

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kesatuan yang memiliki masyarakat yang banyak, alam yang kaya dan dinamika sosial yang berkembang pesat baik dari lingkup luas secara kenegaraan maupun lingkup terkecil yaitu keluarga. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2016) mendefinisikan keluarga sebagai unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal Bersama di bawah satu atap dalam keadaan saling ketergantungan. Kemudian Dewi & Widayanti (2011) juga menyebutkan bahwa keluarga merupakan unit dasar sosial terkecil di masyarakat yang dapat berdampak pada suatu bangsa dan negara. Sebagai unit dasar sosial terkecil, keluarga memegang peranan sebagai model pembelajaran awal bagi masing-masing anggotanya untuk berinteraksi sebagai makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lain.

Keluarga dipahami sebagai kesatuan interaksi dan komunikasi yang terlihat dari keterlibatan semua orang dalam memainkan peran baik sebagai suami dan istri, ibu dan ayah, orang tua maupun anak dan saudara. Basuki yang dikutip dalam Rondonuwu et al., (2018) menambahkan bahwa keluarga di dunia mengalami banyak perubahan mulai dari kehidupan berkeluarga besar menjadi keluarga inti, meningkatnya jumlah perempuan dalam dunia kerja, meningkatkan angka cerai-kawin, meningkatnya jumlah kelahiran tanpa pernikahan, meningkatnya jumlah perempuan sebagai orang tua tunggal dan kepala rumah tangga. Fenomena tersebut menunjukkan peran ayah dalam, fungsi keluarga sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah.

Wiratri (2018) dalam jurnalnya mengatakan bahwa terdapat beberapa syarat dari definisi keluarga yang masih relevan seperti kegunaan masing-masing anggota keluarga untuk mencapai keluarga yang harmonis, kebutuhan dasar perkawinan, hubungan darah atau adopsi. Namun di samping itu, terdapat syarat

yang sudah tidak relevan seperti pasangan suami istri yang hidup terpisah atau banyak orang tua yang tinggal jauh dengan anaknya, selain itu peran masing-masing keluarga tidak bersifat *patron-klien* seperti ibu yang menjadi kepala keluarga, anak perempuan berfungsi sebagai pencari nafkah utama dan ayah sebagai pengurus rumah tangga di rumah.

Tuntutan kebutuhan keluarga dalam rumah tangga membuat individu bekerja untuk menghidupi keluarganya baik seorang ayah atau ibu. Rondonuwu et al., (2018) mengatakan bahwa individu sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika individu yang berperan sebagai pegawai tidak melakukan tugas fungsinya dengan baik. Keseimbangan kehidupan kerja itu disebut dengan istilah *work-life balance*.

Work-life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. Keseimbangan kehidupan kerja menurut Shermeron yang dikutip dalam Ramdhani & Rasto (2021) adalah sebuah kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melakukan tuntutan kepegawaian dan tuntutan pada kehidupan pribadi atau keluarganya secara seimbang sehingga tidak menurunkan fungsi masing-masing individu sebagai pegawai dan anggota keluarga.

Singh dan Khanna yang dikutip dalam Rondonuwu et al. (2018) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara kepegawaian (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan spiritualitas) di sisi lainnya. Rondonuwu et al. (2018) juga mengatakan bahwa kebanyakan orang yang terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan hidup mereka, semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka akan semakin sedikit waktu individu untuk menikmati hidupnya sehingga waktu untuk keluarga dan diri sendiri menjadi terkuras, emosi tidak terkontrol dan kesehatan menurun.

Chandra yang dikutip dalam Herachwati (2018) menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan *work-life balance* di berbagai negara barat dan asia. Di Asia, *work-life balance* lebih menjadi masalah bagi perempuan daripada laki-laki. Sementara di Barat, *work-life balance* sering dilihat sebagai masalah umum untuk laki-laki dan perempuan dalam tanggung jawab keluarga. Penelitian terkait *work-life balance* juga cukup marak dilakukan di Indonesia, hanya saja sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada pegawai perempuan. Padahal, *work-life balance* tidak hanya dibutuhkan oleh pegawai perempuan, namun juga laki-laki. Pernyataan Fakih yang dikutip dalam Ibrahim (2022) menyatakan bahwa peran laki-laki dipersepsikan secara sosial hanya untuk mengurus maupun memelihara peralatan rumah, memperbaiki alat dan menjadi pemimpin. Sedangkan perempuan diasosiasikan dengan memiliki tuntutan yang lebih besar pada perannya di rumah, mulai dari mengurus rumah tangga dan juga mengasuh anak, bagi perempuan yang sudah berkeluarga. Sehingga, peran ganda yang terjadi antara laki-laki dan perempuan memiliki konfliknya tersendiri dalam mencapai keseimbangan di dalam kehidupannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Ibrahim (2022) bahwa *work-life balance* juga dibutuhkan oleh laki-laki karena peran di rumah sebagai pemimpin keluarga yang memiliki hak pengambil keputusan, serta dapat menyeimbangkan tuntutan kepegawaian dan kehidupan pribadinya. Dengan demikian, peneliti berkesimpulan bahwa selain pada perempuan, *Work-life balance* perlu ditelaah lebih lanjut pada laki-laki.

