

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Work Life Balance (WLB) adalah sebuah konsep yang mencakup penentuan prioritas yang tepat antara karir dan ambisi serta kehidupan pribadi (Dhanya & Kinslin, 2017). Konsep ini muncul pada tahun 1960-an dan 1970-an di Inggris dalam bentuk kekhawatiran para ibu bekerja (Thilagavathy & Geetha, 2021). Pergeseran pola kerja, kebutuhan untuk terus mempelajari hal baru dan melek teknologi, jam kerja yang lebih panjang, jadwal kerja yang lebih tidak menentu, kebutuhan untuk mengembangkan *soft skill* dan keterampilan hidup, meningkatnya prevalensi keluarga berpenghasilan ganda, tuntutan aksesibilitas yang konstan dan kolaborasi global (Dhanya & Kinslin, 2017). Kemudian masalah tersebut dipertimbangkan oleh Pemerintah Amerika Serikat selama pertengahan tahun 1980. Selama tahun 1980-an, laki-laki juga mulai menyuarakan keprihatinan kehidupan kerja.

Istilah WLB pertama kali diciptakan pada tahun 1986 sebagai reaksi atas pilihan tidak sehat yang dibuat oleh banyak orang Amerika demi tempat kerja karena mereka memilih untuk mengabaikan keluarga, teman, dan kegiatan rekreasi demi mengejar tujuan perusahaan, mencapai ketenaran dan pertumbuhan dalam organisasi (Delecta & Immaculate, 2018). Peningkatan tajam dalam jam kerja orang Amerika mulai mempengaruhi kesehatan keluarga dan individu mereka (Kumari, 2017). Kehidupan yang seimbang adalah kehidupan di mana kita menghabiskan energi dan upaya kita seperti upaya emosional, intelektual, spiritual, dan fisik di antara bidang-bidang utama yang penting. Mengabaikan salah satu aspek dapat mengancam dan menyebabkan kehidupan kerja yang tidak seimbang dan penuh tekanan (Delecta & Immaculate, 2018). Pada akhir 1980-an, WLB dipandang lebih dari sekadar masalah perempuan, yang memengaruhi laki-laki, keluarga, organisasi, dan budaya. Pada tahun 1990-an WLB diakui sebagai masalah penting bagi semua perempuan, laki-laki, orang tua dan bukan orang tua, lajang dan pasangan (Kumari, 2017).

Dalam lingkungan bisnis global saat ini dengan sumber daya manusia yang dipandang sebagai sumber utama di era ekonomi baru yang maju, masalah WLB menjadi sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang bahagia, sehat, dan berkomitmen (Sowmiya & Aiswarya, 2020). Sumber daya manusia adalah sumber utama inovasi, penggunaan yang tepat dari manajemen sumber daya manusia dan penyediaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kegiatan inovasi pekerja (Ko et al., 2021). Secara khusus, WLB adalah sarana manajemen sumber daya manusia, WLB mengurangi konflik dalam organisasi, meningkatkan kualitas hidup pekerja dalam hal aspek mental dan fisik, dan meningkatkan kehidupan dan kepuasan kerja. Selain itu, berdampak positif bagi pekerja, seperti meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja dan menjaga tingkat *turnover* yang rendah (Alegre & Pasamar, 2018).

Tingkat WLB yang tinggi dalam organisasi memungkinkan pekerja untuk mengontrol diri mereka sendiri, seperti alokasi waktu kerja yang efisien. Mereka juga memotivasi diri mereka sendiri, yang mendorong pembelajaran dan inovasi pekerja. Akibatnya, organisasi dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi (De Sivatte & Guadamillas, 2013). Dari pandangan relasional, semakin rendah tingkat WLB dalam suatu organisasi, semakin banyak karyawan menyimpulkan bahwa organisasi acuh tak acuh terhadap lingkungan kerja anggotanya, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap perilaku kerja inovatif mereka (Ko et al., 2021).

WLB dalam industri konstruksi telah dibahas oleh Watts, (2009) dan ditemukan kendala utama yang dihadapi perempuan untuk menembus industri yang didominasi laki-laki adalah ketidaksetaraan yang terus-menerus dan tanggung jawab keluarga yang membatasi keterlibatan perempuan di tempat kerja (Jalali & Jaafar, 2018; Kumar & Chaturvedi, 2018a). Ilmuan perempuan kerap menghadapi konflik peran yang memaksa mereka memilih karir atau keluarga (Polkowska, 2014). Goh et al., (2013) melaporkan bahwa 65% perempuan meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka memilih untuk mengurus keluarga mereka setelah gagal mencapai keseimbangan kehidupan kerja (43%). Sementara yang lain menyatakan alasan seperti kebutuhan untuk merawat anggota

keluarga (38%) pengasuhan anak yang mahal (35%), kurangnya fasilitas yang mendukung perempuan (34%) dan pengaturan kerja yang tidak fleksibel (32%).

