

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia memiliki kebutuhan, baik kebutuhan primer, sekunder maupun tersier. Untuk bertahan hidup, kebutuhan-kebutuhan tersebut harus dipenuhi, terutama kebutuhan primer yaitu sandang, pangan, dan papan. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan materi yang dapat berupa benda, uang, jasa dan lainnya. Salah satu cara mendapatkan materi itu adalah dengan bekerja. Hal ini juga di dukung oleh Hodson (dalam Santrock, 2011) yang mengatakan bahwa bekerja mempunyai pengaruh dalam keuangan dan pemenuhan kebutuhan yang lain. Bekerja merupakan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan, baik individu maupun keluarga, tidak hanya dapat dilakukan oleh suami namun juga dapat dilakukan oleh istri.

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan industri di Indonesia telah menyerap banyak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja wanita. Sekarang banyak wanita yang tidak hanya menjadi seorang ibu rumah tangga saja, namun mereka juga meniti karir (BPS, 2014). Menurut sebagian besar pandangan masyarakat, wanita dianggap hanya dapat melakukan pekerjaan yang lembut 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, insinyur maupun pemimpin perusahaan, namun saat ini tidak sedikit wanita yang memasuki dunia kerja yang bersifat non-tradisional atau maskulin seperti buruh pabrik, sopir, tukang ojek, bahkan anggota polisi (Rini, 2002).

Pemerintah Indonesia memastikan bahwa wanita memiliki kesempatan yang sama seperti pria untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 5). Dahulu tugas wanita hanya mengurus anak, suami, dan rumah

tangga, namun saat ini peran tersebut sudah bergeser. Di dalam dunia kerja saat ini cenderung sudah tidak terlihat lagi bagaimana perbedaan gender dalam tuntutan pekerjaan antara pria dan wanita, yakni keduanya diharapkan mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif (www.hukumpedia.com, 2015).

Di Indonesia, keterlibatan wanita dalam pekerjaan non-tradisional, khususnya anggota polisi, pada tahun 2012 ditunjukkan data yakni jumlah polisi wanita sebanyak 13.200 orang atau 3,6% dari 398.000 jumlah polisi di Indonesia (Tempo, 2013). Berdasarkan hasil wawancara pada staf sumber daya manusia Polres Karawang, pada tahun 2017 organisasi kepolisian khususnya pada Polres Karawang memiliki jumlah polisi wanita sebanyak 69 orang, baik yang sudah menikah maupun belum menikah.

Karawang merupakan kota yang dulu dikenal akan lumbung padi, namun sekarang kota Karawang sudah dikenal dengan kota kawasan industri terbesar di Indonesia yang tingkat kriminalitasnya juga tinggi seperti semakin banyak terjadinya kasus pembunuhan, penipuan, pemerkosaan, dan perampokan yang didalamnya terdapat 0,71% wanita dari presentase penduduk Karawang yang menjadi korban kejahatan (BPS, 2017). Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian reskrim, pada tahun 2017 ditunjukkan data bahwa tingkat kriminalitas di kota Karawang naik 48% dari tahun 2016 yakni pada tahun 2016 terjadi 2002 kasus kriminal dan pada tahun 2017 terjadi 2962 kasus kriminal, hal ini dikarenakan semakin banyaknya orang dari luar kota yang merantau ke kota Karawang untuk mencari pekerjaan sehingga menimbulkan persaingan kerja yang semakin sengit. Berdasarkan observasi peneliti, jalanan di kota Karawang saat ini pun semakin penuh akan kendaraan baik sepeda motor, mobil, bus, dan truk kontener sehingga hal tersebut menimbulkan banyak kemacetan. Masalah-masalah yang terjadi di kota Karawang tersebut merupakan ciri masalah yang khas untuk menjadi tugas polisi dalam bertanggungjawab menanganinya, baik polisi pria maupun polisi wanita. Hal ini menunjukkan bahwa wanita mampu menyetarakan perannya seperti

kaum pria, dengan hak dan kewajiban sama yang diperoleh kaum pria dalam pekerjaannya walaupun tugas-tugas sebagai polisi cenderung bersifat maskulin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf kapolres Karawang bagian administrasi, wanita Indonesia dapat memiliki kesempatan menjadi polisi dengan syarat yang sama seperti pria yakni menjadi peserta yang lulus pada tahap seleksi awal terlebih dahulu yang didalamnya terdapat tes kesehatan fisik, pengumpulan berkas tertentu seperti salinan lembar ijazah, KTP, dan akte, serta pemenuhan kriteria tinggi badan dan berat badan. Setelah itu, jika pada tahap seleksi awal lulus, maka akan dilanjutkan dengan tes jasmani dan tes psikologi yang secara keseluruhan akan diseleksi secara ketat, kemudian jika pada tahap tersebut lulus maka barulah peserta dapat mengikuti pendidikan kepolisian dan menjadi seorang polisi.

Profesi polisi memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan profesi lain seperti profesi karyawan bank, guru maupun PNS lain yang memiliki waktu kerja yang cenderung statis dan tuntutan tugasnya cenderung tidak banyak menggunakan kekuatan fisik atau bersifat maskulin. Polisi wanita adalah profesi yang unik dan penuh tantangan karena terkandung dua makna berlawanan secara sosial dan budaya. Sebagai polisi, mereka sebagian besar bertugas menghadapi kekerasan yang bermakna maskulin. Sebagai wanita terutama dengan budaya di Indonesia yang kuat mengenai pembagian peran pria dan wanita, mereka diharapkan mempunyai sisi feminin dalam sikap dan berperilaku baik di dalam maupun di luar pekerjaan serta mereka diberikan tanggung jawab lebih besar dalam mengasuh dan merawat anak dibandingkan dengan pria (fisip.uajy.ac.id, 2014).

