

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya perubahan dalam peran sosial membuat adanya perubahan dalam peran seorang istri. Kini, peranan pencari nafkah dalam keluarga sudah tidak lagi dimonopoli oleh suami, melainkan bisa juga menjadi tanggung jawab seorang istri. Hal ini disebabkan karena peningkatan taraf hidup dan perkembangan ekonomi yang semakin besar menuntut biaya yang tidak sedikit. Adanya tekanan dari faktor ekonomi mendorong istri untuk bekerja di luar rumah, mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan masyarakat (Kusumaning dan Suparmi dalam Prawitasari, 2007). Pekerjaan bagi seorang istri dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya istri bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, di mana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan istri pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya durasi jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan istri tidak selalu ada pada saat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.

Menurut sebagian besar pendapat masyarakat, wanita dianggap hanya unggul pada pekerjaan yang bersifat kewanitaan atau feminisme seperti merangkai bunga, juru masak, perancang busana, atau sekretaris (Ancok, 1995). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Vuuren (1993) yang mengatakan jika masyarakat pada umumnya beranggapan bahwa wanita tidak lazim menjadi pekerja tambang, pekerja bangunan, dokter, insinyur

maupun pimpinan perusahaan. Pada kenyataannya tidak sedikit wanita yang bekerja pada pekerjaan yang bersifat maskulin, seperti menjadi buruh bangunan, supir bus dan angkutan umum, serta banyak pula yang menjadi polisi atau biasa masyarakat umum menyebut dengan istilah 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. Sebagai pengayom dan pelindung masyarakat, polwan juga memiliki tugas – tugas yang mengharuskan turun langsung ke lapangan untuk menangani masalah – masalah yang terjadi di masyarakat yang kadang harus dilakukan sampai melebihi jam kerja, sementara polwan – polwan ini juga memiliki keluarga. Terdapat 3 bagian dari polisi lapangan, yaitu reserse, sabhara, dan lalu lintas.

Polwan yang bekerja sebagai reserse, mereka memiliki jam kerja yang cukup bervariasi karena beberapa kali harus melakukan penyamaran terlebih dahulu. Penyamaran yang dilakukan polwan reserse dengan cara observasi, wawancara terselubung dengan masyarakat, dan pengintaian di sekitar target operasi, berguna untuk mengumpulkan informasi – informasi mengenai tersangka atau target operasi. Kadang mereka harus menginap di lokasi selama beberapa hari agar penyamaran berhasil dan berjalan dengan baik. Pekerjaan yang mereka lakukan tidak hanya berdasarkan pada laporan – laporan yang jelas melainkan kadang hanya berdasarkan praduga yang faktanya belum banyak diketahui, sehingga mengharuskan polwan tersebut menggali informasi lebih banyak dan lebih dalam. Sebelum melakukan penyamaran, polwan akan meminta izin pada suami atau keluarga untuk menjalankan tugas, tapi polwan tersebut tidak boleh menjelaskan kemana atau bagaimana penyamaran dilakukan karena

informasi tersebut sangat sensitif dan tidak boleh dibicarakan dengan orang lain, termasuk anggota keluarga.

Polwan di bagian lalu lintas memiliki tugas inti yaitu mengatur lalu lintas. Polwan tersebut turun ke lapangan pada saat jam – jam sibuk atau *rush hour*, jam sibuk disini seperti jam anak berangkat sekolah, jam anak pulang sekolah, jam pulang kantor, dan juga saat *weekend*. Selain pada jam – jam tersebut, polwan tetap harus berjaga di sekitar titik – titik kemacetan dan tidak diizinkan untuk meninggalkan lokasi sampai *shift* berakhir. Apabila terjadi kecelakaan lalu lintas (lakalantas), polwan tersebut harus juga mengamankan lokasi dan memediasi orang yang terlibat dalam lakalantas tersebut. Pada hari – hari besar tertentu polwan yang bertugas sebagai polisi lalu lintas harus berjaga di area – area yang memiliki tingkat kemacetan yang tinggi sehingga tidak bisa berkumpul dengan keluarga, mereka harus berjaga seharian bahkan sampai bermalam di jalan apabila terjadi kemacetan atau penumpukkan kendaraan seperti ketika mudik. Polwan yang saat itu bertugas untuk mengikuti operasi ketupat diharuskan berjaga *full-time* sehingga tidak ada waktu untuk menikmati liburan berkumpul dengan keluarga. Selain mengatur lalu lintas, polwan dibagian lalu lintas juga memberikan pengawalan ketika ada tamu – tamu penting yang mengunjungi *resort* atau area tempat ia bertugas, kadang mereka juga harus mengawal tamu hingga berhari – hari karena jadwal tamu sangat padat dan pergantian anggota tidak dianjurkan karena dapat membingungkan tamu.

