

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah sebuah negara merdeka yang sedang berkembang untuk maju. Meskipun merdeka dan terbebas dari penjajahan, Indonesia tetap berusaha menciptakan keadaan yang aman dan terkendali. Kedaulatan Negara Republik Indonesia (NKRI) seringkali mendapat ancaman baik dari luar maupun dari dalam seperti adanya pelanggaran batas wilayah oleh Negara lain, adanya kelompok separatisme, terorisme, dan pemberontakan bersenjata. Wilayah NKRI yang sangat luas memiliki implikasi pertahanan negara yang kompleks dan sangat terbuka dan mudah dimasuki oleh siapa saja dari berbagai arah. Setiap ancaman yang dihadapi oleh negara merupakan tanggung jawab seluruh elemen bangsa untuk ikut serta secara aktif menanggulangi sesuai batas kemampuannya serta tugas dan profesi masing-masing.

Tentu saja untuk dapat menciptakan suatu keadaan yang aman dan terkendali dibutuhkan orang-orang yang berkompoten untuk dapat melindungi serta mempertahankan keamanan negara. Orang-orang tersebut harus terampil dan terlatih untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh negara kepada mereka. Maka dengan demikian untuk melindungi NKRI diperlukan TNI yang kuat. TNI sebagai salah satu elemen bangsa juga ikut bertanggung jawab terhadap setiap proyeksi ancaman yang mungkin timbul. Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai institusi yang bertanggung

jawab menyelenggarakan, mengelola sistem dan membina kemampuan pertahanan negara, senantiasa menyusun dan mengoperasikan organisasi yang diharapkan mampu menjawab tuntutan tugas yang semakin kompleks.

Disamping sebagai alat pertahanan, menurut Pramodhawardani dan Makaarim (2009) tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara dan keutuhan wilayah NKRI, serta melindungi Indonesia dari ancaman gangguan. Tugas perbantuan TNI diatur meliputi penyelenggaraan kegiatan kemanusiaan (*civic mission*), memberi bantuan kepada Polisi Republik Indonesia (Polri) dalam rangka tugas keamanan atas permintaan yang diatur dengan UU dan TNI ikut memelihara perdamaian dunia (*peace keeping operation*).

Indonesia memiliki tiga TNI yaitu TNI-AD, TNI-AL, dan TNI-AU yang masing-masing memiliki tugas serta tanggung jawab untuk mempertahankan NKRI. TNI-AD bertugas menjaga keamanan yang berada di darat. TNI-AL bertugas menjaga keamanan yang berada di perairan NKRI. TNI-AU bertugas menjaga keamanan yang berada di lintas udara. Ada pun keunggulan TNI AU ialah terdapat satu-satunya pasukan elit yang bernama Pasukan Khas (Pakhas). Menurut Maulana (2018) ciri khas terdapat pada kemampuan para personil pasukan itu untuk mengoperasikan bandara atau pangkalan udara. Sebagai pasukan elit andalan TNI AU tugas utama Paskhas adalah menjaga pangkalan udara dan semua asetnya. Dalam peperangan tugas utama mereka juga menguasai pangkalan udara lawan dan kemudian mengoperasikannya

(dalam <https://intisari.grid.id/read/03108324/inilah-skill-istimewa-paskhas-yang-tak-dimiliki-pasukan-elite-lain-tentara-australia-sampai-segan?page=all>). Selain itu kualitas prajurit TNI AU juga berdasarkan keunggulan karakteristik kekuatan udara, yaitu, memanfaatkan media udara secara vertikal, sehingga dapat mengawasi sasaran secara luas baik di daratan maupun di lautan, bergerak dengan kecepatan jauh lebih tinggi dibandingkan kekuatan darat atau laut, sehingga memberikan keunggulan dari aspek jarak dan waktu, dapat menjangkau ke segala penjuru di semua titik dipermukaan bumi dan terhadap sasaran bergerak di darat, laut dan udara sesuai dengan kemampuan teknologi yang dimilikinya, dan dapat menjalankan tututan tugas-tugas dengan fungsi yang berbeda dan dapat disiapkan dalam waktu relatif singkat.

Ridenour (dalam Rosfita, 2017) mengatakan bahwa keluarga militer lebih mengutamakan misi pekerjaan, sehingga seringkali hubungan antara prajurit dengan teman sesama militer lebih diutamakan daripada antara dirinya dan pasangan, anak-anak atau orangtua. Ridenour pun mencatat segi keunikan pada kehidupan keluarga militer, antara lain sering berpindah-pindah rumah, berpisah dan berkumpul kembali yang diakibatkan oleh penugasan para prajurit yang pada akhirnya keluarga dituntut untuk terus menerus menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Ada pula visi yang dimiliki oleh TNI Angkatan Udara ialah terwujudnya postur TNI AU yang professional, efektif, efisien, modern, dinamis dan handal dalam rangka menegakkan serta mempertahankan kedaulatan dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain visi yang dijalankan, terdapat misi yang dimiliki oleh TNI-AU yaitu;