Polisi wanita secara umum memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi pria seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No.2 Tahun 2002 Pasal 13, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan staf bagian hubungan masyarakat Polres Karawang bahwa tidak ada

pembagian tugas yang dibedakan secara khusus untuk polisi wanita dan polisi pria, ketika mendapatkan tugas untuk mengikuti serangkaian kegiatan kapolres dalam rangka untuk mengkawal maka polisi pria dan polisi wanita ikut terlibat hingga kegiatan tersebut selesai walaupun hingga malam hari. Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan staf bagian reserse kriminal Polres Karawang bahwa ketika terjadi suatu tindakan kriminal di tengah malam hari maka baik polisi pria maupun polisi wanita harus langsung siap untuk pergi ke TKP walaupun jarak dari rumah jauh, selain itu tugas untuk menangkap penjahat pun tidak hanya dilakukan oleh polisi pria namun juga dilakukan oleh polisi wanita agar dapat menjaga keamanan dari tindakan kekerasan atau tindakan yang merugikan orang lain di masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian sumber daya manusia di Polres Karawang, organisasi kepolisian di Polres Karawang tersebut dibagi menjadi empat bagian, yaitu bagian satuan lalu lintas, bagian reserse kriminal, bagian intel, dan bagian operasi. Polisi wanita ditempatkan dengan jumlah sama rata pada setiap bagian dan memiliki jadwal kerja wajib yang sama pada setiap bagiannya yaitu hari senin hingga jumat pukul 08.00 hingga 15.00 WIB, namun tak jarang mereka bekerja melebihi jadwal kerja wajibnya tersebut karena mereka harus menanggung konsekuensi sebagai seorang polisi yaitu harus siap sedia dalam 24 jam untuk melayani masyarakat dan menerima lembur hingga malam hari walaupun diperintahkan secara mendadak serta harus bekerja di hari libur atau hari-hari besar seperti hari tahun baru dan hari lebaran yang seharusnya bisa mereka gunakan untuk berkumpul bersama keluarga.

Bagi polisi wanita yang belum menikah, tuntutan pekerjaan cenderung tidak banyak menimbulkan masalah pribadi terutama ketika di rumah. Hal ini diketahui dalam wawancara yang diperoleh pada tiga polisi wanita di Polres Karawang yang belum menikah, 3 dari 3 (100%) polisi wanita yang belum menikah tersebut cenderung hanya memiliki masalah dalam pembagian waktu, khususnya waktu untuk berolahraga dan untuk menjalani perkuliahan atau

mengerjakan tugas kuliah karena adanya tuntutan tugas dipekerjaannya yang harus diselesaikan juga hingga membuat dirinya kelelahan, namun ketika di rumah polisi wanita yang belum menikah tersebut tidak memiliki tuntutan tugas sehingga mereka bisa langsung beristirahat.

Bagi polisi wanita yang sudah menikah, tuntutan pekerjaan cenderung banyak menimbulkan masalah pribadi terutama dalam rumah tangganya. Sebagian besar polisi wanita yang sudah menikah mengalami konflik yang mana tuntutan kehidupan rumah tangga menghambat polisi wanita dalam meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya yang mana polisi wanita menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja yang mana polisi wanita harus menjalankan tuntutan pekerjaannya, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau lembur kerja yang menyebabkan polisi wanita tersebut mengalami kelelahan. Dalam wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 5 dari 5 (100%) polisi wanita yang sudah menikah tersebut menghayati bahwa mereka merasa kelelahan dan sulit membagi waktu akibat adanya usaha untuk memenuhi kedua tuntutan tugas tersebut yaitu tuntutan dalam rumah dan tuntutan dalam pekerjaan secara bersamaan terutama ketika anak masih kecil. Hal ini sesuai dengan beberapa studi yang menemukan bahwa orangtua dari anak-anak yang masih kecil mengalami lebih banyak konflik daripada orangtua dengan anak-anak yang sudah besar karena anak yang masih kecil lebih banyak menuntut waktu dari orangtuanya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980).

Berdasarkan wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 3 dari 5 (60%) polisi wanita yang sudah menikah tersebut ketika sedang merasa kelelahan akibat adanya usaha untuk memenuhi kedua tuntutan yang dimilikinya,

