

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era maju seperti sekarang ini, wanita bekerja bukanlah hal yang aneh ataupun baru. Hal ini terbukti dengan semakin tidak sulitnya menemukan wanita di berbagai sektor pekerjaan, apalagi dengan merebaknya isu gerakan emansipasi wanita yang semakin menguatkan fenomena tersebut. Dimana peran wanita bukan lagi hanya sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab melayani seluruh anggota keluarganya, tetapi juga jadi memicu motivasi mereka untuk turut mencari nafkah demi membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarga (Nesner & Museliza, 2014). Fenomena tersebut sejalan dengan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa jumlah wanita bekerja pada tahun 2021 sebanyak 51,79 juta orang atau 39,52% dari penduduk Indonesia. Jumlah tersebut bahkan mengalami kenaikan sebanyak 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya. Selama tahun 2021 tercatat pula jenis atau bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para wanita yaitu 28,6% usaha penjualan; 24,38% usaha tani, kebun ternak, ikan, dan hutan; 20,51% bidang tenaga produksi, operator alat angkutan serta pekerja kasar; 10,48% tenaga profesional serta teknisi; 6,56% menjadi pejabat dan bidang tata usaha; serta 0,7% di bidang kepemimpinan dan ketatalaksanaan (Rizaty, 2022). Berdasarkan data-data tersebut jelas tergambar bahwa setiap bidang pekerjaan memiliki tenaga kerja wanita di dalamnya, walaupun jumlah tenaga kerja lelaki terlihat masih lebih banyak. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nesner & Museliza (2014) diketahui bahwa faktor-faktor yang mendorong wanita bekerja, yaitu untuk meningkatkan pendapatan keluarga dan membantu suami dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga yang semakin tinggi.

Keputusan tersebut didorong oleh kesadaran diri mereka sendiri untuk turut membantu peran suami dalam mencari nafkah, sehingga pendapatan keluarga mereka akan menjadi lebih banyak dan kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi. Tidak berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilakusmawati (2009), diketahui 86.0% alasan wanita bekerja adalah untuk membantu kesulitan ekonomi keluarga, sisanya untuk aktualisasi diri, dan wadah bagi mereka untuk bersosialisasi. Pendapat lain juga mengatakan bahwa terdapat dua alasan pokok mengapa wanita bekerja, *pertama* karena keadaan ekonomi rumah tangga yang rendah sehingga mengharuskan wanita untuk bekerja dan yang *kedua* yaitu wanita dengan sadar memilih sendiri untuk bekerja walaupun dengan kondisi ekonomi yang memadai, dalam hal ini bekerja dijadikan sebagai wadah untuk berkembang dan memanfaatkan potensinya (Ware, 1981 dalam Suratiyah, 2007).

Selain itu menurut penelitian Bezzina, dkk. (2013), terdapat 16 aspek yang memotivasi wanita untuk bekerja yaitu ingin mandiri secara finansial, mencukupi biaya kebutuhan pokok sehari-hari, bersosialisasi dengan orang lain dan menjalin hubungan pertemanan, agar memiliki kesibukan, memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki, mendapatkan kebutuhan akan rasa pencapaian, memiliki tanggung jawab, mendapatkan pengakuan, meningkatkan harga diri, memiliki kemajuan karir, meningkatkan status sosial, berkontribusi dalam perekonomian negara, ingin menjadi kreatif, agar memiliki kegiatan lain selain pekerjaan rumah tangga, ingin dapat menikmati gaya hidup yang lebih nyaman, serta melepaskan diri dari permasalahan yang dimiliki atau kebiasaan buruk. Bila motivasi-motivasi tersebut diklasifikasikan akan membentuk dua komponen, yaitu pengembangan pribadi dan profesional serta komponen kesejahteraan sosial dan ekonomi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa faktor utama wanita bekerja adalah adanya desakan antara keadaan ekonomi dan kebutuhan yang harus dipenuhi, yang jika mengandalkan pendapatan suami saja belum tentu dapat mencukupi semua kebutuhan keluarga. Hal tersebut menjadikan wanita turut bekerja dalam bidang apapun sesuai dengan kompetensi dan keterampilannya agar dapat membantu menambah pendapatan keluarga.