1) Mewujudkan kemampuan dan kekuatan sistem, personel, materiil alat sista dan fasilitas untuk memenuhi postur TNI-AU yang berkualitas agar siap untuk melaksanakan tugas dan fungsi. 2) Meningkatkan kemampuan penyelenggaraan fungsi-fungsi intelijen dan pengamanan dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi TNI AU. 3) Melaksanakan pembinaan kekuatan dan kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas TNI AU baik dalam Operasi Militer untuk Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP). 4) Melaksanakan kegiatan bantuan kemanusiaan dan bakti sosial dalam rangka membantu otoritas sipil untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi terwujudnya keamanan dalam negeri dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. 5) Meningkatkan kerjasama militer dengan negara-negara sahabat dalam rangka menciptakan kondisi keamanan nasional, regional dan internasional serta untuk meningkatkan hubungan antar negara. 6) Melaksanakan penelitian dan pengembangan terhadap strategi dan sistem pertahanan, sumber daya manusia, serta kemampuan dan pendayagunaan industri strategis nasional untuk kepentingan pertahanan matra udara. 7) Meningkatkan pemberdayaan fungsi perencanaan, pengendalian dan pengawasan dilingkungan TNI AU melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (dalam, <https://tni-au.mil.id/visi-dan-misi-tni-au/>).

Menurut Swim (1995) dalam seksisme tradisional terdapat pembagian peran tradisional antara wanita dan pria, perlakuan yang berbeda terhadap wanita dan pria, serta adanya keyakinan bahwa wanita dianggap kurang kompeten daripada pria.

Sebaliknya, seksisme modern menolak diskriminasi yang ada terhadap wanita, adanya pertentangan dengan tuntutan wanita, dan terhadap perlakuan istimewa untuk wanita (dalam Helgeson, 2012). Seiring dengan perkembangan jaman wanita terdorong untuk memiliki peran dalam dunia kerja. Wanita mulai mengenyam pendidikan yang tinggi dan tidak sedikit yang memilih bekerja dengan profesi yang berdampingan dengan pria. Menurut Santrock (2002) masa dewasa awal adalah masa untuk bekerja dan menjalin hubungan dengan lawan jenis, terkadang menyisakan sedikit waktu untuk hal-hal lain. Dua kriteria tersebut diajukan untuk menunjukkan akhis masa muda dan permulaan dari masa dewasa awal adalah kemandirian dalam ekonomi dan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Hochschild (1989) sikap atas peran pria dan wanita disebut sebagai *gender ideologies* (dalam Swim 1995). *Traditional gender ideology* mempertahankan bahwa lingkup pria adalah bekerja dan lingkup wanita adalah rumah atau keluarga. Sementara *egalitarian gender ideology* mempertahankan bahwa pengeralahan energi pada wanita dan pria sama, selain itu wanita dan pria berada di lingkup yang sama.

Tipekal sikap tradisional mengacup pada peran gender yang mana menerima bahwa perempuan mencurahkan energi pada kedua domain yaitu pekerjaan dan keluarga, tapi perempuan harus memegang tanggung jawab lebih pada ranah rumah atau keluarga, dan pria harus memegang fokus energi mereka pada ranah pekerjaan.

Perkembangan dunia kemiliteran di Indonesia pun semakin meningkat, saat ini tidak hanya pria yang dapat menjadi prajurit TNI tetapi juga wanita. Menurut Fassinger (dalam Paludi, tahun 2010) karakteristik yang dimiliki wanita di tempat kerja memiliki keraguan terhadap dirinya sendiri, aspirasi rendah, bakat dan kemampuan yang dimilikinya kurang dimanfaatkan, kurangnya kepercayaan diri, harapan rendah untuk sukses, konflik peran, rasa bersalah, dan kekhawatiran yang tak terkendali atas penilaian orang lain. Dengan tetap bertumpu di atas “kodrat” dan embanan “peran gandanya” sebagai wanita. Terkait dengan status kodrat kewanitaan yang dimilikinya, tidak diberikan ruang dan kedudukan istimewa bagi Wara (Wanita Angkatan Udara) dan tidak membedakan hak serta kewajibannya bila dibandingkan dengan prajurit pria.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ka PKRS RSAU dr. M. Salamun (2019) mengatakan bahwa tidak mudah untuk menjalankan dua peran yaitu sebagai ibu dan juga prajurit TNI-AU. Hal ini karena sebagai prajurit TNI-AU harus memiliki komitmen untuk menjalankan tugas utamanya yaitu menjaga kedaulatan negara. Dalam pekerjaannya beliau dituntut untuk selalu tepat waktu dan disiplin atas aturan-aturan dan kebijakan yang ada. Sebagai prajurit wanita TNI-AU tidak adanya perbedaan kewajiban yang harus dijalani dengan prajurit pria TNI-AU lainnya. Prajurit wanita TNI-AU ditempatkan pada jadwal kegiatan dan aturan serta kebijakan yang sama pada setiap paginya yaitu tetap mengikuti kegiatan apel pagi yang pukul 06.00 hingga 17.00, tak jarang pula prajurit TNI-AU bekerja melampaui batas waktu, juga menjalankan dinas di luar kota dengan jangka waktu yang tidak sebentar dan juga

meninggalkan keluarga untuk menempuh pendidikan. Disamping waktu kerja yang tidak berbeda dengan prajurit pria, prajurit wanita atau biasa disebut dengan Wara juga memiliki *jobdesc* yang sama seperti prajurit pria, contohnya ada yang memiliki tugas sebagai teknisi dan pilot.

