

HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* PADA POLISI WANITA DI MAPOLDA JAWA TENGAH KOTA SEMARANG

Jonathan Hadamas¹, Novi Qonitatin²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang, 50275

johadamas13@gmail.com

Abstrak

Polisi wanita yang telah menikah menjalani 2 peran yakni peran sebagai polisi serta peran menjadi ibu rumah tangga. Hal itu berpotensi menjadi sumber manfaat positif bagi mereka. Kondisi dimana proses interaksi kerja-keluarga saling berkontribusi positif mampu meningkatkan kualitas hidup pada masing-masing peran dinamakan *work-family enrichment*. Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan *work-family enrichment*, salah satunya yaitu *work engagement*. Penelitian ini bertujuan guna meneliti hubungan antara *work engagement* dengan *work-family enrichment* di polisi wanita yang sudah menikah di Polda Semarang. Populasi penelitian ini memiliki jumlah 350 orang mempunyai sampel penelitian sejumlah 62 orang. Karakteristik subjek dalam penelitian yakni polisi wanita yang sudah menikah atau berkeluarga. Teknik sampling yang dipakai yakni *Purposive Sampling*. Penelitian ini memakai Skala *Work Engagement* serta Skala *Work-Family Enrichment*. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *work engagement* dan *work-family enrichment* pada polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif pada Mapolda Jawa Tengah. Artinya, semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki seorang polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah, akan kian besar juga *work-family enrichment* yang terjadi dalam kehidupannya, begitu pun sebaliknya.

Kata kunci: polisi wanita; *work engagement*; *work-family enrichment*

Abstract

Married policewoman underwent double roles, being a police and a housewife. It has the potential to be a source of positive benefits for them. Conditions where the interaction process of work-families positively contribute to could improve the quality of life in each role called Work-Family Enrichment. There are many factors related to work-family enrichment, one of which is a work engagement. This study sequeded to examine the relationship between work engagement and the work-family enrichment in the married police women's police at the Semarang Regional Police. The population in this study had a total of 350 people and a sample of 62 people. The characteristics of the subject in the study are married or police women's. The sampling technique used is purposive sampling. This research uses a work engagement scale and work-family enrichment scale. The results of this study proved that there was a positive and very significant relationship between the Work Engagement and Work-Family Enrichment on the married policewoman in the Central Java Regional Police Headquarters. That is, the higher the level of work engagement in a married and active policewoman in the Central Java Regional Police Headquarters, the work-family enrichment that happens in her life will increase.

Keywords: women's police; work engagement; work-family enrichment

PENDAHULUAN

Dilansir dari data The World Bank, persentase jumlah partisipasi kerja oleh kaum wanita di Indonesia terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Tercatat dari tahun 1990, persentase partisipasi kerja kaum wanita berada di angka 44,48% dan terus meningkat hingga 53,08% di tahun 2018. Tren angka partisipasi kerja oleh kalangan perempuan yang terus bertambah antar tahunnya itu termasuk salah satu keberhasilan dari jerih payah pengembangan sumber daya

manusia di Indonesia. Kini, kiprah kaum wanita di ranah produktif mulai meningkat. Tren angka partisipasi kerja oleh kalangan perempuan yang terus bertambah dari tahun ke tahun tersebut ialah salah satu keberhasilan pengembangan sumber energi manusia di Indonesia. menunjukkan eksistensinya, baik bidang sosial, pendidikan, ekonomi, agama, politik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kaum wanita juga mampu berperan dalam ranah publik, tidak hanya dalam ranah domestik yang sudah lama dilekatkan pada wanita. Wanita tentu memiliki hak dan kesempatan yang sama sebagaimana kaum pria untuk berpartisipasi dalam kegiatan di ranah publik (Melis dalam Wijayanto & Sari, 2019). Tidak sedikit juga wanita yang kini mulai bekerja di sektor publik, seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

