

# Studi Deskriptif *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita di Polrestabes Kota Bandung

Adinda Belia Gandi Hidayat, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

adindabelia24@gmail.com

**Abstract**—Married women have the role of mother and wife in the household. When she chose to work, her role was not only as a mother but also as a working mother. Both of these roles must be fulfilled optimally. The imbalance between the fulfillment of these two roles can lead to conflict, also known as work family conflict. Work-family conflict is a form of interrole conflict, which is a mismatch between role demands that come from work or family and family or work that are contradictory in several ways (Greenhaus & Beutell (1985). This study was conducted to determine the description of Work Family Conflict in the police. women with married status at Polrestabes Bandung. The sample in this study amounted to 30 people. The method used in this research is descriptive method. This research uses a quantitative approach. This research method uses the total population study. The measuring instrument used in this study is a measuring tool Work-family conflict Scale designed by Greenhaus & Beutell (1985) and adapted by Carlson et al. (2000). This measuring tool has been adapted into Indonesian by Kuntari et al. (2017). Based on the research results, it was found that work -family conflict with a female police officer with a married status in Polr estabes Bandung is at a low level of 76.7% and a high level of 23.3%.

**Keywords**— *Work Family Conflict, Female Police*

**Abstract**—Wanita yang menikah mempunyai peran sebagai ibu dan isteri dalam rumah tangganya. Ketika ia memilih untuk bekerja, perannya selain sebagai ibu juga bertambah menjadi ibu bekerja. Kedua peran tersebut harus dipenuhi dengan optimal. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik atau disebut juga work family conflict. *Work-family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* yang merupakan ketidakcocokan antara tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan atau keluarga dan keluarga atau pekerjaan yang saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell (1985). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran *Work Family Conflict* pada polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan *total population study*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *Work-family conflict Scale* yang dirancang oleh Greenhaus & Beutell (1985) dan diadaptasi oleh Carlson et al. (2000). Alat ukur ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kuntari et al. (2017). Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa *work-family conflict* pada polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung yaitu pada level rendah sebesar

76,7% dan dan level tinggi sebesar 23,3%

**Kata Kunci**—*Work Family Conflict, Polisi Wanita.*

## I. PENDAHULUAN

Mencari nafkah sekarang ini tidak hanya dilakukan oleh seorang suami tetapi peran istripun sudah banyak mendominasi untuk andil didalamnya. Seperti halnya yang terjadi sekarang bahwa tenaga kerja wanita mengalami peningkatan, karena sebagian wanita sudah mampu mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk bekerja. Bahwa wanita yang ingin bekerja mempunyai beberapa alasan yaitu pekerjaan akan memberikan arti sabagai bagian dari dukungan finansial, pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, memberikan rasa bangga, menjadikan seseorang mandiri, dan wanita tersebut dapat mengaktualisasikan aspirasi pribadi yang mendasar (Lubis & Syahfitriani, 2007).

Wanita karir yang sudah berkeluarga akan memikul dua peran yang berbeda yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga (Susanto, 2009). Bagi mereka, penting untuk dapat memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut. Ketika wanita karir tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran tersebut maka akan mengalami konflik (Susanto, 2009).

Pada dasarnya work family conflict dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi work family conflict pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002).

Bidang pekerjaan perempuan saat ini sudah tidak dibatasi, bahkan terbukanya kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan laki-laki. Salah satu bidang pekerjaan laki-laki yang diminati oleh perempuan adalah di bidang kepolisian, yang mana dikenal dengan sebutan polisi wanita atau Polwan (Putu et al., 2012). Polisi wanita dan polisi laki-laki mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama (yulius, 2017. [tribatanews.polri.go.id](http://tribatanews.polri.go.id)). seperti pada Pasal 13 mengenai Tugas Pokok Kepolisian Negara Rrepublik Indonesia dalam UU No.2 tahun 2002 adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum

dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. .penjabaran tugas Kepolisian di jelaskan lagi pada Pasal 14 UU Kepolisian RI (www.humas.polri.go.id).

