

# Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Work Family Balance* pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim

Prawira Satya Adhi Nugraha<sup>1</sup> dan Amanda Pasca Rini<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi Profesi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

\*Penulis Koresponden: Prawira Satya Adhi Nugraha, prawiraadhi\_s2@untag-sby.ac.id

## Abstrak

Polisi Wanita yang memiliki peran ganda seringkali kesulitan untuk mengatur waktu yang seimbang bagi pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan menjalani peran sebagai Polwan dan ibu rumah tangga akan berdampak negatif pada kehidupan sehari-hari. Penting bagi polwan untuk mampu mencapai *Work – family balance* dalam kehidupannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara dukungan sosial dan *work-family balance* pada Polisi Wanita di Polda Jatim. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polisi Wanita di Polda Jatim dengan kriteria telah menikah dan berusia 25-45 tahun sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan 2 skala sebagai alat ukur penelitian, yaitu skala dukungan sosial dan skala *work – family balance*. Data variabel penelitian kemudian dianalisis menggunakan uji statistik non parametrik Spearman's Rho. Hasil penelitian ini diperoleh hasil koefisien korelasi  $r = 0,992$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dukungan sosial dan *Work – family balance*.

**Kata kunci:** *work-family balance*, dukungan sosial, Polisi Wanita.

## 1. Pendahuluan

Pada saat ini, istilah emansipasi wanita bukanlah hal asing untuk kita dengar. Berkarir tidak hanya diperuntukkan bagi pria tapi juga wanita dan hal tersebut bukanlah sebuah kendala. Bagi wanita yang bekerja, ia juga turut membantu memberikan dukungan dalam bentuk finansial kepada keluarga dimana semakin berkembangnya zaman kebutuhan finansial juga akan semakin bertambah. Sebagian wanita juga mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan guna mendukung pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut membawa dampak positif bagi mereka karena membuat wanita menjadi lebih mandiri dan bangga akan dirinya. Tidak dapat dipungkiri peran wanita juga sangat diperlukan dalam berbagai pekerjaan termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

Polri merupakan salah satu penegak hukum yang memiliki peran dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, dimana polri juga sekaligus bertugas untuk memberikan rasa aman pada masyarakat. Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, "Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat". Pada mulanya, anggota Polri hanya diisi oleh pria saja, namun dengan berkembangnya zaman nyatanya peran wanita juga sangat dibutuhkan dalam profesi tersebut.

Perekrutan Polwan pertama kali diadakan pada tahun 1948 dimana dalam pendidikan tersebut hanya terdapat 5 siswa Polwan. Polwan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas polri dimana semakin berkembangnya zaman, tingkat kriminalitas semakin tinggi dan beragam bentuknya. Peran wanita

juga sangat dibutuhkan terutama untuk membantu dalam proses pemeriksaan korban, tersangka ataupun saksi kasus yang berjenis kelamin wanita. Kebutuhan tersebut dari tahun ke tahun perekrutan Polwan semakin ditambah guna memenuhi tugas dan tanggung jawab polri. Pada bulan Januari tahun 2021 tercatat ada 549 orang anggota Polwan yang berdinasi di Polda Jawa Timur.

Pada mulanya, Polwan dibentuk untuk menangani segala kasus yang berhubungan dengan wanita dan anak-anak. Namun, seiring dengan berkembangnya zaman tugas polwan semakin luas dimana tugasnya sudah menyangkut terkait tugas operasional maupun non operasional misalnya fungsi intelijen, reserse, lalu lintas dan lain sebagainya. Oleh karena itu, Polwan merupakan bagian dari kekuatan pelaksanaan tugas yang dimiliki oleh instansi kepolisian sebagai penegak hukum, pengayom masyarakat, memberi perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta mewujudkan kamtibmas.

Bagi Polwan yang telah berkeluarga seringkali akan dihadapkan pada konflik yang berhubungan dengan tanggung jawab yang ia miliki sebagai anggota Polri dan ibu rumah tangga. Sehingga bisa dikatakan bahwa beban yang mereka miliki semakin bertambah. Sebagai wanita, kodrat yang ia miliki ialah merawat suami dan anaknya, namun sebagai Polwan ia juga tidak dapat mengesampingkan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara. Kedua peran yang saling bersinggungan tersebut mengakibatkan konflik yang seringkali berbenturan antara pekerjaan dan keluarga di kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, penting bagi anggota Polwan yang memiliki peran ganda untuk mampu menyeimbangkan antara tugas dan tanggung jawab untuk keluarga dan pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan beberapa anggota Polwan di Polda Jatim, diperoleh data bahwa tidak terdapat perbedaan beban kerja antara anggota Polri pria dan wanita. Dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, tidak ada keringanan aturan dan beban kerja yang diberikan kepada polwan yang memiliki peran ganda. Polwan dituntut untuk selalu siap setiap saat, misalnya saat terjadi unjuk rasa, Polwan akan terjun langsung kelapangan sebagai tim negosiator, dan begitu pula dengan tugas-tugas lainnya. Pada anggota Polwan yang menanggung beban kerja tersebut, seringkali ia akan pulang ke rumah dalam keadaan lelah dan kemungkinan akan langsung beristirahat, sehingga waktu pulang kerja yang seharusnya diluangkan untuk keluarga menjadi berkurang. Contoh lain adalah ketika anggota Polwan mendapat tugas di luar kota yang biasanya memakan waktu 2 – 3 hari sehingga harus meninggalkan anak di rumah. Sehingga berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa waktu untuk bekerja dan untuk keluarga menjadi kurang seimbang bagi anggota Polwan.

