

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Isu mengenai wanita yang sering dibicarakan dan diberitakan oleh beragam media cetak dan media elektronik adalah mengenai wanita yang bekerja. Hal ini terjadi karena jumlah wanita bekerja saat ini meningkat. Hal ini juga terjadi di Surabaya selama dua tahun terakhir ini. Tahun 2010 sebanyak 483.271 orang wanita yang bekerja (BPS Provinsi Jawa Timur, 2010) dan pada tahun 2011 menjadi 603.839 wanita (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011). Peningkatan wanita bekerja di Surabaya ini sebanyak 24,9 % (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011).

Macam dan jenis pekerjaan di Indonesia ini sungguh beragam. Apalagi didukung dengan adanya emansipasi wanita saat ini sehingga lapangan pekerjaan bagi wanita semakin luas. Pekerjaan sebagai buruh, karyawan atau pegawai yang paling banyak dilakukan wanita di Jawa Timur dari sekian banyaknya pekerjaan yang tersedia. Di Surabaya pun juga demikian, jumlah buruh, karyawan atau pegawai yang paling banyak dijadikan pekerjaan oleh wanita. Sebanyak 27,16 % atau 2.062.622 wanita dari seluruh wanita di Jawa Timur bekerja sebagai buruh, karyawan atau pegawai dan sebanyak 340.928 wanita atau sekitar 60,3 % wanita di Surabaya yang juga bekerja menjadi buruh, karyawan atau pegawai (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011).

Di kota Surabaya sendiri diketahui bahwa penduduk wanita yang bekerja adalah sebanyak 54,8 % dari keseluruhan wanita yang ada di kota ini. Wanita-wanita ini bekerja pada berbagai bidang pekerjaan. Rentang usia wanita-wanita yang bekerja di Surabaya ini juga sangat luas yaitu dari usia 15 tahun hingga 60 tahun lebih. Jumlah penduduk wanita bekerja di Surabaya yang paling banyak didominasi oleh umur 20-24 tahun, 25-29 tahun dan 35-39 tahun. Sebanyak 12,9 % atau 77.871 wanita bekerja berusia 20-24 tahun, 15,78 % atau sebanyak 95.286 wanita yang bekerja berusia 25-29 tahun dan wanita bekerja yang berusia 35-39 tahun sebanyak 83.996 orang atau 13,91 % (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011).

Berdasarkan data-data yang dicantumkan dalam Badan Pusat Statistik Jawa Timur diatas dapat dinyatakan bahwa pekerja wanita saat ini semakin meningkat. Hal tersebut terjadi di Jawa Timur dan juga khususnya di kota Surabaya. Lebih dari 50 % wanita yang bekerja di Surabaya berusia antara 20-29 tahun dan 35-39 tahun. Mayoritas pekerja wanita di Surabaya ini bekerja sebagai buruh, karyawan atau pegawai (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011).

Berbagai macam status pekerjaan seperti wiraswasta, pekerja di pertanian, pekerja selain pertanian, pekerja sosial dan juga buruh, karyawan atau pegawai. Pekerjaan yang banyak dilakukan oleh wanita di Surabaya adalah sebagai buruh, karyawan atau pegawai (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011). Pekerjaan sebagai buruh, karyawan atau pegawai ini merupakan pekerjaan sektor formal. Pekerjaan sektor formal adalah pekerjaan yang secara sah terdaftar dan mendapat ijin dari pejabat yang berwenang serta kegiatannya terhimpun dalam instansi pemerintah maupun instansi swasta. Pekerjaan sektor formal ini membutuhkan sumber daya

manusia yang memenuhi standar tingkat pendidikan yang telah ditentukan oleh instansi terkait (Triputrajaya, dkk, n.d.).

Banyak orang-orang berpindah peran dari siswa menjadi siswa, dari siswa menjadi pekerja ataupun dari pekerja menjadi pekerja. Seusai menyelesaikan pendidikan di sekolah menengah atas, individu-individu tersebut memiliki beberapa pilihan yakni untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat selanjutnya atau bekerja. Perubahan peran ini terjadi saat individu akan meninggalkan bangku pendidikan yaitu sekitar umur 25 tahun (Santrock, 2002). Hal ini tidak hanya terjadi pada laki-laki tetapi juga pada wanita. Pekerjaan yang dilakoni oleh para wanita pada saat ini juga sangat beragam, mulai dari pekerjaan yang biasa umumnya dilakukan oleh wanita hingga pekerjaan yang dikerjakan oleh para laki-laki. Perubahan peran wanita dalam bekerja ini dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah pekerja wanita saat ini (DeCorte, 1993; London & Greller, 1991; Morrison, 1993 dalam Santrock, 2002).

