

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masyarakat di Indonesia memiliki pandangan yang berbeda tentang kebiasaan yang berlaku, dimana peran pria adalah bekerja keras dan mencari nafkah, sedangkan peran wanita mengurus anak, suami dan pekerjaan rumah tangga (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Namun keadaan saat ini, tidak hanya pria yang bekerja, wanita juga terlibat dalam lingkungan pekerjaan. Di Indonesia, jumlah tenaga kerja wanita semakin bertambah dari tahun ke tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) periode 2017-2019, persentase tenaga kerja formal wanita di tahun 2017 sebanyak 38,63 %, tahun 2018 sebanyak 38,20 % dan tahun 2019 sebanyak 39,31% dari total jumlah pekerja formal di setiap tahun tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan jumlah pekerja wanita dari tahun 2017-2019.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan wanita memilih untuk bekerja, diantaranya: untuk memenuhi kebutuhan finansial, mengasah keterampilan, mengasah pengetahuan, mendapatkan pengalaman baru dan untuk bersosialisasi (Hanifia & Ratnaningsih, 2018). Wanita bekerja juga dapat bekerja sama dalam hubungan yang lebih seimbang dengan suami dan juga untuk meningkatkan harga diri wanita. Hal tersebut dikarenakan wanita tidak hanya bekerja untuk mencukupi keperluan finansial, tetapi juga untuk kepuasan dirinya, bahkan wanita bekerja juga dapat menjadi teladan yang baik bagi tumbuh kembang anak (Handayani, 2013). Dalam pandangan Islam terkait wanita bekerja, Allah SWT berfirman dalam surat An- Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”*.

Ayat di atas menjelaskan bahwa bekerja merupakan suatu fitrah pada umat muslim, baik pria maupun wanita, mereka memiliki suatu kemampuan dan hak yang setara dalam meningkatkan kualitas serta spiritual untuk bekerja (ber'amal) (Solihatini, 2017).

Saat ini, banyak juga wanita yang berhasil menempuh pendidikan sampai ke tahap yang lebih tinggi. Hal ini yang membuat wanita ingin mencapai performa terbaik dalam menjalankan profesinya, diantaranya: sebagai pengajar, peneliti, dan lainnya (Handayani, 2013). Wanita juga ada yang menduduki beberapa peran penting pada pekerjaannya mulai dari Presiden, Menteri maupun Manajer (Handayani, 2013). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa keberadaan wanita ketika tidak berada di rumah memiliki peran baru pada dirinya, bukan hanya sebagai seorang ibu rumah tangga, namun juga sebagai wanita karier (Hanifia & Ratnaningsih, 2018).

Seorang ibu memiliki peran yang sangat penting dalam suatu keluarga. Hanifia & Ratnaningsih (2018) menjelaskan bahwa ibu yang bekerja juga memiliki keinginan untuk melaksanakan tugasnya sebagai ibu yang dekat dengan anak, suami, keluarga dan berhasil mengurus rumah tangganya. Tanggung jawab seorang ibu salah satunya adalah merawat anak (Fitriyani dkk, 2016). Tingey, dkk (dalam, Ayuningtyas & Septarini, 2013) menjelaskan bahwa wanita menanggung kewajiban yang besar terhadap pekerjaan rumah dibandingkan dengan pria. Hal ini, menjadi wajar bila seorang wanita tetap terikat dalam menjalankan perannya ketika berada di lingkungan rumah dibandingkan dengan pria. Peran orang tua sangat berperan penting terhadap perkembangan maupun pendidikan anak. Peran orang tua salah satunya yaitu ibu, ibu merupakan sentral dalam perkembangan anak (Werdiningsih & Astarani, 2012). Peran ibu adalah sebagai pendidik utama dalam keluarga, sehingga ibu harus memahami cara mengasuh anak dengan baik yang sesuai tahap perkembangan anak. Pengasuhan ibu yang baik akan berdampak pada perkembangan anak yang baik pula (Werdiningsih & Astarani, 2012). Terdapat