Sementara peran sebagai istri dalam keluarga juga harus tetap dijalankan, yaitu mengurus suami, menjadi seorang ibu yang harus mengurus anak-anaknya, dan juga ibu rumah tangga yang harus menyiapkan dan mengurus segala keperluan dalam keluarga. Tentunya dalam menjalankan kedua peran antara di keluarga dan di pekerjaan mereka dituntut bisa menyeimbangkan kedua perannya. Terkadang mereka mengalami kesulitan-kesulitan dalam menjalankannya. Hal ini yang terkadang dapat memunculkan konflik, karena tuntutan dan komitmen atas profesi yang dijalannya peran sebagai ibu dan istri yang harus dikorbankan dan tidak dapat dijalannya secara utuh.

Tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan oleh prajurit wanita TNI-AU ini akan membuat dirinya merasa kesulitan dalam menjalani dua peran, membagi energi dan waktu antara pekerjaan dengan keluarganya. Pada satu waktu prajurit wanita TNI-AU harus mengorbankan dan/atau mengesampingkan masalah keluarga yang dimilikinya demi dapat menjalankan peran pekerjaannya sebagai prajurit wanita TNI-AU dan sebaliknya. Masalah yang timbul karena dua peran yang dijalani yaitu sebagai prajurit TNI-AU dan juga istri sekaligus ibu rumah tangga di keluarganya dapat disebut dengan *Work Family Conflict*.

Menurut Boles, Howard, dan Donofrio (2001) konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dan pengaruhnya terhadap pekerja merupakan masalah yang semakin penting. Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Boles, Howard, dan Donofrio, tahun 2001) *Work Family Conflict* (WFC) dapat didefinisikan sebagai jenis konflik antar-peran di mana beberapa tanggung jawab dari domain pekerjaan dan keluarga tidak kompatibel dan memiliki pengaruh negatif pada situasi kerja pekerja, dan begitu juga sebaliknya.

*Work family-conflict* berhubungan positif dengan jumlah jam kerja per minggu. Juga telah dikaitkan dengan jumlah dan frekuensi lembur dan kehadiran serta ketidakteraturan *shiftwork*. *Work family-conflict* merupakan pengalaman yang sering terjadi sehari-hari dalam pekerjaan dan keluarga yang memiliki konsekuensi besar bagi pekerja, keluarganya dan lembaga yang mempekerjakan. Terdapat tiga bentuk *work family-conflict* menurut Greenhaus & Beutell (dalam Ryan, 2009) yang telah diidentifikasi yaitu, bentuk yang pertama *time-based conflict*, terjadi ketika waktu berkontribusi pada satu peran menghambat individu dalam peran lainnya. Bentuk yang kedua *strained-based conflict*, terjadi ketika ketegangan atau stres muncul akibat satu peran mengganggu performa peran lainnya. Bentuk yang ketiga *behavior-based conflict*, terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan harapan perilaku di peran lain.

Gutek *et al* (dalam Kamal, 2018) menyatakan bahwa *work family conflict* dapat muncul dalam dua arah yang berbeda, yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work*



*interfering with family*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family interfering with work*). *Work interfering with family* (WIF) merupakan konflik yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan pekerjaan sehingga pemenuhan tuntutan peran di lingkungan keluarga tidak terpenuhi. *Family interfering with work* (FIW) merupakan arah *work-family conflict* yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan keluarga yang mengakibatkan tuntutan peran di lingkungan pekerjaan tidak terpenuhi.

Studi menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi sejumlah hasil termasuk tekanan psikologis, kepuasan kerja (*job stratification*), dan komitmen organisasi (*organization commitment*) (Adams, King, & King, 1996; Aryee, Luk, & Stone, 1998; Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996). Selanjutnya, konflik antara pekerjaan dan peran keluarga mengubah persepsi individu tentang kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan keluarga (Scandura & Lankau, 1997). Selain itu, dalam penelitian Ryan (2009) *work-family conflict* telah terbukti memengaruhi perilaku yang terkait dengan pekerjaan individu seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan komitmen organisasi (*organization commitment*).