Wanita bekerja yang memiliki anak akan bekerja keras untuk membagi waktu yang mereka miliki dalam kedua peran yang mereka emban yaitu sebagai pekerja dan juga ibu. Keadaan wanita yang berubah dalam sisi pekerjaan dapat juga mengubah peran wanita dalam pengasuhan anak. Beban yang dimiliki oleh para pekerja wanita ini dapat berkurang dalam hal pengasuhan anak. Hal ini terjadi karena bermacam-macam fasilitas perawatan anak telah tersedia untuk khalayak ramai (Santrock, 2002).

Kehidupan saat ini banyak menuntut ibu-ibu turut bekerja mengikuti jejak sang suami (Hoffman, 1989 dalam Santrock, 2002). Hal tersebut bukanlah sesuatu yang menyimpang tetapi merupakan respon dari perubahan-perubahan sosial lainnya. Respon yang dapat memenuhi kebutuhan yang pada keluarga tradisional terdahulu tidak dapat terpenuhi. Adanya pemenuhan kebutuhan yang lain tetap membuat ibu bekerja memiliki rasa bersalah saat berada jauh dari anak-anaknya terutama saat suaminya juga bekerja. Ibu bekerja harus melonggarkan ikatannya saat anak tumbuh dan hal ini akan lebih mudah dilakukan pada ibu bekerja yang pekerjaannya dianggap sebagai identitas atau harga dirinya (Santrock, 2002).

Banyaknya jumlah wanita bekerja yang juga merupakan seorang ibu ini disebabkan oleh banyak alasan. Kebanyakan dari para ibu ini memilih untuk bekerja lagi setelah ia melahirkan atau memiliki anak. Alasan para ibu ini untuk kembali bekerja bukan hanya karena senang bekerja tetapi karena tuntutan ekonomi keluarga walaupun ada juga yang menyatakan kembali bekerja demi meniti karir yang lebih baik (Basri, dalam "Alasan Ibu Bekerja Pasca Punya Anak", 2012). Menurut Teresa Wilson (dalam "Alasan Ibu Bekerja Pasca Punya Anak", 2012), alasan ibu kembali bekerja setelah melahirkan antara lain karena merasa terisolir, untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, ingin mendapatkan jaminan pada hari tua atau berdasarkan pengalaman masa kecil dimana ibunya juga bekerja. Selain untuk membantu penghasilan keluarga, Harmandini (2011) juga menambahkan bahwa ibu ingin menguasai perencanaan melalui kerjanya, masih memiliki waktu tetap yang berkualitas untuk bersama anak-anaknya, merasa percaya diri dan mengetahui saat dirinya membutuhkan bantuan orang lain

atau karena akan mendapat teman-teman yang dapat diajak berdiskusi mengenai banyak hal sebagai alasan ibu memilih untuk bekerja.

Menurut penjelasan sebelumnya, wanita di Jawa Timur khususnya di Surabaya lebih banyak yang bekerja sebagai karyawan ataupun pegawai (BPS Provinsi Jawa Timur, 2011). Wanita-wanita ini bekerja lebih banyak di sektor formal daripada pekerjaan lainnya. Pada pekerjaan sektor formal ini, seorang wanita mempunyai keterikatan jam kerja yang pasti dan tidak dapat menggunakan waktu bekerja untuk hal yang lain. Hal ini menyebabkan ibu yang memiliki anak akan terpisah dengan anaknya selama ia bekerja.

Seorang ibu memutuskan untuk bekerja karena ingin membantu keluarga dalam memenuhi kebutuhan ataupun juga untuk memenuhi kebutuhan dirinya akan independensi. Ibu bekerja secara langsung maupun tidak langsung pasti akan membawa dampak bagi dirinya. Dampak yang didapatkan karena ibu bekerja dapat berupa dampak yang positif maupun negatif. Ibu yang bekerja memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dibandingkan ibu rumah tangga seutuhnya (Hoffman & Nye, 1974). Kesehatan mental dan emosional lebih baik bagi ibu yang bekerja dibandingkan ibu rumah tangga (Birnbaum, 1971 dalam Hoffman & Nye, 1974).