beberapa peran ibu dalam perkembangan dan pendidikan anak, diantaranya: ibu perlu mengajarkan, memotivasi dan memberikan sarana pendidikan untuk tercapainya perkembangan pendidikan yang terbaik bagi anak (Novrinda dkk, 2017). Perhatian orang tua terhadap pendidikan anak juga berpengaruh terhadap prestasi anak di sekolah. Hal ini dikarenakan anak masih memerlukan perhatian dan bantuan penuh dari orang tuanya dalam belajar, meskipun anak mengikuti pembelajaran di sekolah (Umar, 2015). Maka dari itu, diperlukan adanya kontribusi dari orang tua dalam membimbing proses belajar anak untuk perkembangan pendidikannya.

Peran orang tua bukan hanya pada pencapaian pendidikan anak saja, orang tua ketika di rumah juga memiliki peran yang besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak karena orang tua lebih banyak waktu bersama anak di rumah daripada guru di sekolah (Trianingsih, 2016). Orang tua yang mempunyai anak usia 6-13 tahun juga memiliki tugas dalam meningkatkan perkembangan anak. Pada perkembangan psikososial, orang tua dapat membimbing anak dalam bersosialisasi dengan teman sebaya di lingkungan sekolah, keluarga, tetangga dan lingkungan yang lebih luas (Irmilia dkk, 2015). Dengan begitu, kedua orang tua dapat mendorong anak untuk mencapai perkembangan intelektualnya (Irmilia dkk, 2015). Pada perkembangan kognitif, orang tua dapat membimbing anak dalam menghitung penjumlahan dan pengurangan matematika dengan menggunakan tangan. Peran orang tua dalam mengajarkan kategorisasi, dimana anak diminta untuk mengurutkan, seperti mengurutkan objek dari warna gelap sampai terang. Beberapa contoh kegiatan tersebut dapat membantu untuk meningkatkan kemampuan berfikir anak (Papalia dkk., 2014). Pada perkembangan emosional, sebagai contoh ketika orang tua memberikan hukuman kepada anak, anak akan memunculkan emosi marah dan takut. Melalui hal tersebut, orang tua dapat memahami dan mengetahui perasaan anak dan dapat membantu anak untuk fokus pada penyelesaian masalah dengan memberikan empati yang penuh pada anak (Papalia dkk., 2014).

Peran orang tua di setiap tahapan perkembangan keluarga berbeda-beda. Merujuk pada tahap perkembangan keluarga menurut Duvall & Miller (1985) terdapat delapan tahapan pertumbuhan keluarga. Ada tahapan keluarga baru yang belum memiliki anak (*Married couples without children*), keluarga yang sudah

memiliki anak (berbeda tahapan sesuai dengan usia anak), dan keluarga yang berada dalam tahap lanjut (*aging family*). Pada keluarga yang sudah memiliki anak, terdapat tahapan *families with school children*. Di tahap ini, kebutuhan finansial keluarga akan semakin meningkat, hal ini dikarenakan anak sudah memasuki usia sekolah. Biaya yang dibutuhkan kedua orangtua bukan hanya untuk pendidikan anak saja, namun juga kebutuhan rumah tangga, biaya kesehatan dan kebutuhan lainnya (Az Zahra & Caninsti, 2017).

