

BAB I

PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia sedang menghadapi krisis kesehatan berupa pandemi Covid 19. Pengertian pandemi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah wabah yang menular serempak secara bersamaan meliputi geografis yang luas. Seperti yang kita ketahui bersama, awal mula pandemi ini berasal dari virus bernama Coronavirus yang ditemukan di Wuhan, China pada Desember 2019, yang menyebabkan penyakit *Coronavirus Dises* 2019 (COVID 19). Dalam waktu kurang dari 3 bulan Covid 19 telah menularkan ke 126.000 jiwa yang berada 123 negara seperti Amerika Serikat, Afrika Selatan, Perancis, Singapore, dan lain-lain. Angka tersebut semakin hari semakin meningkat, maka organisasi kesehatan dunia atau WHO mengumumkan Covid 19 sebagai pandemi yang terjadi seluruh Negara atau pandemic global (Putri, 2020). Dikutip dari situs WHO pada 14 Oktober 2020 yang terinfeksi Covid 19 sebanyak 38,2 juta jiwa yang tersebar diberbagai Negara.

Menurut data dari The GISAIID *Global Initiative on Sharing All Influenza Data*, terdapat 215 negara yang sedang menghadapi ancaman virus corona. Pada hari senin 2 Maret 2020 Indonesia menjadi bagian dari 215 negara yang menghadapi virus corona. Pada tanggal tersebut Presiden Joko Widodo mengumumkan bahwa terdapat 2 warga Negara Indonesia yang terserang virus corona. Keduanya merupakan ibu dan anak yang sedang menghadiri pesta dansa, disana terdapat tamu yang berasal dari Malaysia dan Jepang yang terkonfirmasi positif covid 19 (Fadli, 2020). Angka tersebut semakin hari semakin meningkat. Dikutip dari situs resmi pemerintah covid19.go.id per 14 Oktober 2020 yang terinfeksi Covid 19 sebanyak 344.749 jiwa yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia.

Pandemi Covid 19 merupakan hal baru yang luar biasa, sehingga memberikan dampak bagi dunia global. Pandemi Covid 19 memberikan dampak yang luas dari segala aspek kehidupan. Dikutip dari

ayojakarta.com, adapun aspek yang terkena dampaknya yaitu aspek pendidikan, aspek sosial, aspek ekonomi, dan lain-lain.

UNESCO sebagai organisasi Pendidikan, Keilmuan, dan Kebudayaan dunia mengakui bahwa pandemic covid 19 memberikan dampak bagi dunia pendidikan. Hamper 300 juta siswa di dunia terhalang untuk melakukan kegiatan di sekolah. Pada tanggal 4 Maret 2020, 13 negara seperti Jepang, Italia, China menutup aktivitas di sekolah dan universitas untuk pencegahan penyebaran virus corona (Rajab, 2020). Tidak hanya di Negara lain, Indonesia pun melakukan hal yang sama. Semenjak 16 Maret 2020 pemerintah mengumumkan bahwa para murid harus belajar di rumah dan aktivitas di sekolah dihentikan sementara. Tak hanya itu, pemerintah pun mengumumkan untuk meniadakan Ujian Nasional 2020 agar dapat menekan penyebaran virus corona (Dimas, 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan LIPI, pada bidang ketenagakerjaan pandemi covid 19 memberikan dampak 15,6% pekerja mengalami pemutusan kerja, 40% pekerja mengalami penurunan gaji (Ngadi, n.d.). Selain itu pemerintah pun mengintruksikan untuk bekerja dan beribadah dari rumah (Pratiwi, 2020). Sebanyak 63,7 % pekerja yang melakukan *Work From Home (WFH)* adalah perempuan, sedangkan 61% nya adalah laki-laki dengan rentang usia mayoritas 25-29 tahun sebanyak 28,6% (Ramadani, 2020).

Sebanyak 63,7% pekerja yang melakukan *WFH* adalah perempuan, hal tersebut menjadikan seorang wanita yang sudah menikah mengerjakan peran utama sebagai istri, ibu, dan bekerja dalam satu waktu. Menurut penelitian yang dilakukan Diahhadhi Setyonaluri seorang ahli dari Lembaga Demografi FEB UI menunjukkan bahwa ibu yang bekerja di Jabodetabek merasa sulit dalam menjalani peran nya sebagai ibu dan harus bekerja (Ghivarianto, 2020).Seperti yang ditunjukkan oleh survei nasional Komnas Perempuan terhadap 2.285 responden, 96% perempuan mengakui bahwa pekerjaan rumah tangga meningkat semenjak bekerja dari rumah, dan ibu harus mendampingi anak-anaknya dan menjadi guru saat sekolah

dari rumah. Bagi ibu yang bekerja di lembaga pemerintahan, organisasi, perusahaan tantangannya akan lebih besar. Ia harus bisa menjadi seorang pekerja, guru dan ibu pada saat yang bersamaan. Selain itu, ibu juga harus melakukan pekerjaan lain di rumah, seperti mencuci pakaian hingga membersihkan rumah (Dewi, 2020). Dalam survei yang dilakukan Motherly, sebanyak 74% ibu di Amerika Serikat mengatakan bahwa kesehatan mental mereka buruk sejak pandemi corona. Sebanyak 30% ibu yang bekerja mengatakan bahwa penyebab utama *stress* adalah merawat anak-anak mereka kemudian diiringi kekhawatiran mengenai kesehatan mental dan kebahagiaan anggota keluarga (Dewi, 2020). Seharusnya dengan bekerja dirumah Ibu yang biasanya bekerja dapat menikmati waktu dengan anak-anak nya, suaminya serta dapat menyaksikan tumbuh kembang anak.

