

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi pada saat ini, peranan wanita dalam sebuah pekerjaan sangat meningkat drastis, hal ini disebabkan karena pada saat ini wanita telah mendapatkan kesempatan pendidikan dan pekerjaan yang setara dengan pria, sehingga mengakibatkan seorang wanita akan memiliki peran ganda. Disamping harus menjadi istri bagi suami, ibu bagi anak-anak, serta juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang sesuai dengan profesi mereka masing-masing. Berdasarkan survei angkatan kerja nasional oleh Badan Pusat Statistik tahun 2021 ditemukan bahwa persentase jumlah pekerja wanita meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 persentase jumlah pekerja wanita yaitu sebesar 34,65%, sedangkan pada tahun 2021 persentase jumlah pekerja wanita meningkat sebesar 36,20%. BPS (2021) juga menjelaskan sebagian besar dari persentase diatas merupakan pekerja wanita yang telah berumah tangga atau mengurus rumah tangga atau yang sering disebut ibu bekerja.

Fenomena ibu bekerja saat ini dapat ditemui pada polisi wanita yang telah menikah. Menurut Nugraha (2021) sebagai abdi negara polisi wanita dituntut dengan berbagai macam tugas pokok dan fungsi kerja yang sangat erat dengan tuntutan kedisiplinan yang tinggi dalam setiap bentuk penugasannya. Berkarir sebagai polisi wanita tentunya memiliki tugas pokok sebagai penegak hukum dan aparat negara. Hal ini sesuai dengan UU yang menjelaskan polwan memiliki tugas

dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki-laki, dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 5, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu UU Kepolisian Tahun 2010 berdasarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 juga menjelaskan bahwa setiap anggota polisi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat harus senantiasa memberikan pelayanan terbaik, bersikap hormat pada siapapun, tidak mengenal waktu istirahat selama 24 jam atau tidak mengenal hari libur (Susanto, 2004). Menurut penelitian Yuliana & Yuniasanti (2013) menyebutkan bahwa setiap anggota polisi wanita dituntut untuk dapat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan agar dapat merasa puas terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka tanpa meninggalkan pekerjaan sebagai anggota polri.

Selain tugas-tugas polisi wanita yang sudah disebutkan, peran lain yang dimiliki oleh seorang polisi wanita yang menikah ialah sebagai ibu bekerja atau istri bekerja. Menjadi seorang polwan yang telah menikah bukanlah tanpa masalah, mereka terpaksa dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan sebagai polisi dan kesuksesan membina rumah tangga. Pasalnya, kodrat Polwan sebagai seorang wanita adalah menjadi pendorong bagi suami serta ibu bagi anak-anaknya. Semangat untuk berprestasi dan kesuksesan untuk mencapai karier di kepolisian harus pula diikuti keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangga (Markuwati, 2015). Menurut Nugraha (2021) dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai polwan dimana beban kerja yang padat akan berpengaruh kepada tercurahnya waktu, tenaga, dan pikiran yang

didedikasikan ke dalam satuan tugasnya masing-masing. Namun, mereka juga tetap memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan di luar penugasan sebagai anggota Polri, yaitu di tingkat keluarga sebagai istri, ibu, ataupun keduanya. Kedua peran tersebut akan menuntut kinerja yang harus sama baiknya, maka agar dapat meminimalkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah dengan menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas dalam keluarga. Berdasarkan penelitian Bataineh (2019), menyebutkan bahwa karyawan dengan jadwal yang fleksibel, dapat mengasuh anak, mendapatkan cuti, dan dukungan dari organisasi dan atasan akan lebih memungkinkan memiliki kehidupan kerja dengan konflik yang sedikit, kepuasan kerja yang lebih besar, stres yang lebih sedikit, dan cenderung tidak ingin berhenti dari pekerjaan, maka dari itu sangat dibutuhkan keseimbangan diantara keduanya. Keseimbangan antara keduanya dapat disebut dengan *work-life balance*.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Fisher (2009), menjelaskan *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri, menurutnya *work-life balance* memiliki empat komponen penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Salah satu faktor *work-life balance* untuk dapat melihat tinggi rendahnya tingkat keseimbangan yang dimiliki individu, yang dikembangkan oleh Muthu (2015) yaitu dukungan