Tingkat pendidikan yang tinggi juga menjadi salah satu faktor yang mendorong wanita bekerja. Pendidikan memberikan wanita berbagai pengetahuan

keterampilan, dan kemampuan yang dapat membantu mereka dalam persaingan di lapangan kerja. Menurut Pratomo (2017) pencapaian seorang wanita tidak hanya dilihat dari keberhasilan mereka dalam mengurus rumah tangga namun juga dalam hal pendidikan serta karir dalam pekerjaan mereka. Semakin banyak wanita yang menempuh pendidikan tinggi maka lapangan pekerjaan semakin luas memberikan kesempatan kerja bagi wanita.

Sementara itu wanita yang sudah berkeluarga dan tetap memilih untuk bekerja maka ia akan memerankan dua peran utama yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita karir (Mansuri & Barad, 2019). Menjadi seorang ibu bekerja bukanlah hal yang mudah, namun keadaan ini tetap dapat dihadapi dengan baik. Tantangan bagi seorang ibu bekerja yaitu bagaimana menyeimbangkan waktu, pikiran, perasaan, serta tenaga untuk bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan wanita bekerja. Peranan seorang ibu juga tidak luput dari tugas mengasuh dan memberikan pendidikan pertama pada anak-anaknya apalagi disaat usia anak masih sangat dini dimana anak masih sangat membutuhkan pendampingan dari orang tuanya.

Menurut Magda & Keitser ibu bekerja yang masih memiliki anak kecil kerap kali merasa tidak tenang dan segera ingin pulang ketika meninggalkan anaknya di rumah (dalam Putihapsari & Fauziah, 2020). Ibu bekerja tidak memiliki waktu penuh untuk selalu berada di samping anak guna mendampingi, mengasuh serta memberikan pendidikan pada anak. Tanggung jawab tersebut mungkin hanya dapat ibu lakukan ketika sudah selesai bekerja seperti di malam hari atau di waktu libur akhir pekan. Hal tersebut membuat keyakinan ibu akan pengasuhan yang ia berikan kepada anaknya berkurang, ibu merasa kurang maksimal untuk mendampingi proses tumbuh kembang anaknya (Hayati & Febriani, 2019). Saat ibu pergi untuk bekerja anak akan diasuh sementara oleh anggota keluarga lain seperti orangtua atau mertuanya, jika dalam keadaan ekonomi yang mampu, ibu biasanya mempekerjakan seorang pengasuh atau pembantu rumah tangga untuk membantu pekerjaan rumah sekaligus menemani anaknya. Maka dari itu seorang ibu yang bekerja harus dapat mengatur waktunya dengan baik. Memprioritaskan waktu untuk keluarga sangatlah penting. Ibu bekerja dapat meluangkan waktunya dengan anak untuk membantu belajar, memberikan perawatan, bermain ataupun sekedar

mengobrol dengan anak, di akhir pekan orang tua dapat mengajak anak untuk berlibur bersama atau sekadar menghabiskan waktu bersama-sama antara seluruh anggota keluarga (Putihapsari & Fauziah, 2020).

Di Indonesia, terdapat sebuah stigma yang menyatakan bahwa peran suami berfokus pada pencari nafkah, penopang keluarga dalam hal ekonomi demi memenuhi kebutuhan keluarga sedangkan peran wanita dalam keluarga adalah sebagai istri dan sebagai ibu yang mengurus rumah tangga. Hal ini menjadi tuntutan sosial bagi sebagian besar wanita di masyarakat terutama bagi ibu yang bekerja. Disamping kesibukan pekerjaannya, ibu bekerja dituntut untuk tetap bisa mengatur waktu agar semua peran yang disandang dapat berjalan dengan seimbang. (Wibowo & Gianawati, 2014). Terdapat juga pemikiran yang mengatakan bahwa seorang wanita/istri memiliki peran yang domestik sedangkan laki-laki/suami memiliki peran publik, yang dimaksud peran domestik yaitu istri hanya berperan di lingkungan rumah tangga saja seperti mengasuh anak di rumah, mengurus rumah tangga, membersihkan rumah, serta menyiapkan kebutuhan suami. Sedangkan peran publik yaitu suami berperan di lingkungan publik atau diluar rumah sebagai pencari nafkah, pemimpin keluarga dan penopang ekonomi bagi keluarga (Wahid & Lancia, 2018). Walaupun sudah ada pergeseran peran dimana sekarang ini wanita/istri tidak lagi hanya berperan dalam rumah tangga tetapi ikut andil berperan dalam mencari nafkah di luar rumah wanita juga tidak luput dari peran-perannya sebagai peran domestik mengurus rumah tangga akan tetapi masih terdapat suami yang tidak berkenan untuk membantu istri dalam hal mengurus rumah tangga, para suami tetap hanya berperan sebagai pencari nafkah di luar rumah (Sumiyatiningsih, 2014).