Sama halnya dengan polwan di bagian Sabhara, mereka bertugas melakukan pengamanan pada demo – demo yang terjadi di *resort* atau area tempat mereka bertugas. Polwan bagian Sabhara juga harus ikut turun tangan menenangkan dan mengamankan demonstran yang mulai mengganggu ketenangan dan kenyamanan masyarakat lain di sekitarnya dan hal – hal tersebut membutuhkan konsentrasi serta kesabaran yang ekstra, dan juga harus mulai mempersiapkan diri dari pagi dan bertugas hingga larut malam. Selain itu, polwan bagian

Sabhara juga terjun ke lapangan untuk mengamankan lokasi ketika ada penggusuran – penggusuran pemukiman kumuh, atau pedagang kaki lima yang berjualan secara illegal. Ketika sedang tidak ada demonstrasi maupun penggusuran, polwan di bagian Sabhara memiliki tugas berjaga di pos polres atau membantu di bagian lalu lintas untuk mengatur lalu lintas di sekitar polres, dan tidak diizinkan untuk meninggalkan pekerjaan sebelum apel sore dilaksanakan, yaitu sekitar pukul 16.00-17.00. Dengan kelelahan yang dialami setelah tuntutan pekerjaan yang tinggi, dapat berdampak pada hubungan dengan anggota keluarga yang lain saat pulang kerumah.

Primastuti (2000) menyatakan lebih lanjut bahwa banyak perempuan yang memainkan peran ganda dalam dunia kerja dan keluarga untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan. Dalam perjalanannya, peran ganda yang dijalankan terkadang menimbulkan konflik. Semakin besar waktu dan energi yang dicurahkan pada peran dalam keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada istri berperan ganda terjadi ketika istri dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan juga dalam pekerjaan, di mana masing-masing peran membutuhkan waktu dan energi dari istri tersebut (Prawitasari, 2007). Konflik antara keluarga dan pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. 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, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga

dipengaruhi oleh kemauan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone,1992).

Work-family conflict terdiri dari dua dimensi (Kossek dan Ozeki, 1998) yaitu *Work Interfering with Family* (WIF) dan *Family Interfering with Work* (FIW). WIF dapat didefinisikan sebagai suatu tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi prioritas dalam diri seorang karyawan, sehingga mementingkan pekerjaan dan cenderung mengabaikan perannya dalam keluarga. Sedangkan FIW yaitu adanya tanggung jawab pada peran keluarga dengan kemampuan karyawan untuk menampilkan kinerja yang efektif pada pekerjaannya. Karyawan tidak mau pekerjaannya terganggu oleh keluarga, sehingga bila ada tuntutan keluarga akan berdampak pada kinerja pekerjaannya.

Peneliti juga mewawancarai Kasubag Sumda (Kepala satuan bagian Sumber Daya) Polres “X” tersebut, dan mendapatkan informasi bahwa, beberapa polwan yang sudah menikah mengalami penurunan kinerja di pekerjaannya. Apabila terjadi penurunan kinerja, maka akan mendapat teguran dari masing – masing atasan, dan tidak jarang diikuti mutasi yang diberikan sebagai sanksi. Sebelum dilakukan pemindahan tugas, komandan dari tiap bagian, menyampaikan kepada Kasubag Sumda, siapa – siapa saja yang akan dipindah dan alasan pemindahan, lalu pihak Sumda (Sumber Daya) akan melakukan pemanggilan untuk memperdalam laporan. Selain Kasubag Sumda, peneliti mewawancarai suami para polwan. Suami salah satu polwan yang juga berdinis di reserse, merasa kerepotan apabila istrinya harus mulai menyelidiki sesuatu dan pergi beberapa hari, sehingga ia harus menggantikan posisi istri di rumah seperti mengurus anak dan membersihkan rumah padahal ia tetap harus bekerja, suami tidak jarang merasa diabaikan oleh istrinya karena beberapa hari akan hilang kontak dan suami tidak tahu bagaimana keadaan istrinya. Tapi tidak semua merasa demikian, ada suami yang tidak masalah dengan jam kerja istrinya karena memang sudah menyetujui komitmen menikah dengan polwan. Bahkan suami memberikan support secara penuh ketika

banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh polwan tersebut dan tidak masalah menggantikan peran istri di rumah.

