

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN
WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI
POLWAN DI POLDA JAWA TENGAH**

Alya Istiana Mumtaza

15010116120001

Fakultas Psikologi

Universitas Diponegoro

alyaistiana.mumtaza@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Poda Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 290 polwan dengan subjek penelitian berjumlah 168 polwan. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *cluster random sampling*. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah polwan yang sudah menikah, masa dinas di atas 1 tahun. Penelitian ini menggunakan Skala Kesejahteraan Psikologis (34 aitem; $\alpha=0,929$) dan Skala *Work-Family Conflict* (18 aitem; $\alpha=0,893$). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan $r_{xy} -0,475$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polda Jawa Tengah. Artinya, semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka *work-family conflict* semakin rendah. Kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 20,9% terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polwan Jawa Tengah.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis; *work-family conflict*; Polda Jawa Tengah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keluarga terbentuk dari sebuah ikatan pernikahan antara pria dan wanita yang nantinya akan memiliki anak-anak. Dalam keluarga terdapat peran masing-masing yaitu ayah sebagai kepala rumah tangga yang wajib mencari nafkah dan ibu sebagai ibu rumah tangga yang mendidik anak-anaknya, serta anak yang berperan untuk menimba ilmu. Tidak memungkiri, wanita setelah menikah akan berada pada dua pilihan, yaitu antara ingin menjadi ibu rumah tangga atau ingin menjadi ibu yang berkarir/ bekerja.

Seiring dengan perkembangan jaman, banyak wanita yang memilih untuk bekerja. Alasan wanita yang telah menikah memilih untuk bekerja yaitu, untuk menambah penghasilan keluarga, memiliki minat terhadap pekerjaan, memperoleh status penghargaan sebagai wanita karir, dan menghindari perasaan ketergantungan terhadap suaminya. Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Hermayanti (2014) mengenai Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier yang Berkeluarga di Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ibu rumah tangga yang memiliki peran ganda bukan dikarenakan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan keluarga kurang, tetapi karena ingin menambah pengalaman, menggunakan ilmu yang sudah dimiliki, serta tuntutan suami dan orang tua yang ingin anaknya berkarier.

Selain itu, di dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa ada beberapa permasalahan atau konsekuensi yang dialami oleh seorang ibu yang berperan ganda yaitu adanya perasaan bersalah karena meninggalkan anak pada saat bekerja dan kurang maksimal dalam pemberian kasih sayang terhadap anak.

Hal tersebut membuat ibu yang bekerja mengalami *work-family conflict*. *Work-family conflict* terjadi ketika tidak ada kesesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya, dimana terdapat tekanan yang berbeda anatara peran di pekerjaan dan di keluarga. Hal ini sesuai dari data menurut (Markuwati, dkk, 2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka akan menyebabkan stres kerja yang tinggi. *Work-family conflict* merupakan konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, Greenhaus dan Beutell (dalam Anafarta, 2011).

Ada banyak pilihan pekerjaan yang tersedia untuk wanita. Pekerjaan yang dipilih wanita juga tidak serta merta merupakan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh pria. Salah satu pekerjaan yang dipilih yaitu menjadi seorang polisi wanita atau yang disebut dengan polwan. Polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki, hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Menjadi seorang polwan, bukanlah pekerjaan yang mudah karena dihadapkan dengan dua hal yang sama

pentingnya yaitu berhasil menjadi seorang polisi dan sukses dalam membina rumah tangga.

Dilihat dari tahap perkembangan manusia, manusia mulai bekerja pada tahap dewasa awal yaitu usia 21-40 tahun merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan-harapan sosial baru (Hurlock, 2003). Seorang wanita yang bekerja diharapkan siap menjalankan peran baru seperti mengurus keluarga, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan bertanggung jawab atas semua konsekuensi dari peran yang dipilih.

