

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sejak pandemi di Negara Indonesia banyak kantor yang menerapkan WFH (*Work from Home*) sesuai dengan edaran yang diberikan pemerintah. Dari WFH ini terdapat kelebihan dan kekurangannya. Kelebihannya yaitu mengurangi biaya transport, dan tidak terkena macet. Kekurangannya yaitu gangguan koneksi, gangguan komunikasi antar rekan kerja dan hilangnya motivasi kerja. Hapsari (dalam Bimantara, 2022) berpendapat bahwa WFH menyebabkan jam kerja menjadi tidak teratur. WFH membuat pekerja kesulitan mengatur kegiatan tugas peran pekerjaan dan keluarga, karena terjadi di waktu dan tempat secara bersamaan. Menteri keuangan, Sri mulyani mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah itu tidak ada batasan antar pekerjaan dan kegiatan di rumah, sehingga seolah-olah waktu kerja memakan waktu hampir satu hari penuh (Fauzia, 2020). Dengan adaptasi baru tersebut pekerja dipaksa mematuhi aturan dari pemerintah, aturan baru tersebut seperti bekerja, rapat, seminar secara *online* dengan menggunakan aplikasi zoom, adanya adaptasi baru tersebut diperlukan penyesuaian dalam menghadapi budaya wfh (Suhaeri, 2020).

Seiring berjalannya waktu, masa wabah Covid-19 berakhir. Sebelumnya penerapan sistem kerja WFH yang diterapkan sebagai salah satu upaya untuk mengurangi penyebaran virus, namun di masa sekarang sudah mulai membaik, sudah banyak perusahaan ataupun sekolah yang kembali menerapkan WFO (*work from office*). Dengan sistem kerja yang berubah para pekerja pun kembali menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang baru agar terbiasa kembali. Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Arkadia dalam (Wirapratama & Dahesihsari, 2022) kepada 1.313 responden, ditemukan bahwa sebanyak 9% responden setuju dan ingin untuk bekerja ke kantor. Pada masa transisi WFH menuju WFO pekerja harus siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi di perusahaannya. Maka dari itu pekerja perlu mempersiapkan strategi untuk bekerja secara WFO (Wirapratama & Dahesihsari, 2022). Situasi yang saling berkelindan antar tugas peran kerja dan keluarga, harus

disikapi dan diatur agar semua tertangani pada waktu yang dibutuhkan. Banyak peran pekerjaan seperti kantor dan tanggung jawab keluarga di rumah, hal ini dapat mempengaruhi kemampuannya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Kehidupan kerja di era *new normal* tidaklah sama dengan dengan kehidupan kerja pada saat pandemi. Kembalinya beraktivitas di luar rumah dapat mengurangi stres bagi pekerja yang selama ini WFH, di mana pekerja tersebut dapat melakukan aktivitas kerja dan pekerjaan rumah seperti biasa sebelum ditetapkan kebijakan bekerja di rumah. Beban kerja tambahan akibat *new normal*, di mana mereka kesulitan mengatur waktunya antar bekerja di kantor, mendampingi anaknya sekolah dan kebutuhan keluarga yang mendesak serta harus bekerja WFO. Situasi tersebut tentu tidak mudah diatasi, itulah yang menyebabkan adanya *work family conflict* selama dan setelah pandemi yang menjadi keluhan pekerja (Milleniva dkk, 2023). Strategi mengatur dan mensikapi berbagai tugas yang berbeda diantaranya dengan membuat prioritas, membuat jadwal dan mengatur pekerjaan itu sendiri termasuk alat dan bahan yang digunakan, yang mana hal ini adalah unsur dari *time management behavior*.

Sejumlah perusahaan sedang mengalami periode peralihan dari masa pandemi ke *new normal*, diantaranya adalah kondisi kerja. Banyak perusahaan atau organisasi yang kini mulai mempersiapkan karyawan-karyawannya untuk kembali bekerja di kantor setelah sebelumnya bekerja dari rumah. Beberapa perusahaan bahkan telah menerapkan sistem kerja penuh di kantor (WFO) bagi seluruh karyawan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan yang berlaku. Perubahan yang terjadi dalam siklus kerja karena sudah menuju masa transisi dari pandemi menuju endemi menyebabkan karyawan perlu menyesuaikan diri kembali dengan suasana kerja mereka. Sistem kerja yang berubah kembali ke WFO menimbulkan kesulitan untuk menjalankan peran kerja dan peran keluarganya karena dua hal ini dilakukan di beda tempat. Ada kekhawatiran yang semakin besar mengenai konflik peran yang dihadapi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka, studi yang okta (Susanti, 2013) menunjukkan hasil yang menarik di Inggris, dengan 6.000 karyawan di seluruh Eropa. Yang pertama 75% karyawan yang disurvei masih ingin bekerja dari rumah, kedua semakin banyak pekerja yang ingin bekerja paruh waktu, ketiga lebih banyak karyawan yang ingin bekerja dari

