

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan norma sosial menciptakan berbagai peluang kerja yang semakin merata bagi pria dan wanita (Mutiara, 2020). Pertumbuhan ekonomi yang pesat juga berperan penting dalam meningkatkan partisipasi wanita dalam dunia kerja, sehingga hal ini mendorong peningkatan jumlah keluarga dengan karir ganda (Yang & Chen, 2021). Keluarga dengan karir ganda atau *dual career family* merupakan keluarga yang terdiri dari suami dan istri yang sama-sama memutuskan untuk bekerja dan memiliki tanggung jawab karir profesional (Higgins, 1992). Fenomena ini semakin umum di Indonesia, yang ditunjukkan dengan angka *dual career family* mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020, lebih dari 70% keluarga di Indonesia memiliki kedua orang tua yang bekerja.

Peningkatan jumlah keluarga dengan *dual career* didorong oleh berbagai faktor seperti kebutuhan ekonomi keluarga, kebutuhan individu untuk bersosialisasi, serta kebutuhan untuk pengembangan diri (Higgins, 1992). Orang tua yang memilih untuk bekerja memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan keluarga, diri sendiri, serta perkembangan organisasi tempat bekerja (Satata & Shusantie, 2020). Penelitian Gemiarta dkk. (2024) menunjukkan bahwa penghasilan yang stabil dalam suatu keluarga berperan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Meskipun

kondisi *dual career* ini dapat memberikan keuntungan khususnya bagi ekonomi keluarga, orang tua yang bekerja juga menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan berbagai peran. Penelitian oleh Orellana dkk. (2022) mengungkapkan bahwa tingkat stres dan tekanan psikologis yang dialami orang tua dalam *dual career family* mempengaruhi kepuasan pasangan dual karir dalam suatu keluarga.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek yang berjalan beriringan. Pekerjaan membantu individu memenuhi kebutuhan hidup keluarga, sementara keluarga menjadi dukungan utama dalam menjalankan pekerjaan (Baskoro, 2019). Orang tua yang bekerja menghadapi berbagai tanggung jawab, termasuk menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kewajiban keluarga (Higgins, 1992). Selain tanggung jawab profesional, orang tua juga memiliki tanggung jawab dalam pengasuhan anak. Orang tua diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung tumbuh kembang anak (Choe dkk., 2021).

Orang tua memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dan pendidikan anak, khususnya pada masa emas (*golden age*) perkembangan yaitu usia dini (Suryana dkk., 2023). Tahap perkembangan anak usia dini dimulai saat anak berusia 3-6 tahun (Papalia, 2009). Tahap ini menjadi periode krusial karena anak mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa aspek seperti kecerdasan intelektual, emosional, hingga sosial (Nuzuli dkk., 2023). Selain itu, tahap ini juga merupakan periode penting bagi anak untuk mempersiapkan diri memasuki pendidikan formal (Widarnandhana dkk., 2023). Tahap usia dini juga ditandai dengan rasa ingin tahu anak terhadap lingkungan sekitar, oleh karena itu pentingnya pengawasan aktif

dari orang tua untuk memastikan keamanan dan memberikan stimulus secara optimal kepada anak usia dini (Hao dkk., 2025).

Ayah dan ibu sama-sama berperan untuk saling melengkapi satu sama lain, khususnya dalam proses pengasuhan anak usia dini. Ayah cenderung berfokus dalam mendorong eksplorasi, yang dapat membantu mengembangkan keterampilan fisik dan sosial anak (Diniz dkk., 2021). Sedangkan ibu cenderung lebih fokus pada keterlibatan emosional dan menciptakan lingkungan yang aman untuk mendukung pembelajaran (Hastuti dkk., 2023). Dengan kerja sama yang baik antara ibu dan ayah dalam proses pengasuhan dapat meningkatkan kesejahteraan dan mendukung perkembangan secara optimal (Fan & Chen, 2020). Kesadaran orang tua dalam memanfaatkan peluang mempengaruhi keberhasilan perkembangan anak usia dini, mengingat keluarga merupakan lingkungan pertama yang bertanggung jawab dalam mendukung tumbuh kembang anak (Potter & Perry, 2010).

