

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan jaman membawa perubahan pula kepada wanita, seperti mulai bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilannya sendiri. Hal tersebut tidak sedikit membuat wanita memasuki dunia pekerjaan yang sifatnya non-tradisional bagi wanita, salah satunya adalah menjadi seorang polisi wanita atau biasa di sebut polwan. Secara umum, polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 13, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Polwan sejatinya sudah ada sejak zaman perang kemerdekaan dengan berbagai macam dinamikanya. Pada awal polwan dibentuk tujuannya untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Namun sekarang, seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian, penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non-operasional. Lewat peran polwan di era milenial saat ini diperlukan untuk mengubah citra polisi terutama untuk pendekatan yang lebih humanis lantaran selama ini polisi kerap dicitrakan kurang bersahabat (Raditya, 2018).

Polisi Wanita (Polwan) di Indonesia tak jauh berbeda dengan Polisi Wanita di negara lain, yang bertugas dalam penanganan dan penyidikan terhadap kasus kejahatan yang melibatkan kaum wanita baik korban maupun pelaku kejahatan. Kepala Kepolisian RI Jenderal Tito Karnavian ada 36.595 polisi wanita atau 8,3 persen dari jumlah total anggota Polri. Ia menganggap jumlahnya masih sangat sedikit karena merasa lebih banyak tugas yang dapat dilakukan dengan efisien oleh seorang polwan. Seperti proses penyelidikan untuk mendapat informasi (Endri, 2018).

Polisi wanita memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki laki sehingga sebagai seorang polwan dituntut harus multitalenta (multi fungsi) dalam menjalankan tugas dan kehidupan sehari-hari. Sebagai seorang wanita pekerja dan ibu rumah tangga, dituntut sama dalam bertugas dengan polisi laki-laki baik di lapangan seperti menjadi penyidik, menggrebek tempat kejahatan, ada yang menjadi negosiator pada saat demo, menjaga lalulintas maupun staf dan lainnya. Semua tugas sebagai anggota polisi maupun seorang ibu rumah tangga dijalani dengan penuh tanggung jawab dan profesional. Begitu

banyak tuntutan yang mesti dilaksanakan seorang polwan, bahkan dapat mengancam keselamatan diri mereka, seperti luka-luka dan tewas saat menjalani tugas, banyaknya musuh terutama para pelaku kejahatan.

Biasanya stres yang polwan rasakan juga disebabkan tidak bisa libur seperti pegawai lain, tidak peduli tanggal merah, bahkan cuti bersama. Dimana saat seperti itulah waktu untuk dapat berkumpul dengan keluarga besar, tetapi bagi polwan keamanan dan pengamanan tidak mengenal hari libur.

Sari (dalam Yusri & Farida, 2018) menyatakan bahwa seorang polisi tidak memiliki jadwal libur yang sama dengan pegawai lainnya, selain itu polisi juga tidak bisa mudik sebab harus menjaga wilayah agar tetap aman. Selain melaksanakan tugas, polwan harus rela hidup berjauhan dengan keluarga, karena mendapat penugasan di luar kota yang mengharuskan mereka para polisi untuk siap di tugaskan dimana saja. Polisi harus siap siaga 24 jam jika keadaan darurat menuntut mereka bekerja pagi, siang, dan malam hari. Sebagian waktunya dihabiskan di tempat kerja, tuntutan untuk meluangkan waktu bersama keluarga tidak begitu terpenuhi. Hal ini akan menimbulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keharmonisan keluarga.

Wanita yang berprofesi sebagai polisi bertugas untuk mengayomi masyarakat, melakukan operasi pengamanan sindikat narkoba, razia bagi pengguna jalan yang kurang tertib, penertiban jalur lalu lintas, melakukan pengawasan eksekusi tanah sengketa yang bertentangan dengan massa, serta melakukan pengawasan dan penjagaan apabila adanya kunjungan tamu dari luar daerah yang seharusnya pekerjaan ini dilakukan oleh laki-laki tetapi kenyataannya wanitalah yang melakukan. Karena tidak ada perbedaan tugas antara polisi laki-laki dan polisi wanita yang telah menjadi tugas serta kewajiban sebagai anggota kepolisian. Hal ini bisa pula membahayakan instansi atau organisasi dalam hal ini Polisi Wanita yang mengalami stres bisa menurunkan produktivitas kerja, menyebabkan konflik antar rekan kerja, hingga sering absen dari pekerjaan. Jika hal ini dibiarkan dan terus terjadi, maka akan menyebabkan permasalahan yang serius seperti depresi dan permasalahan psikologis lainnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Sindonews yang dikutip dari berita yang berjudul “Polwan cantik Briptu Christy menghilang diduga karena tekanan di tempat kerja” dalam artikel tersebut menjelaskan bahwa Polwan tersebut menghilang dan tidak tahu keberadaannya yang diduga mengalami tekanan ditempat kerja, yang berakibat Polwan tersebut mencari ketenangan karena sudah banyak tekanan dan banyak stres. Salah satu penuturan dari suami korban menayakan Polwan cantik tersebut hanya ingin menenangkan diri dirumah temannya dan tidak terjadi hal yang aneh juga tidak apa-apa (Sabu,

