

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang termasuk negara berkembang, salah satu fenomena yang muncul di dalamnya adalah semakin banyak wanita yang bekerja untuk membantu dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Peningkatan kebutuhan keluarga tersebut menyebabkan saat ini tidak hanya pria yang bekerja tetapi juga mendorong wanita untuk bekerja. Wanita di zaman modern saat ini dapat diandalkan di berbagai sektor kesehatan, pendidikan, politik dan lainnya (Oktaviana, 2015).

Berdasarkan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) Tahun 2019 menyebutkan bahwa jumlah angkatan kerja yang berusia diatas 15 tahun pada bulan Agustus 2019 di Indonesia ialah sebanyak 133,56 juta orang. Hasil dari *Employment to Population Ratio* (EPR) dari BPS Agustus 2019 bahwa pekerja perempuan sebesar 49,18%. Kemudian Data Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) Tahun 2019 juga menyebutkan bahwa, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) bulan Agustus tahun 2019 pada perempuan sebanyak 51,89%.

Berdasarkan hasil TPAK perempuan, jumlah pekerja perempuan pun tersebar di berbagai provinsi di Indonesia, salah satunya di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Data Tahun 2019 menunjukkan bahwa sebanyak 5,41 juta

orang pekerja perempuan di DIY, baik pekerja perempuan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antara Daerah (AKAD) maupun Antar Kerja Antar Negara (AKAN) (Bappeda DIY, 2019). Berdasarkan BPS RI, Sakernas 2018, persentase pekerja perempuan yang berstatus kawin sebesar 70,96%.

Banyaknya pekerja perempuan yang berstatus kawin tersebut baik di sektor formal maupun nonformal, menyebabkan adanya beberapa perbedaan pendapat dalam Islam di kalangan para ulama, ada yang melarang perempuan untuk bekerja, namun ada juga yang memperbolehkan perempuan bekerja dengan syarat (Azisah, Wahab, & Ridwan, 2019). Firman Allah yang memperbolehkan perempuan yang sudah menikah memiliki hak untuk bekerja ada di dalam surah Al-Nisa ayat 32 :

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.”

Islam memberikan hak bekerja bagi laki-laki dan perempuan artinya perempuan boleh bekerja tanpa mengabaikan kewajiban yang justru dibebankan kepadanya dan perempuan yang sudah bersuami tidak boleh bekerja tanpa sepengetahuan suami (Armiadi & Indah, 2019). Perempuan diperbolehkan bekerja namun pekerjaannya tersebut tidak menyalahi aturan Islam dan prinsip ekonomi Islam yaitu *ta'awun* dimana seorang perempuan yang sudah menikah dan bekerja dianggap membantu suaminya untuk memenuhi kebutuhan didalam keluarga, kemudian *maslahat* dimana yang dikerjakan oleh perempuan yang bekerja itu memenuhi unsur *halal* maupun

thayyib (Azisah, Wahab, & Ridwan, 2019). Pandangan islam yang memperbolehkan perempuan bekerja serta adanya peluang yang luas bagi perempuan untuk bekerja di luar rumah, secara tidak langsung menyebabkan perempuan harus berhadapan dengan adanya peran ganda.

Peran ganda timbul ketika wanita yang sudah menikah dan bekerja, memiliki tanggung jawab dalam melakukan pelayanan terhadap suami dan anak serta mengurus rumah tangga, sekaligus harus memenuhi tuntutan pekerjaan (Akbar & Kartika, 2016). Ketika wanita memiliki dua peran sekaligus akan berakibat pada gangguan kualitas tidurnya, sebab wanita dapat mengalami gangguan pola tidur. Ketika hal tersebut terjadi maka akan memberikan dampak buruk pada kesehatan dan menurunnya konsentrasi (Lestari & Minan, 2018). Kemudian dalam menjalani dua peran sekaligus tersebut, wanita juga harus memiliki keseimbangan peran antara tanggung jawab di pekerjaan maupun tanggung jawab di rumah. Namun, dalam menjalankan dua peran sekaligus, tidaklah mudah. Wanita bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak, tanggung jawabnya akan semakin berat jika dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Apabila seorang wanita bekerja yang telah menikah tidak dapat membagi peran antara keluarga dengan pekerjaan dengan seimbang maka akan mengakibatkan adanya konflik baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan. Peran ganda tersebut menyebabkan konflik yang sering disebut dengan *Work-Family Conflict* (WFC).

