

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua aspek utama dalam kehidupan manusia yang menghabiskan sebagian besar waktu. Keduanya memiliki perbedaan karakteristik, tetapi saling berkaitan karena berperan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup. Melalui pekerjaan, individu tidak hanya dapat memberikan kontribusi pada lingkungannya, tetapi juga mengembangkan diri, memperkaya pengalaman hidup, dan memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Sementara itu, keluarga dianggap sebagai fondasi utama dalam kehidupan sosial manusia, di mana seseorang mendapatkan kasih sayang, pengembangan diri, serta kebahagiaan dan harapan. Keluarga juga memainkan peran penting dalam membentuk kualitas masyarakat dan berpengaruh terhadap dunia usaha serta perekonomian (Guitian, 2009).

Menurut Jamadin dkk (2014), pekerjaan dan keluarga adalah dua aspek yang sangat esensial dan sulit untuk dipisahkan dalam kehidupan manusia. Upaya untuk menyeimbangkan keduanya seringkali menimbulkan konflik dan kebingungan dalam menentukan prioritas. Walaupun keterlibatan dalam dua peran ini dapat memberikan manfaat, ketidakmampuan dalam mengelola tanggung jawab dari pekerjaan dan keluarga dapat memicu konflik peran, yang dikenal sebagai *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah bentuk konflik peran yang terjadi ketika tekanan dari peran pekerjaan bertentangan dengan tekanan dari peran keluarga (Alam dkk., 2011). Konflik ini sering dipicu oleh keterbatasan waktu, energi, dan ruang yang dimiliki individu, yang menyebabkan ketidaksesuaian

antara tuntutan peran kerja dan keluarga (Rau & Hyland, 2002). Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik ini muncul ketika partisipasi dalam kedua peran tersebut tidak bisa dijalankan secara selaras.

Di era modern saat ini, peran sebagai pekerja tidak lagi hanya dijalani oleh laki-laki, tetapi juga oleh perempuan, termasuk dalam bidang-bidang profesional di perusahaan besar. Perempuan yang aktif bekerja di luar rumah umumnya disebut sebagai perempuan berkarir. Secara linguistik, istilah "karir" tidak hanya merujuk pada keterlibatan dalam dunia kerja, tetapi juga mencerminkan minat atau ketertarikan terhadap pekerjaan yang menghasilkan upah dalam jangka waktu yang panjang, atau setidaknya menunjukkan keinginan untuk mengalami perkembangan dan peningkatan dalam kurun waktu tertentu (Jusmaliani, 2008). Lovihan dan Kaunang (2010) menyatakan bahwa perempuan bekerja adalah perempuan yang menjalankan pekerjaan sambil berusaha mencapai atau mempertahankan status sosial sebagai bentuk aktualisasi diri. Jika melihat kenyataan di Indonesia, banyak perempuan yang setelah menikah memilih untuk fokus menjadi ibu rumah tangga. Namun demikian, tidak sedikit pula perempuan yang memilih untuk tetap berkarir sembari menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga, dengan berbagai alasan dan pertimbangan. Sejalan dengan hal tersebut, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (TPAK) terus menunjukkan peningkatan, yaitu sebesar 53,41% pada tahun 2022, meningkat menjadi 54,52% di tahun 2023, dan mencapai 56,42% pada tahun 2024.

Permasalahan yang sering muncul saat ini adalah ketika seorang perempuan, khususnya yang telah menikah, memutuskan untuk meniti karir, ia akan dihadapkan pada berbagai tanggung jawab yang berpotensi menimbulkan tantangan tambahan yang lebih kompleks. Seorang perempuan yang berkarir tidak

hanya dituntut untuk mengelola urusan rumah tangga, tetapi juga harus memenuhi kewajibannya di dunia kerja. Kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan dedikasi dan performa yang optimal. Jika seorang perempuan lebih memprioritaskan pekerjaannya, maka akan ada aspek keluarga yang harus dikorbankan. Sebaliknya, ketika keluarga menjadi prioritas utama, maka kinerjanya di tempat kerja kemungkinan besar akan terdampak (Sarah dkk., 2019).

Work-family conflict menjadi topik penting untuk diteliti sebab hal ini berpotensi menimbulkan konsekuensi merugikan, baik bagi perempuan bekerja maupun kehidupan keluarga dan dunia kerja secara keseluruhan. Indriani dan Sugiasih (2016) mengungkapkan bahwa peningkatan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga berkorelasi dengan penurunan kesejahteraan psikologis individu. Perempuan yang memilih untuk tetap bekerja setelah menikah sering kali dihadapkan pada berbagai tuntutan yang cukup berat. Penelitian oleh Mayangsari dan Amalia (2018) menunjukkan bahwa ibu bekerja merasa memiliki waktu yang kurang berkualitas bersama keluarganya, yang dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang, jarak tempuh yang jauh, atau kesibukan pekerjaan yang padat.