Sebagai pelaksana tugas pokok, polisi wanita memiliki standar jam kerja kantor yang telah ditetapkan adalah 8 jam perhari. Tidak hanya pada hari kerja, polisi wanita seringkali menggunakan hari libur untuk menjalankan tugas operasional dilapangan. Kegiatan operasional lapangan seperti saat ada unjuk rasa, pilkada, pengamanan acara, kasus ataupun event tertentu dapat menghabiskan waktu hingga larut malam bahkan berhari-hari. Polisi wanita dengan status menikah memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Jam kerja yang panjang, waktu kerja yang tidak fleksibel, lembur, tugas yang terkadang tidak jelas dan banyaknya tugas yang dimiliki dirasakan menghambat tugas polisi wanita dengan status menikah sebagai ibu rumah tangga yaitu dirasakan membuat kelelahan dan menyebabkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di rumah serta kurangnya waktu yang di habiskan bersama anak dan pasangan.

Pada sebagian polisi wanita ada yang mengatakan bahwa anak protes terhadap peran ibu yang belum terpenuhi. Seringkali terjadi ibu berangkat bekerja ketika anak masih tidur dan pulang kerja ketika anak sudah tertidur. Kondisi anak atau anggota keluarga yang sakit dapat menghambat polisi wanita dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat membuat dilema akan kewajiban pekerjaan dan kewajiban sebagai ibu rumah tangga seperti dilema harus menitipkan anak pada orang lain, terkadang tidak sempat menyiapkan keperluan anak-anak serta sulit membagi waktu dan tenaga untuk mengerjakan segala tanggung jawab di akhir pekan. Tidak hanya protes dari anak adapula suami yang protes karena jam kerja yang tidak fleksibel. Hal tersebut dirasakan dapat menimbulkan konflik di keluarga.

Sebagai individu, stres merupakan hal yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan bagian dari kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu ada juga kondisi dimana polisi wanita tidak mengalami work family conflict yang artinya sudah dapat menyeimbangkan antara tuntutan dirumah dan tuntutan pekerjaan, karena adanya kerjasama yang baik dengan pihak keluarga dan rekan kerja di kantor. Perilaku yang terjadi bahwa polisi wanita saat bekerja mendapat dukungan dari rekan kerja atau memiliki pemimpin yang memberikan kelonggaran ketika anak sakit dapat izin, dan memiliki rekan kerja yang bisa diajak kerjasama dan berdiskusi dalam kasus apapun. Perilaku yang terjadi juga ketika adanya waktu luang bersama dengan anak seperti membantu anak mengerjakan PR dan keluarga khususnya komunikasi dengan suami tetap baik dan terjaga. Polisi wanita yang tidak mengalami work family conflict akan merasa nyaman dan maksimal dalam bekerja. Tidak memikirkan kondisi dirumah saat sedang bekerja dan bisa berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Mengacu pada penelitian bahwa work family conflict

lebih banyak dialami wanita, terlebih lagi yang sudah menikah, dan berdasarkan fenomena di lapangan, peneliti tertarik untuk menggambarkan lebih dalam mengenai work family conflict yang dialami polisi wanita di Polrestabes Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimana work family conflict pada Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Kota Bandung". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana Work Family Conflict yang dialami pada Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Kota Bandung

## II. LANDASAN TEORI

### A. Definisi Work-family Conflict

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), work-family conflict adalah salah satu dari bentuk inter-role conflict, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, work-family conflict merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarga.