Survei awal yang dilakukan dengan teknik wawancara pada 15 orang prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung menunjukkan bahwa terdapat beberapa kesulitan dalam pembagian waktu menjalankan kedua peran yaitu sebagai prajurit wanita TNI-AU dan ibu rumah tangga. Narasumber menyatakan bahwa waktu dalam bekerja sudah terjadwal sesuai dengan tugas pokok yang ada. Seperti jam masuk kerja

pukul 07.00 hingga 16.00, dimana para prajurit wanita TNI-AU diharuskan untuk tiba dan siap menjalani tugasnya sebelum waktu kerja dimulai. Sekalipun adanya jam kerja diluar jadwal keluarga dapat memahaminya. Kecil kemungkinan bahwa prajurit wanita TNI-AU membawa pekerjaannya hingga pulang kerumah. Jika adanya urusan keluarga yang mendesak, 40% narasumber akan mengajukan izin kepada atasan atau komandan untuk menyelesaikan hal tersebut lebih dahulu kemudian melanjutkan menjalani tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Sebesar 20% diantaranya menyatakan bahwa akan menyelesaikan urusan keluarga setelah selesai menjalani pekerjaannya dan 40% lainnya tetap akan mengutamakan pekerjaannya terlebih dahulu.

Hasil survei menunjukkan bahwa 60% narasumber menyatakan bahwa baru dapat menghabiskan waktu bersama anak-anak di sore hingga malam hari setelah pulang kerja. Sedangkan 40% lainnya mengatakan tidak menyediakan waktu khusus untuk menghabiskan waktu di rumah sepulang bekerja. Disela-sela waktu pekerjaan narasumber berusaha untuk menghubungi anak-anaknya dan pasangannya untuk menanyakan kondisi. Frekuensi untuk menghubungi keluarga bergantung pada situasi pekerjaan.

Selain itu narasumber menyatakan bahwa tidak hanya saat menjalani tuntutan pekerjaan yang memberikan jarak prajurit wanita TNI-AU dengan keluarganya, namun juga ketika mereka melakukan pendidikan. Menurut Burrel, dkk (2006) para prajurit dapat dipisahkan dari keluarga mereka karena beberapa alasan, seperti mengikuti latihan-latihan lapangan, menghadiri sekolah, atau menggunakan

misi penjaga perdamaian atau pertempuran. Pemisahan dapat berlangsung dari beberapa hari hingga beberapa bulan dan cenderung berulang. Pemisahan ini dapat menempatkan tuntutan tambahan pada anggota keluarga dalam hal mengelola rumah tangga. Ketika menjalani pendidikan setidaknya selama delapan bulan mereka tinggal terpisah dengan keluarganya dan selama tiga bulan pertama mereka tidak pulang untuk bertemu dengan keluarganya. Tuntutan pekerjaan seringkali membuat mereka terpikirkan keadaan dan kondisi keluarganya.

Ketika narasumber menjalani perannya sebagai prajurit wanita TNI-AU, mereka menyatakan bahwa anak-anak diasuh oleh orang tua mereka dan asisten rumah tangga yang bekerja di rumah. Sebanyak 53% narasumber mengatakan bahwa mereka merasa kehilangan momen dalam mengasuh anak dan kurang menghabiskan waktu bersama keluarga. Mereka juga mengatakan bahwa terkadang anak-anak lebih menyukai ketika mereka bekerja dan berada di kantor dibandingkan di rumah. Terkadang hal ini yang membuat narasumber menjadi sedih dan berusaha mengalihkannya pada pekerjaan. Di sisi lain, 46% narasumber mengungkapkan bahwa meskipun mereka merasa kehilangan waktu bersama anak-anak, namun karena merasa bahwa anak dijaga oleh orang-orang yang terpercaya maka mereka tetap dapat memantau anak-anak dari pengasuh dan juga tetap dapat merasakan kualitas waktu bersama ketika sedang berkumpul setelah pulang kerja dan dihari libur.

*Subjective Well-Being* (SWB) terdiri dari analisis ilmiah tentang bagaimana individu mengevaluasi hidup mereka, baik saat ini maupun untuk periode yang lebih

lama seperti tahun lalu. Evaluasi ini termasuk reaksi emosional individu terhadap suatu situasi atau peristiwa, suasana hati (*mood*) mereka, dan penilaian atau evaluasi yang mereka bentuk tentang kepuasan hidup (*life satisfaction*) mereka, misalnya kepuasan seperti pernikahan dan pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Diener, Oishi, dan Lucas (2002). Diener (2005) mengatakan bahwa *Subjective Well Being* (SWB) mengacu pada semua jenis evaluasi, baik positif maupun negatif, yang diciptakan individu dari kehidupan mereka. Ini termasuk evaluasi kognitif reflektif, seperti kepuasan hidup dan kepuasan kerja, dan minat, dan reaksi afektif terhadap peristiwa kehidupan, seperti sukacita dan dukacita. Dengan demikian, *subjective well-being* merupakan istilah umum untuk penilaian berbeda yang diciptakan individu mengenai kehidupan mereka, peristiwa yang terjadi pada mereka, tubuh dan pikiran mereka, dan keadaan di mana mereka hidup.

