

Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja

Afrida Nur Chasanah
Universitas Pendidikan Mandalika
Email: afridanurchasanah@undikma.ac.id

Abstract: *This study aims to identify forms of social support for the work-life balance of female workers in Mataram City. Using a qualitative approach with a single instrumental case study, the research involves three female workers with various social backgrounds. The social support received, whether from family, colleagues, or the workplace, was found to be a key factor in maintaining the balance between work and personal life. The results indicate that support from the social environment, particularly emotional and instrumental support, helps female workers manage stress, improve well-being, and remain productive at work. Furthermore, differences in social status, such as marriage and child-rearing responsibilities, influence the type of support received by the respondents. This study underscores the importance of social support in maintaining life balance and suggests that companies provide flexible working hours, while families share caregiving responsibilities.*

Key Words: *work-life balance, social support, working women, work-family balance, productivity*

Latar Belakang

Dunia kerja modern menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bukan hanya produktif, namun sehat dan mendukung pekerja. Persaingan antar pekerja dan tuntutan kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja, sehingga dapat menurunkan produktivitas dan burnout. Selain itu, perubahan dunia kerja menuju era digital menjadi tantangan besar bagi para pekerja. Keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi (work-life balance) merupakan cara pekerja menghadapi tantangan-tantangan tersebut.

Work-life balance mengacu pada kemampuan pekerja dalam menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Studi yang dilakukan oleh Larassati dan Maghhfyra (2024) menyatakan bahwa work-life balance penting di era modern dikarenakan dapat meningkatkan kesehatan, kebahagiaan dan produktivitas pekerja serta kinerja dan citra perusahaan.

Gambar 1. Statistik Presentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia 2019-2023

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
Nasional	69,39	66,35	74,20	73,10	73,90
Laki-Laki	82,59	71,20	85,21	86,70	86,97
Perempuan	55,51	61,26	63,63	58,84	60,18

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Indonesia meningkat pasca pandemik Covid-19. TPAK merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Angka mengindikasikan porsi penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah. Data TPAK Indonesia pada tahun 2023 mencapai 73,90%, naik dibandingkan tahun 2022 maupun 2019 sebelum pandemik. Berdasarkan jenis kelamin dalam lima tahun terakhir TPAK jenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan TPAK jenis kelamin perempuan. Dilihat dari statistik persentase TPAK pada jenis kelamin pekerja perempuan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 58,84% dibandingkan pada tahun 2021 berjumlah 63,63%. Sedangkan, TPAK jenis kelamin pekerja laki-laki sempat turun, dari 82,59% tahun 2019 menjadi 71,20%. Namun, TPAK jenis kelamin pekerja perempuan pada 2023 mencapai 60,18% naik 1,34 poin persentase dibandingkan tahun 2022.



Meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia meningkat, perempuan masih menghadapi tantangan besar dalam mengembangkan karir. Banyaknya perempuan masih terjebak dalam pekerjaan berproduktivitas rendah dengan upah rendah dan kesenjangan partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan masih besar. Sebagian besar perempuan Indonesia keluar dari pekerjaan setelah menikah dan melahirkan. Kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pengasuhan anak dengan pekerjaan menjadi kendala besar produktivitas. Kurangnya layanan pengasuhan anak yang berkualitas, minimnya dukungan keluarga dan nilai budaya yang mengedepankan perempuan sebagai pengasuh utama memaksa banyak perempuan berhenti bekerja.

Dukungan keluarga, lingkungan yang sehat maupun budaya kerja merupakan dukungan sosial yang dibutuhkan oleh perempuan pekerja. Dukungan sosial menurut Sarafino (1998) menyatakan bahwa dukungan yang mengacu pada memberikan kenyamanan kepada orang lain, merawat serta menghargainya. Dukungan sosial yang diterima oleh pekerja perempuan dapat menimbulkan rasa aman, tenang, merasa diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Danty,2016).