Work-Family Conflict(WFC) merupakan bentuk ketidakseimbangan peran seseorang dalam memenuhi tuntutan peran yang berbeda, yaitu tuntutan dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja dan tuntutan untuk memperhatikan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Rahayu & Ratna, 2015). Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) dalam Akkas, Ikbal, & Rhaman (2015), ada tiga jenis *Work-Family Conflict*, yaitu yang pertama konflik berdasarkan waktu (*timebased conflict*), kedua konflik berdasarkan ketegangan (*strain based conflict*), dan ketiga konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*). Penelitian Sari dan Fauziah (2016), risiko yang ditanggung oleh wanita yang bekerja adalah terhadap dirinya sendiri yang berakibat pada ketidakharmonisan keluarga serta berpengaruh pada kepuasan pernikahan dan konflik didalam keluarga.

Kepuasan pernikahan merupakan sebuah pernikahan yang dapat memberikan kesejahteraan secara fisik maupun psikologi. Namun, ketika seorang wanita yang sudah menikah dan bekerja akan memiliki kepuasan pernikahan yang berbeda dengan yang lainnya (Hermaleni, 2018). Indikator yang akan mempengaruhi kepuasan pernikahan salah satunya kesibukan pekerjaan antara pasangan suami istri, maka akan berdampak juga dengan timbulnya konflik pekerjaan-keluarga (Zaheri *et al*, 2016).

Berdasarkan dampak *Work Family Conflict*(WFC) yang sudah disebutkan di atas, pemerintah sudah berupaya untuk menanggulangi masalah dan melindungi perempuan agar terjadi kesejahteraan untuk para pekerja, salah satunya dengan bergabung menjadi anggota *International Labor*

Organization (ILO), yaitu salah satu organisasi buruh internasional di bawah perlindungan PBB. Indonesia sendiri sudah mengesahkan 17 konvensi *International Labor Organization* (ILO) yang salah satunya adalah konvensi terkait kesamaan gender dan perlindungan bagi perempuan. Konvensi tersebut ada di dalam ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999 (Andreas & Rakhma, 2019).

Berdasarkan tinjauan *Occupational Health Nursing* (OHN), Ibu bekerja merupakan kelompok yang rentan dan berisiko terhadap paparan *hazard* pekerjaan. *Hazard* pekerjaan terdiri dari *hazard* fisik, kimia, biologi, ergonomi, dan psikososial (Nies & Mcewen, 2014; Oakley, 2008). Salah satu *hazard* yang sering dialami oleh ibu bekerja adalah *hazard* psikososial. *Hazard* psikososial dapat terjadi karena kelebihan beban kerja dan stress sehingga akan menyebabkan *burnout* dan kelelahan (Alavi, 2014 dalam Nur, 2019). Perawat kesehatan kerja memiliki peran untuk mengidentifikasi masalah kesehatan kerja melalui upaya pencegahan sekunder yaitu deteksi risiko (Stanhope & Lanchaster, 2014). Aplikasi dalam konteks ini adalah perawat OHN dapat melakukan deteksi masalah *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu bekerja dan bagaimana hubungannya dengan kepuasan perkawinan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di BSDM Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, peneliti mendapatkan data dosen perempuan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 292 orang.

Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada dua dosen perempuan pada tanggal 5 Oktober 2020 di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mengatakan bahwa saat ini mereka sudah memegang dua peran dan kewajiban yaitu bekerja dan menjadi istri serta ibu dari anak-anaknya. Kemudian juga mengatakan bahwa sangat lelah dalam memegang perannya, harus dapat membagi waktu dengan adil akan tetapi terkadang salah satu dari perannya terhambat karena peran yang lainnya namun mereka selalu mendapatkan dukungan dari keluarga.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa wanita yang sudah menikah dan bekerja berisiko lebih tinggi mengalami *Work-Family Conflict* (WFC) karena memiliki peran ganda yang harus dipenuhi sehingga dimungkinkan akan mempengaruhi kepuasan dalam hubungan pernikahan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan *Work-Family Conflict*(WFC)dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas rumusan masalah yang dapat diambil adalah, "Bagaimana hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja.”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Work-Family Conflict* (WFC) dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja.