*Subjective well-being* dibangun oleh dua komponen, yaitu komponen penilaian kognitif dan komponen penilaian afektif. Penilaian kognitif adalah penilaian individu terhadap kepuasan hidup secara spesifik atau pada area kehidupan tertentu misalnya pernikahan, pekerjaan, hubungan dengan orang lain, dan sebagainya. Sementara itu, penilaian afektif adalah penilaian individu terhadap *mood* dan emosi mengenai keberadaan afektif positif dan afek negatif yang sering dirasakan dalam hidup (Diener, Suh, Lucas, dan Smith dalam Rosfita, 2017). Menurut Eddington dan Shuman (2105) *subjective well-being* terdiri dari beberapa komponen utama, termasuk *global life satisfaction*, kepuasan dengan *specific life domains*, adanya pengaruh positif

yang sering (suasana hati dan emosi yang menyenangkan), dan tidak adanya pengaruh negatif yang sering (suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan). Prajurit wanita TNI-AU yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi secara kognitif menilai bahwa kehidupannya sejahtera dan stabil serta akan mengalami emosi positif yang lebih dibandingkan dengan emosi negatif akan memiliki level *subjective well-being* yang tinggi atau dapat dikatakan sangat bahagia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebanyak 60% merasa bersalah kepada keluarganya terutama anak-anak karena tidak dapat menemani mereka dalam jangka waktu tertentu. Mereka merasa gelisah apabila meninggalkan anak di rumah meskipun sudah ada yang mengasuh. Selain itu, terkadang tuntutan dan beban pekerjaan membuat prajurit wanita TNI-AU merasa stres dan lelah saat pulang ke rumah. Hal ini berlaku sebaliknya dalam pekerjaan, tuntutan dan beban di keluarga membuat prajurit wanita TNI-AU menjadi tidak konsentrasi dalam pekerjaan. Sebanyak 40% lain merasa bahwa dirinya merasa senang bekerja, puas dengan kehidupannya dan merasa lebih bahagia dengan bekerja walaupun harus meninggalkan keluarga. Melihat kenyataan ini para prajurit wanita TNI-AU membutuhkan SWB agar mereka dapat memunculkan aktifitas positif saat bekerja meskipun harus meninggalkan keluarga.

Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan *work family conflict* dan *subjective well-being* pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* (WFC) dan *subjective well-being* (SWB) pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tentang *work-family conflict* (WFC) dan *subjective well-being* (SWB) pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat hubungan *work-family conflict* (WFC) dan *subjective well-being* (SWB) pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Memberikan informasi tambahan bagi bidang Psikologi khususnya Psikologi Organisasi tentang hubungan *work-family conflict* (WFC) dan *subjective well-being* (SWB) prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.
2. Selanjutnya dapat pula digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa.

3. Memberi informasi kepada Dinas Psikologi Angkatan Udara (DISPSIAU) tentang hubungan *work-family conflict* (WFC) dan *subjective well-being* (SWB) prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung sehingga diharapkan DISPSIAU dapat memberikan bimbingan bagi para prajurit wanita TNI-AU untuk dapat menghadapi rintangan-rintangan yang dapat menimbulkan konflik untuk meningkatkan kesejahteraan diri.
4. Memberikan informasi kepada DISPSIAU mengenai masalah yang dialami oleh prajurit wanita TNI-AU sehingga dapat meningkatkan serta kesejahteraan diri.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Saat ini wanita dan laki-laki memiliki kedudukan yang setara di dalam pekerjaan. Peran wanita telah sangat berubah, dimana semakin bertambah banyaknya jumlah wanita yang bekerja. Salah satu pekerjaan yang dilakukan oleh wanita adalah menjadi prajurit militer. Militer menjadi identik dengan kekerasan dan perang, sehingga persepsi ini tidak memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan untuk berpartisipasi secara setara di dinas militer. Menjadi prajurit militer tidak menjadikan seorang wanita mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan prajurit pria lainnya. Prajurit perempuan tetap menjalani tugas sebagai mana prajurit militer bekerja. Di luar profesinya, prajurit wanita tetap menjalani peran sebagai istri dan ibu.

*Work family conflict* (WFC) dapat terjadi apabila partisipasi pada peran prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung dalam pekerjaan bertentangan dengan peran dalam keluarga yang mengakibatkan partisipasinya dalam peran yang satu menjadi lebih sulit dilaksanakan akibat peran lainnya. Frone (2000) menjelaskan bahwa *work family conflict* sebagai konflik yang terjadi ketika saat individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuannya untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan.

