

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi orang dewasa untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama pada masa laju pembangunan dan perkembangan ekonomi semakin meningkat. Setiap individu saling berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan baik untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun sebagai aktualisasi diri dari ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Hal tersebut bukan hanya dilakukan oleh kaum pria namun juga mendorong wanita untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga banyak kita temui saat ini wanita bekerja dalam berbagai bidang maupun posisi. Seperti hasil penelitian yang dikemukakan (Fahmy et al, 2017) jumlah pencari kerja pria yang terdaftar di Sumatera Barat lebih sedikit dibandingkan wanita yang mencari kerja dimana hal ini membuktikan bahwa wanita lebih aktif untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu juga status pernikahan menjadi unsur penting bagi wanita untuk mencari pekerjaan diakrenakan beban dan tanggung jawab yang harus diemban (ACEBASS, 2017). Fenomena wanita bekerja terutama yang telah memiliki keluarga, memberikan dampak lain terhadap individu yaitu *work family conflict*. *Work family conflict* atau konflik keluarga-pekerjaan adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tidak sejalannya tekanan antara pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal (J. Greenhaus & Beutell, 1985) atau secara sederhana dapat didefinisikan sebagai konflik peran

dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga (Fridayanti et al., 2019). Dengan kata lain konflik keluarga – pekerjaan terjadi jika peran dan tanggung jawab masing-masing domain tidak dapat saling melengkapi.

Fenomena *Work family conflict* ini dapat memberikan dampak negatif bagi individu, keluarga maupun organisasi tempat bekerja. Dampak negatif bagi individu diantaranya adalah timbulnya stress kerja, hilangnya keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan atau work life balance (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985) dan terganggunya kesejahteraan psikologis atau psychological wellbeing yaitu dimana seseorang memiliki sikap positif dalam dirinya yang dapat mempengaruhi dalam control tingkah laku dan pengambilan keputusan (Ryff, 1989) selain itu juga *Work family conflict* ini dapat berdampak pada kesehatan serta mengganggu keharmonisan dalam rumah tangga. Sedangkan dampak negatif bagi organisasi adalah berkurangnya komitmen karyawan serta menurunnya kinerja (Poelmans, 2001).

Polwan (polisi wanita) adalah anggota Polri berjenis kelamin perempuan dan merupakan bagian dari Polri yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi pria seperti yang disebutkan dalam UU No. 13 tahun 1961 tentang pokok-pokok Kepolisian RI No. 20 tahun 1982, bahwa tidak ada perbedaan kedudukan antara polisi laki-laki dengan polisi wanita. Polwan dituntut untuk dapat menjadi teladan dalam menjalankan aturan yang berlaku, memiliki moral dan citra yang baik dan yang terutama mampu bekerja secara professional (Sutanto, 2004). Dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab, Polwan memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan anggota Polri

lainnya yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan bekerja selama 24 jam apabila diperlukan (Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000).

Sebagai seorang wanita, Polwan terutama yang telah menikah, memiliki peranan yang lain yaitu menjadi istri dan ibu yang tentu saja menimbulkan konsekuensi tugas dan tanggung jawab lebih. Dalam konteks tradisional, peran wanita selama ini adalah melakukan tugas-tugas rumah tangga seperti memasak, mencuci dan lainnya (Bigner, 1979:47) selain itu juga perempuan memiliki tanggung jawab dalam mengasuh dan mendidik anak-anak serta melayani kebutuhan suami. Situasi tersebut membuat seorang Polwan memiliki peran ganda yang menimbulkan tuntutan lebih sehingga dapat menimbulkan permasalahan. Bagi sebagian Polwan dapat menjalankan kedua peran tersebut dengan baik namun bagi sebagian lainnya mengalami kesulitan dikarenakan tuntutan kinerja kedua peran harus sama baik sehingga situasi tersebut dapat menimbulkan *Work family conflict*.

