

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja menjadi kebutuhan bagi siapa saja, terutama di usia dewasa hingga usia lanjut. Memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan mencari nafkah hampir dilakukan oleh setiap orang dewasa. Dahulu, bekerja adalah hal yang dominan dilakukan oleh laki-laki. Sekarang, jumlah perempuan bekerja juga mengalami peningkatan yang drastis. Lingkup pemerintahan sendiri, berdasarkan informasi yang dikumpulkan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU), jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) perempuan hasil pemilu mengalami kenaikan dari yang mulanya di tahun 2014 hanya 26% meningkat menjadi 31% di tahun 2019.

Menurut survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 tentang Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan di Indonesia pada tahun 2021 sebanyak 53% atau 6% lebih besar daripada jumlah PNS laki-laki. Di tahun 2013, jumlah polisi Wanita (POLWAN) adalah 13.200 personel atau dari total keseluruhan yaitu 3,6%. Tahun 2020, jumlah polisi Wanita (POLWAN) sendiri mengalami peningkatan mencapai angka 25.700 personel atau sekitar 5,7% (Polri.go.id, 2023).

Data-data tersebut menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang masuk dan turut serta berkontribusi di ranah publik semakin meningkat. Peningkatan ini bisa terjadi baik karena perkembangan zaman maupun keterbukaan masyarakat untuk menormalisasi keterlibatan perempuan dalam sektor publik, bukan hanya dalam sektor domestik saja. Peningkatan yang terjadi juga menandakan bahwa

terdapat kemajuan yang positif baik bagi sumberdaya perempuan, maupun birokrasi dunia professional yang melihat bahwa perempuan setara.

Dahulu, perempuan biasa dikotakkan dalam kodrat yang hanya berkutik dengan urusan rumah tangga dan pengasuhan, namun sekarang perempuan lebih berani untuk melebarkan peran yang sederajat dengan laki laki. Pengkotakan peran perempuan merupakan akibat dari budaya patriarki yang mana lebih mengunggulkan laki-laki sebagai pemangku kepemimpinan dan pemegang otoritas utama. Dominasi kepemimpinan ini baik dalam lingkup publik maupun domestik, dan menempatkan perempuan satu level lebih rendah.

Hasil dari budaya patriarki lainnya adalah dengan minim atau bahkan tidak adanya keterlibatan perempuan dalam sektor publik, apalagi dalam hal kepemimpinan. Perempuan dianggap hanya bertempat pada urusan rumah tangga saja, seperti memasak, membesarkan anak, membersihkan rumah dan lain lain. Fenomena ini membuat cakupan keterlibatan perempuan dalam dunia professional kini mengalami perluasan. Kini perempuan bisa lebih leluasa mengaktualisasikan diri karena dapat memposisikan diri yang sama dengan laki laki baik secara hak maupun kewajiban dalam dunia profesional.

Bekerja sekaligus menjadi ibu bukanlah hal yang mudah untuk dijalani. Memiliki dua peran sekaligus menuntut ibu harus dapat menyeimbangkan dan memajemen peran dengan baik agar tidak sampai menimbulkan konflik. Masing masing peran baik peran sebagai ibu dalam keluarga dan peran sebagai karyawan di perusahaan memiliki tuntutan masing masing. Konflik dapat terjadi jika salah satu peran tidak terpenuhi karena tuntutan peran lain yang lebih besar.

Konflik yang terjadi karena tuntutan pekerjaan di perusahaan tinggi dan ketidak mampuan menyeimbangkan peran, maka dapat menimbulkan kerugian

pada keluarga. Konflik karena tuntutan peran di keluarga tinggi dan ibu tidak dapat menyeimbangkan peran di perusahaan maka perusahaan dapat mengalami kerugian terutama dalam hal hasil pekerjaan. Fenomena ini disebut sebagai *work family conflict*.

Work family conflict menurut Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang membuat sulit untuk memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut. Ketidakcocokan dapat terjadi apabila salah satu peran memiliki beban yang mendominasi sehingga membuat peran lain harus tertindih atau bahkan menjadi terabaikan. Dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara peran individu dalam keluarga maupun peran individu di dalam pekerjaannya.

Penelitian Cinnamon dan Rich (2002) menunjukkan salah satu hasil berupa timbulnya berbagai permasalahan bagi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak jika masuk ke dalam dunia kerja (yang kemudian disebut sebagai ibu bekerja). Berkaitan dengan hal tersebut, diperjelas dengan anggapan bahwa konflik tersebut biasa terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat ibu bekerja membawa pekerjaannya ke rumah. Tuntutan tersebut kemudian membuat peran ibu bekerja ketika dalam lingkup keluarga sedikit terhambat.

