya sebagai seorang istri, ibu dan pekerja, yang mana memiliki tuntutan rumah tangga dan pekerjaan yang kedua-duanya sama penting. Ketika polisi wanita bidang tugas operasional dituntut untuk selalu siap siaga dan mempersiapkan diri dalam melayani masyarakat secara totalitas, polisi wanita pun dituntut untuk menjalankan perannya sebagai istri dan ibu di keluarga. Tidak menutup kemungkinan, dalam memenuhi tuntutan multiperan yang sama pentingnya tersebut timbul konflik pada polisi wanita bidang tugas operasional.

Khan et al dalam Greenhouse & Beutell, (1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan peran yang lain. Pada polisi wanita bidang tugas operasional di Polrestabes Bandung memiliki multiperan, yaitu perannya sebagai polisi wanita dan peran sebagai istri juga ibu. Pada perannya sebagai seorang polisi wanita yang menuntut ia bekerja di luar rumah dari pagi hingga sore hari bahkan hingga malam hari, namun perannya sebagai istri juga ibu menuntut ia untuk berada di rumah.

Interrole conflict yang dialami oleh polisi wanita bidang tugas operasional di Polrestabes Bandung yaitu pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai polisi wanita menghambat pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai istri juga Ibu, atau pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai istri juga Ibu menghambat pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai polisi wanita. Adanya hambatan yang muncul untuk menjalankan peran-perannya tersebut secara seimbang menyebabkan *work family conflict*.

Khan et al. (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) mendefinisikan *work family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. *Work family conflict* merupakan hasil dari kompetisi antara keluarga dan pekerjaan dalam hal waktu dan energi individu, yang merupakan bentuk *interrole conflict* yang muncul setiap kali tuntutan satu peran membuat individu menjadi kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran yang lain (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Menurut Gutek et al (dalam Carlson 2000), *work family conflict* dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (WIF: *Work Interfering with Family*) dan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan (FIW: *Family Interfering with Work*).

Work family conflict memiliki tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. *Time based conflict* berkaitan dengan tuntutan waktu pada satu peran menghambat pemenuhan waktu pada peran yang lain. *Strain based conflict* berkaitan dengan kelelahan dalam satu peran menghambat pemenuhan tuntutan peran yang lain. *Behavior based conflict* berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada satu peran tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran yang lain.

Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work family conflict*, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* dengan dua arah *work family conflict*, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW) akan menghasilkan enam dimensi *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *strain based WIF*, *behavior based WIF*, *time based FIW*, *strain based FIW*, dan *behavior based FIW* (Gutek et al. dalam Carlson, 2000).

Time based work interfering with family berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga. Terjadi ketika waktu yang digunakan polisi wanita bidang tugas operasional untuk memenuhi tuntutan pekerjaan melampaui waktu yang seharusnya dipergunakan untuk memenuhi tuntutan rumah tangga. Sehingga, situasi ini membuat polisi wanita bidang tugas operasional kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Seperti saat anak sakit, polisi wanita bidang tugas operasional lebih sering menelpon untuk mengecek keadaan anaknya di rumah, meminta izin kepada atasan untuk pulang lebih cepat, atau mengambil cuti untuk merawat anaknya. Hal-hal tersebut menyita konsentrasi polisi wanita bidang tugas operasional selama di tempat kerja dan membuat polisi wanita bidang tugas operasional meminta tambahan waktu *deadline* kepada atasan untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor.

Strain based work interfering with family berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Terjadi ketika

polisi wanita bidang tugas operasional dituntut untuk mengerahkan kemampuan fisik maupun psikisnya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga polisi wanita bidang tugas operasional merasakan kelelahan ketika berada di rumah. Polisi wanita bidang tugas operasional menjadi sulit untuk fokus dan berkonsentrasi ketika harus memenuhi tugas rumah tangga dan berinteraksi dengan anggota keluarga. Seperti ketegangan dan kelelahan yang muncul ketika harus melayani dan menghadapi sejumlah masyarakat yang sulit kooperatif untuk menaati peraturan, menertibkan lalu lintas atau menangani kasus-kasus yang terjadi di masyarakat. Polisi wanita bidang tugas operasional mengerahkan pikirannya untuk berkonsentrasi selama bekerja dan dituntut untuk selalu bersikap profesional di berbagai situasi, sehingga seringkali polisi wanita bidang tugas operasional pulang ke rumah dalam kondisi lelah, sulit untuk fokus ketika berinteraksi dengan anak-anak.