Alteza dan Hidayati (2008) juga menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi, tugas rumah tangga yang menumpuk, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan yang berkarir. Handayani (2013) menambahkan bahwa persoalan di tempat kerja dapat berdampak pada peran perempuan dalam keluarga, begitu pula sebaliknya. Studi kasus oleh Al Muntasi (2019) menunjukkan bahwa istri yang bekerja cenderung memiliki waktu terbatas untuk keluarganya, apalagi jika suaminya juga bekerja, sehingga interaksi mereka sangat minim. Akibatnya, istri berpotensi mengalami kelelahan emosional hingga stres karena harus menanggung beban ganda. Kurangnya komunikasi yang

berkualitas di dalam keluarga pun berkontribusi terhadap meningkatnya potensi konflik dalam rumah tangga.

Penelitian mengenai *work-family conflict* pada perempuan menunjukkan bahwa 46% responden menganggap “anak sakit” sebagai faktor utama yang mengganggu pekerjaan, sementara lembur (*overtime*) menjadi penyebab utama terganggunya kehidupan keluarga (Farradinna dkk., 2019). Allen (2012) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa jika suatu peran menuntut sumber daya besar baik fisik, psikologis, maupun sosial, maka peran lainnya akan terdampak negatif. Hasil observasi dan wawancara terhadap guru perempuan yang telah menikah di SMPN 1 Aceh Barat Daya pada 5 Desember 2020 menunjukkan bahwa beberapa guru datang terlambat, tampak lelah saat mengajar, dan mengalami kesulitan membagi tanggung jawab rumah dan pekerjaan (Caramoy, 2021). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya konflik ini adalah dukungan sosial. Perempuan bekerja yang menjalankan peran sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitarnya agar dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut (Magfiroh, 2019).

Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun *work-family conflict* dapat mengganggu kehidupan perempuan yang berkarir, konflik ini dapat diatasi dengan strategi tertentu. Kalliath dan Kalliath (2014) mengidentifikasi beberapa strategi koping, seperti dukungan sosial, *reframing cognitive*, komunikasi yang tepat waktu, manajemen waktu, fleksibilitas kerja, dan pengembangan hobi. Dukungan sosial dinilai sebagai salah satu bentuk koping pemecahan masalah yang paling penting. Handayani dkk (2015) juga menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga keseimbangan antara peran kerja dan keluarga.

Dukungan sosial memainkan peranan krusial dalam meredakan dampak negatif dari konflik peran, seperti stres, dan juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu. Sumber dukungan ini bisa datang dari berbagai pihak, seperti pasangan, anggota keluarga, teman, maupun rekan kerja, hingga atasan. Menurut Ten Brummelhuis dan Bakker (2012), dukungan sosial mencakup bantuan emosional maupun praktis yang diberikan oleh orang-orang terdekat. Sarafino (2011) menjelaskan bahwa bentuk dukungan ini dapat menumbuhkan perasaan aman, dihargai, dan diperhatikan.

Orford (dalam Kaheksi, 2008) menjelaskan bahwa sumber utama dukungan bagi seseorang umumnya berasal dari individu terdekat yang memiliki hubungan emosional kuat, seperti pacar atau pasangan hidup. Dukungan dari suami termasuk dalam bentuk dukungan sosial. Dukungan sosial sendiri mencakup rasa nyaman, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diberikan dengan sikap menerima keadaan seseorang, baik yang berasal dari individu maupun kelompok (Kaheksi, 2008).

Hasil penelitian oleh Octaviana dan Sugiasih (2021) menunjukkan ditemukan adanya hubungan yang bermakna secara negatif antara dukungan sosial dan konflik peran ganda, di mana meningkatnya dukungan sosial berkaitan dengan menurunnya tingkat konflik yang dialami. Temuan serupa juga disampaikan oleh Andhini dkk (2021) yang menyebut bahwa dengan adanya dukungan yang tinggi dari pasangan, maka tingkat konflik antara peran kerja dan keluarga akan menjadi rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Adjiputra dan Istiqomah (2023) turut mendapatkan hasil bahwasannya dukungan sosial memiliki pengaruh yang berarti terhadap *work-family conflict*.

Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada wilayah, institusi, dan juga karakter tertentu serta tidak spesifik pada sektor pekerjaan apa. Penelitian ini memiliki fokus pada perempuan sebagai tenaga profesional yang populasinya di seluruh wilayah Indonesia. Oleh karena itu, studi ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru serta menambah literatur terkait kaitan antara dukungan sosial suami dan *work-family conflict* pada perempuan bekerja.

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, penulis bermaksud melaksanakan suatu penelitian dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial Suami dengan *Work-Family Conflict* Pada Perempuan Bekerja”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* pada perempuan bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* pada perempuan bekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan dukungan sosial suami dengan konflik antara peran kerja dan keluarga pada perempuan yang bekerja.

2. Secara Praktis

Diharapkan, penelitian ini dapat bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan, agar bisa lebih menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.