

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan di dunia kerja bukan lagi persaingan di bidang akademik maupun usia, melainkan persaingan antar gender sudah tak dapat dihindari. Wanita berhak menggapai mimpinya, wanita berhak bekerja dan mendapat kesetaraan hak dalam bekerja. Wanita kini tengah menjadi sorotan. Era emansipasi ini masyarakat mulai mengakui keberadaan wanita yang makin maju dan mulai menunjukkan diri mereka. Keadaannya tentu berbeda ketika masyarakat belum mengenal emansipasi. Wanita tidak bisa bebas berekspresi dan bersosialisasi dengan leluasa. Wanita masa kini sudah berani mengekspresikan diri dan mandiri tanpa terkekang oleh adat dan mitos dalam masyarakat. Mereka mulai meniti karir untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri demi masa depan.

Seiring dengan perkembangan zaman, melalui gerakan emansipasi ini, wanita Indonesia akhirnya dapat mensejajarkan diri dengan pria dalam berbagai bidang, baik di bidang politik, ekonomi, maupun sosial. Wanita sudah dapat menduduki posisi-posisi penting di bidangnya. Di era globalisasi ini, wanita tidak hanya bekerja di lingkungan rumah ataupun melayani suami meskipun hal tersebut adalah salah satu kewajiban wanita mengikuti kodratnya. Akan tetapi, wanita juga dapat berperan untuk bangsa di ranah politik, ekonomi dan sosial.

Wanita karir yang sudah berkeluarga, secara otomatis akan memikul dua peran yaitu lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga (Susanto, 2009), di ruang lingkup pekerjaan wanita karir harus dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan performa dan kinerja yang baik. Disisi lain yaitu lingkungan keluarga, wanita karir harus dapat memenuhi kewajiban sebagai mana mestinya ibu rumah tangga. Menjalani peran ganda ini tidaklah mudah dijalani bagi sebagian wanita karir, karena wanita yang sudah berkeluarga tanggung jawabnya lebih besar daripada wanita yang belum berkeluarga. Ketika wanita karir tidak bisa menjalankan kedua hal tersebut, maka terjadilah sebuah konflik peran.

Menurut Robbin (dalam Ruslina, 2014) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Pengertian peran ganda menurut Kartini (dalam Ruslina, 2014) adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan dibidang domestik dan perempuan karir, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja dirumah saja sebagai istri yang setia. Sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karir adalah apabila ia bekerja di luar, maupun bekerja secara profesional karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya mengganggu tanggung jawab sebagai anggota. Begitupun juga dengan Polisi wanita Polda Jatim, adanya perasaan bersalah sebagai orang tua yang kurang bisa mengawasi buah hatinya, kurang mendapatkan dukungan dari pasangan, tidak bisa selalu ada saat dibutuhkan oleh

keluarga sehingga dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja dan tidak bisa menunjukkan performa kerja yang maksimal

Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh sebagian wanita karir yang bekerja sebagai apapun profesinya. Salah satunya adalah sebagai Polisi wanita. Polisi wanita memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki laki, bahwa fungsi kePolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu juga dijelaskan bahwa visi Polisi yaitu Polisi mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, serta sebagai aparat penegak hukum yang profesional dan proporsional yang selalu menjunjung tinggi hak asasi manusia, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta mewujudkan keamanan dalam negeri sehingga menciptakan kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera. Polisi wanita juga dituntut untuk menaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, salah satunya tentang jam kerja yang harus dipenuhi oleh masing-masing Polisi wanita, waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaannya tidak sedikit, ketika ada kegiatan seperti operasi ketupat menjelang lebaran dan operasi lilin menjelang natal hampir seluruh personel kepolisian tanpa terkecuali di terjunkan langsung untuk mengatur lalu lintas dalam waktu 24 jam (Gitoyo, 2012).

Keberhasilan dari kinerja dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh anggotanya, maka dari itu anggota dituntut agar mampu memberikan

kinerja yang maksimal karena baik buruknya kinerja anggota akan berimbas pada instansi.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja seseorang merupakan sesuatu yang sifatnya individu karena setiap pribadi anggota memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja anggota dalam bekerja dalam periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan anggota dalam waktu periode tertentu.

Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi, oleh sebab itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja anggota tersebut agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat sesuai dengan harapan instansi nantinya akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap, dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, kebutuhan untuk berprestasi serta konflik peran ganda (Indriyani, 2009). Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja anggota itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri anggota.

Berdasarkan hasil observasi adapun fenomena yang terjadi pada anggota Polisi wanita Polda Jatim yang kinerjanya dirasa kurang maksimal dalam memanfaatkan waktu kerja, sehingga seringkali dalam prakteknya sehari – hari Anggota Polisi wanita Polda Jatim mengalami keterlambatan kedatangan apel.