Dalam wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi partisipan (*participant observation*) kepada lima orang responden yang memenuhi kriteria awal yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu polisi wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja sebagai polisi lapangan. Polisi Wanita yang dimaksud peneliti adalah polisi yang berdinasi diluar kantor dan bertugas untuk berinteraksi langsung dengan masyarakat, seperti Reserse, Sabhara, dan Lalu Lintas. Dengan demikian, para responden yang diwawancarai memiliki tugas-tugas di luar kantor, dan harus berinteraksi dengan masyarakat. Satu polwan yang merasa bahwa kegiatan rutin seperti patrol, penyidikan, dan lain-lain sangat memengaruhi bagaimana interaksi di rumah ketika bersama suami dan anaknya, seperti ketika habis menjaga sebuah demonstrasi selama 6 jam tanpa henti, ketika pulang ke rumah, polwan tersebut memilih untuk langsung beristirahat padahal anaknya ingin bercerita mengenai kegiatannya pada hari itu. Dua polwan lain ketika diwawancara menyebutkan bahwa kadang ia kehilangan waktu untuk rekreasi keluarga ketika harus bertugas ketika liburan sekolah, ketika anaknya sakit kadang mereka mencuri – curi waktu untuk bisa pulang ke rumah untuk mengurus, tapi tidak jarang juga, akhirnya mereka harus menitipkan anaknya ke saudara terdekat karena jadwal yang padat. Satu polwan dalam wawancaranya menjelaskan bahwa ia merasa keluarganya mendukung penuh pekerjaannya sebagai polisi dan itu membuat ia menikmati pekerjaannya. Satu polwan menjelaskan bahwa institusi kepolisian tidak terlalu mengikatnya untuk seratus persen fokus pada pekerjaannya sehingga ia tetap bisa bersama dan menjalankan aktifitasnya sebagai istri, tapi ia merasa bahwa keluarganya kurang mendukung ketika ia harus berdinasi pada malam hari atau dinas pengawalan luar kota. Ketika suami atau anak salah satu polwan di Polres “X” sakit dan beristirahat di rumah, mereka akan meminta tolong pada rekan kerja mereka untuk menggantikan dinas mereka sementara dan

rekan kerja mereka mau untuk mengerjakan tugas polwan tersebut, tetapi biasanya hal tersebut dilakukan tanpa diketahui atasan mereka. Tetapi apabila suami atau anak salah satu polwan sakit dan harus dirawat di rumah sakit, polwan tersebut akan meminta izin pada atasannya untuk dapat mendampingi anggota keluarga yang sakit, beberapa atasan memberikan izin, tapi kadang juga tidak sehingga polwan tersebut meminta tolong orang lain untuk mendampingi anak atau suaminya.

Dari hasil survey awal, terlihat bahwa masalah yang berkaitan dengan *work-family conflict* pada polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung bersifat kompleks, yang jika tidak mendapat perhatian serius akan menghasilkan dampak negatif baik dalam pekerjaan maupun di keluarga. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* pada polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran mengenai derajat *work-family conflict* pada polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Ingin memperoleh gambaran mengenai derajat *work-family conflict* yang dialami polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Ingin melihat lebih detil gambaran mengenai dimensi *work-family conflict* yang diperoleh dari 2 arah dan 3 bentuk *work-family conflict* pada polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan memberikan informasi tambahan kepada bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta bidang Psikologi Keluarga mengenai *work-family conflict* pada istri yang bekerja.
2. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi tambahan sebagai masukan dan rujukan kepada peneliti lain yang ingin meneliti *work-family conflict*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada polisi wanita Polres “X” Bandung mengenai gambaran dan faktor – faktor yang memengaruhi terjadinya *work-family conflict* terhadap pekerjaan dan keluarga. Dengan informasi tersebut, diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict* dalam lingkungan yang dimiliki.
2. Memberikan informasi kepada komandan divisi Sabhara, Lantas, dan Reserse, serta polisi divisi sumber daya, mengenai *work-family conflict* yang dialami polisi wanita di Polres “X” kota Bandung sebagai dasar ketika akan memberikan penanganan yang sesuai dengan masalah *work-family conflict* dengan tujuan peningkatan kesejahteraan dan kinerja polisi wanita.