Wanita yang menjalani dua peran sekaligus ada kemungkinan terjadinya konflik atau benturan di antara peran-peran tersebut atau biasa disebut konflik peran ganda. Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan terjadinya konflik di antara dua peran yang disebabkan oleh tekanan-tekanan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lain (dalam Rahmayati, 2020). Menjalani dua peran sekaligus merupakan konsekuensi berat yang dialami ibu bekerja. Pada satu sisi ia harus mengerjakan segala pekerjaan yang tidak dapat ia tinggalkan dan di sisi yang lain juga harus melaksanakan kewajibannya sebagai

seorang ibu dan istri (Apollo & Cahyadi, 2012). Terdapat tiga dimensi konflik peran ganda menurut Grenhaus & Beutell (1985) *pertama* konflik berdasarkan waktu terjadi ketika salah satu peran membutuhkan waktu yang lebih banyak sehingga mengurangi waktu untuk menjalani peran lainnya; *kedua* konflik berdasarkan tekanan yaitu ketika adanya tekanan dari salah satu peran yang akhirnya memengaruhi kinerja peran lainnya. Tekanan yang dimaksud seperti ketegangan, kelelahan, cemas, dukungan sosial/keluarga; *ketiga* berdasarkan perilaku dimana pola perilaku peran tidak sejalan dengan harapan perilaku pada peran lainnya (dalam Rahmayati, 2020).

Sementara itu beberapa aspek-aspek konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Kopelman dan Burley yaitu (a) masalah pengasuhan anak dimana ibu mengkhawatirkan kesehatan, pendidikan, dan emosi anak-anaknya; (b) bantuan pekerjaan rumah tangga seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah tangga dan sebagainya; (c) komunikasi dan interaksi bersama keluarga; (d) waktu untuk keluarga, ibu yang bekerja tidak memiliki waktu yang penuh untuk anak dan suaminya; (e) menentukan prioritas; (f) tekanan dari pekerjaan dan juga keluarga, tekanan-tekanan ini berasal dari tuntutan-tuntunan yang harus dilakukan oleh ibu baik tuntutan pekerjaan ataupun rumah tangga; (g) pandangan suami mengenai peran ganda (dalam Apollo & Cahyadi, 2012). Dampak dari adanya konflik peran ganda pada ibu bekerja yaitu dapat memunculkan efek psikologi yang negatif seperti depresi, kelelahan emosional, cemas, merasa tidak puas akan kehidupan rumah tangganya, serta juga gangguan fisik (Frone, Russel & Cooper, 1992 dalam Pratama, 2018). Untuk mengurangi terjadinya konflik antar peran ini perlu adanya dukungan dari suami, orang tua/mertua, serta orang-orang di sekitarnya. Menurut Apollo dan Cahyadi (2012) besarnya dukungan sosial keluarga dapat mengurangi konflik peran ganda yang dialami ibu. Dukungan dan bantuan dari suami merupakan faktor penting untuk keberhasilan dalam peran ganda yang dijalani wanita, serta dapat mengurangi dilema wanita atas kehidupan rumah tangga dan pekerjaannya (Suriyasam, 1994). Komitmen serta dukungan moral dari suami juga dapat membantu menekan munculnya konflik di antara kedua peran sehingga wanita dapat mencapai kepuasan hidupnya (Apollo & Cahyadi, 2012).