Ibu bekerja juga menyebabkan sang ibu lebih emosional kepada anak mereka. Hal-hal yang membuat keadaan ibu bekerja dapat mempengaruhi perilaku anak antara lain karena tingkat kepuasan ibu pada status pekerjaannya, stres akibat adanya dua peran yang dijalani ibu dan rasa bersalah kepada anak. Keadaan

tersebut dapat berpengaruh dalam proses pengasuhan pada anak (Hoffman & Nye, 1974). Perasaan cemas dan merasa bersalah dirasakan oleh ibu bekerja karena menggunakan jasa *childcare* dan adanya pembantu rumah tangga (White, 1972 dalam Hoffman & Nye, 1974). Hal ini terjadi karena ibu rumah tangga seutuhnya lebih menikmati perannya sebagai ibu dibandingkan ibu yang bekerja (Hoffman & Nye, 1974). Pernyataan ini juga didukung oleh pernyataan yang menyatakan bahwa ibu-ibu yang bekerja merasakan kegelisahan saat ia bekerja karena harus meninggalkan anaknya dan ia selalu ingin pulang untuk melihat anaknya (Kartono, 1986).

Kenyataan yang terjadi di lapangan menyatakan bahwa ibu yang bekerja dan memiliki anak balita susah memiliki waktu bersama dengan balitanya. Tingkat kesibukan yang tinggi membuat waktu ibu bersama balita berkurang. Hal tersebut membuat ibu bekerja mempercayakan anak balitanya diasuh oleh pembantu rumah tangga saat ia bekerja. Anak lebih sering melakukan kegiatan sehari-hari dengan pembantu rumah tangga yang dapat membuat anak lebih memiliki kedekatan emosional dengan pembantu rumah tangga daripada dengan ibu. Keadaan tersebut membuat ibu merasa sedih karena sesuatu yang seharusnya dimilikinya dengan anak-anaknya telah dimiliki oleh orang lain (Laras dalam “Bila Si Kecil Lebih Dekat dengan Pembantu”, 2012).

Kenyataan yang disebutkan diatas diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Likarenza (2008) bahwa anaknya lebih sering mencari pembantu rumah tangganya saat tidak bisa tidur atau sakit. Likarenza (2008) juga menyatakan bahwa dirinya sangat sedih karena hal tersebut. Hal serupa juga

diperkuat oleh kisah seorang ibu bekerja yang sedih karena merasa dianggap sebagai ibu kedua. Anggapannya muncul saat pembantu rumah tangga pulang ke kampung halaman dan anaknya sakit, ia telah berusaha mengobati anaknya dengan berbagai macam obat-obatan namun anaknya tidak kunjung membaik. Keadaan anak dari ibu bekerja ini menjadi sehat kembali saat pembantu rumah tangganya kembali (“Ketika Anak Lebih Mencintai Pembantu”, 2013).

Fenomena lainnya menyebutkan bahwa beberapa ibu bekerja mempercayakan buah hatinya kepada *daycare* saat ia bekerja. Maraknya kasus penculikan anak-anak membuat ibu-ibu ini percaya kepada *daycare* sebagai tempat yang tepat untuk menitipkan anak mereka karena *daycare* telah menjanjikan adanya keamanan. Tidak hanya itu, para ibu bekerja ini memilih *daycare* juga karena diberikannya tambahan pendidikan kepada anak-anak mereka. *Daycare* menyediakan fasilitas untuk mendukung perkembangan fisik dan intelegensi pada anak (Setyowati, 2012). Banyaknya ibu bekerja yang menitipkan anaknya di *daycare* ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan Ibu Afni, guru TPA (Taman Penitipan Anak) Airlangga Surabaya, yang diinformasikan kepada penulis pada awal tahun 2012 bahwa alasan terbesar orangtua menitipkan anak-anak mereka di TPA tersebut adalah karena kedua orangtua anak tersebut sibuk bekerja.

Keadaan ibu yang bekerja mengharuskan sang ibu mempunyai orang yang dapat dipercaya untuk menggantikan perannya menjaga anak saat ia bekerja. Beberapa ibu memilih untuk menitipkan anak-anak mereka kepada kakek, nenek atau saudara-saudaranya saat ia bekerja. Hal ini dilakukan demi keamanan anak.

