

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada proses perkembangan zaman, wanita yang dahulunya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga dengan seiringnya waktu zaman yang semakin modern ini sehingga wanita itu tidak hanya sebagai ibu rumah tangga tetapi sekarang mulai bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilan sendiri. Karena berbagai alasan sehingga wanita bekerja di luar rumah. Awalnya wanita memutuskan untuk bekerja di luar rumah semata-mata untuk membantu kondisi ekonomi keluarga (Shehan,2003).

Seiring dengan bergulirnya waktu kini wanita memutuskan untuk bekerja bukan semata-mata karena tuntutan ekonomi saja melainkan lebih kepada upaya untuk memperluas wawasan dan pengembangan diri. Bahkan tidak jarang juga wanita-wanita tersebut berada pada bidang pekerjaan yang sifatnya non-tradisional bagi kaum wanita itu sendiri, mereka ikut berperan dalam program wirausaha yang membutuhkan keterampilan dan terlibat dalam pekerjaan yang selama ini mungkin belum pernah dijamah kaum hawa, seperti supir, tukang ojek, tukang kayu, petugas kepolisian, maupun pekerja berat lainnya.

Negara Republik Indonesia, keterlibatan wanita dalam pekerjaan non-tradisional, dalam hal ini dibidang kepolisian, ditunjukkan oleh data dari SDM Mabes Polri Tahun 2014 dimana diketahui bahwa jumlah Polisi Wanita seluruh Indonesia sebanyak 14.338 orang yang terdiri dari 1.263

Polwan di Mabes Polri dan 12.975 pada Polda seluruh Indonesia.

Wanita di Indonesia memiliki kesempatan untuk menjadi petugas polisi asalkan telah terpilih, lulus pendidikan kepolisian, diangkat dengan surat keputusan Presiden atau Kapolri. Lalu menjadi anggota Polri dan berdinasi aktif dalam penugasan Kepolisian (Sari,2002), yang kemudian dikenal dengan sebutan polisi wanita, dan selanjutnya disebut polwan. Secara umum polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No.2 Tahun 2002 pasal 13, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Polisi wanita adalah badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya), anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan sebagainya). Dorongan berprestasi, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab yang sama, ini dapat menjadi stres kerja pada polisi wanita. Permasalahan yang menimbulkan terjadinya stres kerja pada polisi khususnya polisi wanita adalah keterbatasan SDM dan proses sebagai wanita bekerja atau sering disebut dengan wanita karir untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian (Sinambela,2013).

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami oleh individu tersebut melibatkan juga pihak organisasi atau instansi tempat ia bekerja (Rice,1992). Namun penyebab dari stres kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat individu tersebut bekerja, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja (Anoraga,2014)

Stres kerja sendiri menurut Robbins (2013) stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi pada diri seorang manusia dalam menanggapi tekanan lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Handoko (2014) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Rice wanita yang bekerja cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita karir memiliki tuntutan yang jauh lebih besar dibanding dengan wanita yang tidak bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Mednick yang menyatakan bahwa wanita karir memiliki tuntutan yang lebih banyak, karena disatu sisi wanita karir berperan sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga dalam sebuah keluarga (dalam Nyoman,2003).

Menurut Robbins dan Kolega (2013) mengatakan bahwa, aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah

sakit kepala, tidur tidak teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, aspek psikologis dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat, dan aspek perilaku ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya kinerja & produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Stres kerja yang dialami polwan akan berdampak pada konsentrasi kerja menjadi terganggu, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Luthans, 1998). Dampak dari stres kerja tidak hanya berpengaruh bagi individu namun juga bagi instansi tempat individu tersebut bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Greenberg yang menyatakan bahwa dampak dari stres kerja adalah dapat mengakibatkan menurunnya *performance* dan produktivitas kerja (Braham,1990). Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Wulandari dan Retno Dwiyaniti (2014) yang menunjukkan bahwa Ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat, artinya semakin tinggi konflik peran ganda semakin tinggi pula stres kerja pada perawat, dan sebaliknya semakin

rendah konflik peran ganda semakin rendah pula stres kerja pada perawat.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan (Ihromi,1990). Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini yaitu : fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Wanita yang sudah menikah dan bekerja dituntut untuk dapat mengerjakan dua peran sekaligus tetapi kenyataannya wanita yang memiliki dua peran sekaligus tidak dapat membagi waktu antara pekerjaannya ditempat kerja dan tugasnya sebagai seorang ibu rumah tangga (Murniati,2004).