2022). Berdasarkan berita yang diterbitkan tersebut menurut penuturan suami Briptu Christy bahwa yang bersangkutan mengalami stres karena orangnya tidak biasa terlalu tertekan, karena adanya tekanan ditempat kerja dan pada akhirnya yang bersangkutan butuh ketenangan dengan cara menghindar dan pergi ke Kendari.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari bagian SDM di Polda Banten menunjukkan bahwa pada tahun 2019 sebesar 13,26 % dari 1084 Polwan yang bertugas di Polda Banten menunjukkan bahwa terdapat Polwan yang menunjukkan kenaikan absensi seperti sering mangkir kerja, sering ijin dan banyak yang pulang lebih cepat sehingga menurunnya kinerja dilapangan. Untuk tahun 2020 terjadi peningkatan yang signifikan pada absensi para Polwan yang bertugas di Polda Banten yakni 27,52 % dari 1042 Polwan hal itu di sebabkan karena pada tahun 2020 mulai adanya pandemi covid-19 yang mengakibatkan meningkatnya absensi sehingga menurunnya kinerja Polwan di Polda Banten.

Pada tahun 2021 di Polda Banten terjadi peningkatan absensi yang dilakukan oleh Polwan yakni sebesar 28,66 % dari total 1022 Polwan, hal tersebut disebabkan beberapa hal diantaranya karena pihak kepolisian saat itu sedang gencar melakukan program vaksin oleh pemerintah yang berakibat Polwan bekerja dengan sangat ekstra dan hal tersebut diikuti dengan meningkatnya jumlah absensi. Berbeda dengan tahun - tahun sebelum terjadinya pandemi jumlah peningkatan absensi tergolong sedikit dan cenderung menunjukkan kinerja yang baik, misalnya di tahun 2017 yakni sebesar 4,29 % dari 932 Polwan yang bertugas di Polda Banten dan di tahun 2018 menunjukkan jumlah absensi sebesar 6,72 % dari 965 Polwan di Polda Banten.

Pada masa Pandemi Covid-19 ini di daerah Banten mengalami permasalahan yang cukup sulit diantaranya kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pelaksanaan program vaksinasi yang diadakan oleh pemerintah, berdasarkan informasi yang diperoleh dari CNN Indonesia baru terdapat sekitar 14% atau 1,8 juta dari 13 juta warga Banten yang baru memperoleh vaksin dan tingkat kepatuhan terhadap protokol kesehatan yang rendah yaitu dibawah 90%. (N,N. 2022).

Sehingga pemerintah bersama aparat kepolisian berusaha menangani situasi ini agar program vaksinasi dapat mencapai target serta dapat dilaksanakan dengan kondusif. Polisi terutama sebagian besar polwan dikerahkan untuk menangani hal ini, sehingga beban kerja yang dialami oleh polisi mengalami kenaikan seperti ikut serta dalam program sosialisasi vaksinasi, meningkatkan kesadaran masyarakat pentingnya vaksinasi dengan cara penyuluhan ke warga-warga, memberikan himbauan kepada masyarakat mengenai protokol kesehatan,

pengamanan dan patroli lalu lintas dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kenaikan jumlah absensi dan kondisi pekerjaan yang dialami oleh Polwan di Banten, berikut ini kutipan hasil wawancara dari Kapolda Banten melalui kepala bagian SDM di Kepolisian Polda Banten terkait dengan kinerja dari Polwan:

