

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara tradisional, seorang perempuan dewasa berperan sebagai istri dan ibu dalam kehidupannya. Pada masa lalu, peran selain sebagai istri dan ibu bagi seorang perempuan dewasa dianggap sebagai sesuatu yang aneh dan hanya diperlukan apabila tidak ada laki-laki yang mampu memberikan cukup uang untuk dirinya dan anak-anaknya (Lemme, 1995). Namun, Lemme mengatakan lebih lanjut bahwa karena adanya perubahan sosial, maka seorang perempuan mempunyai pilihan peran yang lebih luas.

Perubahan sosial tersebut dikatakan oleh Asnani, Pandey dan Sawhney (2004) terjadi setelah revolusi industri. Setelah terjadinya revolusi industri, perempuan mulai mengembangkan peran dengan keluar dari rumahnya dan bekerja untuk masyarakat (Asnani, Pandey, & Sawhney, 2004). Perempuan yang memutuskan untuk bekerja di luar rumah juga dapat ditemukan di Indonesia dalam proporsi yang cukup besar. Banyaknya jumlah perempuan yang memutuskan untuk bekerja di luar rumahnya tercermin dari data Biro Pusat Statistik pada tahun 2006, yang menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang berumur 15 tahun ke atas di Indonesia mencapai 48,63% (dalam <http://www.menegpp.go.id>).

Perubahan sosial tersebut memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mengkombinasikan peran domestiknya dengan peran sebagai seorang pekerja (Lemme, 1995). Perempuan yang memiliki peran sebagai seorang istri, ibu, dan pekerja dapat disebut sebagai seorang ibu bekerja. Ada berbagai alasan yang mendasari keputusan seorang ibu untuk bekerja, seperti kebutuhan keuangan, bosan karena hanya berperan sebagai seorang ibu rumah tangga, dan peran sebagai seorang ibu yang membuat frustrasi (Hoffman & Nye, 1984).

Sebagai seorang pekerja, keuntungan yang bisa didapatkan oleh seorang perempuan adalah dapat melepaskan persoalan yang ada di rumah dengan sibuk bekerja, meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta meningkatkan kemandirian dan kepercayaan dirinya (Diana, 1991). Selain itu, pekerjaan dapat meningkatkan

self-esteem (Steil dalam Crawford & Unger, 2004) dan kepuasan hidup (Puspita, 1998).

Dari perannya yang beragam, keuntungan yang bisa didapatkan oleh seorang ibu bekerja menurut Barnett dan Hyde (dalam Betz, 2005) adalah pengurangan tekanan dan kekecewaan dari peran tertentu dengan kesuksesan atau kepuasan di peran yang lain; mengurangi tekanan suaminya sebagai pencari nafkah tunggal di keluarganya; serta adanya tambahan sumber dukungan sosial dari pekerjaannya yang meningkatkan kesejahteraan dirinya. Pada intinya, Baruch, Barnett dan Rivers (dalam Lemme, 1995) mengatakan bahwa keberagaman peran memberikan keuntungan pada seseorang dalam berbagai cara sehingga kesejahteraan dirinya meningkat.

Walaupun seorang ibu bekerja mendapatkan banyak keuntungan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dirinya, mereka juga dihadapkan pada permasalahan dari keberagaman peran yang ia jalani. Permasalahan tersebut dapat mengurangi efek positif dari keuntungan yang ia dapatkan. Ada dua masalah utama yang dihadapi oleh ibu bekerja sehubungan dengan keragaman perannya, yaitu kelebihan beban pada perannya (*role overload*) dan konflik peran. Menurut Asnani, Pandey, dan Sawhney (2004), beban yang berlebih dapat dirasakan seorang perempuan karena adanya tuntutan yang melebihi waktu serta energi yang ia punya. Salah satu contoh beban berlebih yang dihadapi oleh ibu bekerja adalah hal yang dialami oleh Sastri, seperti yang dicantumkan dalam <http://www.ayahbunda-online.com> oleh Lubis (n.d., par. 2):

“Ya merasa lelah dan jenuh dengan segala kesibukannya. Tugas kantor membuatnya harus bekerja tanpa henti sejak pukul 09.30... paling cepat sampai di rumah pukul 19.00. Belum lagi tenaga dan pikirannya untuk mengasuh sepasang putra-putri balitanya ditambah Dito, suaminya, yang kerap menuntut perhatian dengan dalih cinta.”