Dengan berbagai peran tanggung jawab yang dimiliki orang tua yang bekerja dengan anak usia dini, mereka menghadapi tantangan dalam menjalankan peran secara optimal. Orang tua yang bekerja menghadapi tantangan yang besar dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga (Chung dkk., 2023). Sehingga pada kenyataannya, banyak dari orang tua yang bekerja merasa kelelahan diakibatkan oleh tantangan dalam memenuhi tuntutan peran (Gunawan dkk., 2023). Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik pada orang tua saat menjalankan perannya, baik di lingkungan kerja maupun dalam lingkup pengasuhan anak usia dini.

Peneliti melakukan survei awal kepada lima pasangan yang bekerja dan memiliki anak usia dini terkait permasalahan yang dialami, baik dalam lingkup pekerjaan, rumah tangga ataupun pengasuhan anak usia dini. Hasil survei menunjukkan bahwa kelima pasangan mengalami konflik yang serupa dalam menjalankan perannya. Ayah yang bekerja melaporkan permasalahan terkait waktu lembur yang berdampak pada kualitas waktu dengan anak sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dalam menjalankan peran sebagai orang tua, serta jarang menghadiri acara sekolah anak yang menyebabkan perasa. Sedangkan ibu yang bekerja melaporkan permasalahan terkait kurangnya waktu bersama anak, jadwal kegiatan kantor dan keluarga yang bertabrakan, hingga kurangnya jam tidur. Masalah ini menggambarkan perselisihan antar waktu yang dimiliki orang tua dalam menjalankan beberapa peran atau yang disebut juga *time-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Hasil survei awal juga menunjukkan permasalahan yang dialami pasangan dalam *dual career family*, seperti perdebatan dengan keluarga atau kondisi tertentu (seperti anak sakit, permasalahan di kantor, hingga merasa kurang maksimal dalam bekerja) yang cenderung menimbulkan stres hingga kelelahan emosional. Permasalahan tersebut merupakan tekanan yang dapat memicu stres pada orang tua yang bekerja, hal ini juga disebut dengan *strain-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik berbasis waktu (*time-based conflict*) dan konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*) termasuk ke dalam *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work-family conflict merupakan konflik yang muncul ketika tekanan dari salah satu peran (baik peran pekerjaan atau keluarga) mengganggu kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan dari peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan antara satu dan lainnya, sehingga keterlibatan individu dalam salah satu peran menjadi lebih sulit akibat tuntutan untuk berpartisipasi di kedua peran (Carlson dkk., 2000). Sebagian besar karyawan yang sudah menikah mengalami konflik ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga (seperti harus menghabiskan waktu lebih lama di tempat kerja), yang kemudian menimbulkan rasa bersalah pada karyawan karena merasa tidak dapat memenuhi peran dalam kebutuhan rumah tangga secara optimal (Hurriyati, 2018).

Kondisi *work-family conflict* rentan dialami oleh orang tua yang bekerja dan memiliki anak usia dini. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dkk. (2020) menyatakan orang tua pada *dual career family* mengalami tingkat *work-family conflict* yang tinggi. Penelitian oleh Del Boca dkk. (2020) menyatakan bahwa kelompok yang paling rentan mengalami konflik dan kesulitan dalam menyeimbangkan perannya yaitu orang tua bekerja dengan anak usia 0–5 tahun. Selain itu, penelitian Nomaguchi dan Milkie (2020) juga menunjukkan bahwa anak usia dini dapat menjadi salah satu faktor yang memicu konflik peran (*work family conflict*) pada orang tua yang bekerja, karena pada tahap ini anak belum dapat mandiri dan membutuhkan kasih sayang dan perhatian penuh.

Dalam keluarga dengan karir ganda, di mana kedua orang tua bekerja, mereka perlu menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, yang kerap memicu konflik antar peran atau *interrole conflict* (Sireno dkk., 2020). Konflik ini dapat terjadi dalam dua arah, yaitu konflik dari pekerjaan ke keluarga (*work-to-family conflict*) dan konflik dari keluarga ke pekerjaan (*family-to-work conflict*) (Gutek, 1991). *Work-to-family conflict* muncul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga, seperti tenggat waktu di tempat kerja yang membuat seseorang tidak bisa menghadiri acara sekolah anak. Sebaliknya, *family-to-work conflict* terjadi saat tanggung jawab keluarga menghambat peran di tempat kerja, seperti kurang tidur karena merawat bayi yang baru lahir yang mempengaruhi performa seseorang di rapat kerja (Yucel & Lasthaw, 2020).