Prajurit wanita TNI-AU yang sudah berkeluarga memiliki peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan. Sesuai Undang-Undang No. 34 tahun 2004 sebagai prajurit wanita TNI-AU yang harus melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diretifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan mitra udara, dan melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara. Di sisi lain, tuntutan peran dalam keluarga sebagai istri dan ibu bagi anak-anaknya juga tidak dapat ditinggalkan begitu saja. Prajurit wanita TNI-AU yang merasakan perannya di keluarga dan pekerjaan sama penting dapat menimbulkan konflik karena terkadang tuntutan perannya tidak selaras. Di sisi lain, Prajurit wanita TNI-AU juga harus



memenuhi tanggung jawabnya sebagai prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung. Prajurit wanita TNI-AU bertanggung jawab atas kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI, pelaksanaan tugas dalam kegiatan operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP) dan memenuhi tuntutan peran di tempatnya bekerja.

Selain harus memenuhi tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan, prajurit wanita TNI-AU juga merasakan permasalahan di keluarga. Prajurit wanita TNI-AU merasa dilema atau perasaan tidak nyaman ketika harus meninggalkan keluarganya untuk menjalani pekerjaannya terlebih ketika adanya urusan atau masalah yang terjadi di keluarga. Prajurit wanita TNI-AU juga merasa tidak nyaman ketika harus bekerja sedangkan anak mereka selalu tidak ingin ditinggal dan protes jika harus bekerja. Mereka juga merasa waktu yang dimiliki dengan keluarga berkurang karena harus menitipkan anak dengan pengasuh dan merasa dilema ketika harus bekerja melebihi waktu kerja atau menjalankan dinas di luar kota yang dapat memakan waktu beberapa hari dan meninggalkan keluarga.

Masalah-masalah yang terjadi di dalam pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*interrole conflict*) dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan peran dari ranah keluarga saling tidak serasi satu sama lain dalam beberapa hal. Dimana, partisipasi individu dalam pekerjaannya membuat individu sulit untuk berpartisipasi dalam keluarga.

*Work family conflict* yang dialami oleh Prajurit wanita TNI-AU dapat dilihat dari dua arah dan tiga bentuk. Dua arah dari *work family conflict* yaitu *Work Interference with Family* (WIF) dan *Family Interference with Work* (FIW). *Work Interference with Family* (WIF) merujuk pada konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga, sehingga dapat mengakibatkan adanya gangguan terhadap pemenuhan peran dalam keluarga. *Family Interference with Work* (FIW) merujuk pada konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan, sehingga dapat mengakibatkan adanya gangguan terhadap pemenuhan dalam pekerjaan. Ketiga bentuk dari *work family conflict* yang terdiri dari konflik berdasar waktu (*time based conflict*), konflik berdasar ketegangan (*strain based conflict*) dan konflik berdasar tingkah laku (*behavior based conflict*). Ketiga bentuk tersebut masing-masing memiliki kedua arah tersebut. Greenhaus, Beutell, Gutek., *et al* (1985) menjabarkan bentuk-bentuk dari konflik yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan sebagai prajurit wanita TNI-AU.

Bentuk yang pertama konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tanggung jawab dan tuntutan di suatu peran membuat individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran yang lainnya. Dalam arah *work interference with family* (WIF) hal ini menunjukkan ketika prajurit wanita TNI-AU menghabiskan sebagian waktunya di ranah pekerjaan dimana prajurit wanita TNI-AU dapat bertanggung jawab atas kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI pelaksanaan tugas dalam kegiatan operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain

perang (OMSP), maka prajurit wanita TNI-AU akan mengalami konflik karena tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga yang harus merawat dan memenuhi kebutuhan anak dan keluarganya.

Sebaliknya pada arah *family Interference with work* (FIW), ketika prajurit wanita TNI-AU menghabiskan waktunya untuk memenuhi tuntutan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga yang harus merawat dan memenuhi kebutuhan anak dan keluarganya, maka prajurit wanita TNI-AU akan mengalami konflik karena tidak dapat memenuhi tuntutan peran dan tanggung jawabnya atas kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI pelaksanaan tugas dalam kegiatan operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP).

Bentuk kedua konflik berdasar ketegangan (*strain based conflict*), ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga memengaruhi kinerja dalam peran lain. Dalam arah *work interference with family* (WIF) ketika prajurit wanita TNI-AU merasa kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaannya yang menuntut untuk bertanggung jawab atas kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI pelaksanaan tugas dalam kegiatan operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP), maka prajurit wanita TNI-AU akan mengalami konflik karena tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga di keluarga yang harus merawat dan memenuhi kebutuhan anak dan keluarganya.

Sebaliknya, Dalam arah *family interference with work* (FIW) ketika prajurit wanita TNI-AU merasa kelelahan karena merawat dan memenuhi kebutuhan anak dan keluarganya, maka prajurit wanita TNI-AU akan mengalami konflik karena tidak dapat memenuhi tuntutan peran dan tanggung jawabnya dipekerjaan untuk dapat bertanggung jawab atas kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI pelaksanaan tugas dalam kegiatan operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP), maka prajurit wanita TNI-AU.