Kapolri Jendral Tito Karnavian mengatakan bahwa jumlah anggota polisi wanita di tahun 2018 telah mencapai 36.595 orang atau 8,3% dari jumlah keseluruhan anggota polri yaitu 443.379 orang. Banyak di antara polisi wanita yang berdinis di lingkungan kepolisian Republik Indonesia tersebut sudah berkeluarga. Seorang polisi wanita yang sudah berkeluarga tentu akan berperan ganda dalam kehidupannya, baik itu menjalankan tugasnya sebagai polisi, maupun mengurus rumah tangganya (Sartin dkk., 2019). Sebagaimana yang sudah termuat pada Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 pasal 3, menjadi polwan tentu mempunyai tanggung jawab serta tugas yang tidak berbeda dengan polisi laki-laki (Wasistha & Prasetyo, 2018). Sebagai bagian dalam anggota kepolisian maka profesionalitas juga tentu harus selalu diutamakan, selain mentaati peraturan, serta rantai komando. Profesi sebagai polisi sering disebut sebagai pekerjaan yang sangat rentan terhadap stress kerja dikarenakan tuntutan kerja yang relatif tinggi (McCreary dkk., 2017; Violanti dkk., 2018). Selain itu, petugas polisi juga secara umum sering berinteraksi dengan elemen-elemen masyarakat yang cenderung mengancam dan berbahaya (Zhao dkk dalam Bayuwega dkk., 2016). Di lain sisi, seorang ibu juga memegang tanggung jawab yang besar dalam merawat anak-anak dan sebagian besar tugas domestik (rumah tangga) di rumahnya, entah itu mereka bekerja ataupun tidak (Alanne dkk., 2011; Baker, 2010; Maume dkk., 2010).

Bukanlah suatu hal yang mudah bagi seseorang, termasuk bagi polwan yang telah menikah, untuk bisa menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan di waktu yang bersamaan. Hal tersebut bahkan bisa menjadi sumber stress yang besar bagi seseorang (McLellan & Uys, 2009). Meskipun begitu, telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa interaksi peran ganda tersebut memiliki beberapa manfaat yang positif, Telah muncul berbagai konstruk yang berusaha menjelaskan bagaimana sinergi antara kerja-keluarga mampu menghasilkan dampak yang positif seperti *Work-Family Enrichment*.

Work-Family Enrichment merupakan konstruk yang menggambarkan bagaimana kehidupan kerja dan kehidupan keluarga mampu memberikan manfaat satu sama lain (Greenhaus & Powell, 2006). *Work-Family Enrichment* merupakan konstruk yang mampu menjelaskan tentang bagaimana pengalaman yang diperoleh saat menjalankan sebuah peran dapat meningkatkan performa dan emosi positif dalam peran di bidang lainnya (Kacmar dkk., 2014). Konsep ini dibangun berdasarkan pendapat peneliti sebelumnya yaitu Marks (dalam McNall dkk., 2010) yang berpendapat bahwa ketika individu berpartisipasi dalam satu peran atau lebih, hal tersebut mungkin dapat memberikan dampak positif terhadap peran lainnya, seperti peningkatan energi. Maka dari itu, dengan berpartisipasi ataupun terlibat dalam lingkup pekerjaan, akan memungkinkan individu untuk mendapat dan menghasilkan berbagai sumber daya baru yang bermanfaat bagi peran individu sebagai anggota keluarga. Hasil penelitian-penelitian mengenai *work-family enrichment* yang telah dilakukan bermanfaat bagi diri para pekerja yang memiliki keluarga untuk membantu mereka lebih menyadari sisi positif dari

menjalani dua peran ganda, yaitu peran yang ada di lingkup pekerjaan dan peran yang ada di lingkup keluarga.

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan *work-family enrichment* pada seorang pekerja, salah satunya adalah *work engagement* (Lapierre dkk., 2018). *Work engagement* dapat diartikan sebagai kondisi dimana individu mampu mengekspresikan emosi positif serta menunjukkan keikutsertaan penuh ketika melaksanakan pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). Seorang individu yang *engaged* dengan pekerjaannya mampu memberikan performa yang maksimal dikarenakan mereka mengalami emosi positif, dimana hal tersebut berguna untuk membantu mereka melaksanakan pekerjaannya (Bakker dkk, 2014). Lapierre dkk (2018) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan salah satu karakteristik personal yang berhubungan positif dengan *work-family enrichment* (Lapierre dkk., 2018). Semakin *engaged* seorang karyawan di tempat kerjanya, maka kian besar juga *work-family enrichment* yang terjadi dalam kehidupan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan permasalahan yang peneliti angkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Work Engagement* dengan *Work-Family Enrichment* terhadap polisi wanita yang sudah menikah? Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah guna melihat hubungan antara *Work Engagement* dengan *Work-Family Enrichment* terhadap polisi wanita yang sudah menikah. Kemudian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif signifikan antara *work engagement* dengan *work-family enrichment*. Semakin tinggi *work engagement* yang dialami oleh seorang polisi wanita ketika bekerja, akan kian tinggi juga *work-family enrichment* yang terjadi. Sedangkan, kian rendah *work engagement* yang dialami, akan kian rendah pula *work-family enrichment* yang terjadi.