Salah satu yang menjadi alasan ibu bekerja memilih meneruskan pekerjaan di rumah juga merupakan salah satu indikasi dimana ibu bekerja harus membuktikan diri lebih keras dengan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kasus dimana apabila ibu bekerja tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka, ibu bekerja akan dianggap memiliki keterbatasan berprestasi di lingkup pekerjaan. Jalan keluar dengan mengorbankan sebagian peran sebagai ibu untuk anak maupun istri untuk suami terkadang menjadi hal yang harus dilakukan.

Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa perempuan yang berkeluarga memiliki *work value* yang tinggi, namun dengan *work* komitmen yang rendah. Penelitian ini juga berkaitan dengan hambatan hambatan bagi perempuan berkeluarga yang bekerja harus menyeimbangkan antara status ibu atau istri dalam keluarga dan status pekerja di perusahaan. Adanya konflik diantara penyeimbangan di kedua peran tersebut yang menyebabkan komitmen perempuan berkeluarga yang bekerja rendah.

Berdasarkan penelitian dari Huang dkk. (2019) yang berjudul "*Well-Being: Its Relationship with Work-to-Family Conflict and Burnout among Males and Females*" menyebutkan bahwa *Work family conflict* dapat menyebabkan *syndrome burnout*, namun *syndrome* ini lebih besar terjadi kepada perempuan dibandingkan dengan laki laki. Kasus ini menunjukkan bagaimana perempuan lebih beresiko mendapati efek dari *work family conflict* itu sendiri dibandingkan laki laki. Diperkuat dari penelitian Hill (2005) yang menunjukkan hasil bahwa ibu yang bekerja cenderung lebih banyak mengalami stress akibat *work family conflict* dibandingkan dengan ayah yang bekerja. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya bahwa ibu bekerja lebih berisiko mengalami *syndrome burnout*.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian tersebut memperlihatkan bagaimana perempuan yang sudah berkeluarga dan memilih bekerja (atau yang selanjutnya disebut sebagai ibu bekerja) mengalami kesulitan untuk mencapai *work family balance* karena justru mengalami *work family conflict* karena kesulitan untuk menyeimbangkan dua peran secara bersamaan, yaitu peran ibu atau istri dalam keluarga dan peran sebagai karyawan di perusahaan. Kasus ini menunjukkan bahwa efek yang dirasakan oleh ibu bekerja akan *work family conflict* yang dihadapi adalah stress yang lebih, *syndrome burnout* dan komitmen

kerja yang rendah. Efek efek ini tentu memiliki pengaruh yang tidak baik untuk keluarga maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Anggarwati dan Thamrin (2019), semakin tinggi tingkat *work family conflict* pada individu (dalam kasus di mana ibu bekerja) semakin rendah kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) individu tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu dampak dari *work family conflict* dalam yang tinggi pada ibu yang bekerja. Fenomena ini tentu menjadi hal yang perlu diperhatikan lebih agar tidak sampai merugikan ibu bekerja, dan dapat menjadi jalan keluar dari permasalahan ibu bekerja yang kesulitan untuk mencapai standar berupa menyeimbangkan antara peran sebagai ibu atau istri dan karyawan di perusahaannya.

Berdasarkan penelitian dari Hidayati dan Alteza (2021), terdapat beberapa dampak negatif dari *work family conflict* pada wanita yang bekerja. Dampak negatif dari *work family conflict* adalah gangguan psikologis, gangguan kesehatan yang mana mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor maupun di rumah. Dampak *work family conflict* lainnya juga berpengaruh kepada keluarga yaitu perasaan kurang diperhatikan oleh wanita bekerja, dan juga sikap yang kurang menyenangkan dari wanita bekerja saat mengalami konflik rumah tangga. Dampak negatif *work family conflict* juga berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja di perusahaan.

Menurut Seery, Corrigall, dan Harpel dalam Fadilla dan Rozana (2020) *work- family conflict* sangat berdampak pada ketidakpuasan kerja, keterlambatan kerja, produktivitas yang rendah dan kehidupan keluarga seperti pada kepuasan dan kinerja keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Rozana (2020), disebutkan sebagian polisi wanita (POLWAN) mengatakan bahwa

anak protes karena peran polisi wanita sebagai ibu di rumah tidak terpenuhi secara maksimal. Kasus ini juga berkaitan dengan beban kerja polisi wanita (POLWAN) itu sendiri yang setara dengan beban kerja polisi laki laki. Beban kerja polisi wanita (POLWAN) sesuai dengan standar jam kantor yaitu 8 jam kerja per hari. Beban kerja lain dari polisi wanita yaitu memiliki tugas operasional lapangan seperti ketika pemilu, pengamanan acara, penanganan bencana dan lain lain yang dilakukan diluar jam kerja kantor.