1.5 Kerangka Pikir

Polisi Wanita di Polres X kota Bandung berhadapan dengan adanya peran ganda yang dapat memiliki potensi munculnya konflik, yaitu sebagai polisi sekaligus istri serta ibu bagi

anak – anaknya. Ketika menjalani peran sebagai polisi, istri dapat secara optimal menjalani tugas sesuai dengan *job description* yang ditetapkan oleh kepolisian, sedangkan sebagai istri dan ibu ia dituntut untuk melakukan perannya antara lain, melayani suami, mengurus rumah tangga seperti, membersihkan rumah, mengatur anggaran keuangan, membeli kebutuhan dan keperluan rumah tangga, serta mengasuh, memberikan kasih sayang, serta mendidik anaknya. Keputusan yang diambil kadang juga dipengaruhi oleh dukungan sosial dari berbagai pihak, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja agar tetap lebih mengutamakan keluarga dibanding pekerjaan atau sebaliknya, juga dukungan dari keluarga atau orang terdekat yang mencoba memahami peran yang harus dijalankan oleh polwan tersebut.

Konflik peran yang dihadapi oleh para istri muncul dari peran sebagai ibu rumah tangga dan polwan merupakan konflik yang memiliki potensi untuk terjadi. Peran sebagai ibu rumah tangga cukup menyita waktu dan perhatian dapat menjadi lebih kompleks ketika istri yang bekerja sebagai polwan di Polres “X” memiliki tugas lain di luar *job description*-nya seperti harus dinas pada malam hari atau mengawal tamu kepolisian hingga tidak dapat pulang ke rumah, sehingga pemenuhan peran di keluarga berkurang atau tidak optimal. Sebaliknya pekerjaan sebagai ibu rumah tangga seperti membersihkan rumah, melayani suami, menemani anak bermain dan belajar dapat mengakibatkan kelelahan dan kurang konsentrasi ketika bekerja. Konflik antara keluarga dan pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga bentuk/tipe *work-family conflict*, yaitu : *Time-Based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. *Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Strain-based conflict yaitu terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict* yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