Permasalahan umum terkait *work-life balance* saat ini adalah pegawai yang belum bisa menjaga keseimbangan antara kepegawaian dan kehidupan pribadinya karena tuntutan kepegawaian dari organisasi. *Work-life balance* dalam pandangan pegawai adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan instansi *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di instansi di mana pegawai dapat fokus pada pegawaiaan mereka sementara di tempat kerja.

Jam kerja pegawai pada umumnya adalah 8 jam dalam sehari. Namun demikian, tenggat waktu tugas yang diberikan oleh instansi menyebabkan pegawai harus bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari, sehingga pegawai harus menggunakan jam lembur (*overtime*) untuk menyelesaikannya. Pegawai dituntut untuk melaksanakan kepegawaiannya dengan maksimal akan tetapi terkadang instansi mengesampingkan keseimbangan kehidupan-kerja pegawai yang dilakukannya untuk instansi seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (*overtime*), rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu.

Seringkali instansi memberikan jumlah tugas atau kepegawaian yang berlebihan dan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pada pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan kepegawaiannya. Uraian di atas menunjukkan bahwa *work-life balance* individu dalam suatu instansi sangatlah penting. Instansi harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawainya agar kepuasan kerja pada pegawai tetap terjaga. Salah satu instansi yang telah menyadari pentingnya *work-life balance* bagi pegawai dan memberikan dukungan terkait hal tersebut adalah lembaga pemerintahan di Kota Bekasi ini.

Lembaga ini merupakan lembaga pemerintah kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas untuk melaksanakan hal dalam bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Work-life balance* yang sudah diterapkan oleh lembaga pemerintahan ini yang dinamakan dengan *work from anywhere* (WFA). Dalam penerapannya mempertimbangkan *flexi place*, yakni keleluasaan untuk bekerja dari luar kantor dan juga *flexitime* karena ASN memiliki jumlah waktu kerja minimal yang harus terpenuhi.

Di luar birokrasi pemerintahan menjalankannya dengan konsep *hybrid working*, kesepakatan terbaik antara pegawai dan instansi dalam hal fleksibilitas

waktu kerja. Sebuah konsep kerja hibrida kerja dari rumah (*work from home*) dan kerja dari kantor (*work from office*) bermula selama masa pandemi *Covid-19* yang terus menjadi pilihan hingga kini. Dengan skema tersebut, memberi keleluasaan untuk pegawainya hanya bekerja di kantor sekitar tiga hari dalam seminggu. Selebihnya para pegawai bisa memilih untuk bekerja dari salah satu kantor atau bekerja jarak jauh sepenuhnya. Skema kerja ini juga memungkinkan para pegawai bekerja secara jarak jauh selama empat minggu dalam setahun atas persetujuan manajer. Selain itu, juga memberikan manfaat lainnya, seperti *reset day* atau semacam cuti bagi ASN di Indonesia sesuai Peraturan Pemerintah (PP) No. 11/2017 (Sudrajad, 2022).

Namun demikian, dari hasil pengambilan data awal terungkap bahwa masih terdapat permasalahan *Work-life balance* yang dialami oleh pegawai lembaga pemerintahan ini, baik pegawai laki-laki maupun perempuan. Beberapa pegawai merasa kesulitan mengatur waktu ketika ada jam lembur di tempat kerja atau saat dinas keluar kota. Para pegawai merasa waktunya terkuras habis untuk bekerja sedangkan keluarga di rumah terbengkalai dan bahkan jarang ditemui. Meskipun terkadang disaat ada waktu untuk luang, tetapi para pegawai lebih memilih menghabiskan waktu tersebut untuk mengurus keluarga, tanpa memikirkan hal-hal apa yang dapat membuat diri sendirinya sendiri tenang seperti nonton di bioskop atau sekedar membelanjakan hasil kerja keras nya. Padatnya jadwal dan tuntutan kepegawaian membuat pegawai lembaga pemerintahan ini cukup mengalami penurunan *work-life balance* sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Bahkan tidak jarang pegawai yang meninggalkan tugasnya demi keluarga maupun meninggalkan keluarganya demi kepegawaian.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pegawai lembaga pemerintahan ini memiliki *work-life balance* yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih cenderung memiliki *work-life balance* yang baik mulai dari mengatur waktu, mengatur kewajiban sebagai istri atau ibu, mengatur urusan kantor dan suasana hati, serta berperan sebagai istri, ibu dan

pegawai dalam satu waktu. Sedangkan laki-laki cenderung kesulitan untuk membagi waktu dengan baik dalam menjalankan kepegawaiannya di kantor, dan perannya sebagai ayah atau suami di rumah. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa *work-life balance* bukanlah sebuah hal yang mudah dicapai. Perlu ada kerja sama yang baik, terutama dengan pasangan di rumah. Untuk memiliki kerja sama yang baik tentunya perlu ada komunikasi yang baik dan jelas di antara suami dan istri.