Behavior based work interfering with family berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga. Pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung yang mengalami *behavior based work interfering with family* tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai istri juga ibu karena terdapatnya ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai polisi wanita bidang tugas operasional. Tuntutan perilaku polisi wanita bidang tugas operasional ketika sedang bekerja seperti berperilaku sangat tegas, penuh kesiapsiagaan dan tanpa toleransi dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat. Sedangkan tuntutan perilaku polisi wanita bidang tugas operasional ketika berada di rumah seperti bersikap keibuan dan penuh kehangatan dalam berinteraksi dengan anggota keluarga terutama suami dan anak-anak. Ketika polisi wanita bidang tugas operasional berperilaku seperti polisi wanita yang menjalankan tugas di rumah, maka akan menimbulkan konflik akibat ketidaksesuaian tuntutan perilaku yang diharapkan di rumah.

Time based family interfering with work berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Terjadi ketika waktu yang digunakan polisi wanita bidang tugas operasional untuk memenuhi tuntutan rumah tangga melampaui waktu yang seharusnya dipergunakan di tempat kerja. Sehingga, situasi ini membuat polisi wanita bidang tugas operasional kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Seperti saat polisi wanita bidang tugas operasional harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, menyiapkan keperluan suami dan anak, mengantarkan anak ke sekolah sebelum bekerja, menjaga dan merawat anggota keluarga yang sakit terutama anak-anak. Kegiatan yang menyita waktu di rumah dapat menimbulkan konflik pemenuhan waktu di pekerjaan.

Strain based family interfering with work berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Terjadi ketika polisi wanita bidang tugas operasional dituntut untuk mengerahkan kemampuan fisik maupun psikisnya dalam memenuhi tugas rumah tangga, sehingga polisi wanita bidang tugas operasional merasakan kelelahan ketika berada di tempat kerja. Seringkali munculnya perasaan bersalah dan ketegangan psikis selama bekerja akibat perdebatan antara polisi wanita bidang tugas operasional dengan anak-anak mereka mengenai kebersamaan dengan anak dan pemenuhan tanggung jawab pekerjaan.

Behavior based family interfering with work berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Terjadi ketika polisi wanita bidang tugas operasional menampilkan perilaku di tempat kerja layaknya seperti yang ia tampilkan ketika berada di lingkungan keluarga. Seperti pola perilaku polisi wanita bidang tugas operasional yang lebih emosional dan keibuan ketika sedang menjalankan tugas sebagai polisi wanita bidang tugas operasional. Sedangkan, tuntutan perilaku polisi wanita bidang tugas operasional ketika sedang bekerja seperti

berperilaku sangat tegas, penuh kesiapsiagaan dan tanpa toleransi dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat. Ketika polisi wanita bidang tugas operasional berperilaku lebih emosional dan keibuan selayaknya di rumah ketika sedang bekerja, akan menimbulkan konflik karena adanya ketidaksesuaian tuntutan perilaku di lingkungan kerja.

Terdapat faktor-faktor yang berkaitan terhadap *work family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung, yaitu durasi jam kerja, frekuensi lembur, jumlah waktu tempuh pulang-pergi dari rumah ke kantor, jumlah anak, usia anak, suami yang sama bekerja, adanya anggota keluarga lain yang tinggal di rumah, dan adanya asisten rumah tangga. Faktor-faktor tersebut juga dapat saja membedakan dimensi yang paling dominan yang dialami polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work family conflict secara positif berhubungan pada jumlah jam kerja per minggu (Burke et al. 1980b; Keith & Schafer. 1980; Pleck et al., 1980; dalam Greenhaus & Beutell, 1985) serta jumlah jam pulang-pergi dari rumah ke tempat kerja setiap minggunya (Bohen & Viveros-Long, 1981; dalam Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* memiliki hubungan yang positif dengan jumlah dan frekuensi lembur (Pleck et al, 1980; dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Jumlah jam kerja dan waktu tempuh tentu mengurangi banyak kesempatan polisi wanita bidang tugas operasional untuk berkumpul bersama keluarga terutama anaknya. Belum lagi bila masa lembur tiba, tentu akan menimbulkan konflik yang lebih pada polisi wanita bidang tugas operasional yang berkaitan dengan konflik *time based* baik *work interfering with family* maupun *family interfering with work*. Apabila polisi wanita bidang tugas operasional menghayati durasi kerja yang lama dan frekuensi lembur yang sering, maka memungkinkan