Work-family conflict sering memicu orang tua mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan berbagai tanggung jawab yang dimiliki, hingga memicu stres pada orang tua yang bekerja (Chung dkk., 2023). *Work-family conflict* juga dapat mempengaruhi kesehatan hubungan keluarga atau penurunan kualitas pengasuhan anak (Rassas dkk., 2022). *Work family conflict* juga berdampak langsung terhadap perkembangan anak usia dini. Penelitian lainnya oleh Sihombing dkk. (2023) menunjukkan perkembangan emosional anak dengan orang tua bekerja mengalami tantangan dalam hal pengembangan emosi, karena memiliki lebih sedikit waktu hingga anak cenderung mencari perhatian. Penelitian oleh Dini (2023) juga mengungkapkan sikap kemandirian anak dengan orang tua bekerja dapat berdampak pada tingkat percaya diri dan kreativitas anak usia dini. Selain itu, orang tua bekerja yang

menghadapi *work family conflict* cenderung mengalami *parenting stress* atau stres pengasuhan seperti perasaan lelah, cemas hingga depresi (Rizal & Fikri, 2023). Dengan demikian, pemahaman terhadap dinamika yang dihadapi orang tua bekerja dengan anak usia dini menjadi hal penting bagi lingkungan keluarga, sehingga proses pengasuhan dapat berlangsung secara optimal.

Selain berdampak terhadap keluarga dan proses pengasuhan, *work family conflict* juga berpengaruh terhadap ketidakpuasan pada pekerjaan maupun kehidupan (Hochwarker & Wayne, 2003). Orang tua bekerja yang mengalami *work-family conflict* dalam tingkat tinggi biasanya merasakan kepuasan kerja yang rendah (Asbari dkk., 2020). Individu yang menghadapi *work family conflict* juga rentan mengalami *burnout* (Ahar dkk., 2022). Selain itu, tingkat *work family conflict* yang tinggi dapat mendorong tingkat *turnover intention* pada karyawan (Ribeiro dkk., 2023). Hal ini tentu dapat merugikan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan dan lingkungan pekerjaan untuk memahami dinamika yang dialami pekerja yang memiliki anak usia dini.

Work-family conflict tidak hanya berdampak terhadap kesejahteraan individu, namun juga berdampak terhadap pekerjaan, kesejahteraan keluarga, hingga pengasuhan anak usia dini (Vahedi dkk., 2019). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan solusi yang dapat mengurangi konflik yang dialami pasangan *dual career family*. Dimana *perceived social support* adalah salah satu bentuk upaya yang berfungsi sebagai dukungan psikologis dalam mengurangi *work family conflict* (Kossekk dkk., 2011). Konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga dipengaruhi oleh

pandangan individu terhadap dukungan sosial yang diterima, baik dari keluarga maupun lingkungan terdekat individu. Hal ini dijelaskan dalam penelitian Rudolph dkk. (2014) dimana terdapat keterkaitan antara *perceived social support* dengan *work-family conflict*. Hal juga dijelaskan oleh Satria (2023) bahwa semakin tinggi persepsi individu terhadap dukungan sosial yang dirasakan, maka tingkat *work-family conflict* akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila persepsi individu terhadap dukungan sosial yang dirasakan menurun, maka *work-family conflict* yang dialami akan meningkat.

Terdapat berbagai macam bentuk dukungan sosial, namun setiap orang merasakannya secara berbeda (Zanri, 2024). Dukungan sosial terdiri dari persepsi dukungan (*perceived social support*) dan perilaku suportif (*received social support*) yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan ketahanan pribadi (Haber dkk., 2007). Dukungan sosial yang diterima individu dipengaruhi oleh persepsi. Persepsi memungkinkan individu untuk menyadari lingkungan sekitar dan diri sendiri, serta memahami apa yang dirasakan (Ermayanti & Abdullah, 2007). Sehingga menurut penelitian Chu dkk. (2010), pandangan individu terhadap dukungan sosial yang diperoleh (*perceived social support*) lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dibandingkan dukungan perilaku yang diterima (*received social support*).

Perceived social support merupakan pandangan individu terhadap ketersediaan dan kualitas dukungan yang berasal dari lingkungan sosial yang diyakini dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan (Zimet dkk., 1988). Individu yang meyakini bahwa dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, teman sebaya, maupun orang terdekat (Zimet dkk., 1988). Penelitian menunjukkan bahwa *perceived social*

support, misalnya dukungan dari lingkungan terdekat efektif dalam mengurangi *work-family conflict* (Kossekk dkk., 2011).

