

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi yang semakin maju ini, wanita diberi kesempatan untuk ikut berperan penting dalam pembangunan nasional. Hal ini terjadi akibat dari proses industrial dan urbanisasi dimana banyak kaum wanita yang diperlukan untuk keperluan tenaga kerja di instansi maupun perusahaan industri. Wanita yang berstatus sebagai pekerja tersebut kerap kali disebut dengan wanita karier (Maswita, 2017).

Dalam pandangan islam, wanita karier atau wanita yang bekerja di luar rumah menuai pro maupun kontra di kalangan para ulama. Ada ulama yang melarang, ada pula yang memperbolehkan, tentunya semuanya memiliki alasan dan dasar tersendiri (Wakirin, 2017). Namun secara garis besar, para ulama sepakat untuk memperbolehkan wanita bekerja di luar rumah dengan batasan-batasan yang jelas dan harus dipatuhi, dimana seorang istri yang ingin bekerja harus mendapatkan izin dan ridho suami. Selain itu, suami hanya diperbolehkan melarang istri bekerja jika pekerjaannya membawa kemudharatan bagi dirinya maupun keluarga. Akan tetapi jika istri bekerja dikarenakan suami tidak mampu bekerja mencari nafkah, baik karena sakit ataupun hal lainnya, maka suami tidak berhak untuk melarang istri untuk tidak bekerja (Fatakh, 2018). Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S An-Nisa ayat 34 yang artinya :

“Laki-laki (suami) itu pelindung bagi perempuan (istri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah memberikan nafkah dari hartanya. Maka perempuan-perempuan yang saleh, adalah mereka yang taat (kepada Allah) dan menjaga diri ketika (suaminya) tidak ada, karena Allah telah menjaga (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan akan nusyuz, hendaklah kamu beri nasihat kepada mereka, tinggalkanlah mereka di tempat tidur (pisah ranjang), dan (kalau perlu) pukullah mereka. Tetapi jika mereka menaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari alasan untuk menyusahkannya. Sungguh, Allah Maha Tinggi, Maha Besar.”

Berdasarkan data yang diperoleh oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) (2018), populasi wanita yang bekerja atau wanita karier semakin meningkat setiap tahunnya, dimana jumlah angkatan kerja yang berusia di atas 15 tahun pada Februari 2018 di Indonesia ialah sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang dibanding Februari 2017. Hal ini menyebabkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada perempuan juga ikut meningkat sebesar 0,40 persen dibandingkan tahun sebelumnya, dimana 38,20 persen diantaranya ialah perempuan yang bekerja di bidang formal. Besarnya jumlah pekerja perempuan di Indonesia yang tersebar di berbagai provinsi, salah satunya di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yaitu sebanyak 5,41 juta orang di Tahun 2019 baik pekerja perempuan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antara Daerah (AKAD) maupun Antar Kerja Antar Negara (AKAN) (Bappeda DIY, 2019).

Berdasarkan data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) (2018), dari keseluruhan data pekerja perempuan berumur 15 tahun ke atas, sebanyak 71,49% diantaranya

berstatus kawin atau menikah. Banyaknya pekerja wanita di sektor formal maupun non-formal, mengakibatkan wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda dimana wanita berperan tidak hanya dalam urusan rumah tangga seperti memberikan pelayanan terhadap suami, merawat anak, tetapi juga harus memenuhi tugas pekerjaan yang dimilikinya (Akbar & Kartika, 2016). Penelitian Apperson (2002) dalam Akbar dan Kartika (2016) menemukan bahwa tingkat konflik peran ganda pada wanita itu lebih tinggi dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai kewajiban utama yang harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan dengan peranan pekerjaan mereka.

Konflik peran ganda wanita terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen dari wanita tersebut (Netemeyer, 1996 dalam Akbar & Kartika, 2016). Hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) dalam Handayani, Afiati dan Adiyanti (2015) mendukung bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun. Hal ini menyebabkan tingginya risiko terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC) pada wanita dibandingkan dengan laki-laki (Wharton & Blair-Loy, 2006 dalam Fellows, *et al*, 2016).

Menurut Borelli, *et al* (2017), *Work-Family Conflict* (WFC) terjadi ketika tuntutan di tempat kerja mencegah orang tua untuk memenuhi

komitmen keluarga, sehingga mempengaruhi kehidupan dan pemenuhan kebutuhan peran keluarga dalam pemenuhan fungsi. Fungsi keluarga terpenuhi jika sebuah keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dalam mengupayakan kesejahteraan anggotanya secara holistik, baik secara fisik, psikologis maupun sosial (Epstein, Ryan, Bishop, Miller & Keitner 2003; DeFrain, Asay, & Olson, 2009 dalam Akbar & Kartika, 2016). Terganggunya keberfungsian keluarga akan mempengaruhi kesejahteraan keluarga, dan hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: faktor interaksional dan non-interaksional (Dewi & Ginanjar, 2019). Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan keluarga ialah faktor pekerjaan, begitu pun sebaliknya (Akbar & Kartika 2016).