polisi wanita bidang tugas operasional secara dominan mengalami konflik pada dimensi *time based work interfering with family*.

Terdapat beberapa kemungkinan ketika membahas jumlah waktu tempuh pulang-pergi. Polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung merasa jumlah waktu yang dibutuhkan untuk perjalanan pulang-pergi lebih lama, bisa saja sering terlambat datang ke kantor karena saat pagi sebelum berangkat melakukan persiapan untuk keluarga, yang berarti mengalami *time based family interfering with work*. Bilapun tidak terlambat, bisa saja polisi wanita bidang tugas operasional mengabaikan atau tidak melakukan persiapan untuk keluarganya sebelum berangkat karena menghindari keterlambatan yang berarti polisi wanita yang tersebut mengalami *time based work interfering with family*.

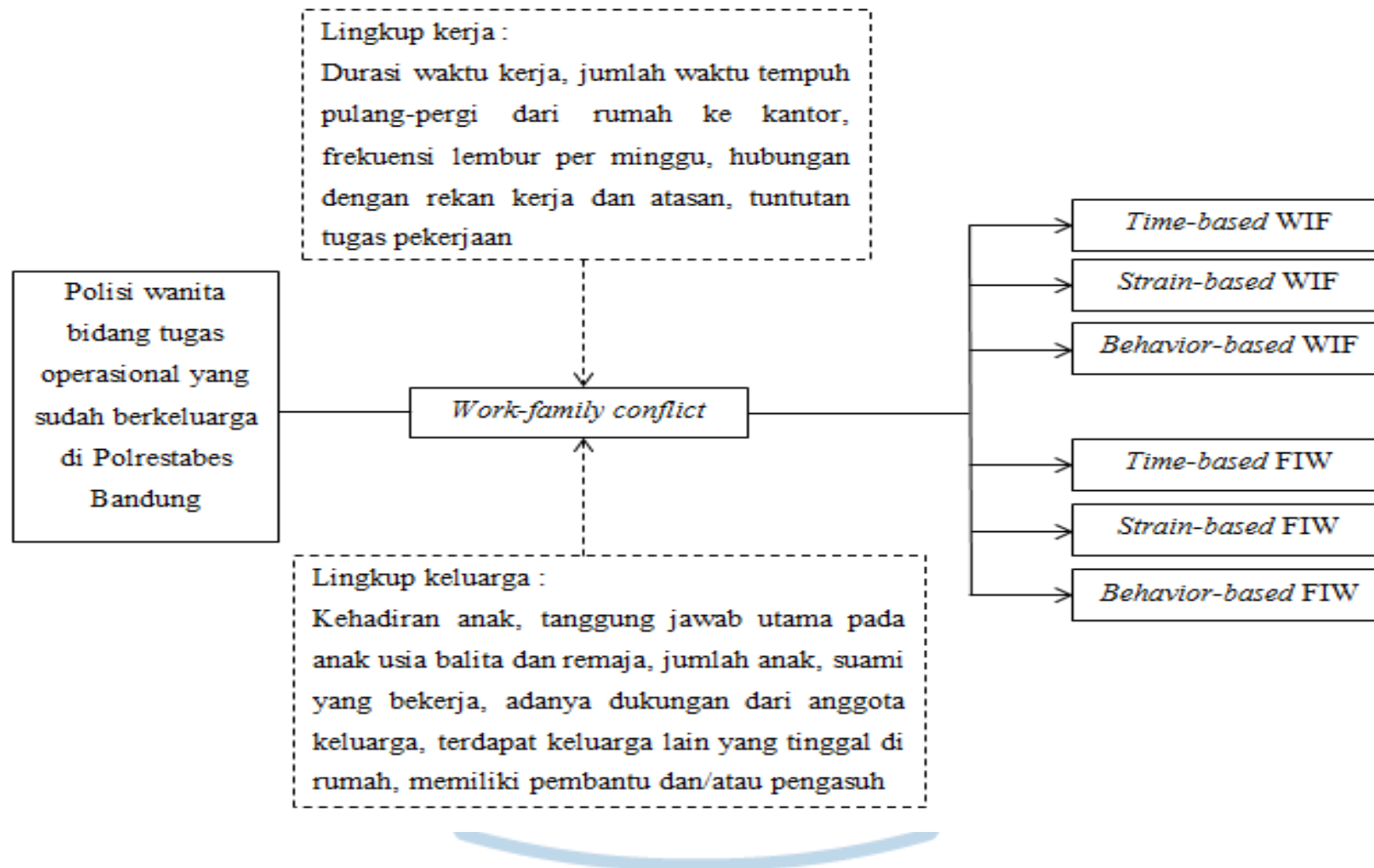
Faktor berikutnya adalah jumlah anak. Keluarga yang besar lebih banyak menuntut waktu daripada keluarga yang kecil, juga telah dikaitkan dengan tingkat *work family conflict* (Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980; dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Faktor ini dapat mempengaruhi beberapa dimensi *work family conflict* yang dialami polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung. Dengan pernyataan teori di atas, dapat dikatakan bahwa semakin banyak anak yang dimiliki polisi wanita bidang tugas operasional, maka polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung akan cenderung mengalami *time based family interfering with work* lebih dominan.