Individu yang berpersepsi mendapatkan dukungan sosial tinggi oleh pasangan akan merasa tenang, diperhatikan, dan dipercaya dalam menjalankan tanggung jawabnya (Fadhila & Rozana, 2020). Selain itu, individu yang merasakan dukungan dari lingkungan sekitar cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik dalam menghadapi stres (Hadini, 2021). Oleh karena itu, orang tua bekerja dengan anak usia 2–5 tahun sangat membutuhkan dukungan dari lingkungan sosialnya (Lakshminarayanan & Savarimuthu, 2022). Khususnya dalam pengasuhan anak usia dini, orang tua dapat meminta bantuan lingkungan sekitar untuk membantu proses pengasuhan dengan menetapkan standar dan melakukan evaluasi berkala untuk memastikan kualitas pengasuhan yang optimal (Rohinah, 2023).

Peningkatan *perceived social support* tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga secara signifikan mengurangi *work-family conflict* (Kossekk dkk., 2011). *Perceived social support* membantu mengelola stres dan mengurangi tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan, rumah tangga dan pengasuhan (Karabara & Celik, 2023). Selain itu, pandangan individu terhadap dukungan yang kuat akan menjadi sumber daya emosional dan praktis yang diperlukan untuk mengatasi tantangan sehari-hari, sehingga mengurangi dampak negatif dari *work family conflict* (Elca dkk., 2023). Hal ini disebabkan karena dukungan meningkatkan kemampuan individu untuk menghadapi stresor dari pekerjaan dan keluarga (Jolly dkk., 2021). Oleh karena itu, penting bagi orang tua yang bekerja membangun jaringan dukungan sosial

untuk mengurangi tingkat *work-family conflict*, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Seiring dengan meningkatnya jumlah pasangan yang bekerja, orang tua tentu menghadapi berbagai tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan peran sebagai orang tua. *Perceived social support* yang didapatkan baik dari keluarga, rekan kerja maupun pasangan berperan penting dalam mengurangi *work family conflict* yang dialami orang tua bekerja. Namun persepsi terhadap dukungan bervariasi, tergantung pada kualitas hubungan interpersonal. Kondisi ini menunjukkan bahwa memahami dinamika *perceived social support* menjadi kunci dalam membantu orang tua yang bekerja mengelola *work-family conflict* secara lebih efektif.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait *perceived social support* dan *work-family conflict*. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dyarosya dan Pratomo (2018), menunjukkan terdapat hubungan positif serta peran *perceived social support* terhadap *work family conflict* sebesar 11,2% pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Cabang Jakarta. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudolph dkk. (2014), bahwa *perceived social support* berpengaruh dalam menurunkan tingkat *work family conflict* baik yang dialami oleh kelompok imigran hispanik maupun non-imigran. Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti subjek penelitian yang berfokus pada *dual career family* dengan anak usia dini, mengingat peran orang tua sangat krusial pada tahapan perkembangan ini. Sehingga hal ini yang mendorong peneliti untuk melihat pengaruh antara persepsi dukungan

sosial yang didapatkan (*perceived social support*) terhadap konflik peran (*work-family conflict*) pada *dual career family* dengan anak usia dini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap *work-family conflict* pada *dual career family* dengan anak usia dini?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *perceived social support* terhadap *work-family conflict* pada *dual career family* dengan anak usia dini.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya bagi peneliti dan masyarakat secara umum, serta pengembangan ilmpi pengetahuan baik dari sisi teoritis maupun praktis, meliputi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literatur dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya sebagai kajian tambahan mengenai pengaruh *perceived social support* terhadap *work-family conflict* pada *dual career family* dengan anak usia dini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Orang Tua yang Bekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya peran persepsi dukungan sosial (*perceived social support*) individu

dalam mengurangi konflik peran pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) pada orang tua yang bekerja yang memiliki anak usia dini.

2. Lingkungan Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan lingkungan sosial baik keluarga, teman sebaya atau orang terdekat untuk memberikan dukungan sosial (*social support*) pada orang tua yang bekerja dengan anak usia dini, untuk mengurangi tingkat konflik peran pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

3. Kebijakan di Lingkungan Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong organisasi untuk menetapkan regulasi yang berpotensi mengurangi konflik peran pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dengan menyediakan pengaturan kerja alternatif yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi masyarakat dan menjadi landasan teoritis bagi peneliti selanjutnya, mengenai fenomena yang terjadi khususnya terkait orang tua yang bekerja dengan anak usia dini.