

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjalanan sejarah manusia telah menciptakan sistem patriarki yang kuat di Indonesia. Budaya patriarki mengandung nilai bahwa wanita merupakan makhluk yang feminim dan emosional, berbeda dengan laki-laki yang tegas dan mandiri. Pandangan ini menjadi hambatan tersendiri yang harus dihadapi oleh wanita karena mengandung nilai-nilai yang lebih mengutamakan laki-laki. Saat memasuki pertengahan abad ke-19 masyarakat Indonesia mengalami perubahan secara drastis, gerakan emansipasi bagi kaum wanita berkembang dengan pesat sehingga pengaruh sistem patriarki semakin memudar (Iriansyah, 2017).

Sampai saat ini banyak wanita yang sudah menikah ikut serta mengambil bagian dalam bekerja guna menopang perekonomian keluarga sekaligus menunjukkan eksistensi diri. Maka bukan sesuatu yang mengherankan apabila kita sering menjumpai ibu rumah tangga yang bekerja bahkan memiliki penghasilan yang lebih besar dari suaminya (Iriansyah, 2017). Berbeda dengan laki-laki yang lebih jarang menjalani peran ganda karena bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga memang menjadi peran gender yang harus dipenuhi laki-laki (Nurhayati, 2014). Jika dahulu wanita hanya fokus menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga, kini peran wanita dalam keluarga telah berubah. Status ibu rumah tangga tidak lagi menjadi penghalang bagi para wanita untuk ikut serta mengambil bagian dalam bekerja sama seperti laki-laki. Dengan demikian, para wanita yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus bekerja dianggap mempunyai peran tambahan dan membuat mereka disebut sebagai wanita berperan ganda (Ramadani, 2016).

Peran ganda yang dijalani oleh wanita memang menjadi fenomena yang tidak asing dan sering dijumpai dalam dunia kerja. Sumbangsih wanita lewat pekerjaanya berdampak besar bagi pembangunan ekonomi nasional (Ramadani, 2016). Hal ini di buktikan lewat kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja yang tinggi. Sebagai salah satu indikator, hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 menunjukkan bahwa sumbangan pendapatan perempuan dalam bidang ekonomi sebesar 37,26% dan partisipasi perempuan sebagai tenaga profesional sebesar 48,76%. Total presentase ini meningkat 2% lebih tinggi dari tahun sebelumnya (BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional, 2020).

Iswari dan Pradhanawati (2018) menjelaskan bahwa wanita berperan ganda yang mampu beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki motivasi untuk bekerja. Selain itu, wanita bekerja juga merasa termotivasi saat bekerja karena merasa mampu mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kesenangan dan kebanggan. Secara umum wanita berperan ganda yang termotivasi saat bekerja dapat menyelesaikan berbagai tanggung jawab dengan baik (Fauziah, 2020).

Wanita yang bekerja sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier harus mampu bijaksana dalam mengatur waktunya. Meskipun ada perubahan pada status dan tanggung jawab primer yang signifikan dalam mengelola kegiatan rumah tangga, bagi wanita yang memiliki peran ganda, waktu dan kesempatan untuk menjalankan berbagai tugas dan tetaplah ada, bahkan ketika dia bekerja penuh waktu di luar rumah sekalipun (Apollo & Cahyadi, 2012).

Walaupun menjalani peran ganda merupakan hal lumrah bagi wanita masa kini namun, dari sekian banyak wanita yang menjalaninya, ada yang memang bisa

menikmati peran berganda tersebut, akan tetapi tidak sedikit juga yang merasa sulit menjalaninya (Akbar, 2017). Jimad (2010) menjelaskan bahwa wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas, sehingga harus mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik. Pembagian waktu ini sering kali memunculkan konflik, ketika wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan harus melakukan dua peran berbeda dan dituntut untuk dapat menjalani kedua perannya dengan baik. Hingga akhirnya banyak persoalan rumit yang muncul dan terus berkembang dalam kehidupan sehari-hari misalnya, pekerjaan yang dilakoni sangat berat, sedangkan suami ketika di rumah kurang memberikan kerjasama untuk sama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan rumah, dan pada saat yang bersamaan anak-anak juga terus menuntut perhatian (Apollo & Cahyadi, 2012).