Tugas operasional lapangan bisa menghabiskan waktu hingga larut malam, bahkan tidak pulang ke rumah hingga berhari hari. Jam kerja yang fleksibel, lembur, tugas negara yang mendadak dan harus dilaksanakan, membuat ibu yang bekerja sebagai polisi lebih kesulitan untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan karir di perusahaan. Ibu yang bekerja sebagai polisi wanita (POLWAN) dengan beban kerja tersebut tentu akan mengganggu peran sebagai ibu maupun sebagai istri di dalam keluarga. Peran ibu yang terganggu contohnya adalah tidak bisa mendampingi anak ketika sakit, tidak bisa menemani anak mengerjakan tugas, hingga tidak bisa mendampingi anak ketika ada kegiatan sekolah yang membutuhkan kehadiran ibu.

Work family conflict yang terjadi pada polisi wanita dapat berdampak buruk terhadap kinerja polisi wanita sebagai abdi negara untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang buruk dapat menjadi testimoni yang buruk kepada sektor kepolisian. *Work family conflict* pada polisi wanita juga dapat mengganggu kesejahteraan dalam berumah tangga sekaligus kesejahteraan dalam kehidupan sosial polisi wanita tersebut.

Urgensi penelitian ini dilakukan untuk mengurangi potensi terjadinya *work family conflict* pada polisi wanita (POLWAN) terkhusus di Kepolisian Resor Kota

Malang. Melihat semakin tingginya jumlah polisi wanita (POLWAN), ditambah dengan keinginan POLRI sendiri yaitu untuk meningkatkan jumlah polisi wanita (POLWAN) dari 5,71% menjadi 30% dari total keseluruhan untuk mendukung kesetaraan *gender* dalam bidang kepolisian. Dalam kasus dimana jika sampai polisi wanita (POLWAN) banyak yang mengalami *work family conflict*, maka akan menyulitkan POLRI untuk mencapai salah satu bentuk kesetaraan gender di sektor kepolisian. Kasus tersebut juga diperkuat dengan melihat dari sisi polisi wanita yang merupakan seorang ibu, karena jika sampai *work family conflict* terjadi akan menyulitkan polisi wanita untuk dapat totalitas mengabdikan kepada negara dan juga menyelesaikan perannya dalam keluarga.

Terdapat dua faktor utama yang menyebabkan terjadinya *work family conflict*, yaitu faktor pekerjaan dan faktor individu. Faktor individu disini berkaitan dengan bagaimana kepribadian dari individu tersebut. Salah satu bagian dari faktor individu adalah bagaimana ibu bekerja memiliki keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan situasi dan mencapai hasil yang baik, yang dikenal sebagai efikasi diri. Efikasi diri yang tinggi memiliki potensi lebih untuk menurunkan *work family conflict*. Diharapkan ibu bekerja yang memiliki efikasi diri tinggi dapat menyelesaikan *work family conflict*. Penelitian ini akan mempelajari lebih lanjut bagaimana efikasi diri mempengaruhi *work family conflict* pada ibu yang bekerja.

Efikasi diri menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan individu akan kemampuannya dalam mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang berbeda. Definisi lebih dalam lagi yang dimaksudkan adalah bagaimana keyakinan individu terkait kemampuannya untuk menghadapi rintangan dan juga tantangan dalam proses untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri yang tinggi pada ibu yang bekerja diharapkan dapat menurunkan *work family conflict*, karena ibu

bekerja memiliki keyakinan dapat melewati tantangan dengan tujuan untuk dapat menyeimbangkan antara peran sebagai di keluarga dan di perusahaan.

Penelitian Abadi (2021) yang berjudul "Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Work family conflict* pada Karyawan Toko Ayu Swalayan Pedan Kabupaten Klaten" menunjukkan bahwa karyawan Toko Swalayan Ayu yang memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, memiliki *work family conflict* yang rendah dan sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang lebih rendah lebih rentan terhadap *work family conflict*. Penelitian ini mendukung pernyataan peneliti bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi dapat menurunkan atau mengurangi jumlah *work family conflict* yang terjadi pada perempuan yang bekerja.

Penelitian dari Widyasmara (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang negatif antara efikasi diri dengan *work family conflict* pada dewasa awal. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Abadi (2021) bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan *work family conflict*. Berdasarkan pertimbangan dari hasil penelitian tersebut, peneliti ingin melihat apakah pada sampel yang peneliti pilih hasilnya akan menunjukkan yang sama atau justru sebaliknya.