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, selain beban berlebih akibat perannya, ibu bekerja juga dapat mengalami konflik peran. Konflik peran yang dialami seorang ibu bekerja terjadi karena adanya ketidakcocokan antara harapan, tuntutan, serta tekanan di rumah dan di tempat bekerja (Asnani dkk., 2004). Selain itu, Asnani dkk. (2004) juga mengatakan bahwa konflik peran terjadi karena ada tuntutan yang bersamaan waktunya dari peran yang berbeda.

Keberadaan konflik peran antara lain diilustrasikan dari survei majalah Femina (dalam <http://www.opinimasyarakat.com>). Survei tersebut menyebutkan bahwa “9 dari 10 wanita bekerja mengaku pernah merasa bersalah meninggalkan putra atau putrinya yang masih balita di rumah, sementara dirinya meniti karier.” Hasil survei tersebut mencerminkan adanya ketidakcocokan antara peran sebagai ibu yang dituntut untuk mengasuh anak di rumah dan peran sebagai pekerja yang meniti karier demi mencapai kesuksesan.

Kelebihan beban pada peran dan konflik peran dapat menyebabkan dampak negatif pada seseorang. Diana (1991) menemukan bahwa kelebihan beban pada perannya dapat membuat seorang ibu merasa letih dan tertekan, sedangkan konflik peran dapat menyebabkan stress (Jain & Gunthey dalam Asnani dkk, 2004) dan kelelahan emosional (Roxborough, 1999). Dampak negatif dari kelebihan beban pada peran dan konflik peran tersebut dapat berefek buruk pada kesehatan fisik, psikologis, dan kesejahteraan diri (Lemme, 1995). Padahal, kesejahteraan diri dapat membantu seseorang untuk sukses di berbagai area kehidupan (Lyubomirsky, King, & Diener dalam Diener & Scollon, 2003), sehingga penurunan kesejahteraan diri tersebut perlu dicegah.

Apabila dilihat dari penjabaran sebelumnya, seorang ibu bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan dirinya dengan keuntungan yang ia dapat dari perannya. Di sisi lain, kesejahteraan dirinya juga dapat menurun karena masalah-masalah yang ia hadapi. Jadi, hal apa yang dapat membedakan ibu bekerja yang bisa merasakan dirinya sebagai orang yang sejahtera dan ibu bekerja yang kurang dapat merasakan dirinya sebagai orang yang sejahtera?

Konsep kesejahteraan diri dapat dijelaskan dengan dua aliran yang berbeda, yaitu aliran *eudaimonic* dan aliran *hedonic* (Ryan & Deci, 2001). Ryan dan Deci menjelaskan lebih lanjut bahwa aliran *eudaimonic* adalah aliran yang menjelaskan bahwa kesejahteraan diri dicapai melalui pemenuhan atau pengidentifikasian diri seseorang yang sebenarnya. Di sisi lain, aliran *hedonic* menjelaskan bahwa kesejahteraan diri dicapai melalui kebahagiaan secara subjektif. Selain itu, aliran tersebut juga memperhatikan pengalaman menyenangkan versus tidak menyenangkan. Pengalaman tersebut didapatkan dari penilaian baik buruknya hal-hal yang ada dalam kehidupan seseorang.

Kesejahteraan diri diistilahkan oleh aliran *eudaimonic* sebagai *psychological well-being* (PWB), sedangkan aliran *hedonic* mengistilahkan kesejahteraan diri sebagai *subjective well-being* (SWB). SWB menekankan bahwa seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila secara subjektif ia merasa bahagia, sedangkan PWB menjelaskan bahwa seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila ia menggunakan potensi yang ada di dalam dirinya. Dalam menjelaskan konsep kesejahteraan diri seorang individu, Diener dkk. (dalam Ryan & Deci, 2001) mengatakan bahwa SWB lebih unggul dalam menjelaskan hal apa yang membuat hidup seseorang lebih baik berdasarkan perspektif orang tersebut. Keunggulan tersebut membuat peneliti memilih SWB untuk menjelaskan konsep kesejahteraan diri yang ada di dalam penelitian ini.

Definisi dari *subjective well-being* (SWB) menurut Diener dan Lucas (1999) adalah evaluasi seseorang tentang hidup mereka, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta evaluasi afektif dari *mood* dan emosi-emosi. Komponen-komponen dari SWB dibagi menjadi komponen kognitif dan komponen afektif. Komponen kognitif dibagi lagi menjadi kepuasan hidup secara global dan kepuasan hidup terhadap *domain* tertentu, sedangkan komponen afektif dibagi lagi menjadi evaluasi keberadaan afek positif dan afek negatif.

