

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) melaporkan bahwa saat 2021 sebanyak 51,79 juta perempuan berusia 15 tahun ke atas, atau 39,52% dari total populasi, bekerja. Berlandaskan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) DKI Jakarta menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja wanita pada Agustus 2021 menunjukkan pekerja sektor formal sebanyak 1.049.907 dan sektor informal 770.529. Menurut data, perempuan menyumbang sekitar setengah dari tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2021, perkara ini menampakkan partisipasi perempuan dalam dunia kerja cukup signifikan. Perempuan bisa memilih untuk bekerja karena berbagai alasan, seperti untuk mendukung keluarga mereka, tetapi mereka juga memiliki motivasi untuk berhasil, meningkatkan status mereka, dan menunjukkan kemampuan mereka di tempat kerja. Mereka juga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka, mengembangkan diri dan mendapatkan lebih banyak pengalaman dan pencapaian kemandirian secara emosional maupun finansial.

Keputusan seorang wanita untuk bekerja seringkali dipengaruhi oleh berbagai alasan yang saling berkaitan, seperti keinginan untuk meningkatkan penghasilan keluarga, upaya untuk mencapai kemandirian finansial agar tidak selalu bergantung pada pasangan atau keluarga, dorongan untuk menghindari kebosanan dalam rumah tangga serta keinginan guna mengolah keadaan luang mengenai aktivitas yang lebih produktif. Adapun, sebagian wanita memilih bekerja karena merasa kurang puas dengan kondisi pernikahan mereka dan ingin memiliki ruang aktualisasi diri atau karena memiliki minat dan keahlian tertentu yang ingin dikembangkan dan dimanfaatkan secara profesional. Namun, keterlibatan wanita dalam dunia kerja, membawa wanita berhadapan dengan permasalahan pekerjaan dan keluarga, seperti intensitas pekerjaan yang dijalannya, juga masalah yang berkaitan dengan keluarga khususnya berkurangnya waktu yang diluangkan untuk suami dan anak, sehingga ikatan yang seharusnya semakin erat justru menjadi renggang dan berbagai masalah

akan mudah terjadi. Permasalahan konflik keluarga ini biasanya rentan dialami oleh pasangan yang usia pernikahannya terhitung 10 tahun pertama, dimana permasalahan ekonomi dan perceraian banyak terjadi pada pasangan dengan usia pernikahan lima tahun pertama. Yahya (2020) mengemukakan dalam studinya bahwa, 10 tahun pertama pernikahan, pasangan akan menghadapi perubahan-perubahan pada perilaku konflik, perilaku dukungan dan perasaan puas terhadap pernikahannya. Sehubungan dengan dua peran yang dihadapi, wanita yang bekerja yang sudah menikah dan mempunyai pasangan yang bekerja lebih rentan merasakan masalah peran dibandingkan dengan laki-laki sebab terdapat perbedaan kontribusi antara pria dan wanita dalam struktur keluarga keluarga (Duxbury & Higgins, 1991). Secara umum, dalam dinamika kehidupan keluarga tradisional, perempuan seringkali ditempatkan sebagai pusat dalam mengelola urusan domestik seperti mengatur rumah tangga, merawat anak, serta memenuhi kebutuhan emosional anggota keluarga. Sementara laki-laki lebih diarahkan untuk memfokuskan dirinya pada pekerjaan yang lebih terikat dengan tanggung jawab dan sebagai pencari nafkah utama. Pembagian peran yang tidak seimbang ini menyebabkan pria cenderung lebih terikat pada tanggung jawab profesionalnya dipekerjaan dan kurang terlibat dalam aktivitas dalam urusan rumah tangga, sehingga ia jarang meluangkan waktu untuk membantu pasangan dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga atau berpartisipasi aktif dalam proses pengasuhan anak. Akibatnya, beban ganda sering kali harus ditanggung oleh wanita, terutama jika ia juga berperan sebagai wanita karier, karena ekspektasi sosial tetap menuntutnya untuk tetap menjalankan tanggung jawab utama dalam keluarga, meskipun ia memiliki beban kerja yang sama di luar rumah. Temuan ini bersamaan mengenai hasil metaanalisis oleh Soeharto (2013) memperlihatkan jika wanita lebih rentan merasakan beban ditengah kontribusi pekerjaan dan keluarga, karena pekerjaan yang dilakukan oleh pria cenderung lebih fleksibel, sementara tanggung jawab wanita lebih bersifat rutin, terutama dalam hal pengasuhan anak khususnya jika anak tersebut masih berusia dibawah 12 tahun. Jenis pekerjaan yang memicu *work-family conflict* adalah pekerjaan yang melibatkan tanggung jawan pada orang lain. Pekerjaan yang memiliki banyak tanggung jawab dan

mempunyai banyak tanggung jawab akan meningkatkan konflik di lokasi kerja.

