

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era yang semakin berkembang ini, tuntutan hidup sudah tidak lagi sederhana. Dahulu, pada tahun 90-an ke bawah banyak yang mempunyai pandangan ketika seseorang telah menikah/berkeluarga tugas pria atau suami yaitu mencari dan memberi nafkah, sementara tugas perempuan atau istri yaitu menjaga dan mengelola rumah dan isinya. Namun, kini sudut pandang seperti itu (patriarki) bukan lagi menjadi pemikiran yang utama pada sejumlah keluarga. Di zaman modern ini tugas untuk mencari dan memberi nafkah untuk mencukupi kebutuhan keluarga bukan hanya suami saja, namun istri juga turut keluar rumah untuk bekerja. Dari hari ke hari semakin banyak perempuan yang secara perlahan memasuki pekerjaan di berbagai sektor. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) menunjukkan bahwa jumlah presentase wanita bekerja pada tahun 2015 sebesar 37,78% dan pada tahun 2017 sebesar 38,63% (BPS, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah wanita bekerja di Indonesia. Faktor utama yang memicu istri turut bekerja ialah karena kebutuhan ekonomi, di mana pendapatan suami kurang untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga, selain itu faktor lainnya ialah untuk aktualisasi diri, yaitu menambah relasi dan mengembangkan keterampilan (Lubis & Syahfitriani, 2007). Karena meningkatnya jumlah istri yang bekerja di Indonesia, maka meningkat pula jumlah pasangan *dual earner*, di mana pasangan *dual earner* merupakan sebuah keluarga yang punya sumber pendapatan ganda, yaitu dari suami dan dari istri (Lubis & Syahfitriani 2007). Artinya, ibu juga turut membantu suami dalam memberi nafkah untuk keluarga, sebagaimana sabda Rasulullah SAW tentang ibu yang bekerja untuk membantu menafkahi keluarganya akan mendapat pahala:

عن سلمة قالت : يا رسول الله ، هل لي أجر في بيتي أبي سلمة ؟ أتوق عليهم ، ولست بئاريهم

هكذا انكهم ، إنما هم بيتي ، فقال : نعم ، لك أجر فيهم أجر ما أنفق عليهم

*Artinya: "Dari Salamah, saya bertanya kepada Rasulullah SAW, wahai Rasulullah, apakah saya mendapatkan ganjaran pahala dari anak-anak Abi Salamah, jika saya memberi nafkah buat mereka? Saya bukanlah orang yang meninggalkan mereka dalam keadaan begitu (terlantar), karena mereka juga adalah anak-anak saya. Maka Rasulullah SAW mengatakan: ya, kamu akan mendapatkan ganjaran pahala atas apa yang kamu infaq atau nafkahkan untuk mereka." (HR: Muslim).*

Bagi wanita yang bekerja dan sudah menikah, tugas sebagai istri, ibu dan pengatur rumah tangga tetap menjadi tugas utama yang harus dipenuhi (Mufida, dalam Utami dan Wijaya, 2018). Hal ini karena pola pikir patriarki yang menuntut perempuan untuk lebih bisa diandalkan dalam mengurus keluarga dan menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai ibu yang bertanggung jawab atas anak-anaknya (Nichols, 2011). Perempuan yang menjalankan tiga peran sekaligus secara bersamaan yaitu sebagai istri, ibu, dan pekerja tidaklah mudah, mereka bisa mengalami stres dan penurunan performa. Konflik yang mereka alami bisa datang dari mana saja apalagi untuk seorang ibu bekerja yang baru memiliki anak, tantangan yang dihadapi bisa saja bertambah karena ia sedang belajar dan beradaptasi menjadi seorang "ibu". Mulai dari cara merawat, cara mendidik, serta memperhatikan perkembangan anak. Terutama dengan anak batita (1-3 tahun) di mana usia ini merupakan usia anak yang sedang aktif bereksplorasi dalam segala hal dan keekatannya dengan orang tua merupakan hal yang sangat penting (Geofanny, 2016). Hadirnya anak pertama dalam keluarga merupakan periode kritis bagi orang tua, di mana pekerjaan rumah tangga semakin bertambah, dalam mengurus anak memerlukan waktu dan perhatian khusus, dan waktu istirahat yang berkurang (Duvall, dalam Sari dkk, 2015). Menurut Craig (2005) pada pasangan yang baru memiliki satu anak atau anak pertama akan menghadapi penurunan prospek untuk kembali bekerja demi mendapatkan penghasilan dan berkurangnya waktu dengan pasangan. Berbeda dengan pasangan *non-dual earner* di mana dalam sebuah keluarga yang bekerja hanya suami sementara istri menjalani peran sebagai ibu rumah tangga. Suami yang istrinya bekerja memiliki tingkat kepedulian lebih tinggi dari pada dengan suami dengan istri tidak bekerja (Saraceno, 2007). Suami yang istrinya bekerja juga turut membantu istri dalam melakukan pekerjaan rumah dan mengasuh anak (Wongpy & Setiawan, 2019).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan waktu bekerja ialah 7 jam dalam 1 hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam dalam 1 hari untuk 5 hari kerja. Melihat waktu bekerja tersebut, terkadang membuat ibu akhirnya tidak punya banyak waktu untuk bertemu dengan anak mereka dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja yang punya waktu lebih banyak untuk bersama dengan anak mereka (Geofanny, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2015) menunjukkan bahwa rata-rata waktu yang dialokasikan oleh ibu bekerja untuk mengurus anak ialah 4 jam/hari, sedangkan rata-rata waktu yang dialokasikan oleh ibu yang tidak bekerja untuk mengurus anak ialah 7,3 jam/hari. Artinya, waktu yang dialokasikan oleh ibu bekerja untuk mengurus anak lebih rendah dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja. Peran ibu dalam perkembangan anak pada tahun-tahun awal sangatlah penting. Akan tetapi, peran tersebut masih bisa digantikan dengan orang dewasa lainnya seperti orang tua (nenek/kakek), *babysitter*, asisten rumah tangga (ART), dan lain sebagainya ketika ibu sedang bekerja diluar rumah (Putri & Kusbaryanto, 2012).