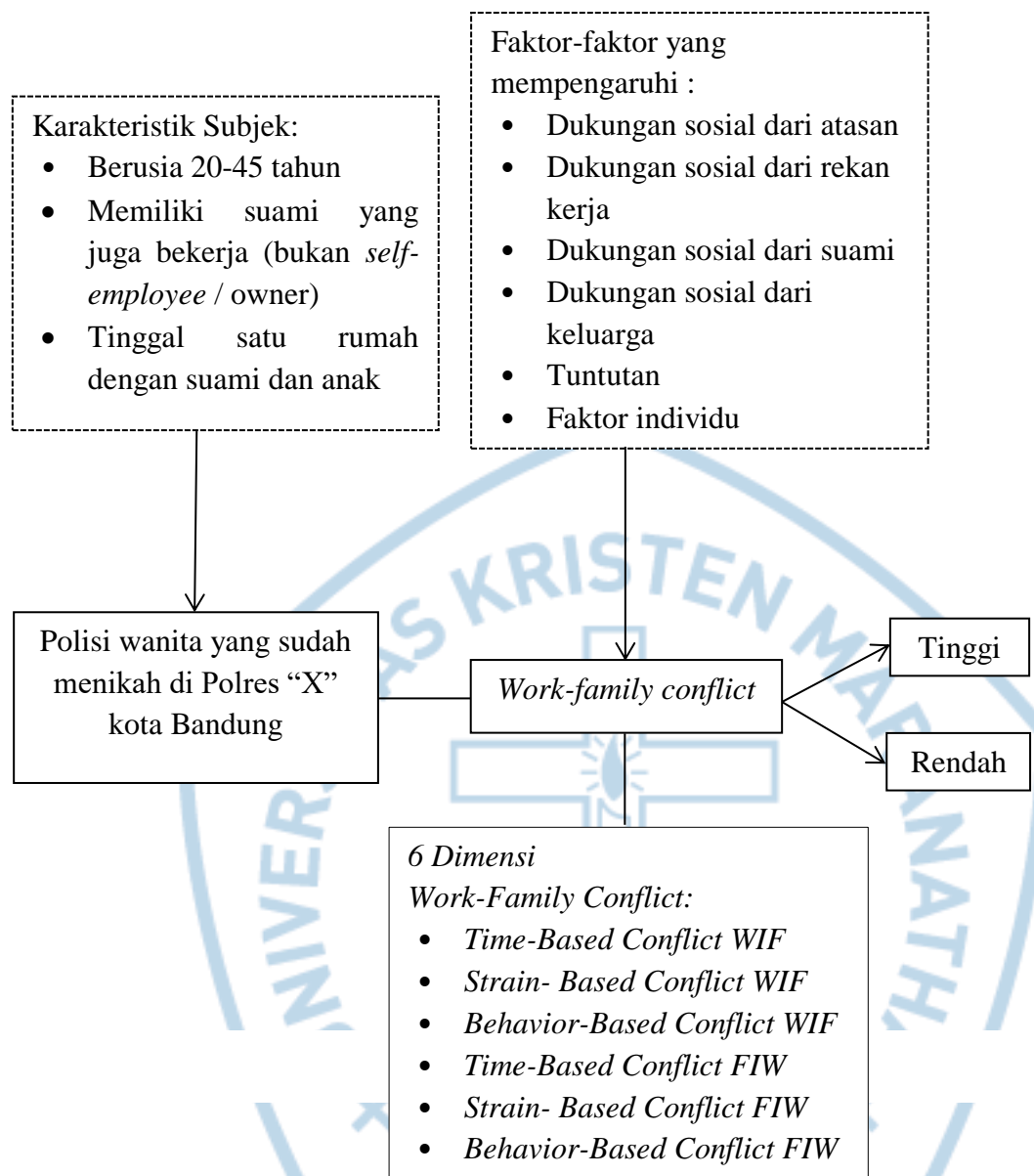
Work – family conflict terjadi ketika peran dalam pekerjaan sebagai polisi wanita bertentangan dengan peran sebagai ibu rumah tangga dalam hal waktu, tuntutan dan perilaku yang diharapkan sehingga mengakibatkan seorang wanita kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan (Greenhaus dan Beutell, 1985). *Work – family conflict* dapat muncul dalam dua arah yaitu *work – to – family conflict* dan *family – to – work conflict*. *Work – to – family conflict* adalah konflik yang terjadi ketika pengalaman bekerja mengganggu kehidupan keluarga sedangkan *family – to – work conflict* adalah konflik yang terjadi ketika pengalaman dalam keluarga mengganggu kehidupan kerja.

Karena itu, *Work-family conflict* terdiri dari dua arah (Kossek dan Ozeki, 1998) yaitu *Work Interfering with Family* (WIF) dan *Family Interfering with Work* (FIW). WIF dapat didefinisikan sebagai suatu tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi prioritas dalam diri seseorang, sehingga waktunya habis untuk bekerja dan cenderung mengabaikan perannya dalam keluarga. Sedangkan FIW yaitu adanya tanggung jawab pada peran keluarga dengan kemampuan orang tersebut untuk menampilkan kinerja yang efektif pada pekerjaannya. Ia tidak mau pekerjaannya terganggu oleh keluarga, sehingga bila ada tuntutan keluarga akan berdampak pada kinerja pekerjaannya. Polwan yang memiliki WIF yang tinggi akan dapat didefinisikan sebagai polwan yang memprioritaskan tuntutan dan tanggung jawabnya sebagai polisi, sehingga cenderung mengabaikan perannya sebagai istri, sedangkan polwan yang memiliki FIW yang tinggi polwan yang lebih mengutamakan tanggung jawab dan perannya sebagai istri sehingga cenderung kurang menampilkan kinerja yang efektif pada pekerjaannya sebagai polisi.