mereka cenderung menjadi melamun dan kurang dapat berkonsentrasi saat sedang menjalankan tugasnya sebagai seorang polisi.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 4 dari 5 (80%) polisi wanita yang sudah menikah tersebut sering menggunakan waktu istirahatnya yaitu pukul 12.00 WIB hingga 13.00 WIB untuk pulang ke rumah agar dapat mengurus anaknya terutama ketika anak masih bayi hingga ketika anak berada pada jenjang pendidikan sekolah dasar. Polisi wanita biasanya pulang ke rumah untuk memberikan ASI, membelikan atau memasak makanan, mengantarkan ke tempat kursus, menjemput atau mengantarkan anak sekolah, bahkan hingga memandikan anak walaupun jarak dari kantor tempatnya bekerja dengan rumahnya dirasa jauh oleh polisi wanita yang bersangkutan. Jika polisi wanita yang sudah menikah tersebut tidak dapat menggunakan waktu istirahatnya untuk pulang ke rumah terutama ketika anaknya sedang sakit, mereka seringkali tidak dapat berkonsentrasi dengan baik ketika bekerja dan menunda-nunda pekerjaannya, mereka pun merasa sedih dan tidak bersemangat untuk bekerja serta terkadang mereka menjadi terburu-buru mengerjakan tugas pekerjaannya agar mereka dapat pulang lebih awal.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 3 dari 5 (60%) polisi wanita yang sudah menikah pun merasa memiliki masalah dalam kesulitan membagi waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan waktu untuk menyelesaikan tugas rumah tangganya karena polisi wanita yang sudah menikah tersebut tak jarang untuk bekerja melebihi waktu kerja wajibnya bahkan hingga membawa tugas pekerjaannya tersebut ke rumah, sehingga waktu yang dimilikinya untuk mengurus anak serta melayani suami pun menjadi lebih berkurang dan hal tersebut terkadang mengakibatkan dirinya menjadi memarah-marahi anak dan membuatnya bertengkar dengan suami. Hal yang biasanya memicu polisi wanita tersebut berperilaku demikian di

rumah ialah ketika anak atau suaminya menuntut atau mengeluh kepada dirinya di saat dirinya juga memiliki tuntutan tugas dalam pekerjaannya yang harus diselesaikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ammiriel dan Yuwono (2007) bahwa *work-family conflict* dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta bahkan timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Di samping itu, polisi wanita yang bersangkutan merasa bahwa suami yang berbeda profesi atau yang bukan berprofesi sebagai seorang polisi lebih banyak menuntut atau mengeluh kepada polisi wanita tersebut karena suaminya tersebut merasa bahwa istrinya yang berprofesi sebagai polisi wanita lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya dibandingkan untuk keluarga.

Wanita yang menjadi seorang istri dan ibu sekaligus menjadi pekerja, jika kedua perannya kurang dapat dijalankannya dengan baik maka hal tersebut dapat menimbulkan beban, kecemasan, dan ketegangan dikarenakan konflik untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut dan keadaan ini dapat disebut dengan *work-family conflict* (WFC). *Work-family conflict* adalah suatu *inter-role conflict* yang meliputi tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell, 1985).

Work-family conflict pada dasarnya dapat dialami oleh pekerja pria maupun wanita, namun kehidupan wanita yang masih dipengaruhi oleh nilai-nilai peran di budaya Indonesia menunjukkan permasalahan yang cenderung lebih kuat karena organisasi modern cenderung sudah tidak menggunakan nilai mengenai peran pria dan wanita yang mana pria yang harus mencukupi kebutuhan keluarga dan wanita yang mengasuh anak serta mengurus rumah saja (www.hukumpedia.com, 2015). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan dua polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 2 dari 2 (100%) polisi wanita tersebut menyatakan bahwa mereka sebagai seorang wanita yang menjadi ibu dan istri harus mengurus

rumah, melayani suami serta merawat anak. Kedua polisi wanita tersebut tidak ingin mempekerjakan *babysitter* ataupun asisten rumah tangga karena menurut mereka tugas tersebut merupakan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan dan orangtua mereka pun sudah mendidik mereka agar dapat menanggung resiko dari keputusannya sendiri untuk menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja.

Polisi wanita yang sudah menikah tidak hanya harus bekerja untuk melayani masyarakat dan mencari nafkah saja, namun juga memiliki peran sebagai istri dan ibu. Polisi wanita memiliki tanggung jawab untuk cenderung menghabiskan waktunya dari pagi hingga sore bahkan malam hari dan mencurahkan sebagian tenaganya untuk menjalankan pekerjaannya yang termasuk dalam bagian penting bagi negara, apabila keluarga menuntut waktu yang lebih banyak kepada polisi wanita maka hal ini kerap kali membuat polisi wanita tersebut merasa kelelahan dan hal ini dapat berdampak pada perilakunya dalam lingkungan kerja, termasuk kepada kepuasannya dalam bekerja karena polisi wanita akan mendapatkan sanksi apabila tidak dapat menjalankan tugas dengan baik. Saat polisi wanita memfokuskan diri pada satu perannya, mereka tetap tidak bisa mengabaikan peran lain yang dimilikinya dan hal ini dapat menimbulkan konflik dalam diri polisi wanita yang bersangkutan mengenai tuntutan peran yang mana harus dipenuhi terlebih dahulu dan bagaimana caranya agar dapat memenuhi kedua tuntutan peran tersebut. Keadaan ini semakin meningkatkan kemungkinan wanita mengalami *work-family conflict* dan hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang terjadi pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002).

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk dari *work-family conflict*, yaitu pertama *time based conflict*, dialami ketika tekanan waktu membuat tuntutan dari satu peran menghambat peran yang lain. Kedua *strain based conflict*, terjadi saat tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja individu dalam peran lain. Ketiga

behavior based conflict, terjadi ketika pola perilaku yang merupakan tuntutan pekerjaan berlawanan dengan tuntutan keluarga. Gutek et al (dalam Carlson, 2000) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat muncul dalam dua arah, yaitu pertama *work interference with family* (WIF) yakni berkaitan konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga, kedua *family interference with work* (FIW) yakni berkaitan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan. Menurut Allen et al (2000), salah satu hal yang berkaitan dengan *work-family conflict* khususnya pada arah *family interference with work* (FIW) adalah kepuasan kerja. Dalam penelitiannya menemukan bahwa jika *work-family conflict* (arah *family interference with work*) meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya jika *work-family conflict* (arah *family interference with work*) menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.

