

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini dimana semua kebutuhan semakin meningkat membuat wanita ikut mengambil peran dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi menjadi salah satu faktor penyebab semakin banyaknya wanita bekerja. Di Indonesia jumlah wanita yang aktif bekerja terjadi peningkatan dari tahun 2000 berjumlah 36.871.239 orang menjadi 46.509.689 orang pada tahun 2012 (Badan Pusat Statistik, 2012). Data tersebut menunjukkan bahwa kesempatan kerja untuk wanita akan terus meningkat.

Kesempatan untuk bekerja pada wanita, khususnya wanita yang sudah memiliki keluarga dan anak, akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan–keluarga (*work-to-family conflict*). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-to-family conflict* merupakan konflik yang terjadi di dalam individu dimana tekanan pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan keluarga. Timbulnya suatu konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang dipengaruhi kemampuan individu tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarganya atau sebaliknya dimana tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya (Frone dan Copper, 1992). Misalnya, tuntutan pekerjaan yang mengharuskan ibu bekerja lembur. Waktu yang digunakan untuk bekerja lembur membuat waktu ibu untuk berinteraksi dengan anak menjadi berkurang atau dapat juga mempengaruhi waktu ibu dalam mengurus rumah tangga. ketika ibu berada di rumah, ibu tidak dapat menjalankan perannya dengan baik. Dengan demikian, wanita yang bekerja dan sudah memiliki keluarga dituntut untuk dapat membina rumah tangga yang baik dan juga

dituntut menjaga performa dalam pekerjaan. Akan tetapi, tidak semua wanita bekerja berhasil dalam menjalankan keduanya secara seimbang antara peran di dalam keluarga dan peran di dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyatnasari, Indar, dan Balqis (2013) mengenai *work-to-family conflict* pada perawat RSUD Daya Kota Makassar, terdapat hubungan *work-to-family conflict* dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di RSUD Daya Kota Makassar. Dalam penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work-to-family conflict* dengan kinerja perawat, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-to-family conflict* maka semakin rendah kinerja perawat pada saat bekerja. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Brown (2013) pada orangtua yang bekerja dan memiliki anak. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh *work-to-family conflict* terhadap anak, khususnya mempengaruhi waktu kebersamaan orangtua dengan anak serta waktu untuk mengurus anak.

Bagi seorang ibu yang bekerja dan memiliki anak, waktu untuk bersama anak menjadi hal yang tidak ingin ditinggalkan. Terlebih jika ibu bekerja dengan menggunakan sistem *shift*. Menurut Suma'un (1993), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang terbagi ke dalam tiga waktu, yaitu pagi, siang, dan malam. Sistem *shift* akan berpengaruh terhadap diri pekerja secara umum, seperti kesehatan fisik, mental, dan sosial, terganggunya waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kecelakaan kerja, serta menghambat hubungan sosial dan keluarga (Costa, 2003). Pada dasarnya waktu kerja bagi pekerja *shift* maupun pekerja bukan *shift* hampir sama yaitu 8 jam, akan tetapi yang membedakan antara pekerja *shift* dan pekerja bukan *shift* salah satunya adalah jam biologis tubuh pekerja (Sativa, 2016). Misalnya ketika pekerja *shift* bekerja pada malam hari, padahal waktu tersebut seharusnya dipergunakan untuk beristirahat. Artinya, pekerja *shift* yang bekerja pada malam hari akan berdampak pada terganggunya jam biologis pekerja untuk beristirahat. Bagi pekerja *shift* dapat mempengaruhi jam biologis yang selanjutnya akan berdampak pada respon fisiologis, efek

sosial, efek kerja, dan efek keselamatan (Suma'mur dalam Purboni, Lestantyo, Wahyuni, 2014) . Dari segi efek hubungan sosial dan keluarga, menurut McKenna (2000) mengatakan bahwa pekerja *shift* akan menciptakan perasaan terisolasi karena semakin sulit untuk bertemu dengan teman dan keluarga.

Agama Islam yang berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadits mempunyai fungsi tidak hanya mengatur umatnya dalam segi ibadah saja akan tetapi juga mengatur dalam hal bekerja (Abrar, 2012). Seperti yang telah disabdakan oleh Rasulullah SAW:

إِعْمَلْ لِلدُّنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadahkanlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok” (HR. Al Baihaqi).

Hadits di atas menunjukkan bahwa manusia hendaknya bekerja untuk memenuhi kehidupannya selama di dunia dan beribadah untuk kehidupannya di akhirat nanti.