Topik ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat semakin meningkatnya angka perempuan yang bekerja di Indonesia (termasuk yang sudah menikah dan memiliki anak). Meningkatnya angka perempuan yang bekerja juga dialami di sektor kepolisian, yaitu polisi wanita (POLWAN). Di tahun 2013, jumlah polisi wanita (POLWAN) sebanyak 3,6% dan di tahun 2021 jumlah polisi wanita (POLWAN) meningkat menjadi 5,7%. Pertimbangan selain tingginya angka perempuan yang bekerja, juga terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa ibu yang bekerja memiliki resiko untuk mengalami *burnout* maupun stress

yang mana risiko ini lebih tinggi daripada ayah bekerja. Mengingat polisi sebelumnya juga merupakan pekerjaan yang hanya melibatkan laki laki, sehingga memiliki beban kerja yang lebih sulit dan membutuhkan upaya lebih untuk dikuasai perempuan untuk dapat menjadikannya sebagai polisi Wanita (POLWAN).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Efikasi Diri dan *Work family conflict* Polisi Wanita di Kepolisian Resor Kota Malang”.

B. Rumusan Permasalahan

Rumusan masalah pada penelitian diambil dari uraian fenomena latar belakang tersebut, yaitu apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work family conflict* Polisi Wanita di Kepolisian Resor Kota Malang?

C. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dan juga manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri terhadap *work family conflict* polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dengan menambah ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terlebih khusus terkait hubungan efikasi diri terhadap *work family conflict* polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang dengan memberikan bukti keterhubungan secara empiris.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dengan memberikan gambaran mengenai hubungan efikasi diri terhadap *work family conflict* polisi Wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Ibu yang bekerja sebagai polisi wanita dapat meningkatkan efikasi diri guna mengurangi risiko *work family conflict*. Diharapkan ibu yang bekerja sebagai polisi wanita dapat menjalankan perannya dengan maksimal baik sebagai ibu untuk anak, dan sebagai istri untuk suami dan sebagai abdi negara di Kepolisian Resor Kota Malang.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Efikasi diri dan *work family conflict* bukan hal baru dalam lingkup psikologi, sehingga penelitian penelitian efikasi diri dan *work family conflict* juga telah dikaji oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian Abadi (2021) berjudul Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan *Work family conflict* Pada Karyawati Toko Ayu Swalayan Pedan Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 60 karyawati swalayan yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling* dan menggunakan dua skala sebagai alat ukurnya. Skala yang digunakan adalah skala efikasi diri dan skala *work family conflict*. Analisis yang digunakan adalah Spearman's Rho. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin rendah pula *work-family conflict* karyawati.

Perbedaan penelitian terletak pada jenis beban kerja populasi. Pada penelitian Abadi (2021), populasi diambil dari karyawan toko Ayu Swalayan yang bekerja dengan jenis beban kerja "*shift*" (norma waktu kerja) sedangkan penelitian yang akan peneliti usung berfokus dengan beban kerja berupa "mental" lebih terkhusus pada faktor tugas/pekerjaan. Karena ibu yang bekerja di kepolisian memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup kompleks dan sulit untuk

melakukan negosiasi tugas karena ini berkaitan langsung dengan kenegaraan. Perbedaan kedua terletak pada jenis sampling. Abadi (2021) melakukan sampling dengan teknik *convenience sampling*. Sedangkan peneliti menggunakan sampling dengan teknik *purposive sampling*.

Perbedaan penelitian selanjutnya adalah penelitian Ariana (2020) dengan judul *Self Efficacy* dan *Work family conflict* dengan Komitmen Karir Ibu yang Bekerja sebagai Perawat. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala komitmen karir, skala *self efficacy* dan skala *work family conflict*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *work family conflict* berkontribusi secara simultan dan sangat signifikan terhadap komitmen karir, hubungan sangat signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen karir, dan yang terakhir adalah hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan komitmen karir ibu bekerja.

Perbedaan dalam penelitian ini ialah dari jumlah variabel, yang mana peneliti hanya menggunakan dua variabel saja, yaitu *self efficacy* dan *work family conflict*. Perbedaan yang kedua adalah penekanan kriteria pada subjek penelitian. Dalam penelitian ini jenis beban kerja populasi dengan jenis beban kerja "*shift*" (norma waktu kerja) karena perawat memiliki 3 *shift* dalam sehari penuh, sedangkan penelitian yang akan peneliti usung berfokus dengan beban kerja berupa "mental" lebih terkhusus pada faktor tugas/pekerjaan.