Ketidakeimbangan waktu yang dimiliki anggota Polwan untuk bekerja dan keluarga dapat memicu timbulnya konflik pada rumah tangga. Berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga, seorang ibu akan kehilangan banyak moment penting yang seharusnya bisa didapat saat bersama keluarga. Bagi seorang Polwan, membagi waktu dengan keluarga secara seimbang adalah sesuatu persoalan yang berat. Meskipun demikian anggota Polwan yang telah berkeluarga haruslah membagi waktu dengan baik antara keluarga dengan pekerjaan karena hal tersebut pastinya akan berdampak pada kehidupan. Polwan yang tidak mampu membagi waktu dengan seimbang antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik di kehidupannya. Contoh dari dampak negatif yang muncul ialah turunnya kinerja Polwan di kantor, produk yang dihasilkan kurang maksimal, pekerjaan yang tertunda, pekerjaan rumah yang sering tertunda atau tidak terselesaikan, kurangnya perhatian yang diberikan untuk keluarga sehingga suami dan anak menjadi terabaikan hingga kurangnya komunikasi yang baik dengan keluarga. Dengan tercapainya *Work – family balance* waktu yang digunakan untuk bekerja dan

untuk keluarga dapat berjalan seimbang dan individu merasa puas akan peran yang telah dijalannya. Kirchmeyer (dalam Kalliath & Brought, 2008) juga mengemukakan bahwa *Work – family balance* adalah kondisi dimana kepuasan dapat tercapai dalam semua aspek kehidupan dan untuk mencapainya membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen yang diatur dengan baik kesemua bagian. Menjaga keseimbangan urusan pekerjaan dan keluarga bagi wanita yang memiliki peran ganda tidaklah mudah. Polwan yang memiliki peran ganda dan mampu mencapai *work – family balance* tentunya akan membawa dampak yang positif bagi pekerjaan dan keluarganya. Barnett dan Hyde (dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) mengemukakan bahwa seorang individu yang mampu mencapai *work – family balance* dapat meningkatkan kualitas hidup individu tersebut serta dapat melindungi individu dari efek negatif yang didapat dari salah satu peran yang dijalani serta individu mampu bersikap tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran.

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) mengartikan *work – family balance* sebagai kondisi dimana seorang individu merasa terikat dan puas terhadap peran yang telah dilakukan di keluarga maupun pekerjaan. *Work – family balance* memiliki tiga komponen yaitu :

1. Keseimbangan waktu (*time balance*) adalah dimana individu mampu menghabiskan waktu dengan jumlah yang sama untuk bekerja dan keluarga. *Work – family balance* dapat tercapai dengan cara individu mampu membagi waktu secara seimbang.
2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) yaitu seimbang nya keterlibatan psikologis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam perannya di pekerjaan dan keluarga. Adanya keseimbangan keterlibatan sangatlah penting agar tidak terjadi kesenjangan keterlibatan seorang individu dalam menjalankan kedua perannya.
3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) yang ditandai dengan adanya tingkat kepuasan yang sama dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya *work-family balance* adalah dengan adanya dukungan sosial. Menurut Sarafino & Smith (dalam Irene, 2007) dukungan sosial adalah suatu bentuk kepedulian, perhatian, penghargaan dan bantuan yang diberikan seseorang kepada individu yang membutuhkan dukungan. Dukungan sosial memiliki empat aspek meliputi:

1. Dukungan emosional, meliputi empati, kepedulian dan perhatian dari orang lain
2. Dukungan penghargaan, meliputi dukungan yang dapat diberikan melalui pujian yang positif, motivasi untuk maju sehingga terdapat tanggapan yang positif dari individu dengan orang lain
3. Dukungan instrumental, merupakan bentuk bantuan yang diberikan secara langsung, misalnya bantuan secara materi, memberikan pekerjaan.
4. Dukungan informasi, merupakan bentuk dukungan yang dapat diberikan dengan cara memberikan nasihat, arahan, saran atau umpan balik mengenai apa yang dirasakan atau dilalui oleh orang lain.