Ciri dari tahap perkembangan manusia dewasa awal, antara lain sebagai masa pengaturan (dimana individu menerima tanggung jawab sebagai orang dewasa), sebagai usia produktif (dimana individu menjadi orang tua), sebagai masa bermasalah (dimana individu harus menghadapi masalah yang berbeda dari masalah sebelumnya), sebagai masa ketegangan emosional (individu mampu memecahkan masalah, sebagai masa keterasingan sosial (adanya semangat bersaing dalam karir), sebagai masa komitmen (individu memiliki tanggung jawab dan memiliki komitmen), sebagai masa ketergantungan (pada orang tua yang membiayai pendidikan), sebagai masa perubahan nilai (individu ingin diterima oleh kelompok sosial yang berpedoman pada nilai-nilai), masa penyesuaian diri dengan cara hidup baru (individu mengalami perubahan gaya hidup dalam bidang perkawinan dan peran orang tua), dan sebagai masa kreatif (individu bebas berbuat apa sesuai kreatifitas dengan minat dan kemampuan individual) dalam (Hurlock, 2003). Dari beberapa ciri di masa dewasa tersebut mengarah pada individu banyak mengalami *work-family conflict*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota polwan, polwan akan lebih rentan mengalami *work-family conflict* ketika terjadi ketidaksesuaian antara peran sebagai ibu dan peran sebagai polwan. Apabila seorang ibu yang memilih tidak bekerja akan lebih mudah mengatur dan mengurus rumah tangganya dibandingkan dengan ibu yang bekerja. Selain itu, hasil wawancara lain menyatakan bahwa ibu yang bekerja sebagai polwan lebih memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan ibu yang bekerja sebagai wirausaha. Hal ini dikarenakan, polwan memiliki jam kerja yang lebih terikat dibandingkan dengan seorang wirausahawan. Berwirausaha lebih mudah menyesuaikan waktu antara pekerjaan dan keluarga dan tidak membutuhkan waktu yang terikat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Alteza & Hidayati (2018) yang menyatakan bahwa penyebab munculnya *work-family conflict* pada wanita yang bekerja bersumber dari pekerjaan yaitu *working time arrangements* dan *job content*.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan, diindikasikan bahwa jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, tugas kerja yang berat merupakan faktor dari konflik peran ganda (Anafarta, 2011). Ketika waktu banyak digunakan untuk pekerjaan, maka waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Sehingga menyebabkan tidak seimbangnya antara pekerjaan dan keluarga dan memicu terjadinya konflik peran ganda. Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara kepada polwan, yang menyatakan bahwa polwan wajib mengikuti apel pagi, jam kerja seorang polwan yaitu setiap Hari Senin sampai Jumat mulai dari jam 07.00 WIB sampai 15.00 WIB dan ada satker yang bekerja sampai Hari Sabtu. Selain

itu, polwan juga harus siap diberi tugas dan perintah dalam kondisi apapun. Salah satu contohnya yaitu kondisi saat ini yang mengharuskan polwan menambah jam kerja yang sama halnya dengan polisi laki-laki yang dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* untuk menjalankan tugas, seperti menjaga wilayah di perbatasan kota maupun di posko *Covid-19*, menghimbau warga untuk melakukan *lockdown*, menjaga kebersihan, dan menggunakan masker sehingga waktu yang digunakan untuk pekerjaan lebih banyak dan untuk keluarga berkurang. Selain itu, polwan yang sudah terjadwal untuk mengikuti patroli, diwajibkan untuk memenuhi jadwal tersebut.

