

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan zaman, nilai-nilai masyarakat tentang perempuan yang bekerja telah mengalami perubahan positif dibandingkan dengan dekade sebelumnya. Salah satu penyebabnya adalah perempuan kini memiliki akses yang lebih baik terhadap pendidikan dan kesempatan kerja yang setara dengan pria. Hal ini memungkinkan mereka untuk menjalankan lebih dari satu peran, yang dikenal sebagai peran ganda. Dengan demikian, perempuan tidak hanya berkontribusi di dunia kerja, tetapi juga tetap menjalankan tanggung jawab di rumah, menciptakan keseimbangan baru dalam kehidupan mereka (Himmawan, 2020).

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia cukup signifikan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia mencapai 52,74 juta, yang setara dengan 38,98% dari total tenaga kerja di negara ini. Sektor formal yang paling banyak melibatkan perempuan adalah bidang penjualan, dengan kontribusi sebesar 28,44%. Selain itu, perempuan juga banyak bekerja di sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan, yang mencakup 24,6% dari total pekerja perempuan. Berdasarkan data BPS pada tahun 2022, hanya 0,78% perempuan Indonesia yang menduduki posisi kepemimpinan dan manajerial. Di sisi lain, perempuan yang bekerja sebagai pejabat pelaksana, tata usaha, dan sejenisnya hanya mencapai 6,2% dari total populasi pekerja perempuan (Moerdijat, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun partisipasi perempuan dalam dunia kerja cukup tinggi, peluang untuk mencapai posisi strategis masih terbatas.

Data pada tahun 2020, terdapat sekitar 50,70 juta wanita berusia 15 tahun ke atas yang bekerja. Jumlah ini mengalami kenaikan sebesar 2,63% dibandingkan tahun sebelumnya. Dari total pekerja wanita tersebut, 26,65% bekerja di sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan. Sementara itu, 19,65% berperan sebagai tenaga produksi, operator alat transportasi, dan pekerja kasar. Selain itu 9,8% dari mereka adalah tenaga kerja profesional, dan 9,22% bekerja di sektor jasa. Sedangkan sektor pemerintahan, pekerja perempuan mencapai 6,37% (Lie et al, 2022). Fakta ini memperlihatkan besarnya kontribusi perempuan dalam perekonomian, namun juga menegaskan bahwa banyak dari mereka harus membagi fokus antara pekerjaan dan peran domestik.

Menurut Sumra dan Schillaci (2015) perempuan yang menjalani peran ganda, yaitu sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga, sering kali menghadapi tekanan yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Peran ganda juga menimbulkan tantangan tersendiri dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work-life balance*. Hal ini disebabkan oleh ekspektasi sosial yang mengharuskan perempuan untuk memenuhi tanggung jawab di kedua bidang tersebut.

Goode (1960) mengungkapkan Individu yang terlibat dalam berbagai peran sering menghadapi konflik peran, kelebihan beban, dan ketegangan, yang berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Di sisi lain, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa memiliki hanya satu peran atau bahkan tidak memiliki peran yang sama sekali juga dapat berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan dan berpotensi meningkatkan tekanan psikologis (dalam Honda et al. 2015).

Menurut Greenhaus (2011) *work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu secara efektif mengatur dan menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan serta kehidupan pribadi

mereka, sehingga keduanya dapat berjalan dengan harmonis dan saling mendukung tanpa menimbulkan gangguan atau konflik.

Menurut Poulouse dan Sudarsan (dalam Deswara, 2024) terdapat berbagai manfaat yang dapat diperoleh baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam konteks pekerjaan ketika karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). *Work-life balance* memberikan berbagai manfaat penting bagi karyawan, termasuk peningkatan kepuasan kerja, di mana mereka yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi.

Selain itu, Poulouse dan Sudarsan (dalam Deswara, 2024) terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dan komitmen terhadap organisasi, di mana karyawan dengan keseimbangan yang baik menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tempat kerja mereka. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik juga biasanya mengalami tingkat turnover yang lebih rendah, serta menunjukkan performa kerja yang lebih baik, karena keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Terakhir, *work-life balance* yang baik dapat membantu mengurangi tingkat burnout, mengingat adanya hubungan negatif antara keseimbangan kerja-hidup dan kelelahan yang dialami oleh karyawan.

Beberapa penelitian terbaru juga menyoroiti isu ini. Penelitian dari Himmawan (2020) mengungkapkan bahwa 72% responden prajurit wanita di TNI Angkatan Laut yang menjalani peran ganda menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan profesional tugas militer dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Mereka diharapkan untuk menunjukkan kinerja optimal sebagai prajurit, sambil juga memenuhi kewajiban domestik, yang sering kali mengakibatkan stres, kelelahan fisik dan mental, serta kesulitan dalam mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif pada kualitas hidup, kinerja profesional, dan kepuasan dalam menjalani peran domestik.

Di sisi lain, penelitian dari Huda dan Firdaus, (2020) wanita karier di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan sebanyak 65% responden juga mengalami kesulitan serupa dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Tugas pekerjaan yang memerlukan waktu sering kali bertentangan dengan kewajiban domestik, seperti merawat anak, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Meskipun demikian, baik prajurit wanita maupun wanita karier berhasil mengembangkan strategi koping yang efektif, seperti manajemen waktu dan dukungan sosial, untuk mengatasi tantangan ini dan tetap merasa puas dalam menjalankan kedua peran.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat *work-life balance* pada perempuan yang menjalankan peran ganda, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengukuran melalui skala *Work-Life Balance* (Fisher et al., 2009) yang telah diadaptasi oleh Gunawan et al. (2019). Fokus penelitian adalah pada mengukur tingkat *work-life balance* pada perempuan 65%n berperan ganda, serta melihat kecenderungan tingkat keseimbangan yang dicapai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara ketidakseimbangan peran dengan kesejahteraan psikologis dan kinerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian sebelumnya (misalnya, Poulouse & Sudarsan, 2014; Deswara, 2024). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan data empiris yang mendukung pentingnya kebijakan dan lingkungan kerja yang lebih ramah terhadap perempuan berperan ganda.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini difokuskan untuk menjawab tiga permasalahan utama. Pertama, bagaimana tingkat *work-life balance* pada perempuan yang menjalankan peran ganda. Kedua, apakah terdapat perbedaan *work-life balance* berdasarkan kelompok usia. Ketiga, apakah terdapat perbedaan *work-life balance* berdasarkan jenis pekerjaan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada wanita yang berperan ganda. Penelitian ini akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi wanita dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, serta strategi yang mereka gunakan untuk mencapai keseimbangan tersebut. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi perempuan.

A. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para profesional di dunia manajemen bisnis dan psikologi industri untuk memperoleh pengetahuan dan masukan mengenai *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) .
- b) Dengan adanya Penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dengan lebih memperhatikan karyawan-karyawannya.

2. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pada perkembangan terhadap disiplin dalam bidang keilmuan terutama bidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan keseimbangan kehidupan kerja.
- b) Selain dari itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi para peneliti yang ingin mempelajari *work-life balance* sebagai referensi teoritis dan empiris.