organisasi, *work-life balance* tidak hanya menjadi tanggung jawab pekerja tetapi juga organisasi, organisasi harus bersedia memberi bantuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan dua personil Polisi Wanita Polda Sumatera Barat yang bekerja pada satuan Ditreskrimsus (fungsi operasional) dan Biro SDM (fungsi fungsional), diketahui bahwa mereka telah berupaya untuk menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan pribadi ataupun dengan keluarga, namun mereka masih merasa kurang untuk waktu kebersamaan dengan keluarga. Dikarenakan jam kantor yang ditetapkan berdasarkan aturan yaitu pukul 08.00-16.00 WIB, namun kenyataannya setiap personil harus datang lebih cepat untuk melaksanakan apel pagi pada pukul 07.00 WIB, dan untuk jam pulang pun terkadang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan, melainkan berdasarkan aturan setiap satuan kerja masing-masing yaitu ketika pimpinan dan senior-senior satker sudah pulang. Serta bagi personil polri yang bekerja pada satuan fungsional yang dimana sistem kerja lebih teratur atau biasa disebut dengan polisi kantor, tidak jarang bagi mereka bekerja lembur di kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Maka dapat diketahui dalam menjalankan tugas dan tuntutan sebagai abdi negara, memungkinkan dapat menimbulkan masalah dan ketidakseimbangan antara dunia kerja, kehidupan pribadi, serta dengan keluarga yang akan mempengaruhi performa seorang polisi wanita dalam bekerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar waktu akan dihabiskan dengan bekerja dan sebagai seorang personil polri, polisi wanita juga harus selalu siap saat menerima panggilan dalam

situasi apapun, yang mana akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam salah satu atau beberapa aspek kehidupan pribadi atau keluarga, sehingga pada akhirnya akan sulit bagi polisi wanita dalam hal *work-life balance*.

Menurut Muthu (2015) dukungan organisasi merupakan salah satu faktor untuk mengetahui tinggi rendahnya *work-life balance*. Organisasi dapat membantu karyawan dalam mengatasi konflik yang mungkin terjadi di tempat kerja. Karyawan yang menerima dukungan organisasi yang baik akan membentuk persepsi mengenai kepedulian dan perhatian organisasi pada kesejahteraannya. Persepsi karyawan terkait dengan dukungan yang diterima dari organisasinya disebut dengan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). *Perceived organizational support* menurut Krishnan dan Mary (2012) adalah sensitivitas dan persepsi karyawan terkait dengan sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan mendapat pengakuan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) mengartikan *perceived organizational support* sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan serta bagaimana kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Eisenberger juga menjelaskan dukungan pemenuhan kebutuhan sosio-emosional yang diberikan oleh organisasi dengan menyediakan sumber daya untuk membantu kualitas kerja karyawan selama di organisasi. Dukungan organisasi yang meliputi kebijakan, aturan dan regulasi untuk mengelola berbagai aktivitas karyawan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi pada pemeliharaan WLB (Thilagavathy & Geetha, 2021). Lubis (2022) berpendapat bahwa persepsi anggota polisi terhadap dukungan

organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan anggota polisi lebih berkomitmen pada pekerjaannya karena harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan personil polwan Polda Sumatera Barat, dukungan yang diterima polwan dari institusi berupa dukungan aturan formal seperti keringan pada saat hamil polwan tidak turun ke lapangan, jam kerja diringankan, dan polwan juga diberi baju khusus hamil. Setelah melahirkan polwan diberikan cuti hamil dan institusi sendiri tidak ada larangan untuk membawa anak ke kantor, selama tidak mengganggu pekerjaan. Namun hal ini jarang terjadi karena banyaknya pekerjaan lapangan yang dilakukan anggota polwan sehingga tidak memungkinkannya untuk membawa anak selama bekerja.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk melihat bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance*. Penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Rabani dan Budiani (2021) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang Pt. X” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X. Penelitian ini melibatkan sebanyak 34 karyawan yang bertugas menangani penyimpanan suku cadang. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Puspitasari dan Ratnaningsih (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa

Tengah” yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah. Penelitian ini melibatkan 111 karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. Selain itu, penelitian lain dilakukan oleh Fitria & Linda (2019) berkaitan dengan *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan bank yang mengalami perpindahan posisi pekerjaan. Perbedaan penelitian yang saya lakukan ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fenomena dalam penelitian. Subjek penelitian saya kali ini merupakan wanita yang meniti karir sebagai personil polri atau yang biasa disebut dengan polisi wanita atau polwan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada polisi wanita yang menikah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab dari rumusan masalah yaitu untuk melihat apakah terdapat hubungan *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada polisi wanita yang menikah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah informasi terkait hubungan *perceived organizational support* dengan

work-life balance pada polisi wanita.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi terkait dengan hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada polisi wanita.