Setiap tahun angka angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 partisipasi angkatan sebanyak 136,18 juta orang, kemudian pada tahun 2019 mengalami peningkatan 2,24 juta. Tingkat partisipasi angkatan kerja pada laki-laki mengalami peningkatan sebesar 0,17% sedangkan pada perempuan mengalami peningkatan sebesar 0,06% (Rozak, 2019). Partisipasi angkatan kerja pada perempuan setiap tahun meningkat, meskipun tidak signifikan.

Berdasarkan survey yang dilakukan The Bustle Trends Group pada 283 perempuan, menyatakan bahwa 39,6% responden mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Alexandra, 2019). Pada hakikatnya perempuan (khususnya istri) bertanggung jawab atas urusan keluarga, mulai dari mengurus suami hingga melayani anak. Jika seorang wanita bekerja maka dapat dikatakan bahwa dia mempunyai dua tanggung jawab utama yaitu kehidupan keluarga dan pekerjaan. Idealnya, pekerja perempuan diharapkan mampu menyeimbangkan pekerjaan dan urusan keluarga, serta urusan sosial nya. Berdasarkan survey nasional yang dilakukan oleh Komnas Perempuan pada 2.285

perempuan menyatakan bahwa semenjak pandemi covid-19 96% ibu yang bekerja mengatakan bahwa pekerjaan rumah tangga yang mereka lakukan semakin bertambah, para Ibu harus menjadi guru bagi anaknya selama belajar dirumah ditambah dengan melakukan pekerjaan rumah lain dan bekerja. Tidak jarang perempuan yang juga berperan sebagai ibu mengundurkan diri dari tempat kerjanya dikarenakan merasa tidak mampu dan tidak mampu menemukan penyelesaian untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Dewi, 2020). Situasi tersebut mengakibatkan kurangnya *work-life balance* pada ibu yang bekerja di masa pandemi covid-19.

Pembahasan mengenai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang lebih dikenal dengan *work-life balance* telah banyak dipublikasikan seperti “*Work-life Balance* pada Pejabat Wanita yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia” dalam penelitian tersebut mengungkapkan hasil bahwa *time management* merupakan salah satu faktor penting dalam *work-life balance*. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka akan ada konflik diantar kedua hal tersebut (Putra, 2020).

Pada penelitian lain yang berjudul “*Work-life Balance* pada Driver Ojek Syar’i Wanita yang Telah Berkeluarga” menemukan hasil bahwa pada masing-masing subjek memiliki indikator *work-life balance* yang berbeda. Subjek pertama lebih menonjolkan indikator *personal life* sedangkan subjek kedua lebih menonjolkan indikator *enchancement of work* (Safitri, 2020).

Berdasarkan berbagai penelitian, definisi *work-life balance* tidak jauh berbeda. *Work-life balance* merujuk kepada seseorang yang menggunakan waktu dipekerjaan dan kehidupan pribadinya, seperti kegiatan sosial masyarakat, hobi, dan keluarga secara seimbang (Raditya & Ekowati, 2020). Menurut Hudson (2005) *work-life balance* merupakan

kemampuan individu untuk mengelola banyak tuntutan dalam waktu yang bersamaan. Menurut Meenakshi(2013) *work-life balance* merupakan intensitas waktu yang anda habiskan untuk menjalankan pekerjaan anda dibandingkan dengan intensitas waktu yang anda luangkan bersama keluarga anda dan melakukan hal-hal yang anda nikmati. Menurut Agha et al.(2017) *work-life balance* merupakan cara untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan serta mengenai kenyamanan dengan komitmen kerja dan keluarga. Hal lain menyebutkan bahwa *work-life balance* ialah upaya untuk mencapai memaksimalkan kinerja disemua ranah kehidupan (Bali,P & Khanna, K & Gupta, 2018). Pendapat lain mengatakan *work-life balance* yaitu kemampuan seseorang untuk menjalankan tuntutan dan kewajiban antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Hafid & Prasetio, 2017). *Work-life balance* merupakan rasa puas yang melibatkan peran waktu dan psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dan tidak ada perseteruan diantara kedua peran tersebut (Ula, 2015).