Menurut Akkas, Hossain, dan Rhaman (2015), *Work-Family Conflict* (WFC) dapat berdampak terhadap kesehatan fisik maupun mentalnya. Wanita yang mengalami *Work-Family Conflict* (WFC) cenderung akan mengalami depresi dan kecemasan serta stres kerja yang nantinya akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai yang bersangkutan (Ariani, Suparman & Agusdin, 2017). Selain itu, stres juga dapat mengakibatkan gangguan kualitas tidur sehingga ketika bangun, seseorang akan merasa tubuhnya tidak dalam kondisi yang segar bugar (Robotham, 2011 dalam Lestari & Minan, 2018). Wanita yang bekerja pun cenderung memiliki keterbatasan aktivitas, mengalami kesulitan untuk memperhatikan keluarga, dan cenderung mengalami kelelahan dalam

mengurus rumah tangga, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi keberfungsian keluarga jika tidak segera ditangani (Akbar & Kartika 2016).

Menurut Kartono (2013) dalam Mursafitri, dkk. (2015), salah satu dampak dari ketidakberfungsian keluarga ialah dapat menyebabkan kenakalan pada remaja yang dapat disebabkan karena adanya kecenderungan kesibukan orang tua sehingga menyebabkan remaja merasa tersisih dan semakin menjauh dari keluarga. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Mursafitri, dkk (2015), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi afektif keluarga dengan perilaku kenakalan remaja. Sedangkan menurut Syahraeni (2015), anak yang dibesarkan oleh keluarga yang mengalami disfungsi akan lebih berisiko terganggu tumbuh kembang jiwanya, dibandingkan dengan anak yang dibesarkan oleh keluarga yang harmonis.

Melihat dampak yang sudah disebutkan di atas, upaya yang dilakukan pemerintah untuk menanggulangi masalah dan melindungi perempuan di dunia kerja ialah dengan bergabung menjadi anggota *International Labour Organization* (ILO). Indonesia juga sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO terkait diskriminasi jabatan dan pekerjaan, maupun ILO terkait kesetaraan upah menjadi UU No. 21 Tahun 1999 dan UU No. 88 Tahun 1957. Selain itu, Indonesia juga memiliki UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, meskipun Indonesia sudah meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, faktanya masih banyak pelanggaran yang terjadi, seperti masih adanya diskriminasi di tempat

kerja yang dialami oleh buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia, salah satu contohnya ialah kesenjangan hak kerja bagi pekerja wanita (Banjarani & Andreas, 2019).

Dilihat dari sudut pandang *Occupational Health Nursing* (OHN), ibu yang bekerja merupakan kelompok yang rentan dan berisiko terhadap *hazard* pekerjaan, baik *hazard* fisik, kimia, biologi, ergonomik, dan psikososial (Rahmawati, 2019; Oakley, 2008). Salah satu *hazard* yang sering dialami oleh ibu bekerja adalah *hazard* psikososial. *Hazard* psikososial dapat terjadi karena kelebihan beban kerja dan stres sehingga akan menyebabkan *burnout* dan kelelahan (Alavi, 2014 dalam Rahmawati, 2019). Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC) (Vickovic & Morrow, 2019). Oleh sebab itu, perawat kesehatan kerja memiliki peran untuk mengidentifikasi masalah kesehatan kerja melalui upaya pencegahan sekunder yaitu deteksi risiko (Stanhope & Lanchaster, 2014).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, didapatkan data bahwa jumlah wanita yang bekerja sebagai dosen di salah satu fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta lebih banyak dibandingkan dengan jumlah dosen pria. Hasil wawancara menunjukkan, bahwa dosen wanita cenderung mengalami konflik pekerjaan dan keluarga karena peran ganda yang dimilikinya, baik sebagai dosen maupun sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh beban pekerjaan yang dimiliki, seperti jam kerja dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi,

sehingga waktu yang dimiliki untuk keluarga lebih sedikit dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dilihat bahwa wanita yang bekerja berisiko lebih tinggi mengalami *Work-Family Conflict* (WFC) terutama pada ibu yang bekerja, karena memiliki peran ganda yang harus dipenuhi sehingga hal tersebut dimungkinkan mempengaruhi fungsi keluarga di dalamnya, untuk mengetahui dan mendapatkan data yang lebih jelas terkait masalah ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara *Work-Family Conflict* (WFC) dengan Pemenuhan Fungsi Keluarga pada Ibu yang Bekerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah bagaimana hubungan antara *Work-Family Conflict* (WFC) dengan pemenuhan fungsi keluarga pada ibu yang bekerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) dengan pemenuhan fungsi keluarga pada ibu yang bekerja.