Hasil wawancara kepada polwan juga menyatakan bahwa ibu yang bekerja sebagai polwan rentan mengalami tingkat stres yang tinggi ketika tidak bisa membagi waktu dan merasa lelah ketika sedang bekerja. Polwan yang bertugas di lapangan berbeda dengan polwan di bagian lain. Hal ini dikarenakan polwan yang bertugas di lapangan harus memiliki stamina yang kuat, sehingga tetap sehat pada saat cuaca lingkungan yang berubah-ubah. Salah satu satker polwan yang bertugas di lapangan adalah satker Ditlantas. Polwan yang berada di satker Ditlantas memiliki jam kerja yang lebih padat, dikarenakan harus mengatur lalu lintas seperti pada acara *car free day*. Selain itu, mereka harus bekerja di hari libur seperti pada saat Hari Raya Idul Fitri/Adha dan Tahun Baru untuk mengatur lalu lintas. Hal ini dijelaskan juga pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Yurendra dan Rasyidah (2019) yang menyatakan bahwa seorang polwan memiliki dua peran sekaligus bisa menimbulkan stres, merasa lelah, mendapat pertentangan dari anak-anaknya dikarenakan waktu bersama keluarga berkurang. Penelitian lain juga

dilakukan oleh (Ruslina, 2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi juga stres kerja. Artinya wanita yang bekerja akan lebih mudah mengalami stres kerja apabila terdapat konflik peran ganda yang besar. Selain itu, penelitian dilakukan oleh Kusumawati (2007) menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi juga perilaku agresi pada wanita karier. Jadi penting untuk membangun keseimbangan kesuksesan antara pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* biasanya terjadi pada keluarga di usia pernikahan awal yaitu 1-5 tahun. Hal ini didukung oleh penelitian dari Anjani & Suryanto (2006) yang menunjukkan bahwa usia pernikahan di bawah 10 tahun merupakan awal dalam pernikahan dimana sering terjadi konflik dalam rumah tangga.

Menurut Amstad, dkk (2011) *work-family conflict* memiliki beberapa dampak yang berhubungan dengan pekerjaan, berhubungan dengan keluarga, dan dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga). Dampak yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*. Dampak yang berhubungan dengan keluarga meliputi kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan. Dampak dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) meliputi kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba. Selain itu, tokoh lain menyebutkan dampak dari *work-family conflict* pada wanita bekerja. Higgins, dkk (2007) menyebutkan bahwa dampak *work-family conflict* pada wanita bekerja bisa

dirasakan secara individual dan dirasakan orang lain yang berada di sekitarnya (keluarga dan kantor). Seorang wanita akan lebih sulit untuk mengatur jam kerja dan mengambil hari libur kerja untuk berlibur. Akan kesulitan mengatur jadwal untuk bertemu dengan keluarga dan sulit mengambil cuti untuk merawat anak. Selain dari kedua tokoh di atas, dampak yang ditimbulkan dari *work-family conflict* adalah wanita/istri tidak selalu ada ketika dibutuhkan (anak mendadak sakit, jatuh, dan kecelakaan), tidak semua kebutuhan anggota keluarga terpenuhi (suami yang ingin memakan masakan dari istrinya, anak pulang sekolah, dan ingin bercerita dengan ibu tentang pengalamannya), wanita/istri yang bekerja menjadi lelah sehingga pada saat pulang bekerja tidak memiliki tenaga untuk menemani anak-anaknya bermain dan menemani suami dalam kegiatan tertentu (Latuny, 2012).

Berdasarkan pandangan oleh beberapa ahli di atas mengenai dampak *work-family conflict*, peneliti merasa bahwa dampak dari *work-family conflict* sangat berpengaruh terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Seorang individu harus memiliki tanggung jawab yang besar terhadap peran yang dijalannya. Apabila individu tersebut tidak bisa menyeimbangkan peran, maka dampak-dampak dari *work-family conflict* tersebut dapat terjadi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Mogi (2016) mengenai Analisa Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di restoran *The Duck King*

Imperial Chef Galaxy Mall, yang berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin turun. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall*, yang berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi pada seseorang maka stres kerja dari karyawan tersebut semakin meningkat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015) mengenai Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnoverintention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan, hal ini berarti semakin tinggi *work-family conflict* maka komitmen organisasionalnya semakin rendah. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini berarti semakin semakin tinggi *work-family conflict* maka *turnoverintention* semakin tinggi.

