

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini sudah banyak tenaga kerja wanita di Jakarta yang bekerja diberbagai sektor formal maupun informal. Menurut data yang diperoleh melalui website statistik.jakarta.go.id jumlah tenaga kerja wanita di Jakarta pada bulan Agustus 2022 mencapai 37,5% atau sebanyak 1.969.699 tenaga kerja (statistik.jakarta.go.id, 2022). Menurut UU Cipta Kerja Pasal 77 ayat 2 yang berisikan tentang waktu kerja, waktu kerja memiliki dua pola yaitu waktu kerja selama 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam dalam 6 hari kerja dan 8 jam dalam 1 hari atau 40 jam dalam 5 hari kerja. Jakarta menjadi kota dengan persentase paling tinggi pekerja wanita yang bekerja melebihi 40 jam dalam satu minggu sebesar 46,28% pada tahun 2022 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, 2022). Wanita yang bekerja melebihi waktu 40 jam dalam satu minggu akan banyak menghabiskan waktunya di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan dan memiliki sedikit waktu untuk keluarganya. Hal tersebut dapat berdampak kepada kesehatan psikologis, kesehatan fisik, dan menurunnya kualitas kerja. International Labour Organization (ILO) mengatakan bahwa jam kerja yang terlalu panjang (lebih dari 40 jam per minggu) dapat mengganggu kesehatan psikologis maupun fisik dan juga dapat menimbulkan masalah bagi wanita karir yang memiliki tanggung jawab anak dan keluarga apabila ia harus bekerja melebihi jam yang telah ditentukan (International Labour Organization, 2021).

Wanita karir merupakan wanita yang menekuni satu atau beberapa bidang pekerjaan berdasarkan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai kemajuan dalam hidup, pekerjaan, atau jabatan didalam pekerjaan (Muamar, 2019). Wanita karir yang menikah dan memilih untuk bekerja memiliki pertimbangan yang matang sebelum ia memutuskan untuk bekerja diantaranya kondisi ekonomi keluarga yang memaksa wanita untuk tetap bekerja, kebutuhan sosial relasional yang tinggi, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri untuk berkarya dan mencapai prestasi dalam pekerjaan (Herlina, 2020). Wanita karir yang sudah menikah dan memilih untuk tetap bekerja merasakan adanya tuntutan yang lebih banyak dibandingkan dengan wanita karir yang belum menikah, ia harus bisa membagi dua peran yaitu sebagai ibu sekaligus istri di rumah dan karyawan. Menjalankan dua peran yang berbeda di pekerjaan dan di rumah menjadi sebuah tantangan bagi wanita karir yaitu ia harus bisa menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, menyeimbangkan peran saat berada di pekerjaan dan di rumah, dan keseimbangan kepuasan di dalam pekerjaan dan di rumah agar memiliki rasa nyaman pada saat bekerja maupun menjalankan peran di rumah (Greenhaus et al., 2003).

Hal itu juga dialami oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia yaitu Sri Mulyani yang mendapatkan penghargaan sebagai Menteri keuangan terbaik di Asia Timur dan Pasifik pada tahun 2020 yang dilansir melalui cncindonesia.com, Sri

Mulyani memberikan tips menjalani keseharian sebagai wanita karir agar tetap berprestasi didalam pekerjaan dan tetap memprioritaskan keluarga yaitu ketika sedang berada dikantor ia adalah seorang Menteri Keuangan yang membawahi puluhan ribu staff di kementerian yang ia pimpin dan ketika ia berada dirumah Sri Mulyani menganggap bahwa ia bukan lagi Menteri keuangan tetapi seorang istri serta ibu untuk keluarganya dirumah (CNBC Indonesia, 2021). Berbeda dengan MV, ia memilih untuk mengakhiri hidupnya dengan cara bunuh diri disalah satu daerah di jakarta dikarenakan tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya. Suami dari MV menjelaskan bahwa sang istri sering mengeluhkan terkait permasalahan didalam pekerjaan dan sudah mengajukan surat pengunduran diri dari pekerjaannya tersebut karena anaknya yang sedang sakit dan pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan sehingga MV nekat untuk mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri (Tribunstyle.com, 2018). Melihat kedua wanita karir diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat wanita karir yang dapat membagi waktu dan tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

*Work-family balance* menjadi hal terpenting bagi wanita karir yang sudah menikah, *work-family balance* timbul ketika wanita karir mempunyai komitmen untuk bekerja dengan baik serta individu terlibat dan puas dengan peran didalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al., 2003). Menurut Hairina dan Fadhila (2019) *Work-family balance* dapat tercapai jika seorang wanita yang bekerja dan berperan sebagai istri atau ibu dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan antara tugas-tugas di kantor dan di rumah dapat diselesaikan dengan baik. Wanita karir yang sudah menikah dan memiliki *Work-family balance* yang tinggi, maka wanita karir tersebut mampu menyeimbangkan waktu untuk memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga, mampu terlibat secara fisik dan emosional didalam pekerjaan dan keluarga, dan merasakan kepuasan dalam menjalani peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Hal itu ditunjukkan dengan perilaku wanita karir dapat menyediakan kebutuhan anak dan suami walaupun harus bekerja, tidak menunda pekerjaan dan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya di kantor. Apabila wanita karir yang sudah menikah dan memiliki *Work-family balance* yang rendah maka wanita karir tersebut tidak mampu menyeimbangkan waktu untuk memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga, tidak mampu terlibat secara fisik dan emosial saat menjalankan kedua peran, dan tidak merasakan kepuasan saat menjalani peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga ditunjukkan dengan perilaku wanita karir tidak dapat memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan sehingga menghambat jalannya organisasi dan tidak memiliki banyak waktu dengan keluarganya.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian *work-family balance* pada wanita karir yang sudah menikah dari berbagai sektor pekerjaan di Jakarta, mendapatkan hasil bahwa wanita karir yang sudah menikah memiliki *work-family balance* yang rendah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Islami dan Susilarini (2021) wanita karir yang sudah menikah dan bekerja di salah satu bank di Jakarta memiliki *work-*