SWB dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu, faktor genetik, kepribadian, faktor demografis, hubungan sosial, dukungan sosial, masyarakat atau budaya, proses kognitif, dan tujuan (*goals*). Di antara faktor-faktor tersebut, adanya dukungan sosial merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti sebagai ciri-ciri SWB yang tinggi pada ibu bekerja. Ketertarikan peneliti untuk meneliti faktor tersebut datang dari pernyataan Benin dan Keith; Sears dan Galambos (dalam Arendell, 1999), yaitu tanpa adanya dukungan sosial, keuntungan lebih yang didapatkan dari pekerjaan seseorang dapat menjadi tidak berguna. Selain itu, Repett (dalam Weber, 1998) juga mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan mediator yang menghubungkan pekerjaan seseorang dengan kesehatan yang lebih baik. Sedangkan Diana (1991) mengatakan bahwa dukungan sosial ditemukan sebagai hal yang dapat membantu menyeimbangkan peran dari seorang ibu bekerja.

Pentingnya dukungan sosial bagi ibu bekerja juga diilustrasikan dalam pernyataan seorang ibu bekerja bernama Neneng yang dikutip oleh Pambudy dan Hartiningsih (2008) dalam <http://www.kompas.com>,

“kalau tidak dapat dukungan dari mereka [suami dan anak], saya tidak bisa ada di sini [bekerja]. Misalnya, mereka marah-marah terus, saya tidak dapat bekerja dengan tenang.” (par. 7)

Dukungan sosial didefinisikan sebagai persepsi atau pengalaman bahwa seseorang dicintai dan disayangi, dihargai dan dinilai, dan merupakan bagian dari suatu jaringan sosial yang memberikan bantuan dan kewajiban secara timbal-balik (Willis dalam Taylor dkk., 2004). Dukungan sosial dapat berfungsi antara lain untuk memenuhi kebutuhan adanya bimbingan, memberikan adanya perasaan ada teman yang dapat diandalkan, meyakinkan keberhargaan diri, kesempatan untuk memberi perhatian kepada orang lain, *attachment*, dan integrasi sosial (Weiss dalam Cutrona & Russell, 1987).

Sumber dukungan sosial dapat datang dari lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Kedua sumber tersebut merupakan sumber yang mempunyai keunikan masing-masing bagi ibu bekerja. Dukungan sosial dari keluarga merupakan dukungan utama bagi seorang ibu apabila ia menganggap keluarganya lebih penting daripada lingkungan kerjanya (Caplan dalam Maldonado, 2005). Sumber dukungan sosial lain adalah dari lingkungan kerja (atasan dan teman kerja), yang menjadi sumber dukungan sosial primer bagi ibu bekerja di tempat kerjanya karena keluarga dan pasangan berada di luar organisasi tersebut (Boehr dalam Maldonado, 2005).

Dukungan sosial sendiri dapat dibagi menjadi dua, yaitu dukungan sosial yang diterima (*received support*) dan dukungan sosial yang dipersepsikan (*perceived support*) (Young, 2006). Young (2006) menjelaskan bahwa *received support* merupakan pengukuran dari dukungan yang sebenarnya diberikan oleh orang lain, sedangkan *perceived support* biasanya diukur dengan menanyakan sampai mana seseorang percaya ia akan ditolong oleh orang-orang yang mengenalnya. Penelitian yang ada menyebutkan bahwa *perceived support* lebih menguntungkan daripada *received support* (Taylor, Sherman, Kim, Jarcho, Takagi, & Dunagan, 2004).

Menurut Taylor, dkk., (2004), *perceived support* dapat membantu seseorang untuk berpikir bahwa ada seseorang yang dapat membantu dalam menghadapi kejadian yang membuat stres. Adanya pikiran tersebut sudah dapat mengurangi stres dibandingkan benar-benar menggunakan bantuan dari orang lain. Mengacu pada penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa *perceived support* lebih bermanfaat untuk diteliti hubungannya dengan SWB dibandingkan *received support*. Di dalam penelitian ini, peneliti akan menyebut *perceived support* dengan *perceived social support* (PSS).

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara PSS dengan komponen-komponen SWB. Penelitian yang dilakukan oleh Walen dan Lachman (2000) menunjukkan bahwa PSS dapat menjelaskan sebagian besar varians pada kepuasan hidup dan afek positif, serta memprediksi afek negatif yang rendah pada orang dewasa. Lyons (2002) juga menemukan bahwa dukungan sosial mempunyai efek langsung dalam mengurangi afek negatif pada orang dewasa Afrika yang tinggal di Amerika.