*“Polisi dan Polwan disini memiliki tugas yang sama, jadi semua pekerjaan yang dilakukan melihat kondisi saat itu juga, untuk saat ini karena masih pandemi pekerjaan yang dilakukan cukup banyak yaitu seperti pengaturan lalu lintas, melaksanakan patroli ditambah dengan sosialisasi dan pengamanan pelaksanaan program vaksinasi dan pembagian Bantuan Langsung Tunai (BLT) banyak melibatkan para Polwan yang kadang- kadang pekerjaan itu dilakukan sampai malam yang membuat mereka merasa sebagai beban, bekerja melebihi jam kerja dan menganggap dirinya jauh dengan keluarga karena jarang dirumah, jadi mungkin para Polwan memang merasakan tuntutan pekerjaan yang lebih ekstra dibandingkan dengan sebelumnya, walaupun terkadang bisa menyelesaikan pekerjaan namun terkadang ada beberapa Polwan yang ijin datang siang, absen ijin tidak masuk kerja dengan alasan sakit, kurang enak badan, dan macem-macam. Data 3 tahun terakhir dari absensi Polwan menunjukkan peningkatan yang signifikan misalnya pada tahun 2019 sebanyak 13,26 %, tahun 2020 sebanyak 27,52 % dan tahun 2021 sebanyak 28,66 %. Adapun alasan absensi yaitu sering mangkir, sering ijin dan sering pulang cepat. Berbeda dengan tahun 2017 yang hanya sebanyak 4,29 % dan di tahun 2018 sebanyak 6,72 %. Mereka beranggapan waktu mereka habiskan lebih banyak untuk bekerja dibanding dirumah. Namun pada intinya disini di Polda Banten semua di perlakukan sama karena dengan sistem rolling” (AM, 54 Tahun)*

Berdasarkan hasil kutipan wawancara diatas dapat dikatakan bahwa beberapa Polwan di Kepolisian Polda Banten ada yang merasa bahwa akhir – akhir ini merasakan jam kerja yang berlebih yaitu diantaranya seperti sosialisasi dan pengawasan vaksinasi, ikut andil dalam bantuan langsung tunai (BLT), penginputan data vaksin ditambah dengan runtutan tugas wajib harian di kantor, dituntut pula untuk patroli di malam hari hingga apel pagi selesai. Kadang – kadang para Polwan pulang kerja sampai larut malam dan menganggap hal itu menjadi beban bagi mereka karena kurang waktu untuk berkumpul dengan keluarganya, sehingga mereka pun sering merasakan kelelahan dan gejala sakit / kurang enak badan dan akibatnya sering ijin datang terlambat, ijin tidak masuk atau mangkir kerja.

Melihat permasalahan yang terjadi di atas menggambarkan bahwa Polwan di Polda Banten mengalami stress kerja. Stres kerja menurut Robbins (dalam Qodriyah & Yunitasari, 2017) definisi stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dan diperkuat dengan teori Robbins & Judge (dalam Qodriyah & Yunitasari, 2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Gejala yang ditimbulkan stres kerja menurut Robbins (dalam Fricillia & Tawas, 2016) dapat berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Gejala secara Psikologis, dapat dilihat Polwan yang memiliki stres kerja tinggi akan merasa terbebani dan tertekan oleh pekerjaan yang diberikan disertai beberapa gejala dari stres kerja tersebut yang membuat beberapa Polwan merasa tidak nyaman, mudah merasa lelah, tidak termotivasi dalam bekerja dan *stressfull*, mengalami kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, adanya perasaan frustrasi, rasa marah, sensitif, *hyperreactivity*, memendam perasaan, penarikan diri, depresi, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucil dan terasing, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, menurunnya rasa percaya diri.

Selain itu, ciri gejala fisiologis seperti: meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, meningkatnya sekresi dari hormon stress, gangguan gastrointestinal (gangguan lambung), meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis, gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada, gangguan pada kulit, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot dan gangguan tidur. Selanjutnya gejala perilaku seperti: suka banyak menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas, perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi, meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas dan menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa seorang

Polwan juga dapat dihadapkan pada peran ganda sebagai wanita bekerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Proses pembagian peran dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu (sebagai ibu rumah tangga) mencampuri peran yang lain (sebagai wanita pekerja) yang apabila terjadi terus-menerus dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik (Kussudyarsana & Soepatini, 2008). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markuwati, Rahardjo & Setyawati (2015) yang berjudul “ Konflik peran ganda stres kerja pada anggota Polisi Wanita (Polwan)” yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif dimana bila semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja pada Polwan. .