Dukungan sosial bisa didapatkan seseorang dari berbagai sumber. Gotlieb (dalam Maslihah 2011) menjelaskan bahwa terdapat dua sumber dukungan yang bisa didapatkan oleh seseorang. Dukungan sosial yang pertama adalah dukungan yang didapatkan dari hubungan profesional. Dukungan profesional ini didapat dari sumber yang merupakan seorang ahli dalam sebuah bidang seperti konselor, psikiater, dokter, atau pengacara. Yang kedua adalah hubungan non profesional dimana dukungan tersebut dapat diperoleh dari orang-orang yang dekat dengan individu tersebut, seperti keluarga, pasangan, teman maupun rekan kerja. Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) menyatakan bahwa seorang individu akan dapat lebih mudah mencapai seseorang *work – family balance* apabila memiliki keluarga atau pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya. Dari beberapa penelitian

menyebutkan bahwa dukungan sosial dari suami sangatlah berpengaruh terhadap kesuksesan wanita yang memiliki peran ganda dalam mencapai keseimbangan peran (*work – family balance*). Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka hal tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk mencari tahu hubungan antara antara dukungan sosial dengan *work – family balance* pada Polisi Wanita di lingkungan Polda Jatim.

## 2. Metode

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan yang dimiliki antara satu variabel dengan variabel lain (Azwar, 2010). Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara dukungan sosial dengan *work – family balance*. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:



**Gambar.1 Rancangan Penelitian.**

Subjek yang akan digunakan pada penelitian ini adalah anggota Polisi Wanita yang berdinis di polda jatim dengan kriteria yaitu: berusia 25 – 45 tahun dan sudah menikah. Data yang diperoleh peneliti dari Polda Jatim diketahui bahwa subyek yang sesuai dengan kriteria penelitian terdapat 132 orang. Dalam menentukan sampel penelitian peneliti menggunakan perhitungan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah subjek sebagai berikut = 99,24 dibulatkan menjadi 100 atau sekitar 76 % dari seluruh populasi anggota polwan yang berdinis di polda jatim dan sesuai kriteria yang ada.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *work-family balance* dan skala dukungan sosial. Skala *work-family balance* disusun berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) berdasarkan 3 aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh koefisien validitas aitem berkisar antara 0,356 hingga 0,663 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,93 yang jika mengacu pada kriteria koefisien reliabilitas Guildford termasuk dalam kategori tinggi (Sugiyono, 2013). Sedangkan skala dukungan sosial terdiri dari 4 aspek yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen diperoleh koefisien validitas aitem berkisar antara 0,312 hingga 0,634 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,92 yang jika mengacu pada kriteria koefisien reliabilitas Guildford termasuk dalam kategori tinggi (Sugiyono, 2013).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis sebagai prasyarat dilakukannya uji hipotesis menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan menggunakan SPSS Statistic 22 for Windows. Kemudian dari hasil uji normalitas diperoleh hasil bahwa data *work-family balance* polwan di Polda Jatim memiliki taraf signifikansi sebesar 0,172( $p > 0,05$ ) yang berarti data tersebut

berdistribusi normal. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data dukungan social polwan di Polda Jatim memiliki taraf signifikansi sebesar 0,114 ( $p > 0,05$ ) yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan uji linieritas didapatkan hasil yakni membentuk garis linier antar variabel yakni nilai linieritas signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel dukungan sosial dengan variabel *work family balance*.

Setelah uji prasyarat, tahap selanjutnya adalah uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji prasyarat diketahui bahwa data memiliki distribusi normal dan linier. Teknik yang dapat digunakan untuk uji hipotesis adalah teknik korelasional.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

Dari data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 24 *for windows* diperoleh skor berdasarkan hasil uji korelasi antara 2 variabel yaitu dukungan sosial dan *Work Family Balance* dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,992$ . Dari hasil uji korelasi tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu dukungan sosial dan *work – family balance*. Sedangkan untuk skor signifikansi menghasilkan skor 0,00 yang berarti hubungan dukungan sosial dan *work – family balance* sangat signifikan. Dalam pedoman interpretasi koefisien korelasi  $r = 0,992$  termasuk dalam interval koefisien 0,80 – 1,000, dapat diartikan bahwa hubungan dukungan sosial dan *work – family balance* memiliki hubungan yang positif sangat signifikan dan sangat kuat.