### B. Aspek Work-family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985), terdapat tiga aspek work-family conflict, yaitu :

1. Time-based conflict, merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
2. Strain-based conflict, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Tekanan yang dimaksud berupa stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.
3. Behavior-based conflict, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian baik pekerjaan maupun keluarga. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik, yaitu ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran lain.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-family Conflict

Bellavia dan Frone (2005) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi work-family conflict menjadi tiga faktor, yaitu :

1. Dalam diri individu (General Intra-individual Predictors)
  - a. **Ciri demografis** seperti jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dapat

- menjadi faktor resiko.
- b. **Kepribadian**, seperti negative affectivity, ketabahan (hardinnes), ketelitian (consciesntiousness)
2. Peran Keluarga (Family Role Predictors)
    - a. **Time Involvement**, pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga seperti pengasuhan dan tugas rumah tangga,
    - b. **Family Stressor**, dari keluarga seperti dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga.
    - c. **Relationship with Specific Family Members**, terdapat hubungan antara kepuasan pernikahan dengan work-family conflict.
    - d. **Having Children**, faktor yang meningkatkan tanggung jawab orangtua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak dapat meingkatkan work-family conflict.
  3. Peran Pekerjaan (Work Role Predictors)
    - a. **Pembagian waktu**, jumlah jam kerja yang melebihi waktu yang sudah ditentukan dapat menjadi predictor seorang individu merasakan adanya work-family conflict.
    - b. **Work Stressor**, seperti tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan.
    - c. **Job Type**, jabatan yang dimiliki individu dapat menjadi prediktor munculnya work-family conflict. Karyawan bagian manajerial dan profesional memiliki work-family conflict yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja sebagai staff.
    - d. **Karakteristik pekerjaan**, kerjasama, rasa aman dalam kerja, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis gambaran *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Bandung memiliki level rendah yaitu 23 orang dengan persentase 76,7%, dan level tinggi yaitu 7 orang dengan persentase 23,3%. Berdasarkan hal tersebut, diketahui 23 orang pada polisi wanita berada pada kategori tingkat *work-family conflict* rendah. artinya, sebagian besar polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung tidak merasakan *interrole conflict*, dimana tuntutan dan tekanan yang diciptakan oleh suatu peran tidak mengganggu peran lainnya, sehingga peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga sudah berjalan dengan seimbang, tidak saling bertentangan dan sesuai harapan.

*Work-family conflict* yang rendah dapat terlihat dari kemampuan membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan waktu untuk mengurus keluarga, mampu memberikan pemahaman kepada anak-anak tentang waktu dan pekerjaan serta dapat membangun kesepakatan yang baik dalam berbagi tugas dengan pasangan. Dilihat dari hasil olah data bahwa sebagian besar polisi wanita mendapatkan dukungan dari pengasuhan yang didukung adanya asisten rumah tangga sehingga anak tetap terpantau dan ibu merasa nyaman pada saat bekerja. Didukung juga oleh pekerjaan suami sesama anggota kepolisian, sehingga mendapatkan pengertian tentang tuntutan pekerjaan polisi wanita.

Selanjutnya untuk hasil yang didapat untuk aspek *Time-based conflict* adalah skor minimal 6 dan skor maksimal 24. Jika dilihat dari perhitungan kategori berdasarkan hasil analisis gambaran *Time-based conflict* diatas pada Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Bandung memiliki level rendah yaitu 28 orang dengan persentase 96,7% dan level tinggi yaitu 1 orang dengan persentase 3,3%. Dengan demikian artinya bahwa pada level rendah Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Bandung sudah dapat memenuhi membagi dengan baik didalam pekerjaan, maupun tuntutan dirumah. Untuk level tinggi belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan tuntutan dirumah jam kerja melebihi waktu yang sudah ditentukan dapat menjadi predictor seorang individu *merasakan work family conflict*.

Untuk hasil yang didapat pada aspek *Strain-based conflict* adalah skor minimal 6 dan skor maksimal 24. Jika dilihat dari perhitungan kategori berdasarkan hasil analisis gambaran *Strain-based conflict* diatas pada Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Bandung memiliki level rendah yaitu 27 orang dengan persentase 90% dan level tinggi yaitu 3 orang dengan persentase 10%. Dengan demikian artinya bahwa pada level rendah adanya tekanan salah satu peran sudah dapat diatasi yaitu rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong-menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata, 1999) dalam (Almasitoh, 2011) sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit, sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya. Alam (Handayani et al., 2016), yang mampu berinteraksi secara sosial dan terhubung dengan baik secara interpersonal serta membantu individu dan melindungi mereka dari efek negatif stres (Nielson, Carlson, & Lankau, 2001) dalam (Handayani et al., 2016).