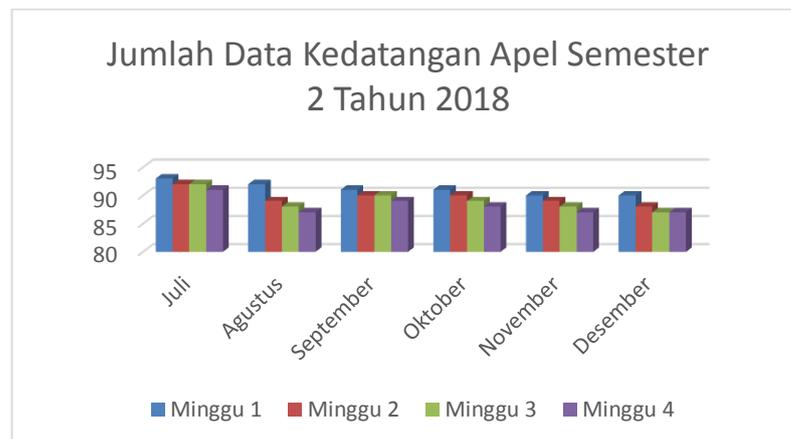
Dalam hal ini tuntutan dari keluarga baik suami, anak, ataupun orangtua yang merasa tidak nyaman karena sebgaaian besar waktu dihabiskan di kantor, sehingga ada tuntutan untuk meluangkan waktu secara lebih berkualitas di dalam lingkungan keluarga, hal tersebut memicu adanya konflik yang akan berpengaruh pada kinerja seorang Polisi wanita. Sehingga profesi sebagai Polisi wanita memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan pekerjaan lainnya, misalnya profesi sebagai guru atau pegawai negeri sipil yang memiliki waktu kerja yang statis.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rejeki (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif terhadap employee performance. Susijawati (2017) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon. Polisi wanita selain bertanggung jawab terhadap pekerjaan juga bertanggung jawab terhadap keluarga. Anggota Polisi wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak mempunyai

peran dan tanggung jawab yang lebih besar daripada Polisi wanita yang belum menikah. Selain berperan di dalam keluarga, Polisi wanita tersebut juga berperan besar di dalam karirnya sehingga seringkali Polisi wanita mengalami konflik peran ganda karena tidak mampu menyeimbangkan peran.

Hal ini tentu berdampak dengan profesi sebagai Polisi wanita, pekerjaan ini dituntut untuk selalu siap dimanapun Polisi wanita berada dan ketika mendapat panggilan dari atasan maka harus dilaksanakan tanpa peduli waktu dan tempat. Hal ini didukung dengan data kedatangan apel semester dua tahun 2018 yang menggambarkan dampak konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga maupun antara keluarga dengan pekerjaan sebagai berikut.

Gambar 1.1 Data Kedatangan Apel Seluruh Anggota

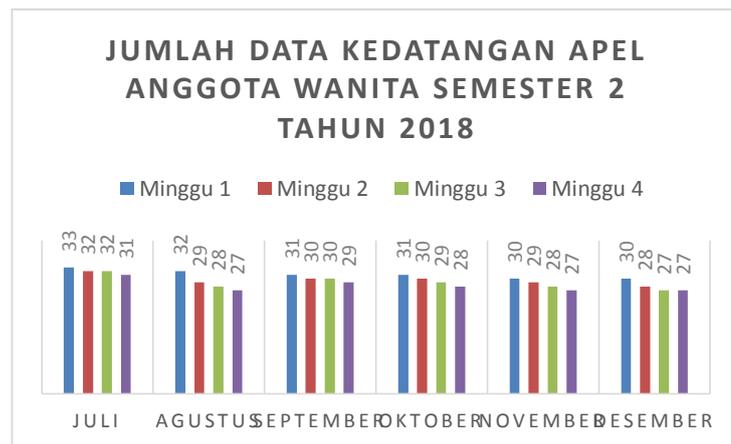


Sumber : Data Absensi ceklock Polda Jatim, 2019

Data digambar 1.1 merupakan jumlah kedatangan Polisi pada apel di semester 2 pada tahun 2018 terlihat menunjukkan penurunan, setiap minggu di setiap bulan selalu menurun, dan penurunan paling mencolok di

setiap minggunya terjadi pada bulan Oktober dan November 2018. Terdapat juga data jumlah kedatangan apel Polisi wanita semester 2 tahun 2018 sebagai berikut.

Gambar 1.2 Data Kedatangan Apel Polisi wanita



Sumber : Data absensi ceklock Polda Jatim, 2019

Berdasarkan data digambar 1.2 terlihat jelas bahwa daftar hadir apel Polisi wanita mengalami penurunan pada tiap minggu di tiap bulan. Hal ini tidak terlepas karena tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita karir yaitu Polisi wanita, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnyanya menyeimbangkan antara dua peran tersebut, konflik peran yang berkepanjangan dapat menurunkan kinerja

Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada dua unsur yang terkandung dalam penilaian kinerja anggota yaitu pencapaian hasil pekerjaan dan standar pekerjaan, dimana untuk mengetahui kinerja kedua unsur itu diperbandingkan.

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan dengan baik, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan target organisasi. Salah satu cara peningkatan kinerja adalah dengan menyeimbangkan antara kewajiban sebagai orang tua dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai Polisi wanita.

Dari fenomena tersebut dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu **“Pengaruh Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Keluarga dan Keluarga-Pekerjaan) Terhadap Kinerja Anggota Polisi Wanita Polda Jatim”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja anggota Polisi wanita Polda Jatim ?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda Keluarga-Pekerjaan terhadap kinerja anggota Polisi wanita Polda Jatim ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik peran ganda Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja anggota Polisi wanita Polda Jatim
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik peran ganda Keluarga-Pekerjaan terhadap kinerja anggota Polisi wanita Polda Jatim

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan, perbaikan atau pengembangan bagi kepolisian, khususnya mengenai konflik peran ganda terhadap kinerja Polisi wanita.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dan selanjutnya dapat menjadi referensi ilmu dalam konflik peran ganda dan rujukan bagi peneliti selanjutnya.