Seorang wanita tidak hanya dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun juga dituntut untuk menjadi ibu rumah tangga yang baik pula. Bila hal ini bisa dijalankan dengan seimbang, maka kepuasan kerja akan dapat dicapai. Ivancevich (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu terhadap pekerjaannya dan derajat dari adanya sebuah kecocokan diantara individu dan organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaan mereka. Individu merasa puas terhadap pekerjaannya ketika ia memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh pernyataan Ammiriel dan Yuwono (2007) bahwa *work-family conflict* dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif individu terhadap organisasi yang mana berhubungan dengan kepuasan kerjanya.

Thomas dan Ganster (2005) menyebutkan juga bahwa *work-family conflict* salah satunya akan berkaitan pada ketidakpuasan akan pekerjaan. Seseorang yang telah puas atau merasa senang terhadap pekerjaannya akan mempunyai semangat tinggi dalam pekerjaannya sehingga produktivitasnya akan meningkat pula. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas atau

kecewa terhadap pekerjaan cenderung malas terhadap pekerjaannya dan akan melakukan hal-hal yang merugikan terhadap perusahaannya seperti menjelek-jelekkan perusahaan sendiri kepada orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 2 dari 5 (40%) polisi wanita yang sudah menikah tersebut menghayati bahwa dirinya merasa kelelahan dan kesulitan membagi waktu ketika harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai ibu dan istri sekaligus polisi, terutama ketika anaknya yang usianya masih kecil sedang sakit karena mereka harus merawat anak terlebih dahulu dengan waktu yang lebih lama dari biasanya sebelum berangkat ke kantor karena anaknya seringkali memohon kepada mereka agar dapat tinggal lebih lama dan mereka juga harus menyiapkan sarapan serta melayani suami terlebih dahulu, selain itu mereka pun seringkali menggunakan waktu istirahat kerjanya lebih lama untuk pulang ke rumah agar dapat kembali merawat anaknya serta mereka juga merasa sedih dan tidak tega ketika harus meninggalkan anaknya di rumah sehingga hal tersebut kerap kali membuat polisi wanita yang bersangkutan menjadi terlambat cukup lama untuk pergi kembali ke kantor dan ketika mereka sedang bertugas di kantor pun menjadi kurang dapat berkonsentrasi dengan baik. Dalam hal ini polisi wanita yang bersangkutan merasa bahwa karena adanya tanggung jawab sebagai seorang ibu dan istri tersebut membuat pekerjaannya menjadi terhambat karena waktu yang dimiliki banyak dihabiskan untuk keluarga dan pastinya mereka pun merasa kelelahan sehingga ketika mereka sedang bertugas sebagai polisi, mereka kurang dapat dengan maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan mereka pun mendapatkan teguran dari rekan kerjanya.

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 2 dari 5 (40%) polisi wanita yang sudah menikah tersebut merasa bahwa tuntutan atau tugas sebagai ibu dan istri ringan bahkan banyak waktu yang dapat digunakannya untuk beristirahat sehingga kehidupan pekerjaannya pun dapat mereka

jalani dengan tanpa hambatan dan mereka dapat membagi waktu dengan mudah untuk keluarga dan pekerjaan. Kedua polisi wanita tersebut juga menganggap bahwa fasilitas yang diberikan oleh instansi juga sudah cukup bagi dirinya sehingga mereka dapat mengerjakan tugas dari kantor dengan lebih mudah.

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang diperoleh pada lima polisi wanita di Polres Karawang yang sudah menikah, 1 dari 5 (20%) polisi wanita yang sudah menikah tersebut tidak merasakan hal demikian, ia merasa bahwa tanggung jawabnya sebagai ibu dan istri banyak menghabiskan waktunya yang tentunya juga membuat dirinya kelelahan dan ia pun merasa bahwa tuntutan atau tugas dalam pekerjaannya berat terutama juga ketika terdapat panggilan untuk bertugas di malam hari atau harus mengerjakan suatu tugas yang banyak hingga membawa tugas pekerjaannya tersebut ke rumah, tetapi polisi wanita yang bersangkutan merasa nyaman dengan orang-orang dalam pekerjaannya, baik rekan kerja maupun pimpinan karena dapat mendukung dirinya seperti memberikan semangat, membantu mengerjakan tugasnya, memahami suatu kendala yang dialami oleh polisi wanita yang bersangkutan, bahkan mampu menghiburnya ketika ia sedang bertugas sehingga waktu untuk bertugas terasa lebih cepat berlalu serta fasilitas yang diberikan oleh instansi juga mendukungnya dalam mengerjakan tugas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ammiriel Kusumoayu Prawitasari, Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono (2007) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *work-family conflict* maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-family conflict* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan deskripsi fenomena dan penelitian sebelumnya mengenai konflik yang timbul antara dua peran yang berbeda yaitu peran dalam pekerjaan dan keluarga, maka pekerjaan dan keluarga merupakan tanggung jawab yang besar dan patut dipenuhi karena