Menjalani peran ganda sering kali memberikan konsekuensi yang berat. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Karena memiliki waktu yang terbatas wanita karir sulit melaksanakan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga secara maksimum (Silalahi, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Kartika pada tahun 2016 juga mengungkap bahwa seorang wanita dalam pernikahan dual-karir dapat mengalami konflik ganda saat menjalaninya. Disatu sisi wanita dibayar sebagai angkatan kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan optimal, sedangkan di sisi lain wanita juga harus menjalankan peran sebagai ibu yang mengurus rumah tangga. Kedua hal ini sering menjadi masalah yang sulit diatasi ketika wanita menjalani peran ganda. Konflik ini pun biasanya dibingkai sebagai masalah bagi wanita dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Ketidakmampuan wanita berperan ganda dalam menyelesaikan konfliknya tersebut dapat menyebabkan individu menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan sangat berpengaruh terhadap *work engagement* bagi organisasi atau perusahaan (Iswanto & Agustina, 2016). Karyawan dengan *work engagement* tinggi merupakan hal penting yang harus dimiliki karena dapat memberikan keuntungan besar bagi perusahaan atau organisasi (Santosa, 2012).

Studi yang dilakukan oleh Gallup Manajemen (dalam Dajani, 2015) menunjukkan bahwa 64% karyawan yang secara aktif ingin membantu perusahaan untuk maju adalah karyawan yang merasa terikat dengan perusahaannya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan cenderung menghambat perkembangan perusahaan karena bergerak lebih lambat dan tidak memiliki hasrat dalam bekerja.

Pada tanggal 23 Oktober 2020, peneliti melakukan wawancara kepada delapan orang subjek yang menjalani peran ganda. Di antara kedelapan subjek tersebut, terdapat lima orang subjek yang bekerja sebagai pegawai swasta, dua orang subjek yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS), dan satu subjek lainnya bekerja sebagai wirausaha. Seluruh subjek yang terlibat dalam wawancara ini juga memiliki suami dan anak. Dari kedelapan subjek yang telah diwawancarai oleh peneliti, terdapat lima orang subjek yang menunjukkan bahwa dirinya telah memiliki aspek-aspek *work engagement* yakni, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal ini dibuktikan lewat pernyataan subjek yang menyatakan bahwa subjek memiliki rasa antusias dan fokus yang cukup tinggi saat sedang mengerjakan pekerjaannya. Subjek juga merasa senang dan bangga karena bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Namun terdapat tiga orang subjek yang tidak memenuhi aspek-aspek *work*

engagement karena merasa lelah dan kesulitan dalam menjalani pekerjaannya. Subjek ini juga merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak membuat subjek bahagia melainkan merasa tertekan.

Hasil wawancara ini juga mengungkap bahwa umumnya para subjek ingin tetap bekerja karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri subjek, seperti dukungan finansial dan rasa bangga, meskipun penghasilan suami mampu mencukupi kebutuhan rumah tangga. Namun disisi lain, subjek juga mengalami tekanan karena merasa pekerjaan yang dilakukan terkadang lebih banyak menyita waktu dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk mengurus suami dan keluarga. Subjek lainnya memilih menjalani peran ganda karena penghasilan suami dianggap kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Kondisi ini menjadi tantangan yang berat karena para subjek banyak terlibat konflik dengan suami yang dianggap kurang mampu memberikan dukungan dan tidak bisa mengerti posisi yang sedang dialami subjek. Suami cenderung melimpahkan seluruh pekerjaan rumah kepada subjek padahal subjek sendiri harus melakukan pekerjaan diluar rumah sama seperti suami.

Bakker dan Demerouti (2006) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi ketika karyawan mampu menjalani pekerjaannya dengan meluangkan waktu dan usaha yang besar serta menunjukkan semangat yang tinggi, menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga, dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memiliki konsentrasi penuh saat bekerja. Wanita pekerja yang telah berkeluarga cenderung memiliki *work engagement* yang lebih rendah dari wanita pekerja yang belum berkeluarga.

Bakker & Demerouti (2006) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dari *work engagement* yakni: (a) *vigor*, merupakan energi, daya tahan secara fisik dan

mental, kesediaan untuk berusaha, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan, (b) *dedication*, adalah perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang saat bekerja, dan (c) *absorption*, merupakan keadaan dimana karyawan akan selalu fokus, berkonsentrasi, gembira, dan mencintai pekerjaannya.

Gorgievski, Bakker, dan Schaufeli (dalam Bakker, Leiter, & Michael 2010) menyebutkan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan. *Work engagement* yang tinggi merupakan hal yang diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi, maka dapat menurunkan turnover karyawan, dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan juga kepuasan kerja (Markos & Sridevi, 2010). Setiap karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hal ini tentu menjadi tuntutan yang sulit untuk dipenuhi oleh wanita yang memiliki peran ganda.

Lebih lanjut, melalui hasil studi Hoffman (dalam Nurhayati, 2014) tertulis bahwa pada wanita yang bekerja biasanya memiliki kesepakatan bersama suami dalam peran dan prinsip pembagian tugas rumah tangga. Untuk menjalin kesepakatan tersebut diperlukan dukungan yang diberikan oleh suami agar saat wanita memilih berkarir, suami dapat menguatkan tekad dan memotivasi istrinya agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan sebaik mungkin dalam hal pekerjaan maupun rumah tangga.