METODE

Metode yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang dipakai pada penelitian yakni polisi wanita di Kepolisian Daerah Jawa Tengah yang berjumlah sebanyak 350. Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian yakni teknik *purposive sampling* dan sampel yang didapati sebanyak 62 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work-Family Enrichment* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dirumuskan oleh Greenhaus dan Powell (2006) dengan jumlah aitem sebanyak 36 aitem ($\alpha = 0,990$) serta Skala *Work Engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dirumuskan oleh Bakker dan Schaufeli (2002) dengan jumlah aitem sebanyak 32 aitem ($\alpha = 0,959$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas.

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Bentuk
<i>Work Engagement</i>	0,000	Tidak Normal
<i>Work-Family Enrichment</i>	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tergambar pada tabel 1, diketahui bahwa sebaran data variabel *work engagement* ($p < 0,05$) dan *work-family enrichment* ($p < 0,05$) memiliki persebaran yang tidak merata.

Tabel 2.

Uji Linearitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
0,000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas yang tergambar di tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansinya $p = 0.000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *work engagement* dan *work-family enrichment* linear.

Tabel 3.

Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
<i>Work Engagement</i>	0,749	0,000
<i>Work-Family Enrichment</i>		

Uji hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rank*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tergambar dalam tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,749 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwasannya terdapat hubungan yang positif dan juga sangat signifikan antara *work engagement* dan *work-family enrichment* pada polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah. Hal tersebut berarti menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh seorang polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah, maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang terjadi pada kehidupannya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh seorang polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah, maka semakin rendah pula *work-family enrichment* yang terjadi pada kehidupannya.

Polisi wanita yang cenderung *engaged* dengan pekerjaannya akan lebih mampu untuk memperlihatkan keterbukaan dan kesediaan untuk menghadapi tantangan, serta memiliki keyakinan bahwa mereka dapat terus belajar dan berkembang dalam pekerjaannya melalui rintangan yang ada (Bakker & Leiter, dalam Kuntari, 2015). Mereka juga memiliki keyakinan bahwa dengan menjalankan profesi sebagai pelayan masyarakat merupakan sesuatu yang berarti atau bermakna, sehingga mereka dapat menyerapnya kedalam level kognitif yang baru berdasarkan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan juga berbagai sumber daya yang terdapat dalam pekerjaannya. Dengan demikian mereka menjadi lebih siap untuk menyalurkan dan menerapkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya tersebut untuk menghadapi tantangan ataupun persoalan yang akan dihadapi dalam keluarga. Sejalan dengan hal tersebut, dalam konsep *affect path* dari Greenhaus dan Powell (2006), adanya pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan bisa meningkatkan perasaan positif baik pada peran di pekerjaan (polisi) maupun dalam peran di keluarga (istri dan ibu) secara bersamaan. Demikian pula pada polisi wanita yang cenderung *engaged*, maka tingkat semangat, dedikasi dan mood positif yang dialaminya di tempat kerja dapat ia salurkan kembali ketika menjalankan peran di keluarganya. Proses tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan teori oleh Hobfoll (1989), yaitu teori *Conservation of Resources*. Dalam teori tersebut, dijelaskan bahwa seorang individu selalu termotivasi untuk mendapatkan dan menjaga sumber daya yang ada. Sumber daya yang dimaksud adalah segala sesuatu yang

bernilai bagi individu tersebut (objek, kondisi, energy, dan lain-lain). Selain itu, Hobfoll juga menyebutkan bahwa seorang individu memiliki kecenderungan untuk menginvestasikan sumber daya yang telah ia peroleh guna mendapatkan sumber daya yang baru.

Sumber daya mampu didapat ketika individu menjalankan peran penting dalam kehidupannya, seperti pekerjaan ataupun keluarga (Hobfoll, 1989) dan setelah didapat, sumber daya tersebut akan menciptakan spiral peningkatan (*Gain Spiral*), dimana sumber daya akan meningkat dan terakumulasi. Dalam teori COR, dijelaskan bahwa secara umum sumber daya terbagi menjadi dua jenis yaitu *Contextual Resources* dan *Personal Resources* (Hobfoll, 2002). *Contextual Resources* merupakan sumber daya yang terletak di luar *self* (diri sendiri) dan dapat ditemukan dalam konteks sosial dari sang individu, seperti keluarga, pernikahan atau dukungan sosial yang diberikan oleh rekan dan atasan di tempat kerja. Sedangkan *Personal Resources*, merupakan sumber daya yang berasal dari dalam individu sendiri, seperti sifat dan energi pribadi (Hobfoll, 2002).