2. Tujuan Khusus

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Karakteristik responden meliputi usia, lama bekerja, status pekerjaan suami, pendapatan suami perbulan, dan pendapatan responden perbulan.
- b. Gambaran terjadinya *Work Family Conflict* (WFC) pada ibu bekerja.
- c. Gambaran kepuasan pernikahan pada ibu bekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Pelayanan Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perawat tentang hubungan *work-family conflict* (WFC) dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja. Sehingga dapat menjadi pertimbangan upaya untuk melakukan upaya promotif dan preventif terkait masalah ini. Upaya promotif dapat dilakukan dengan cara mengedukasi terkait pencetus dari *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan kemudian upaya preventif dapat dilakukan dengan cara memberikan intervensi yang sesuai terhadap masalah ini.

2. Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan keilmuan dibidang keperawatan kesehatan kerja dan keperawatan keluarga khususnya pada populasi ibu bekerja yang berisiko mengalami *Work-Family Conflict* (WFC) dan dampaknya terhadap hubungan pernikahan.

3. Responden

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada para ibu bekerja mengenai adanya hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) dengan kepuasan pernikahan sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meminimalisir *Work-Family Conflict* (WFC) agar tidak menimbulkan dampak yang lebih lanjut bagi keluarga.

4. Institusi Tempat Kerja

Penelitian dapat memberikan informasi mengenai hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang sudah bekerja sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pembuatan kebijakan terkait pengaturan kerja agar meminimalisir timbulnya *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu bekerja.

5. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang intervensi keperawatan untuk mengatasi *Work-Family Conflict* (WFC) yang berhubungan dengan kepuasan pernikahan.

E. Penelitian Terkait

1. Trifani & Hermaleni (2018), judul penelitian : hubungan *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja. Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Subjek pada

penelitiannya berjumlah 105 orang menggunakan teknik kluster pada wanita yang sudah bekerja dan sudah menikah di Kota Padang. Datanya diukur menggunakan skala *work family conflict* berjumlah 10 pertanyaan dengan nilai realibilitas 0,904 dan kepuasan pernikahan berjumlah 43 pertanyaan dengan nilai realibilitas 0,946. Analisis data menggunakan teknik *product moment*. Hasil penelitiannya adanya hubungan *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada wanita bekerja yang signifikan dengan nilai $p = -0,471$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka persamaan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja dan sudah menikah dengan menggunakan kuantitatif korelasional dan menggunakan kuesioner *work family conflict scale* dengan 10 item pertanyaan. Kemudian untuk perbedaannya ialah penelitian diatas menggunakan kuesioner *marital satisfaction* dengan 43 item pertanyaan sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan 15 item pertanyaan kepuasan pernikahan.

2. Handayani & Harsanti (2017), judul penelitian kepuasan pernikahan : studi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala kepuasan pernikahan dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Responden dalam penelitian berjumlah 50 orang ibu

bekerja. Peneliti membagi empat kategori pekerjaan, yaitu pekerjaan dalam bidang pendidikan, karyawan swasta, wirausaha dan PNS dengan minimal usia 25 tahun, sudah menikah, minimal memiliki satu anak dan masih bekerja. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh keterikatan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada wanita bekerja sebesar 10,8%.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka persamaan dari penelitian ini ialah penelitian terkait *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan dengan responden wanita yang sudah menikah dan bekerja dengan menggunakan kuesioner *ENRICH Marital Satisfaction Scale* dengan 15 item pertanyaan. Kemudian untuk perbedaannya, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan kuesioner *work-family conflict scale* dengan 10 item pertanyaan dan untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini ialah teknik *sampling snowball*.

3. Nofrizal & Nugraha (2019), judul penelitian hubungan antara *work family conflict* dengan *marital satisfaction* (studi korelasi pada perawat yang sudah menikah di instalasi rawat inap rumah sakit dustira cimahi). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan *work-family conflict* dengan *marital satisfaction* pada perawat yang sudah menikah. Responden penelitian ini sebanyak 53 orang perawat yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Penelitian ini

menggunakan alat ukur Carlson et al. *work family conflict scale* dan *ENRICH marital satisfaction scale*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang cukup erat antara *work family conflict* dengan *marital satisfaction* dengan nilai $r_s = -0.577$. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka persamaan dari penelitian ini ialah untuk meneliti terkait hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja dan sudah menikah dengan menggunakan metode korelasional dan menggunakan *ENRICH marital satisfaction scale* dari Olson dan Fowers 1983 serta kuesioner *work-family conflict scale* dari Carlson.