rumah dibandingkan bekerja seluruhnya dari rumah sebesar 17%. Hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran bahwa bekerja dari rumah dapat menurunkan produktivitas.

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran dari lingkungan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Dengan kata lain seseorang menjadi sulit untuk berpartisipasi dalam melaksanakan peran pekerjaan dan peran keluarganya (Greenhaus & Beutell, 1985). Adapun pendapat lain dari Kremer (dalam Asbari dkk, 2020) mengatakan *work family conflict* merupakan suatu bentuk tekanan atau ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan tanda adanya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang disebabkan oleh waktu dan komitmen kerja yang berlebih, hal ini menyebabkan kurangnya waktu dan tenaga yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dari keluarga.

Penyesuaian kultur kerja dengan merubah tata cara kerja karyawan dan tata cara mengatur karyawan bukanlah hal yang mudah bagi suatu organisasi. Begitu pula dengan karyawan, penerapan tata cara kerja yang baru bukanlah hal yang mudah sehingga permasalahan tersebut merupakan tantangan baru yang harus dihadapi bagi organisasi sekaligus karyawan dalam bekerja agar dapat terus berproduktivitas. WFO memiliki kebiasaan buruk sering dibawa ke kantor seperti, terlambat masuk ke kantor, tidak mandi pada saat sebelum bekerja dan sering lupa membawa barang-barang kerja. Sistem kerja WFO di mana karyawan bekerja antar sesama karyawan dalam satu tujuan organisasi, dimana terdapat fasilitas-fasilitas yang mendukung efisiensi pekerjaan karyawan dapat termotivasi dalam bekerja (Suzana, 2022). Kehidupan kerja di masa *new normal* tidak sama dengan kehidupan kerja di masa pandemi Covid-19. Kembalinya melakukan aktivitas di luar rumah akan mengurangi stress yang dialami orang tua yang bekerja saat bekerja WFH, dimana para pekerja dapat menjalankan aktifitas pekerjaan dan urusan rumah tangga seperti biasanya sebelum ditetapkan

kebijakan bekerja dari rumah. Hasil studi yang dilakukan Milleniva dkk (2023) menunjukkan bahwa 70% wanita pekerja di Kota Tarakan merasakan adanya penambahan beban pada saat era *new normal*, di mana mereka kesulitan mengatur waktu antara tugas kantor mendampingi anak-anaknya yang masih sekolah dan tuntutan mendesak dari keluarga serta juga harus bekerja secara WFO. Kondisi tersebut tentu tidak mudah untuk diselesaikan, sehingga setelah pandemi sering menjadi keluhan dan sulit terwujud bagi pekerja. Pekerja seharusnya dapat menyeimbangkan kedua perannya, namun kenyataannya banyak yang gagal. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti kebiasaan kerja, orientasi kerja, beban kerja dukungan keluarga, organisasi dan rekan kerja, sedangkan faktor internal yaitu kepribadian, kesehatan psikologis dan kecerdasan emosional (Milleniva dkk, 2023).

Bekerja adalah usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik dilakukan secara perorangan atau dengan orang lain (dengan menerima imbalan) (Fachrudin, 2022). Kerja dalam Islam adalah bentuk dari kepatuhan beragama sekaligus juga merupakan praktik ibadah. Umat manusia diwajibkan bekerja seperti ibadah-ibadah lainnya. Islam menempatkan kedudukan kerja pada tempat kerja yang sangat mulia (Kurniawan, 2019). Al-quran memberikan panduan umum tentang bagaimana seharusnya seseorang untuk mengatur kehidupan mereka, termasuk hubungan antara pekerjaan dan keluarga (Juliandi, 2014). Allah berfirman dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung."