Kehidupan keluarga akan dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, dan begitupun sebaliknya faktor didalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan. Diikuti oleh istilah “peran ganda”, yang diberikan kepada wanita yang telah menikah tetapi masih memilih untuk bekerja. Oleh karena itu, wanita harus dapat menyeimbangkan peran mereka selaku ibu rumah tangga yang menjaga suami, anak, mengelola pekerjaan rumah serta juga bekerja yang dikenal sebagai wanita karier (Rahmayati, 2020). Sebagian besar wanita saat ini menjalankan peran ganda yang berdampak pada hal internal maupun eksternal yang akan dihadapi oleh wanita, salah satunya adalah *work-family conflict*. Faktor internal yang muncul dari dalam diri seorang wanita seringkali menjadi pertimbangan yang besar ketika ia hendak memutuskan untuk bekerja atau menjalani peran ganda. Salah satu faktor utama adalah munculnya rasa takut terhadap berbagai konsekuensi yang mungkin timbul akibat memilih keputusan tersebut, rasa takut ini mencakup kekhawatiran terhadap perasaan pribadi seperti rasa bersalah karena tidak dapat sepenuhnya hadir untuk keluarga, atau perasaan cemas jika tidak mampu menyisihkan waktu dengan adil ditengah pekerjaan serta keluarga. Selain itu, wanita perlu mencari rasa aman atau perlindungan emosional dari suami. Rasa takut yang dialami perempuan yang bekerja ini juga muncul sebab perempuan kerja menyadari bahwa bekerja diluar rumah bisa berdampak pada penurunan intensitas dalam mengurus anak dan menjaga suami baik dari segi waktu, perhatian maupun energi. Menurut Apollo & Cahyadi (2012) faktor eksternal yang memengaruhi adalah rasa takut terhadap tradisi serta pandangan masyarakat yang beranggapan bahwa wanita tidak sesuai dengan peran tradisionalnya dan dianggap melanggar kodrat sebagai wanita. *Work-family conflict* pada wanita dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah dukungan sosial dari keluarga serta kemampuan dalam menyesuaikan diri. Dukungan sosial yang dimaksud berasal dari lingkungan terdekat, khususnya dari suami. Kehadiran dukungan dari suami ini mampu menekan tingkat *work-family conflict* karena dukungan suami dapat memberikan dampak positif terhadap emosional dan kinerja istri, baik dalam

menjalankan tugas di rumah ataupun profesional dalam pekerjaan. *Spousal support* yang diberikan kepada istri yang bekerja dapat ditunjukkan melalui bentuk persetujuan, motivasi, serta apresiasi atas pencapaian karier istri. Bentuk dukungan ini juga berperan dalam meredakan stres yang mungkin timbul akibat masalah ditengah desakan pekerjaan dan kewajiban untuk keluarga (Apollo & Cahyadi, 2012).

Mengelola dwi tanggung jawab sebagai ibu serta wanita karir dapat menimbulkan stres, terutama saat berusaha memenuhi tanggung jawab antara kedua peran tersebut. Ketika seorang merasa kesulitan dalam menjalankan dan menyeimbangkan peran-peran ini hal tersebut memicu terjadinya *work-family conflict*. (Asbari et al., 2020) konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga timbul ketika ada tekanan dan ketidakseimbangan antara tugas-tugas di keluarga dan di tempat kerja. Kondisi ini sering terjadi di kalangan profesional wanita yang memiliki dua tanggung jawab: merawat keluarga mereka sendiri dan melaksanakan tugas-tugas kantor. Menurut Sulistiawan (2017), ketidakseimbangan dalam cara mengelola tugas pekerjaan dan keluarga bisa menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan ini diyakini terjadi karena semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja, semakin sedikit waktu yang tersedia untuk tugas-tugas domestik. Kehidupan profesional dapat terganggu akibat konflik antara pekerjaan dan keluarga jika tidak ditangani dengan tepat. Hasil penelitian Darmawati (2019) terhadap ibu bekerja menunjukkan bahwa *work-family conflict* bisa memperlihatkan berbagai efek negatif layaknya menurunnya kepuasan pada pernikahan, meningkatnya stres kerja, keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, serta terganggunya keharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lainnya.