Bentuk ketiga konflik berdasar pola-pola perilaku (*behavior based conflict*), konflik yang terjadi dimana pola-pola perilaku pada satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku peran yang lain. Individu tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan peran yang berbeda, kemungkinan akan mengalami konflik antara peran tersebut. Pada arah *work interference with family* (WIF), menunjukkan pola perilaku prajurit wanita TNI-AU di dalam pekerjaan tidak sesuai karena adanya perbedaan pola perilaku yang diterapkan oleh prajurit wanita TNI-AU di keluarga.

Sebaliknya, dalam arah *family interference with work* (FIW) prajurit wanita TNI-AU menunjukkan pola perilaku yang tidak sesuai di keluarga karena adanya perbedaan pola perilaku yang diterapkan oleh prajurit wanita TNI-AU di pekerjaan. Ketidakselarasan pola perilaku ini dapat menimbulkan konflik.

Masalah yang terjadi di pekerjaan dan rumah yang dapat menimbulkan *work family conflict* terkait dengan pola konsistensi, pikiran, perasaan, dan tindakan

yang dimiliki oleh prajurit wanita. Individu mengevaluasi hidup mereka, evaluasi ini termasuk reaksi emosional individu terhadap suatu situasi atau peristiwa, suasana hati (*mood*) mereka, dan penilaian atau evaluasi yang mereka bentuk tentang kepuasan hidup (*life satisfaction*) mereka, misalnya kepuasan seperti pernikahan dan pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Diener, Oishi, dan Lucas (2002).

Prajurit wanita TNI-AU yang mengalami *work family conflict* yang tinggi akan merasa tidak puas terhadap dengan hidupnya. Begitu pula sebaliknya, prajurit wanita TNI-AU yang mengalami *work family conflict* yang rendah maka dia akan merasa puas dengan hidupnya, baik kehidupan pernikahan maupun keluarganya secara luas. Dengan kepuasan yang dirasakan ini maka prajurit wanita TNI-AU tersebut dapat melaksanakan tuntutan dan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu rumah tangga dengan baik. *Work family conflict* mempengaruhi beberapa ranah kehidupan, salah satunya adalah kepuasan hidup. Kepuasan hidup adalah salah satu komponen yang membentuk *subjective well being* (kesejahteraan subjektif). Diener (2005) menyatakan bahwa *Subjective Well Being* (SWB) mengacu pada semua jenis evaluasi, baik positif maupun negatif, yang diciptakan individu dari kehidupan mereka. Ini termasuk evaluasi kognitif reflektif, seperti kepuasan hidup dan kepuasan kerja, dan minat, dan reaksi afektif terhadap peristiwa kehidupan, seperti sukacita dan dukacita.

*Subjective well being* dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup dan penilaian afektif mengenai mood dan emosi, sebagaimana dikemukakan oleh Diener (Diener dan