Dampak nyata berkurangnya komitmen organisasi dapat dilihat pada intensitas Polwan meninggalkan kantor atau pekerjaan pada jam dinas untuk kepentingan pribadi. Pada wawancara awal yang dilakukan penulis kepada beberapa orang Polwan yang telah berumah tangga dan memiliki anak, masing-masing Polwan meninggalkan pekerjaan saat jam dinas rata-rata sebanyak 2 s/d 3 kali dalam seminggu. Beberapa alasan dikarenakan anak sakit, mengurus sekolah anak dan karena tidak memiliki asisten rumah tangga sehingga mereka harus terjun langsung dalam menyelesaikan urusan rumah tangga. Selain itu juga dapat dilihat dari rekapitulasi absensi apel pagi dimana Polwan tidak

mengikuti apel pagi dikarenakan berbagai keperluan seperti mengantar anak sekolah dan lainnya. Berikut data ketidakhadiran Polwan pada apel pagi

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Apel Pagi Polwan

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2017	43
2	2018	51
3	2019	56

Peran Polwan sebagai istri dan ibu semakin bertambah pada masa Pandemi Covid 19 dikarenakan adanya kebijakan dari pemerintah yang berupaya mencegah penyebaran Covid-19 dengan memberlakukan WFH (work from home) bagi karyawan pada instansi pemerintah dan perusahaan swasta, pembelajaran daring bagi seluruh siswa/mahasiswa di berbagai tingkatan pendidikan serta pembatasan waktu beroperasinya tempat wisata, mall dan rumah makan.

Dengan pemberlakuan pembelajaran daring ini, kehadiran orang tua terutama ibu sangat dibutuhkan untuk mendampingi anak dalam melakukan pembelajaran daring / jarak jauh sebagai pengganti guru di rumah, sebagai fasilitator untuk menyediakan fasilitas pembelajaran daring serta sebagai motivator untuk memberikan semangat kepada anak sehingga anak tidak merasa jenuh dalam proses belajar mengajar secara daring (Winingsih, 2020).

Pembelajaran daring atau pembelajaran jarak jauh menurut (Riyanto, 2011) merupakan pembelajaran berbasis jaringan internet dengan penggunaan teknologi melalui media atau aplikasi dalam proses penyampaian materi dan komunikasi untuk bertukar informasi satu sama lain. Perubahan system

pembelajaran tersebut memberikan dampak secara langsung bagi siswa, guru, dan orang tua. Jika system pembelajaran secara konvensional, orang tua tidak banyak berperan dalam proses belajar mengajar maka dalam system pembelajaran daring atau jarak jauh, peran orang tua menjadi lebih kompleks. Orang tua dituntut untuk hadir dan mendampingi para siswa selama melaksanakan pembelajaran di rumah sebagai pengganti peran guru di sekolah, selain itu orang tua harus mampu menjadi pendidik, pembimbing, memberikan motivasi dan menyediakan fasilitas khususnya bagi anak usia dini sampai dengan tingkat SMP terutama dalam penanaman nilai-nilai dan pembentukan karakter anak.

Pembelajaran daring atau jarak jauh ini bukannya tanpa kendala. Beberapa kendala yang harus dihadapi orang tua dalam melaksanakan perannya untuk mendampingi anak belajar di rumah, salah satunya adalah terbatasnya waktu yang tersedia bagi kedua orang tua atau ayah dan ibu yang bekerja. Situasi tersebut secara otomatis menimbulkan *Work family conflict* terutama bagi ibu bekerja.

Walaupun diberlakukannya kebijakan WFH (work from home) bagi sebagian besar pegawai atau karyawan, namun tidak demikian dengan (Poelmans, 2001) anggota TNI dan Polri khususnya polisi wanita atau Polwan. Pandemi Covid 19 ini menuntut Polri sebagai aparat penegak hukum untuk melaksanakan perannya dalam pengendalian wabah, edukasi masyarakat dan penindakan hukum bagi setiap tindak pidana yang merupakan dampak dari pandemi Covid 19 ini. Polwan sebagai bagian dari Polri memiliki peran besar

dalam pelaksanaan tugas Polri dalam mengedukasi masyarakat dan menegakkan hukum pada masa pandemi Covid 19. Selain melaksanakan tugas rutin, dikarenakan memiliki kemampuan lebih dalam berkomunikasi dan berkoordinasi, Polwan juga ditugaskan untuk mengedukasi dan sosialisasi masyarakat akan bahaya Covid 19, membagikan masker dan bakti sosial.

Sesuai dengan kodratnya sebagai perempuan, peran dan tanggung jawab Polwan bukan kepada institusi Polri dan masyarakat tetapi juga memiliki peran dan tanggung jawab sebagai istri dan ibu bagi anak-anaknya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, pandemi Covid 19 telah merubah system pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran daring atau jarak jauh yang menuntut kehadiran penuh orang tua untuk mendampingi dan memotivasi anak selama proses pembelajaran. Hal tersebut tentu tidak mudah untuk dilakukan bagi seorang Polwan yang telah memiliki anak di usia sekolah. Dengan tugas dan tanggung jawab yang cukup besar sebagai anggota Polri dan tidak adanya kebijakan WFH (*work from home*) dari pimpinan, Polwan harus pandai dalam mencari alternatif solusi dalam menyeimbangkan tugas dan perannya sebagai anggota Polri dan juga sebagai istri dan ibu di rumah terutama dalam masa pandemi Covid 19.