Sebagai makhluk sosial, wanita yang memiliki peran ganda tentunya membutuhkan dukungan sosial dari lingkungannya agar dapat memiliki *work engagement* yang baik dalam pekerjaannya tanpa harus mengesampingkan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer dalam keluarga (Iswanto & Agustina, 2016). Menurut Corsini (dalam

Prayitno, 2005) dukungan sosial adalah keuntungan yang diperoleh individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari.

Dukungan sosial yang berasal dari keluarga khususnya dari suami dapat membantu wanita untuk terus maju dalam memperjuangkan karirnya (Ilhaamie, Shafira, & Siti, 2014). Hal tersebut memberikan dampak tersendiri bagi wanita dalam mempersepsikan pekerjaannya. Wanita dengan peran ganda yang mendapatkan dukungan penuh dari suami akan lebih bisa mempersepsikan pekerjaannya secara positif, bekerja secara aktif dan mampu memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja (Prasetya, 2015).

Bakker dan Smith (2011) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi *work engagement* yakni *Job Resources* dan *Personal Resources*. *Job resources* merupakan aspek-aspek fisik dan sosial dari organisasi atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena mampu mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan. Sedangkan *personal resources* adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan, berfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya agar tidak berdampak buruk bagi lingkungan. *Personal resource* juga menjadi prediktor berbagai aspek terkait dengan kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dan kehidupan. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang datang dari pasangan merupakan bagian dari *personal resources* (Albrecht, 2010).

Dukungan sosial dapat diperoleh dari berbagai pihak salah satunya dari pasangan. Patel, Beekhan, Paruk, dan Ramgoon (2008) menerangkan bahwa dukungan sosial

pasangan adalah dorongan langsung yang diberikan oleh pasangan atau orang terdekat. Rahmadita (2013) menjelaskan bahwa kehadiran pasangan bagi seseorang yang merasa kesulitan dapat mengurangi beban yang sedang dirasakan. Sarafino dan Smith (2011) juga menyebutkan dukungan sosial yang diterima dari pasangan dapat membuat individu merasa tenang, nyaman, diperhatikan, dan dicintai sehingga individu dapat melakukan pekerjaan dengan lebih percaya diri.

Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa aspek dukungan sosial dibagi menjadi lima, yaitu: a.) Dukungan Emosional (*Emotional Support*) merupakan perhatian emosional yang diwujudkan melalui empati, kepedulian, dan perhatian kepada seseorang secara afektif, b.) Dukungan Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*) meliputi bantuan yang diberikan secara langsung kepada orang lain saat sedang berada dalam tekanan, c.) Dukungan Informasi (*Informational Support*) dukungan ini meliputi pemberian nasehat, saran atau umpan balik mengenai kondisi orang lain ketika mengalami masalah, d.) Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*) dukungan ini dilakukan dengan cara memberikan penghargaan mengenai hal yang positif tentang orang lain sehingga orang tersebut merasa dihargai.

Rahmadita (2013) menjelaskan bahwa dukungan sosial dari pasangan merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dari wanita yang menjalani peran ganda. Konflik akibat menjalani peran ganda dapat diatasi dengan baik jika wanita memiliki dukungan yang kuat dari pasangan. Penelitian yang dilakukan oleh Burnett, Gatrell, Cooper, dan Sparrow (2010) mengatakan bahwa work-family conflict memiliki hubungan yang kuat dengan *work engagement* dan kualitas hubungan dari seseorang. Menyambung penjelasan diatas, Karatepe (2015) mengatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement* pada karyawan *frontline* hotel. Hal ini berarti semakin besar dukungan sosial yang ada pada karyawan *frontline*

hotel, akan diikuti dengan semakin tingginya *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) pada aparat desa X, Y, Z di Kabupaten Batang juga menjelaskan bahwa semakin tinggi frekuensi dukungan sosial pasangan yang dirasakan oleh subjek penelitian, maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan permasalahan apakah ada hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement* pada wanita berperan ganda?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement* pada wanita berperan ganda. Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemikiran dan pengetahuan di bidang psikologi sosial dan psikologi industri organisasi khususnya mengenai dukungan sosial pasangan dengan *work engagement*, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan pemahaman mengenai dukungan sosial pasangan dan *work engagement* bagi para wanita yang menjalani peran ganda, sehingga saat menjalani peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita karier, mereka dapat

memanfaatkan dukungan sosial yang di dapatkan dari pasangan untuk meningkatkan *work engagement*nya.