Telah diidentifikasi perempuan memiliki tantangan lebih besar dalam memenuhi tuntutan profesional dan keluarga. Perempuan lebih stres dan tertekan dibanding laki-laki karena tekanan pekerjaan dan sosial budaya yang memposisikan perempuan sebagai orang yang menyokong semua kebutuhan suami dan keluarga (Raja & Ganesan Kanagaraj, 2020). Tantangan ini berdampak pada masalah spesifik gender misalnya, perempuan yang mencapai lebih banyak kemajuan karir di bidang teknik biasanya lajang, tidak memiliki anak, atau bercerai, pada dasarnya mengorbankan keluarga tradisional demi kemajuan karir (Guillaume & Pochic, 2009; Kurup & Raj, 2022). Sebuah studi terhadap mahasiswa pascasarjana di Universitas Syracuse menemukan bahwa tantangan yang dihadapi perempuan di dunia akademis dan karir profesional mereka seringkali dapat dikurangi dengan pendampingan sebaya, yang memberikan dukungan, dorongan, dan rasa pemberdayaan dalam menghadapi hambatan untuk sukses (Malone & Issa, 2013)

Penelitian yang telah dilakukan memuat kajian WLB perempuan di industri STEM secara terpisah yaitu industri konstruksi, industri TI, dan lembaga penelitian. Sejauh ini belum ditemukan pembahasan WLB perempuan mengambil sudut pandang STEM secara keseluruhan untuk melihat perspektif yang lebih luas. Meskipun perbedaan bidang dan bisnis mempengaruhi, namun ada ciri khas dari industri kerja STEM saat ini yaitu jam kerja panjang, persaingan inovasi memberi tekanan dan beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat selain itu diskriminasi dan pelecehan seksual juga masih rentan terjadi di bidang ini. Untuk mengisi kesenjangan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mensintesis seluruh hasil penelitian lapangan terkait WLB perempuan di bidang STEM untuk melihat lebih jauh bagaimana perempuan di STEM mempertahankan WLB nya, apa saja hambatan dan strategi yang dapat memfasilitasi perempuan mempertahankan WLB nya. Sehingga memberikan informasi kepada pihak terkait bagaimana mendukung WLB untuk tenaga kerja perempuan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hambatan/fasilitator WLB perempuan di bidang STEM?
2. Bagaimana pengalaman WLB perempuan yang bekerja di bidang STEM?
3. Bagaimana strategi mempertahankan WLB perempuan perspektif informan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi faktor apa saja yang menghambat/memfasilitasi WLB perempuan di bidang STEM;
2. Memperoleh gambaran bagaimana perempuan yang bekerja di bidang STEM mempertahankan WLB nya;
3. Menghasilkan rekomendasi strategi untuk memfasilitasi perempuan mempertahankan WLB nya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini adalah penelitian pertama yang melihat persepsi WLB perempuan di bidang STEM dengan perpektif yang lebih luas dari tiga bidang industri konstruksi, industri teknologi informasi, dan penelitian sekaligus. Selain itu, ini menyoroti gangguan pekerjaan dalam kehidupan pribadi dan sebaliknya. Dengan demikian, implikasi utama pertama dari penelitian ini adalah untuk menetapkan dasar untuk penelitian selanjutnya. Karena penelitian ini bersifat eksploratif, maka akan memunculkan penelitian-penelitian baru peluang dalam hal mengembangkan dan memvalidasi kerangka atau model penelitian terkait.

1.4.2 Implikasi Praktis

Hasil yang muncul dari studi ini, akan dijadikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan WLB karyawan perempuan dan kesejahteraan. Secara keseluruhan, pengusaha dapat menerapkan langkah-langkah dan mengakomodasi karyawan untuk membantu mereka mendamaikan pekerjaan dan komitmen kehidupan pribadi mereka.

1.4.3 Implikasi Sosial

Telah didokumentasikan bahwa kurangnya WLB dapat mengakibatkan peningkatan stres, efek merusak pada psikologis dan kesejahteraan fisik, dan meningkatnya ketegangan keluarga dan pernikahan. Karena itu, pemangku kepentingan, selain pengusaha, seperti pemerintah dan keluarga karyawan harus bekerja secara kolaboratif untuk menerapkan pengaturan WLB yang berarti dan, pada gilirannya, mencegah dampak negatif ketidakseimbangan kehidupan kerja melalui, antara lain, kebijakan pemerintah intervensi

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Penelitian ini disusun berdasarkan sistem penulisan skripsi dengan mengacu pada pedoman penulisan artikel ilmiah Universitas Pendidikan Nasional Indonesia sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI, Bab ini membahas kajian literatur termasuk konsep dan teori tentang WLB, dan temuan penelitian dari topik yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini menjelaskan metode dan desain yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan, informan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN Bab ini menjelaskan tentang hasil, dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

BAB V KESIMPULAN Bab ini mencakup kesimpulan, implikasi dan rekomendasi dari penelitian yang dilakukan serta rekomendasi untuk disampaikan kepada pengguna hasil penelitian sehingga menjadi dokumen yang disempurnakan terlebih dahulu untuk penelitian selanjutnya.