Richard.W (2008) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada presentase responden yang merasa pekerjaan merupakan masalah kesehatan, khususnya stres dan minimnya intensitas berolahraga. Dalam hal ini kesehatan menjadi masalah yang menyebabkan rendahnya efektivitas kerja dan produktivitas. Sedangkan John. P (2014) menyatakan jam kerja yang panjang sekitar lebih dari 10 jam/hari dapat mengakibatkan menurunkan produktivitas dan mendorong pekerja untuk berhenti maupun pindah ke perusahaan lain. Jam kerja yang lama membuat kondisi psikis dan fisik pekerja sangat lelah. Hal tersebut dapat juga menyebabkan terbelahnya kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dalam upaya mengidentifikasi bentuk dukungan sosial terhadap perempuan pekerja. Berbagai dampak dukungan sosial terhadap work-life balance perempuan pekerja.

Landasan teori

2.1 Work Life Balance

Work life balance memiliki gagasan bahwa pekerjaan dan keluarga didasarkan oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain (Clark,2000). Clarke, Koch, & Hill (2014) menyatakan work-life balance secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalankan dalam hidup agar tetap selaras. Seperti dikemukakan oleh Sudibjo, et.al (2020) menyatakan ketika seseorang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, maka hal tersebut dapat menciptakan keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, bahwa work life balance merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Menurut Rincy & Panchanatham (2010) terdapat empat elemen dimensi dalam mengukur work-life balance, yaitu: Pertama, Intrusion of personal life into work (IPLW), yang merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pekerjaannya. Kedua, Intrusion of work into personal life (IWPL), yang merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Ketiga, Work enhancement by personal life (WEPL), yang merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Keempat, Personal life engagement by work (PLEW), yang merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan.

2.2 Dukungan Sosial

Dukungan Sosial merupakan bentuk perhatian, rasa aman, nyaman, penghargaan, dan bantuan yang diberikan kepada individu (Sarafino & Smith, 2011). Menurut Taylor, Peplau & Sears (2006) menyatakan dukungan sosial dapat bersumber dari keluarga, pasangan, lingkungan sosial, coworkes maupun supervisors ditempat kerja. Sarafino & Smith (2011) menguraikan 4 tipe dukungan sosial antara lain: Pertama, dukungan emosional, yang meliputi empati, rasa kepedulian, perhatian, penghargaan positif dan dorongan terhadap orang tersebut. Kedua, dukungan instrumental, yang meliputi dukungan yang dapat dirasakan dalam bentuk nyata dapat berupa barang, bantuan finansial maupun bantuan jasa. Ketiga, dukungan informasi, yang meliputi pemberian arahan, saran, atau umpan balik (feedback) yang dapat membantu seseorang menghadapi masalah. Keempat, dukungan persahabatan, yang meliputi kehadiran berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama dalam kelompok yang memunculkan rasa kebersamaan.

2.3 Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work Life Balance

Penelitian yang dilakukan oleh Uddin, Ali & Khan (2020) mengungkapkan bahwa dukungan dari tempat kerja, supervisor, maupun keluarga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap work life balance pada karyawan perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Manggaharti & Novianti (2019); Haryrizki & Afiati (2022) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan work life balance pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Domain keluarga juga menjadi hal penting yang dapat membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka dan tanggung jawab. Sebagai contoh, pasangan yang menawarkan saran yang bermanfaat kepada pasangan mereka berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Byron, 2005).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental tunggal yakni studi yang dilakukan dengan menggunakan sebuah kasus untuk menggambarkan suatu isu atau perhatian. Peneliti memperhatikan dan mengkaji suatu isu yang menarik perhatian dalam hal ini yaitu fenomena mengenai perempuan pekerja dan menggunakan sebuah kasus sebagai sarana (instrumen) untuk menggambarkan secara terperinci (Creswell, 2007).

Karakteristik subjek penelitian ini adalah 3 perempuan pekerja di kota Mataram, yaitu subjek A berusia 25 tahun yang berprofesi sebagai karyawan bank swasta telah bekerja kurang lebih selama 3 tahun dengan status belum menikah, subjek H berusia 28 tahun yang berprofesi sebagai karyawan BUMN telah berkerja kurang lebih selama 5 tahun dengan status telah menikah dan memiliki anak berusia 4 tahun, dan B berusia 30 tahun yang berprofesi karyawan swasta telah bekerja kurang lebih 6 tahun dengan status janda ditinggal mati sejak 2022 dan memiliki 2 anak berusia 5 tahun dan 3 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 3 orang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu, yaitu: sesuai dengan fokus permasalahan yang akan diteliti, keragaman status sosial, lokasi penelitian yang strategis, serta bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan secara struktur dengan menggunakan pedoman wawancara dan wawancara dilakukan secara langsung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis tematik, yaitu berfokus pada uraian mengidentifikasi bentuk mengidentifikasi bentuk dukungan sosial dan dampak dukungan sosial terhadap work-life balance dari data yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian atau memberikan deskripsi yang kaya terhadap data secara keseluruhan.