keduanya merupakan hal yang penting dalam kehidupan. Dari pandangan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti apakah *work-family conflict* (arah *family interference with work*) akan berkaitan dengan kepuasan polisi wanita terhadap pekerjaannya terutama dengan adanya budaya Indonesia mengenai pandangan untuk peran wanita yang seharusnya lebih merawat dan mengasuh anak serta bekerja pada pekerjaan yang bersifat feminin. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Polisi Wanita di Polres Karawang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* (arah *family interference with work*) dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Karawang.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara *work-family conflict* (arah *family interference with work*) dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Karawang.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* (arah *family interference with work*) dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Karawang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai *work-family conflict* (arah *family interference with work*) pada polisi wanita.
2. Memberikan informasi bagi ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *work-family conflict* (arah *family interference with work*) dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada Kapolres dan polisi wanita di Polres Karawang mengenai derajat *work-family conflict* (arah *family interference with work*) pada polisi wanita di Polres Karawang sehingga dapat ditentukan intervensi serta solusi yang tepat untuk menanganinya.
2. Memberikan informasi kepada kepolisian Republik Indonesia mengenai pentingnya mengetahui derajat *work-family conflict* (arah *family interference with work*) yang berkemungkinan juga dapat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari polisi wanita sehingga kepolisian dapat memberikan program-program yang berguna untuk menangani atau mencegahnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Polisi wanita yang sudah menikah memiliki dua peran yang berbeda, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Polisi merupakan salah satu profesi yang menjadi bagian penting dalam pemerintahan yang harus dapat menjalankan dan memenuhi tuntutan peran di tempat kerjanya yang mana sesuai dengan kesepakatan kerjanya. Di sisi lain sebagai polisi wanita yang sudah menikah juga memiliki tuntutan peran dalam keluarga, yaitu sebagai

istri yang melayani suami dan ibu yang mengasuh anak. Kedua peran yang berbeda tersebut tidak dapat diabaikan atau ditinggalkan begitu saja, polisi wanita dituntut untuk dapat memenuhi kedua tuntutan yang ada tersebut.

Polisi wanita yang menghayati bahwa perannya di dalam keluarga dan di pekerjaannya itu sama penting dapat menimbulkan suatu konflik dalam menjalani kedua tuntutan peran tersebut karena tuntutan dalam peran yang satu tidak sejalan dengan tuntutan peran yang lain. Polisi wanita akan merasa beban ketika kedua tuntutan perannya tersebut saling bertentangan dan menuntut untuk segera dipenuhi. Polisi wanita menghabiskan waktunya dari pagi hingga sore bahkan malam hari di tempat kerjanya untuk melaksanakan tugas dari pimpinan, polisi wanita tersebut mencurahkan sebagian energinya untuk pekerjaannya sehingga kerap kali membuat polisi wanita tersebut juga merasa kelelahan dan hal ini dapat berdampak pada perilakunya dalam lingkungan kerja maupun keluarga. Saat polisi wanita memfokuskan diri pada satu perannya, mereka tetap tidak bisa dengan mudahnya mengabaikan peran lain yang dimilikinya dan hal ini dapat menimbulkan konflik dalam diri polisi wanita yang bersangkutan mengenai tuntutan peran mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu dan bagaimana menentukan cara agar dapat menyeimbangkan kedua tuntutan peran tersebut. Keadaan yang dialami polisi wanita ini dapat disebut dengan *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah suatu *inter-role conflict* yang meliputi tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Misalnya, seorang ibu yang bekerja menjadi seorang polisi maka ia memiliki dua peran berbeda yaitu sebagai polisi wanita di pekerjaannya dan sebagai istri serta ibu di keluarganya. *Work-family conflict* yang dihayati oleh polisi wanita dapat dilihat dari arah yaitu *family interference with work (FIW)*. Arah *family interference with work (FIW)* yakni konflik dari keluarga memengaruhi kehidupan pekerjaan sehingga mengakibatkan gangguan terhadap pemenuhan peran dalam

pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (Carlson, 2000) menggambarkan tiga bentuk dari *work-family conflict* yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara di keluarga dan pekerjaan, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Ketiga bentuk dari *work-family conflict* tersebut terdapat dalam arah *work-family conflict*.

Time based conflict FIW adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Misalnya, polisi wanita perlu mempersiapkan kebutuhan suami dan anak terlebih dahulu sebelum berangkat kerja dan waktu yang polisi wanita gunakan dalam mengurus keluarganya menjadi lebih lama ketika suami dan anaknya bangun terlalu siang, lalu suami dan anaknya terlalu lama ketika mandi dan sarapan sehingga polisi wanita tersebut harus menunggunya atau suami dan anaknya sedang sakit sehingga polisi wanita tersebut harus merawatnya terlebih dahulu agar lekas sembuh. Hal-hal yang terjadi tersebut akan menghambat waktu polisi wanita yang bersangkutan sehingga ia terlambat untuk hadir ke kantor.

Strain based conflict FIW adalah konflik yang berkaitan dengan kelelahan pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran sebagai pekerja. Misalnya, ketika anak dari polisi wanita sedang sakit maka polisi wanita tersebut harus merawat dan memerhatikan anaknya dengan ketat agar dapat membuat anaknya lekas sembuh dengan cepat dan hal ini dapat memengaruhi kondisi fisik dari polisi wanita tersebut serta membuat polisi wanita tersebut tidak dapat berkonsentrasi dengan baik ketika menjalani tugas pekerjaannya sebagai polisi.