Ketidakmampuan dalam menyetarakan peran ganda dapat memicu terjadinya konflik antar peran atau *work family conflict* (pekerjaan-keluarga). *Work family conflict* (WFC) terbagi menjadi dua, yaitu *work-to-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) dan *family-to-work conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). *Work-to-family conflict* ialah konflik/masalah yang timbul karena tuntutan peran sebagai anggota keluarga dan pekerja yang tidak mampu disetarakan (Greenhaus & Beuttel, 1985). Menurut Buhali dan Margaretha (2013), WFC adalah konflik peran di mana tuntutan peran dalam pekerjaan maupun keluarga tidak dapat diseimbangkan atau disejajarkan. Sementara, *family-to-work conflict* adalah masalah didalam keluarga yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja (Sihite & Arianto, 2018). *Work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* memiliki tiga dimensi yang sama, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. *Time based conflict* ialah masalah waktu yang kurang dalam berkontribusi pada satu peran karena lebih banyak waktu yang digunakan untuk peran yang lain, contohnya durasi waktu bekerja yang mengusik peran sebagai orang tua dalam keluarga. Selanjutnya, *strain based conflict* terjadi ketika salah satu peran mengalami ketegangan yang berakibat sulitnya penyesuaian pada peran lainnya, misalnya karena sedang menghadapi masalah keluarga, kinerja di tempat kerja menjadi menurun, kemudian yang terakhir yaitu *behavior based conflict* di mana konflik yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian perilaku antar peran, misalnya seorang manajer harus berperilaku tegas, cukup asertif dan emosinya stabil, sementara dalam keluarga individu harus bersikap hangat, cenderung mengalah dan fleksibel (Armstrong dkk, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar, dkk (2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri dalam keluarga *dual earner*. Semakin tinggi *work family conflict*, maka kepuasan pernikahan juga semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

Menurut hasil penelitian Ahmad (1997) konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan dapat berkurang jika mereka mendapatkan dukungan sosial dari orang lain, yaitu dari suami, pimpinan, teman kerja, dan teman-temannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT tentang saling menolong dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.” (QS. Al-Maidah (5): 2).

Dukungan sosial menurut Sarafino (2011) ialah penghargaan, perasaan nyaman, kepedulian atau bantuan dari orang lain. Menurut King (2010) dukungan sosial adalah *feedback* dan informasi yang diperoleh dari orang lain untuk memberikan rasa cinta, dihargai, dihormati, dan diperhatikan dalam hubungan komunikasi (dalam Marni & Yuniawati, 2015). Terdapat empat dimensi dukungan sosial dari Sarafino (2011), antara lain; 1) dukungan emosional, yaitu pemberian rasa empati, kepedulian, cinta, serta kepercayaan. Pada umumnya, dukungan emosional ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, 2) dukungan penghargaan, yaitu upaya untuk memberikan kepercayaan diri dan harga diri kepada orang yang diberi dukungan, seperti contoh suami yang memberikan apresiasi atas prestasi istrinya di tempat kerja, 3) dukungan instrumental, yaitu menyediakan bantuan secara langsung berupa materi atau jasa, seperti contoh suami yang bersedia mengantar istrinya bekerja, 4) dukungan informasi, yaitu pemberian saran, nasihat, arahan atau informasi yang akan digunakan dalam mengatasi masalah pribadi maupun lingkungan, seperti contoh suami memberikan nasihat tentang masalah-masalah yang dialami oleh istri. Dalam keluarga, suami juga berperan dalam membantu istri seperti membantu pekerjaan rumah, membantu mengurus anak, menjadi tempat istri untuk berkeluh kesah, memberikan semangat, dan lain-lain (Handayani, dkk., 2015).

WFC yang tinggi dapat dilihat dari pembagian waktu yang sulit terutama dalam mengasuh anak, merasa bersalah karena memiliki waktu yang sedikit di rumah, kekhawatiran yang berlebih, merasa tidak tenang ketika menitipkan anak, merasa lelah karena sulit dalam membagi waktu istirahat, salah satu peran menjadi terabaikan, dan sulit dalam mengelola emosi (Utami & Wijaya, 2018). Maka dari itu, menjadi perempuan yang menjalani peran ganda akan mengalami stres apabila terus mendapat tekanan dan kurang mendapat dukungan sosial khususnya dari suami, karena peran ganda istri bisa berlangsung dengan baik apabila memperoleh dukungan dari suami (Flora, 2007). Berdasarkan hasil

penelitian Flora (2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan suami dengan peran ganda perempuan (istri).

Hasil penelitian Apollo dan Cahyadi (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family conflict* pada ibu bekerja yang baru memiliki satu anak dengan usia 1-3 tahun.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work family conflict* pada ibu bekerja dengan anak batita serta bagaimana tinjauannya dalam Islam?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family conflict* pada ibu bekerja dengan anak batita serta mengetahui tinjauannya dalam Islam.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah rujukan pada penelitian selanjutnya terkait dukungan sosial suami dan *work family conflict* pada ibu bekerja dengan anak batita khususnya dalam bidang psikologi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- Menambah pengetahuan pada pasangan *dual earner* khususnya para suami dalam memberi dukungan pada istri yang bekerja.

- Meningkatkan dukungan sosial suami kepada istri berupa motivasi, perhatian serta pengertian.

### 1.5 Kerangka Berfikir