Kepuasan hidup menurut Myers (1992) adalah salah satu komponen dari *subjective well-being* yang mana kepuasan hidup dianggap menjadi tujuan bagi seseorang untuk mencapai kesejahteraan (dalam Yustari & Sari, 2020). Kepuasan hidup merujuk pada proses penilaian kognitif individu (Diener, et al., 1985). Shin dan Johnson (1978) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian secara global yang dilakukan individu atas kualitas hidupnya sesuai dengan standar kriteria yang dipilihnya. Penilaian kepuasan hidup tergantung pada bagaimana individu membandingkan keadaan dirinya dengan standar kepuasan yang mereka tentukan untuk dirinya sendiri (Diener, et al., 1985). Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan hidup menurut Hurlock (1980) yaitu kesehatan, status kerja, pendapatan, realisme dari konsep-konsep peran, pernikahan, usia, agama/kepercayaan, dan hubungan sosial (dalam Putri, 2018). Penelitian yang dilakukan Arshad, et al., (2012) mengatakan bahwa tingkat kepuasan hidup pada wanita bekerja lebih tinggi daripada wanita yang tidak bekerja. Wanita bekerja memiliki pandangan yang positif terhadap kehidupan dan mencoba mengembangkan penyesuaian melalui cara yang sehat dalam menghadapi kehidupan mereka.

Wanita bekerja memiliki pendapatan finansialnya sendiri dan tidak harus bergantung pada suaminya untuk dapat menikmati dan memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan hidup mereka. Penelitian lain dilakukan oleh Singh (2014) terhadap 100 partisipan wanita bekerja dan 100 wanita tidak bekerja dengan rentang usia 26-40 tahun di Ranchi, India. Hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara wanita bekerja dengan wanita yang tidak bekerja. Wanita bekerja memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada wanita yang tidak bekerja. Wanita bekerja merasa mereka telah mendapatkan keamanan pada kehidupan mereka karena mereka memiliki gaji, pendapatan mandiri tidak tergantung dengan suami, dan bahkan turut membantu ekonomi keluarganya sehingga mereka merasa nyaman dengan kehidupan mereka. Sedangkan, wanita yang tidak bekerja tidak puas akan dirinya sendiri. Mereka merendahkan diri sendiri karena tidak dapat bekerja (Singh, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Manohar (2019) menjelaskan bahwa kepuasan hidup, kesejahteraan pribadi, serta kepuasan peran sebagai ibu terhadap wanita tidak bekerja memiliki tingkat yang lebih tinggi daripada wanita bekerja. Jenis pekerjaan pun secara signifikan memengaruhi kepuasan hidup bagi wanita bekerja seperti wanita yang bekerja sebagai ahli profesional dengan beban kerja yang berat, mereka merasa kurang puas karena waktu yang ia habiskan untuk anak-anak mereka tidak banyak. Sedangkan wanita yang bekerja sebagai guru, merasakan kepuasan dan kesejahteraan pribadi lebih baik dibanding jenis pekerjaan lainnya (Manohar, 2019). Sedangkan menurut Sinacore-Guinn (1998) mengatakan bahwa ibu bekerja sebagai seorang manajer memiliki tingkat *satisfaction* yang lebih tinggi daripada ibu yang bekerja sebagai akademisi dan pekerja administrasi hal ini dikarenakan menurut Sinacore-Guinn (1998) pekerjaan manajer memiliki peluang yang lebih besar untuk adanya promosi dan pendapatan yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Priyanka, Mily, & Asadujjaman (2022) membahas mengenai *Work Family Conflict* dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan hidup pada dosen, dokter dan insinyur. Menurut hasil penelitiannya ia mengatakan bahwa dosen lebih tinggi mengalami dampak dari *work-family conflict* terhadap kepuasan hidup dan kepuasan kerja dibandingkan dengan profesi dokter dan insinyur sehingga tingkat kepuasan hidupnya lebih rendah daripada dokter dan insinyur. Menurutnya hal ini karena lingkungan pekerjaannya yang bagus, teman kerja yang suportif dan kerjasama tim yang baik di rumah sakit dapat membantu para dokter untuk membangun lingkungan dan fasilitas kerja yang sehat sehingga dapat memberikan kesempatan untuk mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga sehingga dapat meningkatkan *life satisfaction* dan *job satisfaction*. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yustari dan Sari (2020) mengatakan bahwa kepuasan hidup ibu rumah tangga lebih tinggi daripada kepuasan hidup ibu bekerja. Ibu rumah tangga merasa selalu puas dengan apa yang telah ia dapatkan selama hidup walaupun hanya menjadi ibu rumah tangga serta mereka merasa puas karena dapat lebih fokus mengurus rumah tangga dibandingkan harus bekerja di luar rumah. Penelitian ini dilakukan pada ibu-ibu di desa Kaligung, Banyuwangi dengan jumlah seluruh partisipan sebanyak 35 orang.