Alasan tersebut diajukan karena semakin banyaknya kasus penculikan dan ketakutan ibu mengenai adanya perbedaan pola asuh yang diberikan pengasuh dengan yang ia berikan selama ini (Setyowati, 2012).

Berdasarkan fakta-fakta yang telah disebutkan sebelumnya menyatakan bahwa ibu bekerja mengalami kesulitan dalam menjaga dan merawat buah hatinya dimana ia juga harus bekerja. Situasi yang seperti ini membuat banyak dari ibu yang bekerja meminta tolong orang lain untuk menggantikan posisinya dalam menjaga anaknya saat ia sedang bekerja. Orang lain yang dipercaya sebagai pengasuh pengganti selama ibu bekerja juga beragam. Hal ini bergantung pada kepercayaan dan pertimbangan ibu kepada pengasuh pengganti mengenai keamanan dan kenyamanan yang akan diberikan kepada anaknya.

Waktu senggang yang dimiliki ibu akan sangat berarti jika dihabiskan dengan anak. Waktu tersebut akan menjadi proses pengasuhan yang positif dan merupakan waktu yang berkualitas antara ibu dan anak untuk dapat saling mendekatkan diri dengan melakukan aktivitas bersama. Ibu yang bekerja mempunyai kualitas waktu dengan anak yang lebih tinggi dibandingkan ibu yang tidak bekerja. Keadaan yang seperti itu tidak lantas membuat ibu yang bekerja dapat memberikan pendidikan dan kenyamanan psikologis yang lebih baik kepada anaknya (Huston dan Aronson, 2005).

Menurut Hallberg dan Klevmarken (2001), perubahan jam kerja yang terjadi pada ibu akan berpengaruh pada berkurangnya waktu orangtua dengan anak dibandingkan jika terjadi perubahan jam kerja pada ayah. Hal ini

menyatakan bahwa waktu yang dibutuhkan anak dengan ibu akan lebih banyak dibandingkan dengan ayahnya. Jam kerja yang dimiliki ibu juga mempengaruhi interaksi anak dengan orangtua. Hallberg dan Klevmarken (2001) juga menyatakan bahwa orangtua sebaiknya ikut dalam aktivitas yang dilakukan anak daripada harus menitipkan anak ke tempat penitipan anak.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa ibu sangat berperan dalam proses perkembangan anak. Peran penting ibu sangat membantu proses perkembangan anak tersebut dapat saja terhambat karena sang ibu bekerja. Ibu yang bekerja ini memiliki intensitas waktu bertemu yang berkurang dengan anaknya. Kurangnya intensitas bertemu ini dapat berpengaruh pada kelekatan diantara keduanya. Kelekatan yang kurang tercermin pada anak dengan ibu yang bekerja daripada anak dengan ibu yang tinggal di rumah (Belsky dalam Chira, 1998).

Kelekatan atau *attachment* adalah perilaku yang dilakukan individu untuk mencapai dan mempertahankan kedekatan dengan individu lain yang memberikan rasa aman (Bowlby, 1973 dalam Feeney & Noller, 1996). Kelekatan antara ibu dengan anaknya merupakan hal yang penting. Ibu yang bekerja merasa bersalah saat berada jauh dari anak-anaknya (Santrock, 2002) dan merasa cemas saat anaknya diasuh oleh pembantu rumah tangga ataupun dititipkan di *daycare* (White, 1972 dalam Hoffman & Nye, 1974). Hal ini membuat ibu yang bekerja akan tetap merasa aman saat ia memiliki kelekatan dengan anaknya.

Kelekatan ibu dengan anaknya tersebut akan berbeda-beda bergantung pada usia anak pada saat itu dan merujuk pada kebutuhan sang anak yang berbeda-beda menurut usianya untuk melekat kepada ibu. Kemelekatan antara anak dengan ibu sebagai pengasuh utamanya sangat kuat terlihat saat anak berusia 0 hingga 3 tahun. Anak-anak yang dimaksud ini adalah balita yang merupakan anak yang berusia 0 hingga 5 tahun dan mengalami masa pertumbuhan otak serta tubuh yang sangat pesat (Supartini, 2002). Hal ini disebabkan oleh adanya interaksi yang intens antara ibu dengan anak sejak masa hamil. Ibu menjadi figur kelekatan utama oleh balita karena sikap sigap pada sinyal-sinyal yang mereka berikan dan memiliki interaksi yang paling menyenangkan dengan mereka (Crain, 2007).