Ibu bekerja pada tahap *families with school children* dituntut untuk mengarahkan anak dalam bersosialisasi dengan lingkungan sosial sekitarnya (Az Zahra & Caninsti, 2017). Namun, dengan padatnya jam kerja ibu membuatnya tidak dapat menjalankan kewajiban dalam mengurus kebutuhan keluarga. Hal tersebut, menyebabkan ketidakhadiran ibu saat dibutuhkan oleh anak maupun suami. Kondisi di atas mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan peran ibu saat berada di pekerjaan maupun keluarga atau biasa disebut *work-family conflict* (Buhali & Margaretha, 2013). Selain permasalahan-permasalahan ibu bekerja, kondisi Covid-19 sejak bulan Maret 2020 cukup berdampak kepada ibu yang bekerja dari rumah (*work from home*). Para wanita bekerja merasa kesulitan karena banyaknya pekerjaan kantor yang dilakukan bersamaan dengan menjalankan tugas-tugas rumah tangga (Dua & Hyronimus, 2020). Anak pada tahap *families with school children* juga diwajibkan untuk belajar *online* di rumah. Selama belajar di rumah, anak membutuhkan perhatian ibu yang juga bekerja dari rumah (*work from home*) dan orang tua juga memiliki kewajiban yang besar dalam kemampuan pendidikan anak (Cahyati & Kusumah, 2020). Oleh karena itu, beban tugas ibu semakin bertambah. Di masa *work from home*, wanita bekerja mendapat tantangan baru untuk menyeimbangkan peran sebagai wanita karier sekaligus sebagai ibu yang mengurus anak dan suami (Dua & Hyronimus, 2020).

Wanita bekerja yang dapat membagi waktunya ketika berhadapan dengan peran di kantor dan peran di rumah akan menyebabkan minimnya konflik yang dihadapi (Dua & Hyronimus., 2020). Kedua peran yang dijalani oleh ibu bekerja membutuhkan adanya keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*). *Work-family balance* adalah kesanggupan seseorang dalam mengatur berbagai kewajiban di pekerjaan maupun di rumah tangga, serta menentukan skala prioritas

(Handayani, dkk 2015). Handayani, dkk (2015) menjelaskan *work-family balance* sebagai keadaan seseorang dengan adanya keterlibatan dan kepuasan peran saat bekerja dan saat berada di rumah dengan sedikitnya konflik, dikarenakan kemampuan seseorang dalam menetapkan skala prioritasnya, dan membagi tanggung jawab di pekerjaan dan rumah tangga. Berdasarkan pandangan Islam, Allah SWT berfirman pada surat Al- Mulk ayat 3:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفْوُوتٍ ط
فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ﴿٣﴾

Artinya: “(Dia juga) yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu tidak akan melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pengasih ketidakseimbangan sedikit pun. Maka, lihatlah sekali lagi! Adakah kamu melihat suatu yang tidak seimbang?” (QS Al- Mulk : 3)

Dari penjelasan surat Al-Mulk ayat 3 diatas menjelaskan bahwa Allah SWT dalam menciptakan sesuatu dalam keadaan seimbang (Departemen Agama Republik Indonesia, dalam Manggaharti & Noviati, 2019). Maka dari itu, perlu diterapkan terkait keseimbangan terutama dalam hal keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga.

Handayani, dkk (2015) menemukan bahwa pada dasarnya makna *work-family balance* pada wanita karier yaitu dapat mengatur waktu, atensi, stamina dan hasil yang membawa kepuasan bagi dirinya, sehingga kewajiban pekerjaan dan keluarga terlaksana dengan sempurna. Grzywacz dkk (2000) menjelaskan bahwa *work-family balance* dapat menguntungkan organisasi, keluarga, dan individu. Hal tersebut, dapat dilihat dari sudut pandang organisasi, komitmen kerja dan produktivitas yang meningkat (dalam, Handayani, dkk., 2015). Handayani, dkk (2015) mengutarakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja- keluarga yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup komitmen, memahami peran sebagai wanita dan karakter individu. Faktor eksternal mencakup dukungan sosial, keberadaan anak, otonomi kerja.