Namun sebaliknya polisi wanita dapat juga memiliki stres kerja rendah walaupun banyak pekerjaan yang sangat banyak dan melebihi jam kerja yang diberikan cenderung merasa bersemangat dalam mengerjakan, menjadi lebih giat, disiplin dan kinerja menjadi lebih meningkat. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja Para Polwan dan akhirnya prestasi kerja cenderung naik dan membantu untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Menjadi merasa semangat dan energi meningkat saat berada di pekerjaan, komunikasi menjadi lebih lancar, pengambilan keputusan yang baik, kreatifitas dan inovasi berkembang, dan menjadi lebih produktif. Walaupun memiliki keragaman tugas dan volume pekerjaan overload yang dapat mengakibatkan stres kerja namun tetap merasa nyaman, enjoy dan bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki konflik dengan rekan kerja, merasa optimis, menjaga hubungan interpersonal yang baik dan menjadi lebih komunikatif dan cekatan.

Stres kerja pada Polwan dapat timbul ketika kondisi dan suatu pekerjaan yang menekan, atau adanya keteraturan yang jelas secara psikologis dalam merespon terhadap suatu tekanan baik yang bersumber dari internal maupun dari eksternal. Polwan banyak dituntut untuk bekerja dengan baik, disiplin dan tepat waktu, mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bisa menyelesaikan target yang dengan cepat untuk kepentingan instansi, karena tingginya tuntutan tersebut terhadap Polwan akan menimbulkan tekanan pada pekerjaan dan dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu perasaan stres yang dialami seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain itu, stres merupakan respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan pada setiap individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan, situasi atau peristiwa lingkungan yang terlalu

banyak menghasilkan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Selain lingkungan kerja, faktor yang juga mempengaruhi terjadinya stres kerja adalah beban kerja. Seperti jam kerja yang terlalu panjang, terlalu banyak pekerjaan, atau jam kerja tidak jelas target untuk memenuhi ekspektasi pemberi upah meningkat, tanpa diimbangi kepuasan kerja, iklim kerja penuh tekanan kerap, berkejaran dengan target yang mepet, minimnya kendali atas suatu pekerjaan atau kesulitan mengerjakan suatu pekerjaan, adaptasi pekerjaan baru, pekerjaan membosankan dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja.

Untuk mengetahui stress kerja yang dialami oleh Polwan, berikut ini kutipan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa Polwan Polda Banten, yang pertama adalah seorang Polwan bekerja di bagian administrasi operasional.

*“Ya saya mengalami stres dalam bekerja, saya stres dalam bekerja karena pekerjaan saya di kantor cukup banyak kadang tugas diluar, hal tersebut membuat saya merasa kerjaan kok datang terus ya, sehingga membuat saya lupa dengan diri saya sendiri kurang istirahat dan lupa jam makan, yang berakibat saya kadang merasa perut terasa sakit dan lemes pula, semua itu demi tugas sih sebenarnya ditambah karena saya kan memiliki anak, saya butuh waktu untuk anak saya, saya maunya bisa punya waktu penuh dengan keluarga. Hal itu membuat saya sangat stres dan masa pandemi ini cukup menyulitkan juga membagi waktu.” (P. 32tahun).*

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menduga Subjek P mengalami stres kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari gejala yang dirasakan P yaitu P merasa bahwa ia kurang istirahat, lupa jam makan dan tidak memiliki waktu dengan anaknya karena pekerjaannya. Subjek memiliki keinginan yang besar untuk bisa memiliki waktu untuk anaknya yang akhirnya P mengalami keluhan fisik seperti sakit pada perut dan lemas sehingga membuat S akhirnya sering absen dari pekerjaannya.

Berikutnya subjek yang kedua S adalah seorang Polwan bekerja di bagian pembinaan masyarakat.

*“Stres iya stres banget, karena banyak pekerjaan yang dadakan gitu tertekan banget misalnya suruh patroli dadakan, saya juga kan sering lembur pulang sampai malem dan itupun loyalitas saja kalau menangani vaksinasi. Belum lagi kerjaan yang ga terduga, itu benar-benar ganggu saya sih. Makanya saya kadang akalin dengan datang ijin masuk siang*

*atau kadang ya ijin ga masuk juga sehari atau 2 hari ya biar melepas penat gitu intinya". (S, 25tahun).*

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menduga Subjek S mengalami stres kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari gejala yang dirasakan S yaitu S merasa tertekan dengan pekerjaan dadakan dan tak terduga yang kadang mengganggu waktu bersama keluarga. Sehingga S lebih sering absen karena merasa pekerjaannya membuatnya merasa penat.