Pada ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan sholat jum'at, umat Islam boleh bertebaran di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah kamu mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan dan lain-lainya

(Kemenag, 2019). Umat islam dianjurkan untuk menghasilkan dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitss ekonomi, seperti bertani berkebun menangkap ikan dan perdagangan Qhadarwi (dalam Juliandi, 2014). Oleh karena itu, bekerja dalam Islam mempunyai makna penting dalam kehidupan baik di dunia maupun akhirat, Islam juga memberikan penghargaan bahwa orang yang bekerja adalah orang yang melakukan ibadah juga jihad (Juliandi, 2014)

Pernyataan dari Utama dan Sintaasih (dalam Agung dkk, 2016) bahwa masih ada akibat dari adanya *work family conflict* dalam diri karyawan, dimana karyawan mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen dalam organisasinya. Pelaksanaan peran pekerjaan dan keluarga akan berdampak pada mereka yang bekerja diluar rumah dan berpartisipasi dalam kehidupan keluarga. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan peran pekerjaan dan peran keluarga (Maulana, 2017).

Saat terjadinya perubahan sistem bekerja di kantor, dalam hal ini yaitu perubahan dalam sistem kerja WFO, maka dari itu diperlukan persiapan agar peran pekerjaan dan peran keluarga dapat saling terpenuhi, apabila tidak dikerjakan sesuai dengan jadwal maka akan terjadi konflik. Sehingga konflik ini dapat diatasi dengan mengatur waktu dan merencanakan tugas peran kerja dan peran keluarga, antara lain dengan membuat prioritas, membuat jadwal, mengatur tempat dan alat kerja yang akan digunakan, yang mana hal ini merupakan unsur *time management behavior*.

Macan (1994) berpendapat bahwa manajemen waktu merupakan pengaturan diri dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efektif dan efisien melalui perencanaan, penjadwalan pengendalian waktu dan selalu menetapkan skala prioritas dalam perilaku seperti mengatur tempat kerja dan tidak menunda pekerjaan yang akan dilakukan. Macan (1994) menjelaskan bahwa perilaku manajemen waktu dibagi menjadi tiga bentuk, antara lain yaitu penetapan tujuan, penentuan prioritas, mekanisme manajemen waktu dan preferensi organisasi.

Waktu merupakan sumber daya terbatas yang dimiliki' manusia, oleh sebab itu pekerja harus bisa menerapkan manajemen waktu dengan baik agar meminimalkan konflik antar peran pekerjaan dan peran keluarga. Dengan menetapkan bentuk

manajemen waktu yang dikemukakan oleh Macan dkk (dalam Jex & Elacqua, 1999), maka pekerja dapat mengklasifikasikan mana kegiatan atau peran yang lebih penting terlebih dahulu agar peran tersebut tidak saling berkelindan. Hal-hal tersebut sama dengan apa yang ada di buku pelatihan manajemen waktu Lakein (dalam Jex & Elacqua, 1999) yaitu anjuran membuat daftar apa yang akan harus dikerjakan terlebih dahulu dan contoh lainnya seperti menata tempat kerja dan alat kerja dengan baik dan rapih. Adapun saran yang diberikan oleh Mc Cay dkk (dalam Claessens dkk., 2007) yaitu dengan menulis rencana kerja di kertas atau bisa disebut dengan daftar tugas guna untuk meningkatkan pekerjaan dan mengurangi konflik.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran *time management behavior* dan *work family conflict* terhadap pekerja paska WFH perlu di teliti untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar peranan secara langsung, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, penelitian ini merupakan penelitian payung dengan judul “PERAN *TIME MANAGEMENT BEHAVIOR* TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA PEKERJA PASKA *WORK FROM HOME* SERTA TINJAUAN DALAM ISLAM” yang dipayungi oleh Dr. Entin Nurhayati, M. SI.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis akan mengangkat permasalahan dalam penelitian ini “Apakah terdapat peran *time management behavior* pada *work family conflict* pada pekerja paska *wfh* serta mengetahui tinjauan dalam islam.?”.

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu, mengetahui peranan *time management behavior* pada *work family conflict* pada pekerja paska *wfh* serta mengetahui tinjauannya menurut Islam.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis yaitu sebagai pengetahuan dan wawasan di bidang khususnya psikologi keluarga yang terkait dengan *work family conflict*. Selain itu juga manfaat lainnya yaitu bisa menjadi bahan bacaan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian *time management behavior* peran *work family conflict* dengan pada pekerja pada paska wfh.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Dapat dijadikan masukan bagi pekerja paska WFH dalam menyeimbangkan *work family conflict* dengan cara mengatur *time management*.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bahan bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.