Behavior based conflict FIW adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Misalnya, polisi wanita sebagai ibu bersikap toleran terhadap anaknya ketika melakukan kesalahan, jika sikap tersebut mereka terapkan ketika bertugas sebagai polisi maka

masyarakat menjadi kurang teratur karena polisi di anggap kurang tegas dalam memberikan konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat.

Allen et al (2000) menyatakan bahwa salah satu dampak dari *work-family conflict* khususnya pada arah *family interference with work* (FIW) adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja dihayati tinggi atau rendah oleh polisi wanita bergantung juga pada bagaimana tingkat konflik antara peran di pekerjaan dan peran di keluarga atau dapat di sebut dengan *work-family conflict*, khususnya dalam arah *family interference with work* (FIW) yang dihayati oleh polisi wanita tersebut. Ivancevich (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya dan derajat dari adanya sebuah kecocokan diantara individu dan organisasi. Misalnya, jika polisi wanita merasa bahwa dirinya cocok dengan pekerjaannya seperti tidak merasakan beban dengan adanya tuntutan tugas dari pekerjaannya maka polisi wanita tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui tujuh aspek, yakni *pay*, *work itself*, *promotion oppurtunities*, *supervision*, *co-wokers*, *working condition*, dan *job security* (Ivancevich, 2002).

Aspek kepuasan kerja yang pertama, gaji (*pay*) yaitu apabila polisi wanita yang sudah menikah mendapatkan jumlah gaji dan kenaikan gaji yang dilakukan di tempat kerjanya sesuai dengan yang diharapkan olehnya, hal tersebut akan membuat polisi wanita yang bersangkutan dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

Aspek kepuasan kerja yang kedua, pekerjaan itu sendiri (*work itself*) yaitu keadaan saat pekerjaan dirasa menyenangkan, tuntutan pekerjaan tidak dirasakan sebagai beban, dan memiliki kesempatan untuk belajar serta menimbulkan tanggung jawab bagi polisi wanita. Polisi wanita yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan dan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, bahkan merupakan cita-citanya sejak dulu, maka polisi

wanita yang bersangkutan dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Aspek kepuasan kerja yang ketiga, kesempatan promosi (*promotion opportunities*) yaitu sejauh mana kesempatan bagi polisi wanita untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja atau naik jabatan. Kesempatan promosi dilakukan dengan tujuan menempatkan polisi wanita yang tepat pada jabatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Polisi wanita akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan asalkan dapat memenuhi syarat yang telah ditetapkan. Apabila polisi wanita yang bersangkutan tersebut dapat memenuhi syarat yang telah ditetapkan untuk mendapatkan promosi jabatan, maka polisi wanita tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Aspek kepuasan kerja yang empat, supervisi (*supervision*) yaitu sejauh mana individu merasa atasan memiliki kemampuan dalam memimpin secara baik dan mempunyai kompetensi teknis serta perilaku dukungan hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif. Hubungan polisi wanita dengan atasannya tidak terlepas dari adanya tugas yang dikomunikasikan langsung dari pimpinan kepada polisi wanita yang bersangkutan. Pandangan polisi wanita terhadap pimpinannya diharapkan dapat memahami fungsi dari pimpinannya, jika polisi wanita dapat memahami fungsi dari pimpinannya dan merasa bahwa pimpinan memperlakukan dan memberi tugas untuk semua polisi secara adil maka polisi wanita tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Aspek kepuasan kerja yang kelima, rekan kerja (*co-worker*) yaitu sejauh mana polisi wanita merasa bahwa ia memiliki rekan kerja yang ramah, kompeten dalam melakukan pekerjaannya, saling mendukung antara sesama rekan kerja dalam keberhasilannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan saling bekerja sama. Polisi wanita yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya seperti dapat saling mendukung, bahkan saling

membantu seperti menggantikan polisi wanita untuk bertugas ketika polisi wanita yang bersangkutan berhalangan hadir dan dapat memahami polisi wanita tersebut ketika tidak bisa hadir bekerja dikarenakan suatu masalah maka polisi wanita tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Aspek kepuasan kerja yang keenam, kondisi pekerjaan (*working condition*) yaitu sejauh mana polisi wanita merasa bahwa kondisi fisik lingkungan pekerjaannya nyaman dan mendukung produktivitas seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi ruangan yang cukup, penerangan ruangan yang cukup, kebersihan, keamanan, dan lokasi tempat kerjanya. Jika polisi wanita merasa bahwa fasilitas atau kondisi fisik lingkungannya baik seperti mobil patroli, komputer, dan ruangnya nyaman maka polisi wanita tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Aspek kepuasan kerja yang ketujuh, keamanan dalam pekerjaan (*job security*) yaitu keyakinan bahwa posisi atau jabatannya cukup aman, tidak ada rasa khawatir dan adanya harapan bahwa tidak ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau secara tiba-tiba. Polisi wanita yang menghayati bahwa posisi dalam pekerjaannya saat ini aman dan tidak akan ada pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba yang dilakukan oleh instansi jika polisi wanita yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran, maka polisi wanita tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Lily M. Berry (1998:288) menyebutkan terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu usia dan tingkat pekerjaan, serta pendidikan. Faktor usia yakni berkaitan dengan semakin polisi wanita berusia lanjut maka polisi wanita tersebut akan lebih puas dengan pekerjaannya. Polisi wanita yang berusia lanjut pun akan semakin puas terhadap tingkat pekerjaannya karena telah terjadi perkembangan selama mereka bekerja. Sebagian besar perkembangan pekerjaan terdiri dari tiga tingkat, yaitu tingkat awal yang mana pekerjaan yang dimiliki oleh polisi wanita baru berkembang, tingkat pertengahan yang mana