Life satisfaction juga dapat dipengaruhi oleh jumlah keluarga, anak, dan usia anak menurut penelitian yang dilakukan Pertold-Gebicka dan Spolcova (2019) ditemukan bahwa *life satisfaction* yang rendah lebih banyak ditemukan pada orang-orang dewasa yang tidak memiliki anak dibanding dengan orang dewasa yang memiliki anak. Stanca (2012) dan Hansen (2012) juga melaporkan bahwa orang dewasa yang memiliki anak lebih dari satu anak memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi (dalam Pertold-Gebicka & Spolcova, 2019). Sementara itu hasil penelitian lain oleh (Walsh & Murphy, 2021) menemukan bahwa memiliki anak yang berusia 5-12 tahun secara signifikan mengurangi *life satisfaction* pada ibu bekerja namun bagi suami yang bekerja dan memiliki anak tidak berpengaruh terhadap kepuasan hidupnya. Hal ini mungkin terjadi dikarenakan ibu berperan ganda yaitu peran sebagai pengasuh utama bagi anak di rumah dan peran sebagai pekerja atau wanita karir.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa terdapat hasil yang berbeda-beda mengenai kepuasan hidup bagi ibu yang bekerja berdasarkan jenis pekerjaannya. Penelitian-penelitian tersebut juga belum ada yang meneliti lebih jauh berdasarkan jumlah anak yang dimiliki ibu, dimana jumlah anak mungkin dapat memengaruhi kepuasan hidup seorang ibu karena waktu yang difokuskan kepada anak akan lebih bertambah. Memiliki anak lebih dari satu merupakan tantangan bagi seorang ibu dan ayah. Mereka harus membagi perhatian mereka secara adil pada setiap anak karena setiap anak ingin mendapatkan perhatian yang sama dari orang tuanya, sehingga ibu harus lebih maksimal dalam memperhatikan anak-anaknya. Disamping itu ibu bekerja juga harus melakukan tanggung jawab profesinya atau pekerjaan yang sedang dia emban. Kemudian bagaimana keadaan ibu bekerja yang sekaligus memiliki anak lebih dari satu karena seluruh perhatiannya akan tersita untuk anak, suami, dan pekerjaan, sehingga menjadi kurang dalam memperhatikan dirinya sendiri. Maka dari itu penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Tingkat *Life Satisfaction* pada Ibu Bekerja Ditinjau dari Jenis Pekerjaan dan Jumlah Anak Yang Dimiliki”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka identifikasi masalah pada penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah terdapat perbedaan *life satisfaction* pada ibu bekerja ditinjau dari jenis pekerjaannya?
- 1.2.2 Apakah terdapat perbedaan *life satisfaction* pada ibu bekerja ditinjau dari jumlah anak yang dimiliki?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka batasan masalah pada penelitian ini yaitu pada perbedaan *life satisfaction* ibu bekerja ditinjau dari jenis pekerjaan dan jumlah anak yang dimiliki.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas yaitu “Apakah terdapat perbedaan *life satisfaction* pada ibu bekerja ditinjau dari jenis pekerjaan dan apakah terdapat perbedaan *life satisfaction* ibu bekerja berdasarkan jumlah anak yang dimiliki?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data empirik dan mengetahui tentang perbedaan tingkat *life satisfaction* pada ibu bekerja ditinjau dari jenis pekerjaan dan jumlah anak yang dimiliki.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya mengenai variabel *life satisfaction* dan juga mengenai fenomena ibu bekerja. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi referensi mengenai penelitian *life satisfaction* pada ibu bekerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Peneliti mengharapkan bahwa hasil penelitian ini akan dapat membantu para ibu bekerja untuk dapat memahami kepuasan hidup mereka di tengah konflik peran yang sedang mereka jalani, bagaimana faktor yang memengaruhinya, dan mengambil langkah agar dapat meningkatkan kepuasan hidup serta menghindari konflik peran ganda yang besar.