Hill, dkk (2001) menjelaskan bahwa keberadaan anak memiliki hubungan yang kuat dengan *work-family balance*. Sabuhari dkk (2016) menjelaskan anak usia dibawah 12 tahun merupakan rutinitas tanggung jawab seorang ibu bekerja. Dimana anak usia 12 tahun masih membutuhkan adanya peran ibu. Rutinitas ibu bekerja dalam keluarga yaitu merawat anak, melaksanakan pekerjaan rumah serta bertanggung jawab terhadap semua kebutuhan anggota keluarganya. Menurut Valcour (2007) wanita bekerja cenderung memiliki kewajiban yang cukup besar dalam mengurus anak, sebagai contoh ketika anak sedang sakit ibu akan meninggalkan pekerjaannya dan fokus untuk merawat anak. Valcour (2007) juga berpendapat bahwa banyaknya jumlah anak dan memiliki anak usia prasekolah menyebabkan ibu bekerja mengalami kesulitan dalam mencapai *work-family balance*. Ibu bekerja yang memiliki anak lebih banyak *absent* daripada ayah, sehingga ibu mengalami kesulitan dalam mencapai *work-family balance* (Valcour, 2007). Duvall & Miller (1985) menjelaskan bahwa *work-family balance* yang dirasakan ibu bekerja yang berada dalam tahapan *families with school children* yaitu ketika ibu sedang bekerja, ayah dapat membantu tugas ibu dalam menjaga anak dengan *quality time* bersama anak. Sebaliknya, jika ayah bekerja, maka ibu yang menjaga anak. Hal tersebut terjadi karena adanya *split shifts*.

Selain itu, adanya pandemi covid-19 membuat ibu bekerja merasakan adanya hambatan dalam beraktifitas terutama dalam bekerja (Rahmi dkk, 2021). Hambatan ibu bekerja saat pandemi yaitu adanya modifikasi sistem kerja saat berada di rumah maupun di kantor dan pemberlakuan protokol kesehatan yang sangat ketat saat *work from office* (Rahmi dkk., 2021). Penting adanya dukungan dari organisasi, dimana pada masa pandemi ini pegawai menjadi terbatas dalam beraktifitas, disatu sisi ingin menyelesaikan tanggung jawabnya dan di sisi lain juga harus memperhatikan kesehatan tubuhnya (Maulina & Wicaksono, 2021). Adanya dukungan yang diberikan organisasi dapat menurunkan stress kerja pada pegawai (Rosdiana, dalam Maulina & Wicaksono, 2021). Maka dari itu, faktor eksternal yang mempengaruhi *work-family balance* salah satunya yaitu dukungan sosial organisasi.

Rahmi, dkk (2021) menjelaskan bahwa penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada ibu bekerja

di Kota Bukittinggi pada masa covid-19. Dukungan organisasi yang diberikan berupa kepedulian organisasi pada kesejahteraan dan menghargai hasil kerja para karyawan. Pada penelitian Febriani, dkk (2021) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan di masa pandemi. Penelitian tersebut, menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang diberikan berupa lingkungan pekerjaan yang kondusif, menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dan penghargaan yang diberikan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dukungan sosial organisasi adalah persepsi dan interpretasi seorang karyawan terhadap perlakuan yang karyawan dapatkan dari organisasi tempat karyawan bekerja, dan sejauh mana organisasi dapat menghargai keterlibatan karyawan dan peduli terhadap kondisi kesejahteraan karyawan. Bentuk-bentuk dukungan organisasi yaitu seperti memberi gaji dan promosi, memperhatikan kondisi kesejahteraan setiap karyawan. Hal tersebut, sesuai dengan upaya yang diberikan oleh organisasi. Bentuk dukungan organisasi tersebut berfokus untuk menurunkan konflik dengan tujuan dapat meningkatkan hubungan pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pada kondisi pandemi ini perlu adanya fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja (Maulina & Wicaksono, 2021). Eisenberger dkk (1986) menjelaskan bahwa dukungan organisasi juga berupa jaminan bantuan yang sudah disediakan dari perusahaan jika diperlukan untuk karyawan bekerja. Persepsi dukungan organisasi merupakan bagian terpenting dalam hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi, hal tersebut karena melibatkan apa yang telah dilakukan organisasi bagi pegawai (Maulina & Wicaksono, 2021).