Polwan yang merupakan bagian dari anggota Polri memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokoknya yaitu menjaga kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Hal ini menuntut Polwan untuk siap ditugaskan kapanpun dan dimanapun, sehingga Polwan diwajibkan untuk lebih mengutamakan dinas diatas

kepentingan pribadi dan patuh kepada perintah pimpinan. Seperti pada masa pandemi ini, disaat warga sipil melaksanakan WFH (*work from home*) atau bekerja dari rumah, anggota Polwan justru melaksanakan dinas seperti biasa dan bahkan ikut mengamankan kebijakan PPKM yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam melaksanakan patroli edukasi, memberikan penyuluhan dan turut memberikan bantuan sosial kepada masyarakat disamping melaksanakan tugas-tugas rutinnnya sehari-hari.

Disisi lain, dengan adanya kebijakan pemerintah untuk meniadakan tatap muka di sekolah bagi institusi pendidikan dan diganti dengan pembelajaran jarak jauh dalam bentuk daring, menuntut Polwan yang memiliki anak khususnya pada usia sekolah dasar untuk mendampingi mereka belajar di rumah serta memenuhi dan memfasilitasi kebutuhan dan keperluan mereka belajar. Dengan memiliki peran ganda yang saling bertentangan dan harus dikerjakan dalam waktu yang bersamaan ini secara otomatis semakin membuat Polwan rawan mengalami konflik peran atau konflik pekerjaan dan keluarga yang dapat memberikan dampak negatif kepada Polwan itu sendiri, keluarga dan institusi Polri pada umumnya. Pilihan untuk menjadi wanita karir bagi seorang Polwan tentu memiliki konsekuensi tersendiri. Tidak hanya konsekuensi negatif, menjadi wanita karir juga memiliki sisi positif antara lain menimbulkan rasa mandiri dan memiliki kepercayaan diri karena tidak bergantung secara finansial kepada orang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini berfokus pada

- a. Bagaimana partisipan mengalami dan memandang WFC serta keterkaitannya dengan stress kerja, *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being* pada Polwan terutama di masa Pandemi Covid 19 ?
- b. Bagaimana strategi *Coping* yang dilakukan oleh Polwan untuk mengatasi *Work family conflict* terutama pada masa pandemi Covid 19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi implikasi atau keterlibatan *Work family conflict* yang dihadapi Polwan pada stress kerja, *work life balance* dan *psychological wellbeing* serta mengidentifikasi strategi yang dilakukan oleh Polwan dalam mengatasi WFC sehingga dapat mengurangi dampak negatif.

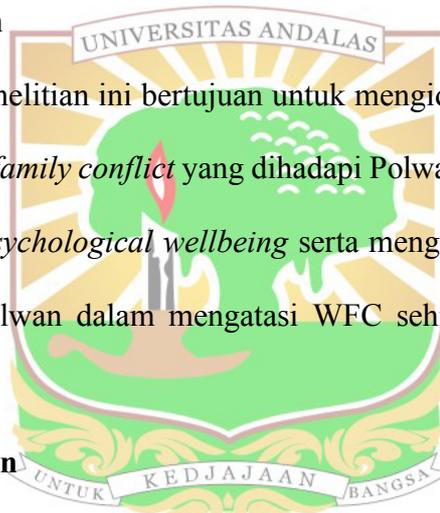
1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan atau pengambil keputusan di Polda Sumbar agar dapat membuat kebijakan yang dapat memberikan kemudahan bagi Polwan dalam mengatasi *Work family conflict* yang dihadapi terutama pada masa pandemi Covid 19.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulis membagi penelitian ini dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN



Peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Peneliti membahas tentang dasar atau teori-teori *Work family conflict* pada bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan paradigma, metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini dan strategi yang mencakup pengumpulan data dan metode analisis data. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi studi kasus.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti memaparkan hasil penelitian berupa wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan kemudian dilakukan pembahasan dalam kaitannya dengan teori yang sudah ada dalam bab II maupun teori baru.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini peneliti menjelaskan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti di masa yang akan datang.