Keluarga, pasangan, teman dan atasan adalah empat sumber dukungan sosial yang dapat membantu mengatasi *work-family conflict*. Tentunya bagi wanita yang bekerja dan sudah menikah, dukungan pasangan sangat penting untuk mengurangi stres pada pekerjaan. Dukungan moral yang diberikan oleh pasangan dapat membantu mereka menjadi lebih bahagia dalam hidup mereka yang dapat mencegah perselisihan yang muncul sebagai akibat dari *work-family*

conflict (Utami & Wijaya, 2018). Menurut Cohen (2004) ada 4 komponen utama dukungan sosial adalah dukungan informasional, instrumental, evaluatif, dan emosional. Empati dan ungkapan kasih sayang adalah dua cara untuk memberikan dukungan emosional. Dukungan penilaian terlihat dari pemberian pendapat atau masukan terkait pekerjaan pasangan. Sementara itu, dukungan instrumental melibatkan bantuan nyata seperti membantu pekerjaan rumah, mengasuh anak. Adapun dukungan informasi mencakup penyampaian pengetahuan atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun rumah tangga.

Dukungan dari suami atau *spousal support* sering dikaitkan dengan berbagai isu salah satunya keteraturan ditengah pekerjaan dan keluarga atau *work family balance*, dimana *spousal support* yang diberikan pada istri yang menjalani peran ganda dianggap sangat penting. Oleh karena itu, *spousal support* terhadap minat atau pilihan istri menjadi salah satu faktor utama yang krusial dalam membentuk kepuasan pernikahan seorang istri. Dengan kata lain, jika seorang istri menemukan suaminya sebagai pasangan dan teman yang dapat membantunya untuk mencapai tujuannya, maka istri akan berusaha untuk membuat suami dan pernikahannya bahagia. Frone dan Copper (2012) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga disesuaikan dengan temuan studi sebelumnya yang mengemukakan konflik antara pekerjaan dan keluarga, seperti tidak memiliki cukup waktu untuk bermain dengan anak-anak, ialah hal yang umum, tidak selalu mengikuti perkembangan anak dan kurangnya komunikasi dengan pasangan. Situasi ini dapat diselesaikan melalui memberi dukungan secara mental, bantuan fisik serta kesediaan guna berkontribusi pada kegiatan rumah tangga dan menjaga anak.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pemaparan yang telah diuraikan, identifikasi masalah pada studi ini ialah:

1. Ibu yang bekerja sering mengalami *work-family conflict* karena harus menjalankan peran ganda, sehingga peran pasangan atau *spousal support* berperan penting

2. Stres pada istri yang bekerja dan konflik dalam keluarga dapat disebabkan oleh kurangnya pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga serta dukungan dari pasangan.
3. Konflik kerja wanita seringkali mengalami permasalahan ketidakseimbangan antara peran dipekerjaan dan peran di keluarga.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk melakukan studi ini agar lebih terarah serta komprehensif, penulis membatasi variabel yang dikaji. Oleh karena itu fokus penelitian hanya diarahkan pada *spousal support* (dukungan pasangan) pada ibu yang bekerja guna menghindari *work-family conflict*.

1.4 Rumusan Masalah

Kemudian secara ringkas rumusan masalah pada studi ini ialah apakah terdapat hubungan keterkaitan antara *spousal support* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini guna mengetahui bagaimana *spousal support* berkorelasi dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja.

1.6 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis:

Diinginkan studi ini akan menghibahkan kontribusi signifikan bagi kemajuan ilmu pengetahuan, terkait dalam bidang ilmu keluarga. Serta menjadi sumber masukan yang berguna dalam memahami pentingnya *spousal support* bagi ibu yang bekerja dan sekaligus menambah referensi dalam pustaka atau penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis:

- Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta: Diharapkan hasil penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang ilmu keluarga dan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian dengan variabel serupa. Dan menjadi pengetahuan tentang hubungan *spousal support* dengan ibu yang bekerja yang dapat mengurangi *work-family conflict*
- Bagi keluarga: Diinginkan penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dasar untuk mengetahui hubungan dukungan pasangan

terhadap ibu yang bekerja sehingga dapat meminimalisir atau menghindari konflik dalam keluarga. Khususnya dalam pasangan yang baru memasuki usia keluarga tahap awal sehingga dapat menghindari stres diri ataupun *work-family conflict*.

- Bagi peneliti berikutnya: Temuan studi ini diinginkan layaknya acuan atau landasan menjalankan pengembangan dalam bidang ilmu keluarga tentang dukungan pasangan atau *spousal support* pada ibu yang bekerja di keluarga Indonesia.



Intelligentia - Dignitas