Marcinkus, dkk (2007) menjelaskan dukungan sosial organisasi di tempat kerja dapat diberikan dari dukungan supervisi dan teman kerja. Dukungan ini membawa efek positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan dari supervisi maupun teman kerja dapat membantu menurunkan stress kerja karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan sejalan dengan penelitian Frone, Yardley dan Markel (1997) berpendapat bahwa dukungan secara langsung juga dapat diberikan dari supervisi dan kolega, dukungan sosial organisasi yang diberikan dapat berupa pesan ataupun sarana dalam membantu karyawan untuk memenuhi tugas keluarganya. Dampak dari dukungan sosial organisasi yang

diberikan secara emosional dapat berupa perhatian terhadap karyawan dan keluarganya, dan menjadi pendengar yang baik dalam memahami suatu permasalahan (Handayani dkk., 2015). Wulandari (2021) menjelaskan di masa pandemi persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kesiapan perubahan yang terjadi (dalam, Maulina & Wicaksono 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dukungan sosial organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan pada wanita bekerja. Hasil penelitian Hanifia & Ratnaningsih (2018) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan- kerja keluarga pada dosen wanita. Hipotesis pada penelitian Hanifia & Ratnaningsih (2018) menunjukkan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi keseimbangan- kerja keluarga yang dimiliki oleh dosen wanita. Sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah keseimbangan- kerja keluarga.

Berdasarkan uraian fenomena sebelumnya, peneliti melihat bahwa penelitian mengenai *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children* menarik untuk dilakukan. Pada masa *pandemic Covid-19* anak usia sekolah membutuhkan pendampingan ibu, seperti dalam belajar, bermain, dan aktivitas lainnya. Sementara itu, padatnyajam kerja ibu selama *work from home* atau *work from office* menyebabkan ibu tidak dapat berperan secara optimal saat anak membutuhkannya. Pada pemaparan sebelumnya dijelaskan pula bahwa dukungan sosial organisasi juga memiliki peran terhadap *work-family balance*. Penelitian mengenai *work-family balance* pada wanita bekerja belum banyak dilakukan di Indonesia, karena banyaknya ditemukan penelitian mengenai *work-family conflict*. Ditemukan penelitian Herwanto & Rustina (2016) mengenai *work-family conflict* dan kinerja guru wanita sekolah dasar negeri di DKI Jakarta dan juga pada penelitian Anggriana dkk (2016) mengenai konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan keluarga di Madiun. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait peran dukungan sosial organisasi terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children*. Skripsi ini merupakan

bagian dari payung penelitian relasi keluarga dan/atau *parenting* pada keluarga *dual earner*.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dukungan sosial organisasi memiliki peran yang signifikan terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children*?
2. Bagaimana peran dukungan sosial organisasi terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children* menurut tinjauan dalam Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah untuk melihat peran dukungan sosial organisasi terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children*.
2. Tujuan penelitian adalah untuk melihat peran dukungan sosial organisasi terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children* dan tinjauannya menurut Islam.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi, mengenai pentingnya *work-family balance* pada ibu bekerja yang berada dalam tahap *families with school children*. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi pada penelitian berikutnya terkait dengan topik *work-family balance* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Melalui publikasi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru pada ibu bekerja mengenai seberapa penting *work-family balance* dalam tahapan *family with school children*,

sehingga diharapkan *work-family balance* dapat diaplikasikan untuk meminimalkan terjadinya konflik pada ibu bekerja.

2. Melalui publikasi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru pada organisasi mengenai dukungan yang diberikan agar tetap menjaga hubungan yang baik dengan karyawan terutama pada ibu bekerja

1.5. Kerangka Berpikir