Untuk mengatasinya diperlukan kemampuan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Kemampuan individu menyeimbangkan peran dapat menimbulkan pengalaman hidup dan cara memaknainya sehingga dapat memahami pencapaian seseorang. Cara memaknai pengalaman hidup erat kaitannya dengan kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff dan Singer (2008) kesejahteraan psikologis adalah sikap positif yang ditunjukkan individu terhadap dirinya dan orang lain, mampu mengelola tingkah lakunya, dan membuat hidupnya lebih bermakna. Kesejahteraan psikologis yang dialami individu dapat

mengurangi konflik peran ganda, karena dapat memainkan peranan yang penting dalam peran sebagai ibu dan peran sebagai wanita karir.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sari (2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well being* maka konflik peran ganda semakin rendah. Pada penelitian tersebut terlihat bahwa individu yang memiliki dua peran dan mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik maka konflik peran ganda tersebut rendah. Penelitian lain juga dilakukan oleh Umar, dkk (2018) tentang kesejahteraan (*well being*) dan emosi di tempat kerja yang bertujuan untuk melihat emosi dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa faktor terpenting untuk menikmati pekerjaan adalah adanya lingkungan kerja kondusif, nyaman, dan kekeluargaan. Selain itu, tekanan kerja yang kecil dan kesadaran akan sulitnya mencari pekerjaan menjadi faktor para karyawan tersebut memutuskan untuk bertahan.

Kesejahteraan psikologis sangat penting untuk seorang polwan karena kerap kali kurang mampu menempatkan diri sebagai seorang ibu dan seorang wanita karir, sehingga individu kurang memaknai dirinya. Hal ini dapat berpotensi memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Seorang polwan yang bekerja di luar kota karena tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama memerlukan sikap yang positif dalam menjalankan kedua perannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah (2008) mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Psychological Well-Being* pada Polisi Wanita. Hasil penelitian menyatakan bahwa tekanan waktu yang merupakan dimensi dari stres kerja menunjukkan presentase yang rendah. Hal ini dikarenakan polwan tidak

merasa adanya tekanan waktu dari institusi tempat mereka bekerja. Hal ini berarti polwan merasa tuntutan waktu kerja dirasa adil dan memiliki sikap yang positif. Ketika individu mampu menerima dirinya dan memandang suatu peristiwa sebagai sesuatu yang positif merupakan salah satu dimensi dari kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Aswin (2016) menjelaskan tentang hubungan antara konflik peran ganda dengan *psychological well being* pada ibu yang bekerja sebagai kowad (Korps Wanita Angkatan Darat) yang berarti prajurit wanita yang utama menyatakan bahwa ibu yang bekerja sebagai kowad memiliki *psychological well being* tinggi ketika konflik peran ganda yang dialami rendah. Hal ini dikarenakan ibu yang bekerja sebagai kowad mampu membagi waktu dan perhatiannya, sehingga mereka mencapai kesejahteraan psikologis. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) pada karyawan *cleaner* (studi pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar ump di PT Sinergi Integra Service, Jakarta. Hasil penelitian tersebut yaitu semakin karyawan *cleaner* merasakan kepuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi.

Ibu yang bekerja akan mengalami *work-family conflict* karena pekerjaan seorang ibu dapat mempengaruhi tanggung jawab sebagai ibu dan istri di keluarga. Selain itu, ibu yang bekerja tidak dapat mengalami kesejahteraan psikologis yang baik ketika tidak dapat mengendalikan emosi dan tidak memiliki perasaan yang positif. Keberhasilan seorang polwan dalam memperoleh kesejahteraan psikologis yaitu ketika dapat berperan seimbang sebagai ibu rumah

tangga dan sebagai polisi yang dapat memaknai hidupnya secara positif. Maka dari itu peneliti ingin melakukan kajian mengenai kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polda Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polda Jawa Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polda Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambahkan sumber referensi serta dapat menjadi masukan dalam ilmu bidang psikologi industri dan psikologi klinis mengenai keterkaitan antara kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polda Jawa Tengah.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat membantu polwan dalam mencari informasi mengenai keterkaitan antara kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai polwan di Polda Jawa Tengah.