**Tabel 1: Hasil uji hipotesis korelasi.**

	Dukungan sosial	<i>Work Family Balance</i>
<b>Dukungan Sosial</b>	Correlation Coefficient	0,992
	Sig. (2-tailed)	0,000
<b><i>Work Family Balance</i></b>	0,992	Correlation Coefficient
	0,000	Sig. (2-tailed)

#### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian terhadap variable dukungan sosial dan *work – family balance* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan. Sehingga hipotesis peneliti “adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *work – family balance*” terbukti dan hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Novenia (2017). Dimana hasil penelitian Novenia (2017) menunjukkan bahwa tingginya dukungan sosial yang diberikan berhubungan dengan tingginya tingkat pencapaian *work – family balance* seorang individu.

Ketidakeimbangan waktu yang dimiliki anggota polwan untuk bekerja dan keluarga dapat memicu timbulnya konflik pada rumah tangga maupun pekerjaan. Dampak negatif yang bisa muncul dikarenakan adanya konflik ialah kinerja di kantor mengalami penurunan, minimnya produk yang dihasilkan, pekerjaan yang tertunda, pekerjaan rumah yang tidak terselesaikan, kurangnya perhatian yang dicurahkan untuk keluarga sehingga suami dan anak menjadi terabaikan hingga kurangnya komunikasi yang baik dengan keluarga. Oleh karena itu, wanita yang memiliki peran ganda perlu

mencapai *Work – family balance* agar waktu untuk bekerja dan keluarga dapat seimbang dan tentunya hal tersebut akan membawa dampak yang positif bagi kehidupan kerja maupun keluarga.


Teori yang dikemukakan oleh Poulouse & Sudarsan (dalam Irene, 2017) juga sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga atau orang terdekat akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian seseorang dalam *work – family balance*. Paula Brought, Michael (2007) juga menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan sosial maka akan mengurangi konflik yang dialami oleh individu di kehidupan kerja maupun rumah tangga sehingga individu tersebut akan lebih mudah mencapai *work – family balance*. Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) berpendapat bahwa seorang individu dapat lebih mudah dalam mencapai *work – family balance* apabila keluarga atau pasangan memberikan dukungan yang suportif terhadap pekerjaan dan keluarganya.

#### 4. Simpulan

Dukungan sosial sangat penting bagi anggota polwan yang menghadapi peran ganda untuk mencapai *work – family balance*. Dengan tingginya dukungan yang diperoleh oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat pencapaian *work – family balance* begitu pula sebaliknya. Individu yang kurang mendapat dukungan sosial akan sangat mudah mengalami konflik yang nantinya dapat memberikan dampak negative pada kehidupannya. Misalnya kinerja yang menurun, pekerjaan yang sering tertunda maupun tidak terselesaikan, kurangnya komunikasi dengan keluarga maupun anak atau suami yang terabaikan. Untuk itu penting bagi anggota Polwan yang menghadapi peran ganda untuk mencapai *work – family balance*, dengan tercapainya *work – family balance* akan membawa dampak positif bagi kehidupan kerja maupun keluarga.

#### Rujukan

- Abendroth, A-K, & den Dulk, L. (2011). *Support for the work – life balance in Europe: the impact of state, work place and family support on work – life balancesatisfaction*. *Work, Employment and Society*, 234-256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berk, L. E. (2012). *Development Thought the Lifespan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- BPS Provinsi Jawa Timur.(2017).*Profil angkatan kerja perempuan provinsi jawa timur 2020*..Surabaya.<https://jatim.bps.go.id/publication/2020>.
- Brough Paula.(2008). *Work – Life Balance : A review of the meaning of the balance construct*. *Journal Management & Organizational*. 14: 323-327
- Greenhaus.(2002). *The relation between work family balance and quality of life*. *Journal of Vocation Behavioral*. 63 510-531.
- Greenhaus, J.H. Ziegert, J.C & Allen T.D. (2012). *When family-supportive supervision matters: Relation between multiple source of support and work – family balance*. *Journal of Vocation behavior*, 80(2), 266-275.
- Irene Yesi K.(2017). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work – Family Balance Pada Wanita Pekerja Usia Dini*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Maslihah S.(2011). *Study Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial di Lingkungan Sekolh dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding Scool Subang Jawa Barat*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 10 No. 2.
- Novelia, P.(2013). *Hubungan antara work/life balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. Diakses dari [HTTP://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/s45223-Putri%Novelia](http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/s45223-Putri%Novelia).

- 
- Novenia Deya.(2017).*Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work – family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo*.Jurnal Empati. Vol 6 (1).97-103.
- Perrone, K.M.(2006).*work family intercafe: commitment, conflict,coping, and satisfaction*. Journal of career development, 32 (3), 286-300.