Selanjutnya subjek yang ketiga E adalah seorang Polwan bekerja di bagian satuan sumber daya manusia.

*"Iya kadang saya stres nih, apalagi kalau kerjaan lagi numpuk dan banyak banget dan yang deadlinenya sebentar atau cukup sulit menurut saya. Dan itu harus saya harus selesaikan. Ya pasti saya tanya-tanya dengan senior yang bisa bantu saya, beruntungnya saya punya senior yang bisa untuk berbagi dan tempat saya bertanya seputar pekerjaan, udah dekat juga sih. Ya itu cara saya hilangkan hambatan atau stres saya, karna setelah saya tau ya saya jadi bisa selesaikan pekerjaan saya, jadi di kerjaan itu jadi kaya ada yang bantu gitu" (E, 20tahun).*

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menduga Subjek E mengalami stres kerja yang rendah. Dapat dilihat dari gejala yang dirasakan E yaitu E merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan namun subjek masih bisa mengatasinya karena S memiliki rekan kerja/senior yang bisa membantunya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya subjek yang keempat V adalah seorang Polwan bekerja di bagian Sat Reskrim (Reserse Krimininal).

*"Ya saya ikhlas aja dalam menjalani pekerjaan ini, selagi saya menikmati dan menyukai pekerjaan ini walaupun saya dikasih pekerjaan banyak, sering menghadapi orang-orang di jalan dengan berbagai karakter saya dibuat happy dan slow aja sih" (V, 23 tahun).*

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menduga Subjek V mengalami stres kerja yang rendah. Dapat dilihat dari gejala yang dirasakan V yaitu walaupun merasa banyak pekerjaan dan terkadang berhadapan dengan orang berbagai macam karakter di saat bertugas namun dia menyukai pekerjaannya sehingga walau dikasih pekerjaan banyak bisa bekerja dengan ikhlas dan dibuat bahagia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa subjek di atas, beberapa subjek merasakan stres kerja yang tinggi, mereka merasa bahwa didalam



pekerjaan banyak mengalami tekanan, banyak dikasih pekerjaan banyak dan juga dadakan sehingga menganggap hal tersebut sebagai beban sehingga subjek merasa sangat stres dalam bekerja, kesulitan untuk membagi waktu dengan keluarga sehingga merasakan gejala fisik seperti sakit pada bagian perut, merasa lemas sehingga sering absen dan mangkir dari pekerjaannya,

Polwan yang memiliki stres kerja tinggi akan merasa tertekan dan terbebani oleh pekerjaannya yang ditunjukkan dengan gejala fisiologis, psikologis dan perilaku seperti : merasa selalu jauh dari keluarga, merasakan konflik peran ganda antara keluarga dan bertugas sehingga merasa selalu terbebani, merasa tidak nyaman, mudah lelah, merasakan keluhan sakit pada bagian tubuh, menjadi tidak termotivasi untuk bekerja dan *stressfull*, sehingga mengakibatkan sering mangkir bekerja, ijin dalam bekerja dan sering pulang cepat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri & Almurham, (2019) dengan judul penelitian "Konflik peran ganda terhadap tingkat stress kerja polisi wanita Di Polres Lampung Utara" yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami konflik peran ganda, yaitu 31 orang (86,1%) dan stress kerja pada tingkat yang sedang sebanyak 28 orang (77,8%). Hasil analisis bivariat dilakukan menggunakan uji chi-square diperoleh p-value 0,001 ( $p < 0,005$ ). Hasil ini menunjukkan ada hubungan konflik peran ganda dengan tingkat stress kerja pada polisi wanita di Polres Lampung Utara.

Namun sebaliknya dari hasil wawancara, ada pula beberapa subjek yang mengalami tekanan dalam pekerjaan, yaitu banyaknya pekerjaan dan pekerjaan yang sifatnya dadakan, akan tetapi subjek merasa bisa menjalani pekerjaan dengan ikhlas dan merasa bahagia sehingga dapat dikatakan bahwa subjek mengalami stres kerja rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mayangsari, (2015) dengan judul "Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap polisi wanita di Polresta Surakarta" yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap polisi wanita di Polresta Surakarta. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Yusri & Farida (2018) yang berjudul "Gambaran stres kerja pada polisi wanita di Kepolisian Resort Kota Padang" yang menyatakan bahwa stres kerja polisi wanita kepolisian resor kota Padang memiliki tingkat stres kerja yang rendah yaitu sebesar 2% dan menjelaskan bahwa kondisi stres didiagnosa berdasarkan 3 jenis gejala yaitu gejala fisik, perilaku, dan tempat kerja, dimana gejala-gejala tersebut dapat membuat individu waspada terhadap kenyataan bahwa berada di bawah pengaruh stres yang mempengaruhi kehidupannya.