Realibilitas data dilakukan melalui pengecekan ulang hasil transkrip verbatim untuk memastikan tidak adanya kesalahan yang dibuat selama proses transkripsi, memastikan tidak ada definisi dan makna yang hilang mengenai kode-kode selama proses coding, dan

melakukan pemeriksaan ulang terhadap keterkaitan hasil wawancara dan observasi dan mengumpulkan data selesai untuk mendapatkan kesepakatan data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil wawancara dengan para responden didapatkan bahwa beberapa perbedaan dukungan yang mereka dapatkan dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Menurut Sarafino & Smith (2010) bahwa keluarga, pasangan, lingkungan sosial maupun lingkungan kerja merupakan aktor utama dalam bentuk dukungan sosial bagi pekerja perempuan.

Menurut wawancara dengan responden A seorang karyawan swasta, berusia 25 tahun dan berstatus belum menikah. Responden A menerima dukungan sosial dari teman dekat dan rekan kerja. Dukungan ini bersifat emosional, seperti memberikan saran, mendengarkan masalah, serta membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Di tempat kerja, rekan-rekan juga seringkali membantu dalam mengatur beban kerja, sehingga stres kerja berkurang.

Berbeda dengan responden H yang memiliki status sudah menikah dan 1 anak. Responden H yang berkerja sebagai karyawan BUMN mendapatkan dukungan utama berasal dari suami dan keluarga yang membantu mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga. Selain itu, tempat kerjanya memberikan fleksibilitas waktu, sehingga H bisa menyesuaikan waktu kerja dengan tanggung jawab di rumah. Sedangkan untuk responden B dengan status janda, ia tetap mendapat dukungan dari keluarga besar, terutama orang tua yang membantu merawat anak-anak. Rekan kerja juga memberikan dukungan dalam bentuk pengertian terkait jadwal kerja yang fleksibel.

Dukungan sosial sangat berdampak terhadap work life balance dalam kehidupan ketiga responden. Menurut responden A dampak yang dirasakan responden lebih mudah mengelola stres dan beban kerja berkat dukungan dari teman dan rekan kerja. Dukungan ini meningkatkan kesejahteraan emosional dan memungkinkan ia memiliki waktu untuk bersosialisasi di luar pekerjaan. Lalu, menurut responden H merasakan dampak positif dukungan dari suami dan fleksibilitas di tempat kerja. Hal ini memungkinkan H untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, terutama dalam hal pengasuhan anak. Dan untuk responden B menyatakan bahwa tanpa dukungan keluarga, ia tidak akan bisa menjalani pekerjaannya dengan baik. Dukungan ini memberikan rasa aman dan membantu dalam pengelolaan beban kehidupan setelah menjadi orangtua tunggal.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, bentuk dukungan sosial yang diterima oleh perempuan pekerja sangat bervariasi tergantung pada status sosial mereka. Dukungan dari keluarga inti, teman, dan tempat kerja menjadi elemen penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ketiga responden memiliki kesamaan menerima dukungan dari keluarga atau rekan kerja, yang berperan penting dalam membantu mengelola beban pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan sosial berperan dalam mengurangi stres dan menciptakan ruang bagi responden untuk menyeimbangkan tanggung jawab mereka. Namun, terdapat perbedaan dalam pemberi dukungan kepada responden. Responden H, yang sudah menikah dan memiliki anak, lebih mengandalkan dukungan dari suami dan keluarga untuk pengasuhan anak, sementara responden A lebih bergantung pada dukungan teman dan rekan kerja untuk menyeimbangkan hidupnya. Sedangkan untuk responden B, sebagai orangtua tunggal, memiliki tantangan yang lebih besar dalam mengelola tanggung jawab ganda, namun dukungan dari keluarga besar menjadi penopang utama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian ini mendukung temuan dari Lapierre et al. (2018) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari berbagai pihak, terutama di tempat kerja, membantu perempuan pekerja mengelola peran ganda dan meningkatkan kesejahteraan. Selain itu, Cinamon dan Rich (2014) mengidentifikasi bahwa perempuan yang bekerja dan memiliki tanggung jawab keluarga yang besar sangat membutuhkan dukungan dari keluarga inti dan eksternal untuk menjaga keseimbangan hidup mereka. Sejalan juga penelitian oleh Greenhaus dan Allen (2013) menyatakan bahwa dukungan dari pasangan dan keluarga memainkan peran signifikan dalam menciptakan keseimbangan bagi perempuan pekerja, terutama yang memiliki anak.