Pada aspek *Behavior-based conflict* skor minimal 6 dan skor maksimal 24. Jika dilihat dari perhitungan kategori berdasarkan hasil analisis gambaran *Behavior-based conflict* diatas pada Polisi Wanita yang sudah menikah di Polrestabes Bandung memiliki level rendah yaitu 22 orang dengan

persentase 73,3% dan level tinggi yaitu 8 orang dengan persentase 26,7%. Dengan demikian artinya bahwa pada level rendah adanya kehangatan yang tetap terjalin antara tugas menjadi polisi wanita dan seorang ibu dirumah. Tetap menjadi pengasuh yang baik dimata seorang anak dan suami. Namun pada level rendah dapat dikatakan tidak dapat menjadi pengasuh yang baik dan menjadi penuh emosi dalam pekerjaan. Karena tingkah laku pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika mejadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh eosi dan menjadi pengasuh yang baik.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat menggambarkan *work-family conflict* yang akan dihubungkan dengan *temporal demand* (tuntutan waktu). Pada polisi wanita yang memiliki level rendah hal tersebut sudah dapat di seimbangkan antara peran di pekerjaan dengan peran di rumah. Berbanding terbalik dengan polisi wanita level tinggi belum dapat menyeimbangkan antara peran di pekerjaan dengan peran dirumah.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan telah dicantumkan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan :

Sebagian besar polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung. Mengalami *work family conflict* dalam level rendah yaitu 76,6%. Sedangkan sebagian kecil mengalami *work family conflict* dalam level tinggi 23,3%. Yang artinya dapat membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan waktu untuk mengurus keluarga, mampu memberikan pemahaman kepada anak-anak tentang waktu dan pekerjaan serta dapat membangun kesepakatan yang baik dalam berbagi tugas dengan pasangan.

#### V. SARAN

Saran-saran untuk peneliti selanjutnya yang dapat saya sampaikan:

1. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya meneliti lebih lanjut pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan *Work Family Conflict*.
2. Untuk polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes bandung disarankan untuk mempertahankan perilaku tersebut tetap supaya tidak konflik.
3. Untuk pihak kepolisian di Polrestabes Bandung untuk menyediakan dan memberikan seminar edukasi mengenai *work family conflict*, sehingga polisi wanita dapat memahami kondisi yang dialami, penyebabnya dan penanganannya agar dapat bekerja dengan baik dan memenuhi tuntutan

perannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Duxbury, L. E., & Christopher Alan Higgins. (1991). Gender Differences in Work- Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.1.60>
- [2] Almasitoh, U. H. (2011). STRES KERJA DITINJAU DARI KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL PADA PERAWAT. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 1.
- [3] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Woek and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <http://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- [4] Septiani, K. A. (2016, Maret 18). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA WANITA.
- [5] Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2016). HUBUNGAN WORK FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT PUTRI HIJAU MEDAN. *Jurnal Riset Hesti Medan*, 1.
- [6] Addae, H.M & Wang, X. (2006) Stress at Work: Linear and curvilinear effect of psychological, job, and organizational related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago. *Internasional Journal of Stress Management*, 13 (4) 476- 493
- [7] Sofia Rosaria, L. J., (2016). Studi Deskriptif Kuantitatif: Prokratinasti Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- [8] Kalendesang, M. P., Bidjuni, H., & Malara, R.T. (2017). HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA PERAWAT WANITA SEBAGAI CARE GIVER DENGAN STRES KERJA DI RUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. V. L. RATUMBUSYANG PSOVINSI SULAWESI UTARA. *e-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 5 nomor 1,2*
- [9] Dominikus Dolet Unaradjan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Universitas Atma Jaya. Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.