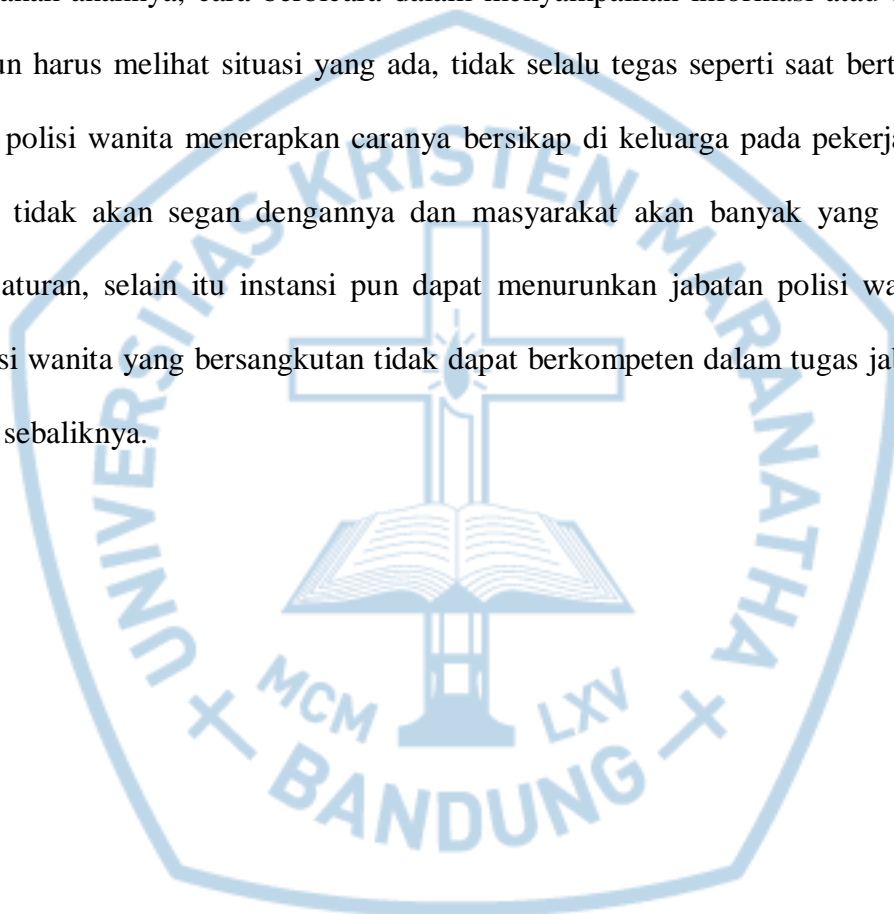
pekerjaan yang dimiliki oleh polisi wanita mulai maju, dan tingkat akhir yang mana pekerjaan yang dimiliki oleh polisi wanita dipertahankan. Kemudian, faktor pendidikan yakni berkaitan dengan semakin tingkat pendidikan yang dimiliki oleh polisi wanita maka semakin berkemungkinan bagi polisi wanita untuk bisa mendapatkan tingkat pekerjaan atau jabatan dan gaji yang lebih tinggi.