Cooper (dalam Umam, 2012) salah satu faktor stres kerja adalah stressor tampilan rumah pekerjaan seperti konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok. Sejalan dengan pendapat diatas, konflik peran ganda menurut Nelson & Quick (2010) adalah konflik peran yang terjadi benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga terhadap pekerjaan di instansi tempat ia bekerja.

Menurut Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda

sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga. Menurut Greenhaus & Beuthel (dalam Utaminingsih, 2017) konflik peran ganda memiliki tiga aspek yaitu yang pertama *Time-based conflict* yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus, selanjutnya *Strain-based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain, dan yang terakhir *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai (Ihromi,1990). Dampak dari konflik peran ganda menyebabkan penurunan kualitas hubungan dalam keluarga serta kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selanjutnya menurut Kinnunen & Maune (1998) mengatakan bahwa dampak dari konflik peran ganda mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan dalam rumah tangga atau keluarga serta mengganggu aktivitas bekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa polwan yang sudah menikah di Polres OI yaitu terdapat fenomena-fenomena terkait dengan stres kerja yang diungkapkan oleh subjek pertama yang berinisial R bahwa

subjek mengalami ketegangan dan kecemasan dalam bekerja misalnya dalam mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan. Kebersamaan bersama keluarga hanya pada hari sabtu minggu, terkadang hari sabtu minggu pun digunakan untuk bekerja. Sebagai individu, subjek sering merasa cemas anaknya kekurangan kasih sayang, karena waktu kebersamaan yang sangat sedikit bersama anaknya ditambah tuntutan pekerjaan yang semakin hari kian meningkat membuat subjek sangat frustrasi dengan pekerjaannya, kemudian akan mengalami komunikasi yang tidak lancar dengan rekan-rekannya, subjek tersebut stres dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah tidak fokus dengan pekerjaannya karena memikirkan anak yang masih sangat balita.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek kedua berinisial F yang juga merupakan polwan yang sudah menikah, yang diungkapkan oleh subjek bahwa subjek mengalami kelelahan fisik dan psikologis ketika menjalani dua perannya secara bersamaan, karena pekerjaannya membuat subjek seringkali lembur sehingga mudah lelah dan mudah marah ketika pekerjaan dirumah belum terselesaikan.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek ketiga berinisial S, kesulitan yang seringkali subjek hadapi yaitu ia merasa sebagai polwan dan sebagai ibu rumah tangga dengan mempunyai anak lebih dari satu orang membuat dirinya kewalahan. Karena tugas di kepolisian yang menurutnya sangat menyita waktunya apalagi harus ada piket yang harus dilakukannya membuat subjek merasa tidak memiliki waktu dengan keluarga. Kadang bekerja