Faktor berikutnya adalah usia anak. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985).

Faktor berikutnya suami yang sama bekerja. Adanya hubungan yang *parallel* pada pasangan dual karir akan meningkatkan hubungan antara konflik keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga (Michelson, Pleck dalam Duxburry & Higgins, 1992 dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Pasangan dual karir akan sulit untuk berbagi pemenuhan tuntutan di rumah akibat jam kerja yang menuntut untuk lebih banyak di kantor ketimbang di rumah.

Faktor berikutnya adalah terdapat keluarga lain yang tinggal di rumah. Keberadaan keluarga lain dapat membantu pengasuhan anak ketika polisi wanita harus bekerja, namun akan menjadi tekanan pula ketika anggota keluarga lain terlalu mendominasi rumah tangga dan banyak menuntut kehadiran polisi wanita bidang tugas operasional di rumah. Jumlah keluarga yang lebih banyak dalam satu rumah dapat dikatakan sebagai keluarga yang besar. Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980 (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) menyatakan keluarga yang besar lebih banyak menuntut waktu daripada keluarga yang kecil, juga telah dikaitkan dengan tingkat *work family conflict*.

Faktor terakhir adalah adanya pembantu atau pengasuh, faktor ini tidak dijelaskan secara teoritis, namun bila tidak ada yang membantu pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak di rumah, sedangkan polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung harus bekerja. Selain waktu, tentu tenaga yang dibutuhkan akan sangat banyak. Kehadiran pembantu dan pengasuh mungkin dapat mempengaruhi konflik yang dialami oleh polisi wanita bidang tugas operasional.



Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikembangkan diatas, maka asumsi yang dapat ditarik sebagai berikut :

1. Polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung menjalani multiperan yaitu sebagai seorang pekerja di kantor, istri dan Ibu di rumah.
2. *Work family conflict* dapat terjadi pada arah *work interfering with family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga atau *family interfering with work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan.
3. *Work family conflict* pun dapat terjadi dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.
4. *Work family conflict* pada polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung terdiri dari enam dimensi yang dihasilkan oleh kombinasi antara arah *work family conflict* dengan bentuk *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *strain based WIF*, *behavior based WIF*, *time based FIW*, *strain based FIW*, dan *behavior based FIW*.
5. Faktor-faktor yang memengaruhi dari lingkup pekerjaan dan keluarga dapat membedakan derajat *work-family conflict* yang dialami oleh polisi wanita bidang tugas operasional yang sudah berkeluarga di Polrestabes Bandung.