Penelitian yang dilakukan oleh Florida (2014) terdapat 58% ibu yang bekerja dengan sistem *shift* dan memiliki anak usia prasekolah mengalami masalah dalam perkembangan sosial dan emosional. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada ibu X, menurutnya ia belum bisa menjadi ibu yang baik karena tidak memiliki waktu yang cukup bersama anak untuk mendampingi anak, memperhatikan anak, merasa anak menjadi terlantar sehingga berdampak pada prestasi anak yang semakin menurun. Hal ini disebabkan karena pola jam kerja yang tidak stabil. Pola kerja ibu yang tidak menentukan berdampak pada psikologis anak, diantaranya anak menjadi merasa kurang diperhatikan oleh ibu, anak merasa tertekan, dan anak merasa tidak dibutuhkan oleh ibu (Craig, 1995). Selain itu, berkurangnya interaksi dan pengawasan ibu akibat pola jam kerja ibu yang tidak menentu akan menyebabkan berkurangnya kualitas kelekatan hubungan antara ibu dengan anak (*quality of attachment*) (Mc Cartney dan Dearing, 2002).

Ketika orang tua tidak dapat mendidik dan membimbing anaknya dengan baik, maka anak akan memiliki karakter yang tidak baik, sebagaimana yang diterapkan oleh orangtuanya. Allah SWT berfirman yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ
غِلَظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

Artinya: "Hai orang - orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu ;penjaganya malaikatmalaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan" (Q.S. At-Tahrim (66): 6).

Menurut Bowlby (dalam Aronson, dkk, 1958), hubungan kelekatan akan bertahan lama dalam kehidupan manusia yang diawali dengan kelekatan ibu dengan anak ataupun figur lain selain ibu. *Quality of attachment* merupakan *sensitivitas* dan *responsivitas* ibu dalam bertindak laku dan berinteraksi dengan anak (Ainsworth, Bell, dan Stayton, 1974 dalam Ramdhana, 2013). Bowlby (dalam Yusof dan Carpenter, 2012) kualitas kelekatan ibu dengan anak dipengaruhi oleh bagaimana ibu berinteraksi dengan anak dan bagaimana kepribadian ibu. Sementara itu, tokoh lain mengemukakan hal yang berbeda dari tokoh sebelumnya, Armsden dan Greenberg mengatakan (dalam Johnson, Ketrings, dan Abshire, 2003) ada dua aspek dalam *quality of attachment* yaitu *communication, trust/avoidant*.

Ibu yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi melebihi batas kemampuannya, seperti lembur, akan memunculkan kelelahan fisik, ketegangan, dan emosi negatif (Ahmad, 2008). Ibu yang menghabiskan waktu sepanjang hari untuk bekerja akan kehilangan motivasi untuk memenuhi tuntutan keluarga (Aslam, Shumaila, Azhar, Sadaqat, 2001). Bagi ibu yang bekerja, keterlibatan dalam mengurus keluarga dan anak menjadi salah satu

kewajiban yang harus dipenuhi (Simon dalam Alzeta dan Hidayati, 2009). Keterlibatan ibu dalam mengurus dan memberikan kasih sayang kepada anak akan mempengaruhi *quality of attachment* ibu kepada anak (Mc Cartney dan Dearing, 2002).

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat hubungan antara *work-to-family conflict* dengan *quality of attachment* ibu kepada anak. Pada umumnya penelitian-penelitian sebelumnya melibatkan pada ibu-ibu yang bekerja secara umum dan beban kerja tanpa mempertimbangkan sistem kerja. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan ibu yang bekerja dengan menggunakan sistem *shift*.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat hubungan antara *work-to-family conflict* dengan *quality of attachment* pada ibu yang bekerja dengan sistem *shift*?
2. Bagaimana hubungan *work-to-family conflict* dengan *quality of attachment* pada ibu bekerja dengan sistem *shift* berdasarkan pandangan Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan *work-to-family conflict* dengan *quality of attachment* pada ibu yang bekerja dengan sistem *shift* serta tinjauan dalam Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya penelitian di bidang psikologi terutama berkaitan dengan *work-to-family conflict* dan *quality of attachment*. Selain itu, diharapkan dapat memberi pengetahuan bagi para wanita yang bekerja dan memiliki keluarga mengenai bagaimana hubungan *work-to-family conflict* dengan *quality of attachment* pada ibu yang bekerja dengan sistem *shift* serta menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

Melalui hasil penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran para ibu mengenai potensi *work-to-family conflict* terhadap *quality of attachment* sehingga dapat dipertimbangkan untuk langkah-langkah mengantisipasinya. Bagi ibu yang bekerja dapat mengatur waktu dengan baik agar dapat memberikan *quality of attachment* yang baik kepada anak. Bagi ayah juga dapat ikut serta dalam memberikan dukungan dan memberikan *quality of attachment* yang baik kepada anak. Bagi instansi terkait dapat menciptakan instansi yang ramah lingkungan dengan cara, bagi karyawan yang sudah memiliki anak tidak diwajibkan untuk lembur agar terciptanya *quality of attachment* yang baik antara ibu dengan anak.

1.5 Kerangka Berpikir

Bagan 1.1