Menurut Herachwati (2018) banyak penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* pada perempuan jauh lebih tinggi daripada laki-laki. Padahal laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sangat berbeda. laki-laki diperumit oleh beban harapan keluarga, sosial, serta mengenai karir mereka. Laki-laki diharapkan menjadi penyedia keuangan utama di dalam keluarga, hal ini yang menyebabkan mereka harus bekerja lebih lama. Akan tetapi *work-life balance* tetap dapat memberikan pengaruh kepada laki-laki maupun perempuan dalam mencapai keseimbangan bekerja mereka. Maka dari hal tersebut, laki-laki dan perempuan mendapatkan banyak tantangan dalam mencapai *work-life balance* mereka atau menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kepegawaian.

Berdasarkan fakta-fakta diatas, yaitu fenomena *work-life balance* yang sering terjadi di kehidupan sehari-hari, maka penelitian ini secara khusus juga akan melihat apakah terdapat perbedaan pegawai dalam memandang *work-life balance* di instansi. Dengan demikian, diharapkan dapat menggali pemahaman yang lebih baik lagi mengenai *work-life balance* seseorang dan menggali perbedaan peran pada pegawai instansi dalam memandang fenomena *work-life balance* yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari ditinjau dari *gender*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, permasalahan *work-life balance* kerap terjadi pada beberapa keluarga, karena adanya perbedaan peran antara pegawai laki-laki dan perempuan di dalam rumah maupun di kantor, maupun perbedaan kemampuan *emotional intelligence* antara laki-laki dan perempuan dalam

mencapai *work-life balance*, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri bagi pegawai laki-laki dan perempuan.

Penelitian terkait *work-life balance* sudah dilakukan di Indonesia. Namun demikian, penelitian ini masih terfokus pada subjek perempuan yang berperan sebagai ibu atau istri. Wardani (2021); Pratiwi (2020); M. A. Pratiwi (2019); Hae & Kusumiati (2020). Sementara itu, penelitian yang membahas *work-life balance* laki-laki dan perempuan masih tergolong minim. Pace & Sciotto (2022) hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian menemukan bahwa *work-life balance*, *career opportunities* dan *general health perception* pada perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. *Work-life balance*, *career opportunities* dan *general health perception* yang rendah pada perempuan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain terlepas dari *gender*, seperti faktor orang tua tunggal, persepsi tentang “keluarga tradisional” hal-hal ini yang membuat pegawai perempuan memiliki lebih banyak tanggung jawab diluar kepegawaiannya.

Dengan demikian, dari hasil tinjauan atas penelitian sebelumnya yang telah peneliti paparkan, dapat disimpulkan bahwa seorang perempuan yang menjalani dua peran yaitu sebagai ibu dan pegawai dituntut untuk menyeimbangkan antara tugas di rumah dan kepegawaiannya, seorang perempuan yang sudah menikah dan bekerja harus dapat mengatur waktu antara kepegawaian dengan keperluan anak dan keperluan suami serta dapat memiliki waktu untuk kegiatan sosial.

Selain itu, dapat diketahui bahwa seorang perempuan yang juga berperan sebagai seorang ibu atau istri memiliki *work-life balance* yang baik untuk tetap bisa mengurus kepegawaiannya tapi tidak melupakan tugas dan kewajibannya pada keluarga. Dari penelitian sebelumnya, belum ada penelitian yang melihat *work-life balance* pada laki-laki yang sudah menikah, sehingga data yang peneliti dapatkan terbatas. Berdasarkan teori dan uraian di atas terkait bagaimana *gender* berpengaruh pada *work-life balance* disertai dengan wawancara dan penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait *work-life balance* pada perempuan dan laki-laki yang sudah menikah dan perbandingannya antara satu sama lain.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran *work-life balance* yang diterapkan pada pegawai berdasarkan *gender*. Selain itu melalui penelitian ini akan dilakukan *eksplorasi* terhadap faktor-faktor demografis yang mungkin akan berdampak pada *work-life balance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan untuk ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai gambaran *work-life balance* ditinjau dari *gender*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Instansi

Diharapkan dapat menjadi informasi betapa pentingnya *work-life balance* guna memenuhi tujuan utama dalam sebuah Instansi

b. Pegawai

Diharapkan dapat memberikan informasi bagaimana cara pegawai dapat menerapkan *work-life balance* dalam hidupnya dan membantu instansi dengan cara yang baik.

c. Penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut tentang *work-life balance* yang lebih luas.