Kedua arah *work-family conflict* memiliki tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behaviour-based conflict*. *Time based conflict* dapat didefinisikan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Strain based conflict* didefinisikan sebagai adanya tekanan (baik fisik maupun psikis) yang ditimbulkan satu peran menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran lain, ini sebagai akibat dari peran-peran yang saling tidak sesuai. *Behaviour based conflict* dapat diartikan sebagai konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua bagian, baik dipekerjaan dan di keluarga.

Time-based WIF, yaitu konflik berdasar karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam peran pekerjaan tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran di keluarga, seperti halnya pada polwan lalu lintas, ketika hari libur besar tidak dapat berkumpul dengan keluarga karena harus berjaga di titik – titik tertentu yang sering terjadi penumpukan kendaraan sehingga terjadi kemacetan. *Strain-based WIF*, yaitu konflik berdasar karena tegangan terjadi karena tekanan (fisik dan psikis) yang ditimbulkan dari pekerjaan sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran keluarga, seperti halnya polwan di bagian Sabhara, yang pekerjaannya menuntut untuk terjun langsung ketika berhadapan dengan pendemo atau warga yang marah ketika rumah atau tokonya digusur oleh pemerintah, mengharuskan bekerja dengan fisik dan mental yang lebih kuat dan akan sangat menguras tenaga, sehingga ketika pulang ke rumah akan merasa sangat letih dan memilih langsung beristirahat. *Behavior-based WIF* adalah pola-pola khusus perilaku yang bertahan dengan pekerjaan mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan peran keluarga, terlihat pada polwan yang bekerja sebagai reserse yang mengharuskan penyamaran dan berada jauh dari keluarga, sehingga tidak jarang keluarga merasa diabaikan karena tuntutan pekerjaanya.

Time-based FIW, yaitu konflik berdasar karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam peran keluarga tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran di pekerjaan, ketika polwan yang sudah menikah dan memiliki anak harus mengantarkan anaknya terlebih dahulu ke sekolah sehingga seringkali melewati apel pagi yang seharusnya ia ikuti dan ditakutkan dapat mengurangi optimalisasi dalam pekerjaannya, karena tidak mendapat briefing terlebih dahulu dari atasan. *Strain-based FIW*, yaitu konflik berdasar karena tekanan (fisik dan psikis) yang ditimbulkan dari keluarga sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan pekerjaan, ketika polwan yang baru menikah atau sedang dalam kondisi hamil dan mengambil cuti karena keluarga meminta untuk lebih banyak beristirahat sehingga pekerjaannya menjadi terhenti dan harus digantikan oleh orang lain. *Behavior-based WIF* adalah pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan keluarga mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran pekerjaan, hal ini terlihat ketika polwan dalam keluarganya terbiasa santai dalam menghadapi permasalahan, sementara dalam kepolisian dituntut untuk memiliki ketepatan dan keakuratan fakta yang dibutuhkan dalam perkara, sehingga kinerja polwan tersebut akan menurun karena perbedaan tersebut. Selanjutnya, konflik pada para polwan dapat muncul dari adanya factor-faktor dalam lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. Ada berbagai faktor dalam lingkungan kerja, yaitu dukungan sosial dari atasan dan dukungan sosial dari rekan kerja, yang menjadi faktor yang dapat mendukung individu, sehingga konflik tidak muncul dalam lingkungan kerja. Sementara, dukungan dari lingkungan keluarga muncul dalam bentuk dukungan sosial dari suami dan dukungan sosial dari keluarga, yang dapat meminimalisir potensi konflik yang terjadi dalam lingkungan keluarga.



Gambar 1.5.1 Bagan Kerangka Pikir *Work-Family Conflict* Pada Polisi Wanita yang Sudah Menikah di Polres “X” kota Bandung

1.6 Asumsi Penelitian

1. Polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung mengalami *work-family conflict*.
2. *Work-Family Conflict* yang muncul pada polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung dapat muncul dalam dua arah yaitu *Work Interfere Family (WIF)* dan *Family Interfere Work (FIW)*.
3. *Work-Family Conflict* yang muncul pada polisi wanita yang sudah menikah di Polres “X” kota Bandung dapat muncul dalam tiga bentuk, yaitu *Time based conflict*, *Strain based conflict*, dan *behavioral based conflict*.