Dilihat dari hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa salah satu ciri-ciri individu yang lebih mungkin untuk merasakan SWB yang tinggi adalah individu dengan PSS yang baik. Namun, penelitian yang ditemukan oleh peneliti tidak menggunakan ibu bekerja sebagai responden dalam menganalisis keberadaan hubungan antara PSS dan SWB. Oleh karena itu, sebelum memutuskan apakah kesimpulan tersebut juga terjadi pada ibu bekerja, dibutuhkan penelitian lanjutan untuk mengetahui apakah PSS berhubungan dengan SWB pada ibu bekerja.

Dalam meneliti hubungan antara PSS dengan SWB pada ibu bekerja, peneliti menghubungkan PSS dengan komponen-komponen dari SWB secara terpisah selain SWB secara keseluruhan. Alasan peneliti untuk melakukan hal tersebut mengacu pada pernyataan dari Pavot dan Diener (1993). Mereka mengatakan bahwa walaupun komponen kognitif dan afektif tidak sepenuhnya terpisah, kedua komponen tersebut mempunyai perbedaan dan dapat memberikan informasi komplementer apabila diukur secara terpisah.

Peneliti memfokuskan pengukuran pada tiga komponen SWB, yaitu kepuasan hidup secara global, afek positif, dan afek negatif. Peneliti

memfokuskan kepada kepuasan hidup secara global saja, dan bukan pada *domain satisfaction*. Alasan peneliti untuk terfokus pada kepuasan hidup secara global mengacu pada pernyataan Diener, Suh, dan Oishi (1997) bahwa seseorang mempunyai tendensi untuk memiliki tingkat kesejahteraan yang sama di setiap *domain*. Selain itu, kepuasan hidup secara global juga sudah mencakup penilaian responden mengenai *domain* yang penting bagi dirinya (Diener, Scollon, & Lucas, 2004).

Untuk mengetahui apakah benar SWB dan komponen-komponennya berhubungan dengan PSS pada ibu bekerja, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu kuesioner. Kuesioner tersebut berisi alat ukur dari komponen-komponen SWB, yaitu adaptasi *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dan adaptasi *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS). Selain itu, kuesioner tersebut juga berisi adaptasi *Social Provision Scale* (SPS) untuk mengukur PSS. Hubungan antara PSS dengan SWB dan komponen-komponennya dihitung dengan menggunakan metode korelasional.

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah ibu yang berumur antara 25 – 40 tahun yang bekerja *full time* (minimal 35 jam) dan tidak mempunyai anak buah di tempat kerjanya, tingkat pendidikan minimal SMA, mempunyai suami yang juga bekerja *full-time*, mempunyai orang (selain suami dan anak) yang membantu pekerjaan rumah tangganya, mempunyai anak dengan usia di bawah 15 tahun, dan tinggal di kawasan Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek).

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara PSS dengan SWB dan komponen-komponennya pada ibu bekerja.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah seorang ibu bekerja dengan SWB tinggi juga mempunyai PSS yang tinggi. Pengetahuan tersebut akan membantu mengidentifikasi ciri-ciri ibu bekerja dengan SWB yang tinggi. Ciri-ciri tersebut dapat digunakan lebih lanjut untuk mengembangkan

program peningkatan SWB. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pemicu dari adanya penelitian-penelitian selanjutnya tentang SWB.

1.4. Permasalahan Penelitian

Permasalahan penelitian ini adalah:

“Apakah ada hubungan antara *perceived social support* dengan *subjective well-being* dan komponen-komponennya pada ibu bekerja?”

1.5. Sistematika Penelitian

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian, permasalahan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini berisi penjelasan variabel dalam penelitian ini, yaitu SWB dan *perceived social support*.

BAB 3 PERMASALAHAN, HIPOTESIS, DAN VARIABEL

Bab ini berisi permasalahan penelitian, hipotesis penelitian, dan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

BAB 4 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang akan dipakai, dan mencakup karakteristik responden, desain penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen dan skoring, serta analisis / teknik pengolahan data.

BAB 5 HASIL DAN INTERPRETASI HASIL

Bab ini akan berisi gambaran umum responden, hasil penelitian, dan interpretasinya.

BAB 6 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Bab ini akan berisi kesimpulan dari penelitian, diskusi dari hasil penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.