Seorang individu yang *engaged* akan bekerja dengan lebih semangat dan penuh gairah, sehingga mereka akan mampu menghasilkan *Personal Resources* yang baru dari pekerjaan tersebut, seperti mendapat keterampilan baru, timbulnya mood/emosi positif, serta peningkatan harga diri yang akan berdampak positif pada kehidupan keluarganya (Hakanen & Peeters, 2015). Culbertson dkk. (2012) juga menemukan bahwa *Work Engagement* mampu mengarah pada *Work to Family Enrichment*, dengan cara menciptakan mood/emosi positif ketika bekerja yang kemudian mampu disalurkan ke dalam domain keluarga.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa polisi wanita yang cenderung *engaged* dengan pekerjaannya memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan *personal resources*-nya. *Personal resources* tersebut kemudian ia investasikan kembali dalam rumah tangganya, guna memperoleh sumber daya yang lebih banyak lagi. Selain itu, *work engagement* juga berpotensi mengarahkan karyawan agar menyalurkan kembali sumber daya yang ia peroleh di lingkup keluarganya ke tempat kerja. Sebagai contoh, *outcome* positif terkait *work engagement* seperti munculnya peningkatan performa dan kreativitas (Bakker & Demerouti, 2008) juga mampu berdampak positif pada suasana hati dan pikiran karyawan tersebut ketika berada di lingkup keluarga, sehingga mempermudah perolehan sumber daya keluarga yang nantinya dapat digunakan ketika bekerja (Bakker dkk., 2014). Hakanen dan Peeters (2015) juga menemukan bahwa ketika seorang individu merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mampu memberikan manfaat dan sumber daya baru ke dalam domain keluarganya, mereka akan cenderung merasa lebih bersemangat (*vigor*) dan antusias (*dedication*) ketika bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa *work engagement* juga dapat memediasi timbulnya *family to work enrichment* yang bermanfaat pada individu tersebut, sesuai dengan konsep *Gain Spiral* (Hakanen & Peeters, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *work engagement* dan *work-family enrichment* pada polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh seorang polisi wanita yang telah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah, maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang terjadi pada kehidupannya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh seorang polisi wanita yang telah

menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah, maka semakin rendah pula *work-family enrichment* yang terjadi pada kehidupannya.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat dirumuskan beberapa saran. Bagi subjek penelitian, ada baiknya untuk mampu mempertahankan bahkan meningkatkan level *work engagement* yang saat ini telah dimiliki untuk mempertahankan atau meningkatkan level *work-family enrichment* yang dimiliki. Dengan demikian, menjalankan dua peran sekaligus dapat semakin meningkatkan kualitas hidup di masing-masing peran kehidupan serta dapat meningkatkan kinerja yang ditampilkan sebagai seorang polisi wanita. Bagi Mapolda Jawa Tengah, perlu membuat kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan level *work engagement* polisi wanita yang telah menikah sehingga taraf *work-family enrichment* yang dimiliki dapat berkembang. Bagi penelitian selanjutnya, perlu lebih mempertimbangkan lagi jumlah populasi yang hendak diteliti. Semakin besar populasi yang diteliti, maka akan semakin baik. Selain itu, disarankan juga untuk mencoba pada subjek dengan karakteristik yang berbeda (perawat, pramugari, dan lain-lain) guna memperkaya referensi mengenai variabel *work engagement* maupun *work-family enrichment*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel bebas untuk menambah khazanah keilmuan terkait dengan variabel tergantung yaitu *work-family enrichment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: the *JD-R* approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63–80
- Bayuwega, H. G., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada anggota polisi satuan reserse kriminal polres blora. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(4), 673–681.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. 2012. Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 601–609
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32–45
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407. <https://doi.org/10.24854/jpu12015-35>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>

- McCreary, D. R., Fong, I., & Groll, D. L. (2017). Measuring policing stress meaningfully: establishing norms and cut-off values for the operational and organizational police stress questionnaires. *Police Practice and Research*, 18(6), 612–623
- McLellan, K.-L., & Uys, K. (2009). Balancing dual roles in self-employed women: an exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 21–31
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396
- Sartin, A., Bauto, L. O. M., & Supiyah, R. (2019). Peran ganda perempuan yang berprofesi sebagai polisi wanita di kabupaten wakatobi. *Jurnal Neo Societal*, 4(3), 844–851.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., Gu, J. K., & Fekedulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21(4), 440–460
- Wasistha, I. D. K., & Prasetyo, A. R. (2018). Hubungan antara optimisme dengan. *Jurnal Empati*, 7(4), 95–101.
- Wijayanto, A. Y., & Sari, D. W. (2019). Analysis of decision to work of female workers in indonesia. *Economics Development Analysis Journal*, 8(3), 290–300.