hingga larut malam, ditambah tekanan dari atasan membuat dirinya stres ketika berada di kantor. Hal tersebut terjadi atau terbawa hingga subjek pulang ke rumah, sehingga dia terkadang tidak melakukan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu dengan maksimal. Begitupun sebaliknya, yaitu apabila kondisi di rumah atau dalam keluarganya tengah terjadi masalah dengan suami atau anak-anaknya bisa terbawa sampai pekerjaannya sebagai polwan. Hal ini menyebabkan subjek mengalami stres kerja dengan ditandai dia tidak konsentrasi dengan pekerjaannya, kemudian atasan komplain bahwa kinerjanya mulai menurun. Stres kerja yang dialaminya menyebabkan kinerjanya sebagai polwan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di atas bahwa di Polres OI, hasilnya Polwan tersebut maupun juga rekan-rekannya yang juga bekerja disana khususnya polwan yang sudah menikah dan mempunyai anak mengalami gejala-gejala stres kerja. Sebagian besar polwan yang sudah menikah ternyata belum mampu untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Pimpinan Polres OI Masih berusaha untuk membekali anggotanya mengenai cara meminimalisir terjadinya stres kerja. Salah satunya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh anggotanya seperti cuti dan libur hari besar agar para anggotanya khususnya polwan yang sudah menikah agar mampu menyalurkan peran gandanya sebagai istri dan wanita karir sehingga tidak terjadi konflik peran ganda yang dapat memunculkan stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih jauh yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara spesifik tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dan psikologi islam tentang hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI. Dan manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta mengetahui lebih mendalam terkait teori konflik peran ganda dan stres kerja dan bagaimana hubungan antara kedua variabel tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi penulis penelitian ini dapat menerapkan teori-teori konflik peran ganda dan stres kerja. Dari hasil penelitian ini peneliti berharap semoga bisa memberi informasi mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang dialami oleh polisi wanita, sehingga bagi pihak kepolisian untuk lebih memberikan pengawasan dan perhatian terkait dengan kinerja anggotanya. Dan untuk peneliti selanjutnya semoga hasil penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya oleh peneliti lain, dimana penelitian ini akan sangat bermanfaat sebagai pembanding untuk menentukan keaslian penelitian. Penelitian yang pertama yang dilakukan oleh Ella Dona Fita (2017) dengan judul : "*Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita*". Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita dengan jumlah subjek 52 orang. Dan hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik keluarga pekerjaan dengan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi = 0,637, $p=0,000$ yang berarti semakin tinggi konflik keluarga pekerjaan, semakin tinggi stres kerja, sebaliknya konflik keluarga pekerjaan semakin rendah sehingga semakin stres kerja yang lebih rendah. Penelitian kedua dilakukan oleh Nimas Ayu Putri Laksmi dan Cholichul Hadi (2012) dengan judul: "*Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi Pt.X*". Populasi subjek penelitian ini adalah karyawati bagian

produksi PT.X yang telah menikah, memiliki anak, dan tidak memiliki asisten rumah tangga. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Dengan menggunakan analisis product moment. Dan hasil penelitiannya sebagai berikut: Ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada PT.X, artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka kepuasan kerja semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Edna Rabenu dan Aharon Tziner (2015) mengenai "*The relationship between work- family conflict, stress, and work attitudes*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kerangka teori yang luas yang mencakup hubungan antara keadilan organisasi, perilaku warga organisasi (OCB), stres kerja, dan konflik kerja-keluarga. Dengan menggunakan metode diuji secara empiris dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural, dengan jumlah populasi 120 karyawan. Dan hasil penelitiannya keadilan organisasi berhubungan positif dengan OCB, dan stres berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin banyak konflik kerja-keluarga yang mereka alami, dan semakin rendah stres, semakin sedikit mereka mengalami konflik kerja-keluarga.

Penelitian Keempat, yang dilakukan oleh Yong Lu dan kolega (2017) mengenai "*The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover*

intention among physicians in Guangdong, China: cross-sectional study". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, konflik kerja-keluarga dan niat berpindah dan mengeksplorasi faktor-faktor yang terkait dengan niat berpindah, di antara dokter di Provinsi Guangdong, Cina. Dengan menggunakan analisis data regresi logistik biner dan pemodelan persamaan struktural (SEM). Dan hasil penelitiannya niat turnover secara langsung berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan itu secara langsung stres kerja berhubungan positif dengan konflik kerja-keluarga.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang disebutkan sebelumnya, maka yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah *pertama*, subjek dari penelitian ini adalah polisi wanita. *kedua*, variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikatnya adalah stres kerja dan variabel bebasnya konflik peran ganda. *ketiga*, metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. *Keempat*, tempat penelitian ini di Polres OI. Sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.