Menurut Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2009) bahwa stres juga dapat

berdampak positif atau yang biasa disebut dengan *eustress* yang mana hasil dari respon biasanya bersifat sehat dan konstruktif (membangun) sehingga hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibel, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi. Sementara itu, Infantio & Gordon (dalam Wijono, 2015) mengemukakan bahwa pegawai yang mempunyai persepsi positif akan merasa puas dengan kata lain, tingkat stres kerjanya juga akan menjadi rendah, semakin tinggi peran persepsi positif maka stres kerjanya menjadi semakin rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa polisi wanita dalam menghadapi pekerjaannya mungkin mengalami berbagai macam kesulitan yang dapat menyebabkan stress, apabila ia mampu memaknai stres kerja dengan baik, mendapatkan *support system* yang mendukungnya dalam melakukan pekerjaan, walaupun dihadapkan dengan tugas yang berat dan sulit seperti misalnya bekerja dengan jam kerja yang berlebih, bertemu dengan orang banyak, harus membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga maka ia cenderung merasa tidak terlalu terbebani dan dapat nyaman dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga ia akan mampu bertahan dan melakukan pekerjaannya dengan tingkat stres kerja yang rendah, namun apabila ia tidak mampu mengelola stress dengan baik, kurang mampu memaknai stres dengan baik dan tidak mendapatkan support system yang dapat mendukung pekerjaannya dalam bekerja maka ketika ia dihadapkan kepada tugas yang berat dan sulit maka ia akan merasa terbebani, tidak nyaman dalam bekerja, merasa selalu jauh dari keluarga, mudah lelah, menjadi tidak termotivasi untuk bekerja dan *mengalami stress kerja yang tinggi*, sehingga ia tidak dapat bertahan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat menyebabkan ia sering melakukan tindakan absensi seperti sering mangkir dalam bertugas, sering ijin meninggalkan pekerjaan, sering ijin pulang cepat dan ijin datang terlambat.

Selain itu juga akan menyebabkan munculnya gejala fisik, seperti kelelahan secara fisik, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, gangguan pernapasan, gangguan pada kulit, sakit kepala, sakit pada punggung, ketegangan otot dan gangguan tidur. Dan gangguan psikologis seperti suka banyak menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, sehingga dikhawatirkan akan menimbulkan menurunnya kinerja dari Polisi Wanita. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja polisi wanita, stres kerja perlu dikelola seoptimal mungkin dengan memberikan beban kerja yang sesuai. Sehingga pentingnya edukasi terkait pencegahan dan pengendalian terhadap stres kerja yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kemutuan kinerja. Maka daripada itu peneliti

tertarik untuk meneliti fenomena tersebut guna melihat lebih lanjut gambaran mengenai tinggi rendahnya stres kerja polisi wanita Di Polda Banten.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tinggi rendahnya stress kerja pada polisi wanita di Polda Banten?
2. Apakah dimensi yang dominan dari tinggi rendahnya stress kerja pada polisi wanita Di Polda Banten?
3. Bagaimana gambaran stress kerja berdasarkan data penunjang pada polisi wanita Di Polda Banten?

## **1.3 Tinjauan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah disesuaikan dengan rumusan permasalahan yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran tinggi rendahnya stress kerja pada polisi wanita Di Polda Banten.
2. Mengetahui gambaran dimensi yang dominan dari tinggi rendahnya stress kerja pada polisi wanita Di Polda Banten.
3. Mengetahui gambaran stress kerja berdasarkan data penunjang pada polisi wanita Di Polda Banten.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau referensi dalam pembelajaran di bidang psikologi dan industri, khususnya di Instansi Kepolisian mengenai gambaran tentang stres kerja.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan atau diaplikasikan oleh Polisi Wanita yang bekerja, serta sebagai langkah bagaimana cara untuk dapat memahami dan mengelola stres dalam bekerja dan juga sebagai referensi bagi Instansi Kepolisian dalam mengetahui stres kerja pada anggota Polri khususnya Polisi Wanita.