

PENDAHULUAN

Polri, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah institusi yang bertugas memberikan pelayanan, menjaga ketertiban dan keamanan, serta menegakkan hukum di masyarakat. Anggota Polri dituntut untuk bertindak tegas, etis, profesional, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Mereka juga harus selalu siap siaga 24 jam sehari, bahkan di luar jam kerja, mereka harus siap bertugas kapan saja jika diperlukan atau diperintahkan oleh atasan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja bagi anggota Polri. Terdapat dua jenis anggota Polri, yaitu polisi laki-laki dan polisi wanita (Polwan). Polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang setara dengan polisi laki-laki, sebagaimana diatur dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 Pasal 13, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, terdapat kebijakan tertentu yang secara khusus diterapkan bagi Polwan.

Menurut data penelitian oleh Santosa (2023), di antara anggota Shabara, terdapat 2 orang (3,3%) yang mengalami stres kerja dalam kategori tinggi, 40 orang (66,7%) dalam kategori sedang, dan 18 orang (30%) dalam kategori rendah. Penelitian lain oleh Winarni (2021) menunjukkan bahwa dari subjek yang diteliti, 3 orang (7,90%) cenderung mengalami stres kerja sedang, 33 orang (86,84%) mengalami stres kerja tinggi, dan 2 orang (5,26%) berada dalam kategori stres kerja sangat tinggi.

Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 September 2024 menunjukkan bahwa polisi wanita di Polresta Surakartamengalami stres kerja yang dipicu oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja berlebih dan kesulitan memisahkan peran antara keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan wawancara awal ini, stres kerja yang dialami polisi wanita juga berhubungan dengan beberapa aspek stres, yaitu: 1) Aspek Fisiologis : Polisi wanita di Polresta Surakartamelaporkan rasa lelah setelah bekerja dan kesulitan tidur saat menghadapi tuntutan pekerjaan dari kantor, menunjukkan tanda-tanda stres kerja dari aspek fisiologis, 2) Aspek

Psikologis: Beberapa polisi wanita mengungkapkan bahwa mereka sering merasa mudah emosional, seperti cepat marah dan kesal, setelah bekerja sebagai akibat dari tekanan yang mereka hadapi di tempat kerja. 3) Aspek Perilaku : Beban kerja di kantor membuat mereka merasa sulit membagi waktu dan peran antara pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini berdampak pada perilaku emosional yang terbawa hingga ke rumah, terutama setelah menghadapi tekanan kerja.

Stres kerja dapat dialami oleh karyawan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Stres ini timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menanganinya. Dampaknya dapat mengurangi efektivitas kerja dan menghalangi pencapaian performa optimal. Bagi anggota Polri, yang memiliki tanggung jawab besar dan harus siap 24 jam dalam segala situasi, stres kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk, baik bagi individu maupun organisasi.

Stres kerja, atau stres terkait pekerjaan, adalah kondisi di mana aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja dinilai membahayakan kesehatan psikologis atau fisik, atau meningkatkan risiko kesehatan, seperti yang dijelaskan oleh Beehr (2014).

Stres kerja memiliki tiga aspek utama, yaitu: 1) Aspek Fisiologis: Respons tubuh terhadap stres, seperti peningkatan detak jantung, tekanan darah, dan kesulitan tidur, 2) Aspek Psikologis atau Emosional: Respons emosional yang mencakup kecemasan, mudah marah, kehilangan motivasi, serta penurunan kepercayaan diri, 3) Aspek Perilaku: Respons perilaku yang terlihat dalam tindakan, seperti penundaan pekerjaan (prokrastinasi), melemahnya hubungan interpersonal, dan perubahan pola makan. Menurut Beehr (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi faktor waktu, karakteristik individu, dan aspek-aspek dalam organisasi.

Stres kerja juga dapat diperparah jika individu memiliki beban kerja yang berlebih. beban kerja menurut Gawron (2008) mencakup berbagai tuntutan tugas, upaya yang dilakukan, serta aktivitas atau hasil yang dicapai.

Menurut Gawron (2008), beban kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu: 1. Aspek Beban Mental, merujuk pada beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja mental dapat diukur dari besarnya aktivitas mental yang diperlukan untuk berkonsentrasi, mengetahui masalah, mengatasi hal yang tak terduga, dan membuat keputusan terkait pekerjaan secara cepat. 2. Aspek Beban Fisik: yaitu beban yang dirasakan oleh fisik seseorang. Beban ini dapat diukur dari seringnya kekuatan fisik yang digunakan untuk kegiatan. 3. Aspek Waktu merupakan aspek penting dalam pembentukan beban kerja, yaitu target yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gawron, 2008 adalah: faktor individu (kemampuan, keterampilan, Kesehatan, motivasi), faktor lingkungan kerja (kenyamanan, peralatan dan teknologi), faktor organisasi (tuntutan tugas, waktu, peran dan tanggung jawab), faktor sosial (dukungan sosial, hubungan interpersonal), dan faktor psikologis (stres, persepsi terhadap tugas).

Beban kerja yang tinggi biasanya berkorelasi positif dengan peningkatan stres kerja karyawan (Riznanda & Kusumadewi, 2023). Oleh karena itu, beban kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat menyebabkan stres pada seseorang. Beban kerja yang terlalu tinggi bisa menjadi sumber ketegangan mental dan perilaku stres kerja karyawan.