*family balance* yang rendah dengan dukungan sosial yang rendah. Hal ini wanita karir merasa tidak bisa memaksimalkan kualitas atau potensi yang ada pada dirinya yang dapat menyebabkan suatu masalah dimana wanita karir tersebut tidak dapat membagi waktu untuk menjalankan kedua peran. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Presilia et al. (2019) wanita karir yang menjalankan peran ganda di salah satu kementerian di daerah Jakarta memiliki *work-family balance* yang rendah dengan tingkat stres yang tinggi, hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja dan wanita karir tidak dapat menyelesaikan tugas rumah dan kantor. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu lokasi penelitian, dan subjek penelitian. Pada penelitian sebelumnya hanya dilakukan di salah satu instansi atau perusahaan di daerah Jakarta, pada penelitian ini dilakukan di daerah Jakarta. Subjek penelitian pada penelitian sebelumnya hanya berasal dari satu instansi atau perusahaan, pada penelitian ini subjek berasal dari berbagai instansi atau perusahaan yang berada di daerah Jakarta.

Wanita karir dengan *work-family balance* yang tinggi akan memandang pekerjaan dan keluarga secara optimal dan memberikan dampak positif pada setiap aktivitas yang dilakukan khususnya disaat bekerja (Utami, 2021). Dampak positif dari *Work-family balance* yaitu seseorang yang memiliki keterlibatan yang sama serta kepuasan yang sama dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al., 2003). Individu dengan *Work-family balance* yang rendah memiliki kesenjangan peran antara pekerjaan dan keluarga yang dapat menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga (Minarika et al., 2020). Dampak negatif yang terjadi apabila memiliki *Work-family balance* yang rendah adalah efektivitas kerja dapat menurun, dapat meningkatkan stress yang tinggi, dan berkurangnya kualitas hidup (Greenhaus et al., 2003).

Menurut Khoiriyaturrosidah (2022), dukungan sosial merupakan sebuah bentuk kepedulian, rasa nyaman, penghargaan, maupun bantuan yang diterima oleh wanita karir yang berasal dari orang lain maupun orang terdekat. Menurut Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial memiliki empat aspek yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan. Wanita karir yang mendapatkan dukungan emosional akan merasa dihargai dan disayangi oleh orang-orang terdekatnya. Wanita karir yang mendapatkan dukungan instrumental akan terbantu dalam menjalani kesehariannya melalui dukungan materi dari orang sekitar. Wanita karir yang mendapatkan dukungan informasi akan terbantu dalam memecahkan persoalan yang sedang ia hadapi. Wanita karir yang mendapatkan dukungan persahabatan akan terbantu dalam menceritakan permasalahannya dan individu tersebut tidak merasa sendirian.

Wanita karir yang sudah menikah dengan dukungan sosial tinggi akan merasakan kenyamanan, merasa dihargai, dicintai, dan diperhatikan oleh lingkungan sekitar sehingga wanita tersebut merasa kuat dan mampu dalam membagi waktu, mampu menyeimbangkan kedua tuntutan dipekerjaan dan dirumah, dan merasa nyaman dalam menjalankan kedua peran tersebut. Wanita

karir yang menikah dan memiliki dukungan sosial yang rendah akan merasa tidak dihargai oleh lingkungannya dan tidak nyaman dalam menjalankan kedua peran tersebut, sehingga wanita karir tersebut merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, merasa terbebani dalam menjalankan kedua peran tersebut, dan merasa tidak nyaman dalam menjalankan kedua peran dipekerjaan dan di rumah sehingga kinerja wanita karir dapat menurun.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadilla dan Rozana (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *Work-Family Conflict* pada polwan dengan status menikah. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Athiyyah (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan dukungan suami dengan *Work-Family Balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penelitian ini memberikan gambaran kepada wanita karir yang sudah menikah agar bisa memahami bahwa dukungan sosial dapat mempengaruhi *Work-Family Balance*. Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *Work-Family Balance* pada wanita karir yang sudah menikah di Jakarta.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diangkat oleh peneliti yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family balance* pada wanita karir yang sudah menikah di Jakarta?
2. Bagaimana tingkat dukungan sosial dan *work-family balance* pada wanita karir yang sudah menikah di Jakarta

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *work family balance* pada wanita karir yang sudah menikah di Jakarta
2. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial dan *work-family balance* pada wanita karir yang sudah menikah di Jakarta

## 1.4. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan khususnya bidang Psikologi Keluarga dan Psikologi Industri & Organisasi yaitu mengenai Dukungan Sosial dan *Work-Family Balance*.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi khususnya untuk wanita karir yang sudah menikah dapat menentukan skala prioritas dalam menjalankan kedua perannya baik di kantor dan di rumah agar wanita karir yang sudah menikah dapat menyeimbangkan tugas dan peran baik di kantor dan di

rumah, meluangkan waktu bersama keluarga untuk menceritakan aktivitas yang telah dilakukan.