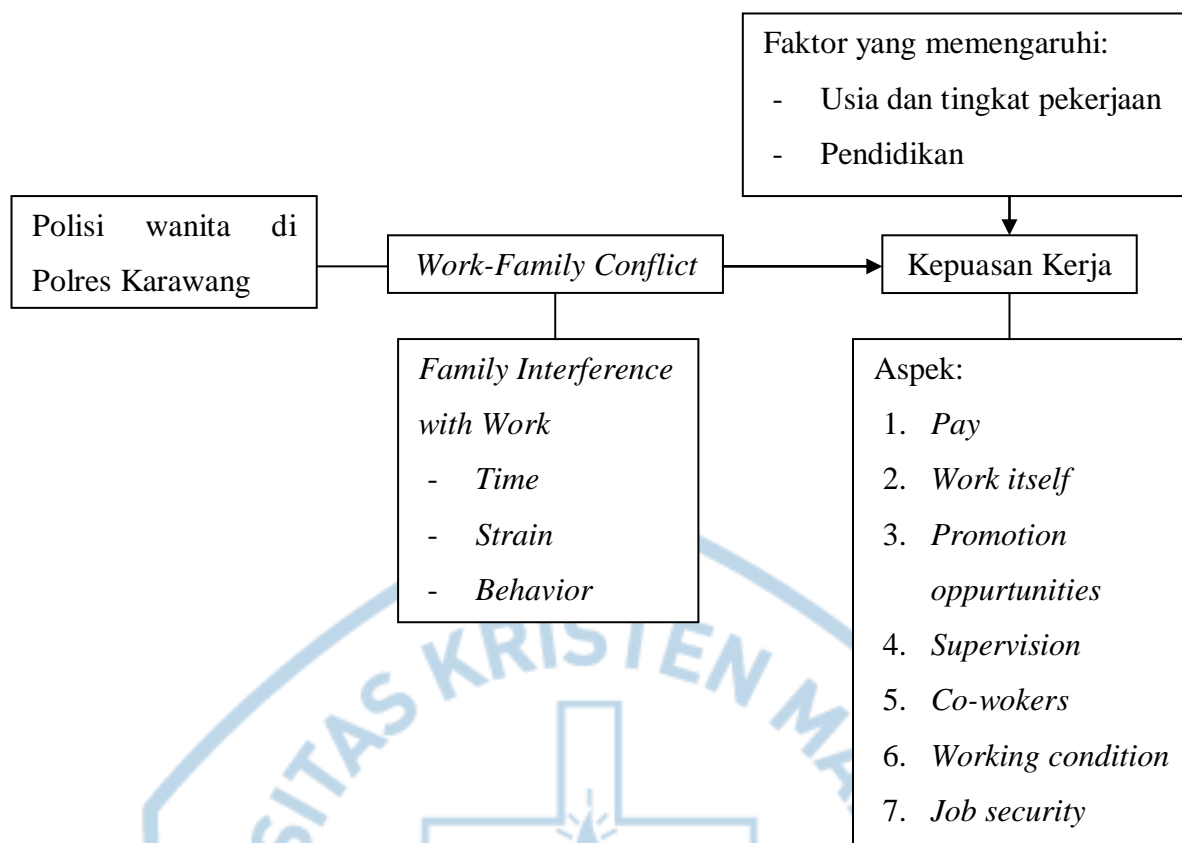
Kepuasan kerja dari polisi wanita dapat bergantung dengan tingkat *work-family conflict* khususnya pada arah *family interference with work* (FIW) dengan tiga bentuk yaitu *time*, *strain*, dan *behavior* yang dihayati oleh polisi wanita yang bersangkutan. Keterkaitan kepuasan kerja dalam hal *time based conflict* FIW, misalnya ketika polisi wanita sudah harus berangkat bekerja, namun anaknya yang masih kecil menangis karena tidak ingin ditinggalkan. Hal ini membuat polisi wanita tersebut harus memberikan pengertian terlebih dahulu atau mencari cara agar anaknya tidak menangis dan bersedia untuk ditinggalkan. Keharusannya untuk memenuhi tuntutan perannya sebagai ibu dapat membuatnya menjadi terlambat untuk datang ke kantor. Jika hal tersebut sering dilakukan oleh polisi wanita yang bersangkutan maka polisi wanita tersebut akan diberikan teguran oleh rekan kerjanya bahkan diberikan sanksi oleh pimpinan, dan adanya pemotongan gaji sehingga akan membuat polisi wanita yang bersangkutan tidak puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Keterkaitan kepuasan kerja dalam hal *strain based conflict* FIW, misalnya ketika polisi wanita banyak menghabiskan waktu untuk mengurus keluarganya, hal tersebut tentunya juga memengaruhi bagaimana kelelahan yang dirasakan oleh polisi wanita yang bersangkutan. Ketika polisi wanita sudah merasa kelelahan dahulu karena mengurus keluarga sebelum bekerja di kantor tentunya akan membuat polisi wanita yang bersangkutan menjadi kurang dapat bersemangat ketika sedang bertugas sebagai polisi dan kurang dapat berkonsentrasi ketika bertugas serta pekerjaannya pun kurang dapat dilaksanakan dengan maksimal. Jika hal tersebut sering dilakukan oleh polisi wanita yang bersangkutan maka polisi wanita tersebut

tidak akan bisa mendapatkan kesempatan untuk promosi, bahkan adanya besar kemungkinan fasilitas dari kantor yang diberikan pada polisi wanita tersebut akan dicabut sebagai sanksi untuk polisi wanita yang bersangkutan tersebut sehingga akan membuat polisi wanita yang bersangkutan tidak puas dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

Keterkaitan kepuasan kerja dalam hal *behavior based conflict* FIW, misalnya polisi wanita di keluarga dituntut untuk dapat bersikap hangat dan penuh kasih sayang terhadap suami dan anak-anaknya, cara berbicara dalam menyampaikan informasi atau aturan dalam keluarga pun harus melihat situasi yang ada, tidak selalu tegas seperti saat bertugas sebagai polisi. Jika polisi wanita menerapkan caranya bersikap di keluarga pada pekerjaannya maka masyarakat tidak akan segan dengannya dan masyarakat akan banyak yang berani untuk melanggar aturan, selain itu instansi pun dapat menurunkan jabatan polisi wanita tersebut karena polisi wanita yang bersangkutan tidak dapat berkompeten dalam tugas jabatannya dan begitu pula sebaliknya.





Bagan 1.1. Kerangka Pikir

1.6. Asumsi Penelitian

1. *Work-family conflict* (arah *family interference with work*) dirasakan oleh polisi wanita di Polres Karawang.
2. *Work-family conflict* (arah *family interference with work*) memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.
3. *Work-family conflict* (arah *family interference with work*) yang tinggi dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja.
4. *Work-family conflict* (arah *family interference with work*) yang rendah dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

1.7. Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara *work-family conflict* (arah *family interference with work*) dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Karawang.