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat muncul ketika pekerjaan dan keluarga bersinergi dan saling melengkapi (Hassan & Abdullah, 2017). Menurut Clarke dalam (Adiningtyas & Mardhatillah, 2016)*work-life balance* penting untuk diperhatikan karena menyangkut dengan kesehatan mental, *well-being*, *self esteem*, dan kepuasan hidup individu.

Terdapat teori yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yaitu teori *border*. Teori *border* merupakan upaya individu untuk mengatur dan bernegosiasi antara pekerjaan dan keluarga untuk mencapai keseimbangan, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengatur hubungan antara pekerjaan dan keluarga serta selalu mengkomunikasikan dengan anggota keluarga tentang masalah yang terjadi dikeluarga dan pekerjaan (Pradhan, 2016).

Tercapainya *work-life balance* dalam kehidupan seseorang memiliki beberapa aspek. Menurut Hudson (2005) aspek-aspek dalam *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Dalam sehari terdapat 24 jam, maka karyawan harus dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Aspek ini berkaitan dengan derajat psikologis yang terlibat dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Aspek ini mengacu pada kepuasan individu dengan aktivitas pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka. Jika karyawan berpikir bahwa apa yang mereka lakukan di tempat kerja dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga dengan baik, maka rasa kepuasan ini otomatis akan muncul. Hal ini dapat terlihat pada situasi dalam keluarga, hubungan dengan teman, serta kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Pendapat Moorhead dan Griffin dalam (Hafid & Prasetyo, 2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yaitu faktor individu, faktor sosial, faktor organisasi, dan faktor lainnya (umur, jenis kelamin, status pernikahan, status parental, pengalaman). Sedangkan dalam penelitian lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, yaitu (Kundnani, 2015) :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga tercipta produktivitas kerja dan jam lembur berkurang.

2. Fasilitas

Fasilitas yang memadai disekitar tempat kerja dapat mempermudah untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Kinerja

Untuk menuju suatu keberhasilan diperlukan adanya perencanaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

4. Dukungan

Dukungan dari keluarga, lingkungan social, rekan kerja diperlukan untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

5. Kemandirian

Kemandirian diperlukan untuk mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar sesuai dengan prioritas.

6. Kepuasan

Jika seorang karyawan mampu menyeimbangkan antar kehidupan dan pekerjaan dengan mudah, maka karyawan tersebut akan merasa bahagia.

Dalam penelitian lain menyebutkan bahwa terdapat 11 faktor yang mempengaruhi *work-life balance*(Vyas & Shrivastava, 2017) yaitu :

1. Dukungan Sosial

Ketika seorang karyawan mendapatkan dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja, maka ia akan dapat keseimbangan hidup dengan tenang dan tepat.

2. Masalah Organisasi/Perusahaan

Peraturan atau kebijaka yang dibuat oleh organisasi/perusahaan memberikan peran penting terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan bagi para karyawannya.

3. Manajemen Diri

Stress merupakan penyebab utama ketidakbahagiaan karyawan. Stress dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, kelelahan, penyakit jantung, hingga hilangnya produktivitas kerja.

4. Teknologi Informasi

Teknologi informasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karena teknologi informasi membantu menyediakan aksesibilitas dan konektivitas selama 24 jam.

5. Masalah Pekerjaan

Pekerjaan menjadi faktor penting mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan tingkat stres kemudian menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan karyawan.

6. Masalah Keluarga

Keluarga memegang peran penting dalam kehidupan seseorang. Jika seseorang karyawan mendapat dukungan sosial dari keluarganya, maka itu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Jika seseorang karyawan memiliki masalah di dalam keluarga maka dapat menciptakan stres dan konflik terkait pekerjaan.

7. Masalah Sosial

Setiap manusia adalah makhluk social, maka manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Ada tugas sosial tertentu yang perlu dia penuhi untuk menjaga hidupnya tetap damai dan harmoni.

8. Faktor Pendukung dari Organisasi/Perusahaan

Seorang karyawan yang berkomitmen dan terlibat dalam organisasi harus mendapatkan dukungan dari organisasinya yang dapat meningkatkan kinerjanya dan menyeimbangkan kehidupan kerjanya.

9. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres dan menciptakan ketidakseimbangan di tempat kerja serta dalam keluarga.

10. Manajemen Diri

Seseorang bertanggung jawab untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga jika dia mampu mengelola tanggung jawab dan mengelola dirinya.

11. Pengetahuan

Kurangnya pengetahuan dapat menyebabkan seorang individu tidak menyadari masalah yang ia hadapi kemudian tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami *work-life balance* pada ibu yang bekerja pada masa pandemic covid-19. Sehingga muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana seorang ibu yang bekerja dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi *work-life balance* pada ibu yang bekerja di masa pandemi covid-19?

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan mengenai *work-life balance* pada Ibu yang bekerja di masa pandemic covid-19. Sedangkan manfaat teoritis nya yaitu memberikan sumbangan wawasan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi serta bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan rujukan yang berfokus pada *work-life balance*.