Banyaknya jumlah ibu bekerja membuat jumlah anak yang diasuh orang lain saat ibu bekerja menjadi meningkat. Banyak anak yang akhirnya ditiptkan kepada keluarga dekat, pembantu rumah tangga maupun taman penitipan anak. Pengasuh lain dari keluarga, pembantu rumah tangga ataupun taman penitipan anak dapat memberikan efek yang berbeda kepada anak. Hal ini bergantung pada cara pengasuh yang lain tersebut memperlakukan anak. Terdapat asumsi yang mengatakan bahwa adanya pengasuh lain selain ibu dapat mengurangi kelekatan emosional ibu dengan anaknya (Santrock, 2002).

Adanya pengasuh lain seperti keluarga dekat, pembantu rumah tangga dan taman penitipan anak dapat memberikan bantuan kepada ibu bekerja untuk mengasuh anak. Bantuan dari pengasuh lain ini merupakan salah satu bentuk dukungan yang diberikan kepada ibu bekerja. Persepsi dan kepuasan ibu bekerja

mengenai bantuan pengasuhan yang diberikan kepada anak saat ia bekerja dapat menjadi salah satu wujud dukungan sosial yang ia terima. Adanya dukungan sosial dapat mengurangi stres yang dialami oleh seseorang (Sarafino, 2008), termasuk ibu bekerja.

Kelekatan antara ibu dan anaknya atau yang biasa disebut dengan *maternal attachment*. *Maternal attachment* akan sangat terlihat pada ibu dengan balita. Hal ini disebabkan adanya interaksi yang menyenangkan sekaligus rutin antara ibu dengan balita. Kemelekatan tersebut dapat terhalang jika ibu bekerja pada sektor formal yang mewajibkan ibu terpisah dengan balitanya saat bekerja dalam sebuah instansi.

Dukungan sosial dipilih penulis untuk dihubungkan dengan *maternal affectionate attachment* antara ibu dan balita karena dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang menentukan terjadinya *maternal affectionate attachment*. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor *maternal affectionate attachment* yang berasal dari lingkungan individu yang dimaksudkan. Kondisi ibu pekerja sektor formal yang stres akibat dua peran yang dijalannya membuat dirinya susah untuk menciptakan *maternal affectionate attachment*. Ibu pekerja sektor formal membutuhkan bantuan dari luar dirinya yaitu berupa dukungan sosial dari orang lain untuk dapat mempermudah terjadinya *maternal affectionate attachment*. Oleh karena itu, penulis berniat mengkaji lebih lanjut fenomena ini melalui penelitian yang berjudul “Hubungan Dukungan Sosial dengan *Maternal Affectionate Attachment* antara Ibu dan Balita pada Ibu Pekerja Sektor Formal.”

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah *maternal affectionate attachment* yang terjadi antara ibu pekerja sektor formal dengan balitanya. Semakin banyaknya ibu yang bekerja semakin banyak pula kesempatan orang lain untuk menggantikan peran pengasuhan ibu saat bekerja. Pilihan ibu bekerja dalam menitipkan anak adalah kepada *daycare* atau keluarga dekat seperti kakek dan nenek (Setyowati, 2012) ataupun pembantu rumah tangga (White, 1972 dalam Hoffman & Nye, 1974). Adanya bantuan orang lain dalam mengasuh anak ini dipersepsikan ibu bekerja sebagai salah satu dukungan sosial yang diberikan kepadanya.

Dukungan sosial muncul saat seseorang merasakan kenyamanan, perhatian, bantuan dari orang lain ataupun kelompok tertentu (Wallston et al., 1983; Wills & Fegan, 2001 dalam Sarafino, 2008). Orang yang memiliki dukungan sosial percaya bahwa mereka disayangi, berharga dan menjadi bagian dari masyarakat (Sarafino, 2008). Dukungan sosial sangat dibutuhkan dalam keadaan stres dan dapat menunjang kesehatan seseorang. Adapun persepsi seseorang akan dukungan sosial yang diterimanya merupakan hal yang lebih penting daripada bentuk dukungan sosial (Sarafino, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dan kepuasan ibu terhadap dukungan sosial yang ia terima dari siapapun dan dalam bentuk apapun akan sangat membantu ibu. Dukungan sosial dapat membantu ibu

untuk mengurangi stres yang ia alami akibat dua peran yang dijalannya yaitu sebagai ibu dan juga pekerja.