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa dukungan sosial, baik dari keluarga, rekan kerja, maupun tempat kerja, membantu perempuan pekerja menjaga Work-Life Balance mereka. Namun, perbedaan status sosial seperti pernikahan dan tanggung jawab pengasuhan memberikan dinamika yang berbeda pada bentuk dukungan yang diterima dan cara perempuan tersebut menavigasi keseimbangan hidup mereka.

Kesimpulan dan saran

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian ini, disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan elemen kunci dalam menjaga Work-Life Balance perempuan pekerja. Dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan kerja terbukti membantu perempuan mengelola tekanan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi dengan lebih baik. Bentuk dukungan yang diterima bervariasi tergantung pada status sosial dan tanggung jawab personal perempuan tersebut.

Responden A mengandalkan dukungan dari teman dan rekan kerja untuk mengatasi stres pekerjaan, meskipun ia tidak memiliki tanggung jawab keluarga.

Responden H sangat bergantung pada dukungan dari suami dan keluarga dalam pengasuhan anak, serta fleksibilitas di tempat kerja yang memungkinkannya menjalankan peran sebagai ibu dan pekerja.

Responden B, sebagai ibu tunggal, merasakan pentingnya dukungan dari keluarga dalam pengasuhan anak-anaknya, serta dukungan rekan kerja yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel.

Dukungan sosial terbukti mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi perempuan pekerja yang menghadapi tantangan peran ganda.

5.2 Saran

1. Saran untuk Perusahaan: Perusahaan perlu menyediakan fleksibilitas jam kerja dan opsi kerja dari rumah untuk membantu perempuan pekerja, terutama mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga. Lingkungan kerja yang mendukung secara sosial, dengan manajer dan rekan kerja yang peka terhadap kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perempuan pekerja.
2. Saran untuk Keluarga: Keluarga perlu berbagi tanggung jawab rumah tangga, terutama dalam hal pengasuhan anak, agar perempuan pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan lebih baik. Dukungan emosional dari pasangan dan keluarga besar sangat penting untuk membantu perempuan pekerja mengurangi stres dan tetap fokus pada pekerjaan.
3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya: Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi perbedaan bentuk dukungan sosial yang diterima oleh perempuan pekerja di berbagai sektor industri dan bagaimana dinamika dukungan sosial dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan di tempat kerja. Perlu juga diteliti dampak dukungan sosial dari perspektif gender untuk memahami perbedaan pengalaman antara perempuan dan laki-laki pekerja dalam hal Work-Life Balance.

Daftar Pustaka

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2014). Work-family relations: Antecedents and outcomes. *Work and Occupations*, 28(4), 139–164. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004001>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Danty, L. (2016). Hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan emosional. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 67–75.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2013). Work-family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & M. Wang (Eds.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (pp. 615-631). Oxford University Press.
- Haryrizki, L., & Afiati, R. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-life balance karyawan perempuan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 19-28.
- John, P. (2014). Effects of long working hours on employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 2(1), 39–47.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Larassati, F. D., & Maghhfya, A. (2024). Work-life balance di era modern: Kesejahteraan dan produktivitas pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 45-58.
- Manggaharti, M., & Novianti, E. (2019). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-life balance pada karyawan perempuan yang sudah menikah. *Jurnal Psikologi*, 35(2), 123–133.
- Rincy, M., & Panchanatham, N. (2010). Work life balance of women employees with reference to teaching faculties. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 1(5), 68-70.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sudibjo, N., Suryani, D., & Tanjung, A. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 12–21.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2006). *Social psychology* (12th ed.). Pearson Education.
- Uddin, M. A., Ali, M. R., & Khan, M. N. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-life balance pada karyawan perempuan di Bangladesh. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(2), 79-99. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1722643>