Selain beban kerja, konflik peran ganda juga menjadi salah satu sumbangan pengaruh terhadap tingkat stres. Hal ini dikarenakan peran ganda erat berkaitan dengan konflik yang timbul dari adanya tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak mudah untuk diseimbangkan dalam pemenuhan tuntutannya. Tingginya tuntutan menyeimbangkan peran ganda yang dimiliki, akan berpengaruh dalam meningkatkan stres kerja karyawan (Maulidya et al., 2021). Oleh karena itu, peran ganda yang dijalankan seseorang dimungkinkan menjadi penyebab munculnya perilaku stres pada diri seseorang. Kesulitan untuk menyeimbangkan tanggung jawab, tugas, serta berbagai pekerjaan dalam peran ganda, akan menyebabkan ketidakstabilan mental seseorang dan berdampak pada munculnya stres kerja.

Konflik peran ganda adalah kondisi di mana seseorang menjalankan lebih dari satu peran dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika peran-peran tersebut memiliki tuntutan dan harapan yang berbeda atau bahkan bertentangan. Peran ganda sering kali terjadi pada individu yang harus mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi secara bersamaan (Pleck dkk, 1980).

Aspek Peran Ganda meliputi: 1. *Family Interference with Work* (FIW): Tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran terjadi kemungkinan secara fisik tidak memenuhi ekspektasi yang timbul dari peran lain. Ketika masalah dari pekerjaan terbawa hingga ke rumah, hal ini dapat mengganggu hubungan dan kewajiban dalam keluarga. Bentuk konflik peran ganda ini terjadi karena tuntutan peran dalam keluarga yang membuat individu harus mencurahkan waktunya untuk keluarga. 2. *Work Interference with Family* (WIF): Tekanan juga dapat menyebabkan tidak terkontrolnya dengan satu peran bahkan ketika individu secara fisik terdorong untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketika masalah yang terjadi dalam keluarga terbawa hingga ke tempat kerja, hal ini menyebabkan kurangnya tugas tugas yang terselesaikan dengan baik. adapun faktor Peran Ganda yaitu: Konflik Berbasis Waktu: Jumlah Jam Kerja, Jadwal Kerja yang Tidak Fleksibel, Perjalanan Kerja, Konflik Berbasis Tekanan: Tekanan dari Pekerjaan, Tekanan dari Keluarga, Konflik Berbasis Perilaku: Perilaku yang Diharapkan di Pekerjaan, Perilaku yang Diharapkan di Keluarga.

Anggota Polri memiliki peran ganda, yaitu sebagai pengayom masyarakat dan sebagai anggota rumah tangga. Oleh karena itu, mereka harus menghadapi dua tanggung jawab penting dan berat: berhasil sebagai polisi yang melindungi masyarakat dan sebagai anggota keluarga yang sukses dalam mengelola rumah tangga (Yurendra & Rasyidah, 2019).

Secara keseluruhan, beban kerja dan konflik peran ganda merupakan faktor signifikan yang berkontribusi pada stres kerja. Peningkatan beban kerja dan konflik peran ganda cenderung meningkatkan tingkat stres kerja, sedangkan beban kerja rendah dan minimnya konflik peran ganda dapat menurunkan tingkat stres kerja.

Penelitian sebelumnya tentang stres kerja pada anggota Polri yang menjadi dasar penelitian ini, seperti yang ditunjukkan dalam karya Santosa (2023) berjudul "Tingginya Beban Kerja sebagai Penyebab Stres Kerja Polisi Sabhara," menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada anggota Sabhara Polres Batu, mencapai tingkat 83,5%. Penelitian oleh Winarni (2022) dalam "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Polisi Fungsi Reserse Di Salatiga" juga mengidentifikasi adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada polisi reserse, dengan skor rata-rata stres kerja sebesar 36,32%, yang tergolong tinggi, mengindikasikan pengaruh besar dari beban kerja pada stres yang dialami. Penelitian lain oleh Utari (2024) berjudul "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Polisi Wanita Yang Sudah Menikah di Wilkum Polda Sumsel" menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada polisi wanita menikah di wilayah Polda Sumsel, sebesar 29,0%. Selain itu, penelitian oleh Mustika & Ali (2022) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja anggota Sat Reskrim Polres Kerinci.

Terkait dengan variabel beban kerja dan konflik peran ganda dengan stres kerja pada subjek polisi wanita polresta surakarta belum pernah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah: "Apakah ada hubungan antara beban kerja dan konflik peran ganda dengan stres kerja pada anggota Polri?" Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta, 2) mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta, dan 3) mengetahui hubungan antara beban kerja, dan konflik peran ganda dengan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah: H1: Terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta. H2: Terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta. H3: Terdapat hubungan antara beban kerja dan

konflik peran ganda dengan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritisnya adalah menambah referensi ilmiah di bidang psikologi tentang hubungan beban kerja dan konflik peran ganda terhadap stres kerja, khususnya pada polisi wanita di Polresta Surakarta, sebagai upaya mengurangi stres kerja. Manfaat praktisnya adalah meningkatkan pemahaman dan keterampilan anggota polisi wanita Polresta Surakarta dalam mengelola stres kerja serta mengendalikan konflik peran ganda yang tinggi agar stres kerja dapat diminimalisir.