Dukungan sosial ini dapat memunculkan adanya *secure attachment* antara anak dan ibu (Crockenberg, 1981). Rendahnya dukungan sosial berhubungan dengan *avoidance* yang tinggi dan adanya *anxious attachment*. Dukungan sosial yang cukup didapatkan ibu akan berhubungan secara jelas dan konsisten dengan *security attachment* antara ibu dan anak. Adanya dukungan sosial yang baik untuk sang ibu dan kepekaan yang baik pula dari ibu untuk anak maka semakin mudah terciptanya *security attachment* antara anak dan ibu (Crockenberg, 1981). Terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang cukup dapat berhubungan dengan sensitivitas ibu dan *maternal affectionate attachment* antara ibu dan anak (Mercer & Ferkitch, 1990; Kivijarvia *et al.*, 2004; Shin *et al.*, 2006 dalam Gharaibeh & Hamlan, 2011).

Berdasarkan pernyataan yang dijelaskan sebelumnya dinyatakan bahwa dukungan sosial yang diberikan kepada ibu sangat penting dan dapat berdampak pada *maternal attachment* antara ibu dan anak. Adanya kepekaan ibu yang lebih baik kepada anaknya juga mendukung peran dukungan sosial yang didapatkan oleh ibu. Dengan adanya dukungan sosial dan kepekaan yang baik inilah yang menciptakan *security attachment* pada ibu dan anak. Eksistensi dukungan sosial pada ibu yang baik inilah yang mempengaruhi *maternal affectionate attachment* antara ibu dan anak.

1.3. Batasan Masalah

Pentingnya menetapkan batas yang jelas pada ruang lingkup dari variabel-variabel dan konteks penelitian dalam penelitian ini dirasakan oleh penulis. Batas-batas permasalahan yang jelas akan menghindari pembahasan masalah yang menyimpang tidak sesuai dengan konteks yang dimaksud. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.3.1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial diartikan sebagai eksistensi atau ketersediaannya individu-individu lain yang dapat diandalkan oleh seorang individu dan individu mengetahui bahwa individu-individu lain tersebut memberikan perhatian, menghargai dan juga menyayangi mereka (Sarason, Levine, Basham & Sarason, 1983).

1.3.2. *Maternal Affectionate Attachment*

Maternal affectionate attachment adalah hubungan afeksi unik yang berkembang antara seorang wanita dengan anaknya yang bertahan lama (Muller, 1994).

1.3.3. Ibu Pekerja Sektor Formal

Ibu yang bekerja adalah orangtua wanita yang memiliki dan telah melahirkan anak yang melakukan pekerjaan serta mendapatkan upah dari pekerjaannya tersebut (Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1995). Pekerja sektor formal adalah pekerja yang secara

sah terdaftar dan mendapat ijin dari pejabat yang berwenang memiliki kegiatan yang terhimpun dalam instansi pemerintah maupun instansi swasta (Triputrajaya, dkk, n.d.). Ibu pekerja sektor formal adalah orangtua wanita yang memiliki anak dan bekerja pada sebuah instansi pemerintah maupun swasta untuk mendapatkan upah dari pekerjaan tersebut.

I.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan dukungan sosial dengan *maternal affectionate attachment* antara ibu dan balita pada ibu pekerja sektor formal?”

I.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *maternal affectionate attachment* antara ibu dan balita pada ibu pekerja sektor formal.

I.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis sebagai berikut:

1. Memperkaya kajian mengenai dukungan sosial pada ibu pekerja sektor formal.
2. Memperkaya kajian mengenai *maternal affectionate attachment* antara balita dengan ibu pekerja sektor formal.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi kepada ibu yang bekerja pada sektor formal mengenai pentingnya *maternal affectionate attachment* dengan balita.
2. Menambah pengetahuan kepada ibu pekerja sektor formal mengenai hubungan dukungan sosial yang dimilikinya dengan *maternal affectionate attachment* dengan balita.
3. Memberikan informasi kepada ibu pekerja sektor formal untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan pemenuhan kebutuhan balita secara ekonomi, sosial dan psikologis.
4. Menjadi acuan pada penelitian-penelitian berikutnya dengan tema yang sama secara lebih mendalam.