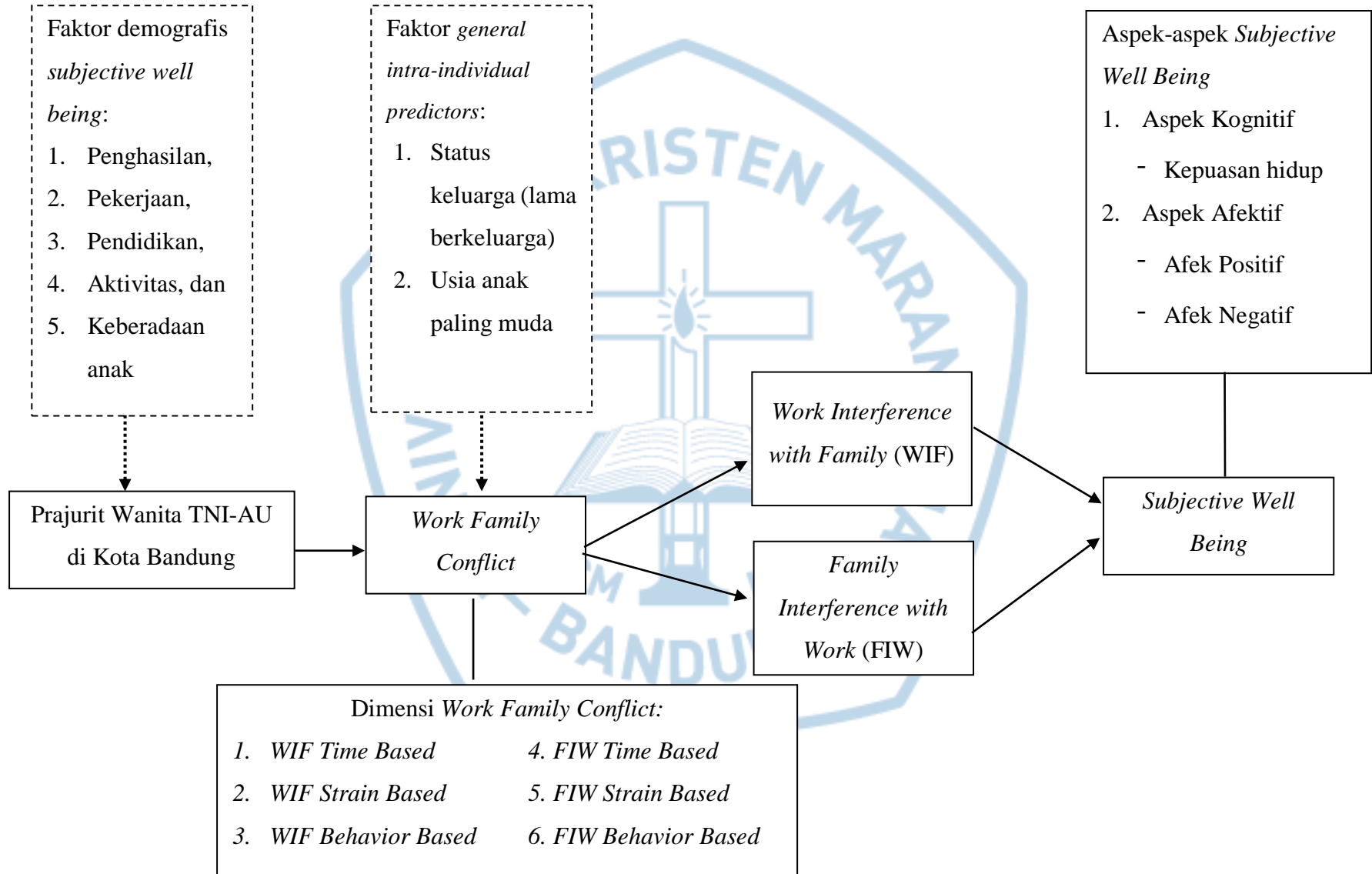
Lucas, 1999;213). *Subjective well-being* dibangun oleh dua komponen, yaitu komponen penilaian kognitif dan komponen penilaian afektif. Penilaian kognitif adalah penilaian individu terhadap kepuasan hidup secara spesifik atau pada area kehidupan tertentu misalnya pernikahan, pekerjaan, hubungan dengan orang lain, dan sebagainya. Sementara itu, penilaian afektif adalah penilaian individu terhadap *mood* dan emosi mengenai keberadaan afektif positif dan afek negatif yang sering dirasakan dalam hidup (Diener, Suh, Lucas, dan Smith dalam Rosfita, 2017).

*Subjective well being* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya merupakan faktor demografis. Faktor demografis pada *subjective well being* yang diukur dalam penelitian adalah penghasilan, pendidikan, pekerjaan, aktivitas, dan keberadaan anak. Penghasilan dimana individu dengan penghasilan tinggi lebih sejahtera dibandingkan dengan individu yang berpenghasilan rendah (Diener, 1984). Penghasilan memiliki hubungan yang positif dengan *subjective well being*. Penghasilan yang cukup ataupun yang kurang dapat mempengaruhi *subjective well being* pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung. Pendidikan dapat memungkinkan individu untuk membuat kemajuan didalam hidupnya dalam rangka mencapai tujuan hidup yang akan membawanya pada *subjective well being* yang dimilikinya. Hal ini juga karena pendidikan berhubungan dengan pekerjaan dan penghasilan yang berkaitan dengan *subjective well being*.

Pekerjaan, menurut Tait, Paget, dan Baldwin (dalam Pavot & Diener 2004) individu yang memiliki kepuasan pada pekerjaan merupakan individu yang bahagia.

Kepuasan pekerjaan yang dimiliki oleh prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung dapat mempengaruhi *subjective well being* yang dimilikinya. Hal tersebut dapat memengaruhi evaluasi kepuasan hidupnya secara kognitif dan memengaruhi aspek penghayatan afektif, baik secara afek positif dan juga afek negatif. Aktivitas dapat menciptakan dan mencerminkan suatu perilaku individu dan mencerminkan hasil yang akan diperoleh individu. Keberadaan anak dan membesarkannya dihubungkan dengan banyak beban dan kekhawatiran yang terjadi sehari-hari sehingga dapat memengaruhi *subjective well being*.

Pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung ini tinggi-rendahnya *subjective well being* berasal dari adanya derajat tinggi-rendahnya faktor-faktor yang berasal dari prajurit wanita TNI-AU sendiri dan lingkungan pekerjaan serta dari lingkungan keluarganya akan mengakibatkan derajat tinggi-rendahnya juga pada dimensi yang dimiliki oleh *work family conflict* yang dialami oleh prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung tersebut. Sehingga akan mengakibatkan juga pada derajat tinggi-rendahnya *subjective well being* yang dialami oleh prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.



**Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran**



### 1.6 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well being* pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.
2. Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan aspek kognitif dalam *subjective well being* pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.
3. Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan aspek afek positif dalam *subjective well being* pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.
4. Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan aspek afek negatif dalam *subjective well being* pada prajurit wanita TNI-AU di Kota Bandung.