2. Tujuan Khusus

Penelitian ini untuk mengetahui :

- a. Karakteristik responden meliputi usia, lama bekerja, jumlah anak, pendapatan rata-rata responden perbulan, status kepegawaian suami dan pendapatan rata-rata suami perbulan.
- b. Gambaran terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu bekerja.
- c. Gambaran pemenuhan fungsi keluarga pada ibu yang bekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Pelayanan Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perawat yang memberikan pelayanan keperawatan dalam *setting* keluarga dan berfokus pada kesehatan kerja sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan upaya promotif dan preventif terkait *Work-Family Conflict* (WFC).

2. Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan keilmuan di bidang keperawatan komunitas, keluarga dan kesehatan kerja mengenai *Work-Family Conflict* (WFC) yang terjadi pada agregat pekerja khususnya pada ibu yang bekerja dan kaitannya dengan pelaksanaan fungsi keluarga.

3. Bagi Responden

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan bagi ibu yang bekerja mengenai hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap pemenuhan fungsi keluarga pada ibu yang bekerja, agar dapat dilakukannya pencegahan ataupun perbaikan dari dampak negatif yang timbul bagi ibu yang bekerja maupun keluarga.

4. Bagi Institusi Tempat Kerja

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap pemenuhan fungsi keluarga pada ibu yang bekerja, sehingga dapat menjadi dasar sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait upaya preventif dalam meminimalisir terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC) yang dialami oleh pekerja di lingkungan institusi.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai upaya dalam mencegah atau mengurangi terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu yang bekerja, sehingga fungsi keluarga pun dapat terpenuhi semaksimal mungkin.

E. Penelitian Terkait

1. Penelitian Akbar dan Kartika (2016) dengan judul “Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja”. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tipe penelitian kausal komparatif (*causal-comparative*

research). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan responden 100 orang ibu yang bekerja di Cilegon berusia antara 18-40 tahun, memiliki suami yang bekerja, dan memiliki anak minimal satu. Pengukuran konflik peran ganda menggunakan kuesioner *Work-Family Scales* dan untuk pengukuran keberfungsian keluarga menggunakan *Family Assessment Device* (FAD). Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti terkait fungsi keluarga pada ibu yang bekerja dan menggunakan kuesioner *Work-Family Scales* dan *Family Assessment Device* (FAD) untuk menilai keberfungsian keluarga. Perbedaannya adalah pada spesifik responden yang diteliti dan juga teknik pengambilan sampel yang digunakan, pada penelitian Akbar & Kartika (2016), respondennya ialah ibu yang bekerja di Krakatau Junction dan Ramayana Cilegon, sedangkan peneliti menggunakan responden ibu yang bekerja yang berprofesi sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan menggunakan teknik *snowball sampling*.

2. Penelitian Safdar, F (2019) dengan judul "*Work-Family Spillover and Family Functioning in Married Working Women*". Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *purposive sampling* dengan responden wanita bekerja yang sudah menikah dengan rentan usia 25-50 tahun. Pengukurannya menggunakan *demographic sheet* untuk

mengetahui informasi personal responden, kuesioner *Work Family Spillover* (WFS) dan kuesioner *Family Assessment Device-General Functioning Scale* (FAD-GFS) untuk mengukur keberfungsian keluarga. Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti terkait fungsi keluarga pada ibu yang bekerja dan menggunakan *Family Assessment Device-General Functioning Scale* (FAD-GFS) sebagai instrument penilaian. Perbedaannya adalah pada spesifik responden yang diteliti dan juga kuesioner yang digunakan terkait penilaian *Work-Family Spillover*. Responden pada peniliti Safdar, F (2019) adalah ibu yang bekerja di berbagai rumah sakit, perguruan tinggi di Lahore, Pakistan. Sedangkan peneliti menggunakan responden ibu yang bekerja yang berprofesi sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Penelitian Handayani, Afiati dan Adiyanti (2015) dengan judul “Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja”. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dieproleh dari wawancara dan *Focus Grup Discussion* (FGD) dengan cara *purposive sampling* pada ibu yang bekerja, yang juga memiliki suami yang bekerja, tinggal serumah dengan suami, dan memiliki anak dibawah 18 tahun. Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti terkait ibu yang bekerja dan bagaimana hubungannya dengan keluarga. Perbedaannya ialah ada pada metode penelitian yang digunakan, pada Handayani, Afiati dan Adiyanti (2015) metode yang

digunakan ialah deskriptif kualitatif dengan cara wawancara dan *Focus Grup Discussion* (FGD). Sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penilaian. Selain itu, dalam penelitian ini tidak dibahas secara detail terkait *Work-Family Conflict* (WFC) dan bagaimana hubungannya dengan fungsi keluarga, sedangkan peneliti bertujuan untuk meneliti hubungan terkait *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap fungsi keluarga pada ibu yang bekerja.

