



Work-Family Conflict pada Perempuan dalam Perspektif Islam

Zulhelmi Narti¹, Afdal², Rezki Hariko³

^{1,2,3} Universitas Negeri Padang

Abstract. Work-family conflict is a form of role conflict that arises within an individual due to conflicting pressures from work and family roles. This research focuses on work-family conflict as experienced by women. The aim of this study is to understand how work-family conflict is experienced by female educators. This study employs a descriptive quantitative research method, utilizing a work-family conflict scale. The sampling technique used was a saturated sample, comprising 21 female educators. The results indicate that the work-family conflict experienced by female educators falls into the high category. This suggests that they have not yet mastered the management or regulation of their roles, both within the family and at work.

Keyword: Work-family conflict, role, female

History Article: Accepted July 24, 2023. Revision November 3, 2023. Approved November 30, 2023.

Correspondence Author: Zulhelmi Narti, nartychania07@gmail.com, Padang, Indonesia.



This work is licensed under a CC-BY

Pendahuluan

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah (Matlin, 2004). Karena bekerja merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh setiap keluarga agar mendapatkan insentif yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area yang mana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga interdependensi satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang (Hasanah, 2017)

Bekerja biasanya dilakukan oleh pihak laki-laki sebagai kepala keluarga yang bertanggung jawab menafkahi keluarganya. Hal ini diperkuat dengan firman *Allah SWT* Surat *Al-Baqarah* ayat 233 yang artinya: “Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut, seorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya” (Qur’an, 2019). Namun dewasa ini, kebanyakan perempuan memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Banyak terlihat dari kalangan perempuan yang ikut bekerja dengan alibi untuk membantu suami mencari uang agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Seharusnya perempuan muslim yang notabeneanya sebagai “Ibu” sebaiknya tinggal di rumah dan mengurus keluarga. Hal tersebut telah ditegaskan oleh *Allah SWT* melalui firman-Nya Surat *Al-Ahzab* ayat 33 yang artinya: “Dan hendaklah kamu tetap di rumahmu dan janganlah

kamu berhias dan bertingkah laku seperti seorang Jahiliyah yang dahulu dan dirikanlah shalat, tunaikan zakat dan taatilah Allah dan Rasul-Nya. Sesungguhnya Allah bermaksud hendak menghilangkan dosa dari kamu, wahai *ablulbait* dan membersihkan kamu sebersih-bersihnya” (Qur’an, 2019).

Namun, karena berbagai persoalan terutama terkait dengan kebutuhan keluarga para perempuan akhirnya banyak yang nekat untuk bekerja dalam rangka membantu para suami mencari tambahan materi untuk kebutuhan keluarganya. Dengan memutuskan untuk ikut bekerja, para perempuan tersebut akhirnya memiliki peran ganda dalam keluarganya yaitu sebagai istri (Ibu) yang tugas pokoknya adalah mengurus keluarganya dan harus menjalankan perannya sebagai pekerja di tempat dia bekerja. Sehingga hal ini menimbulkan konflik-konflik yang harus mereka hadapi dan lalui, di mana hal ini di dalam dunia karier di sebut dengan *work family conflict*. *Work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Anggarwati & Thamrin, 2019). Terkadang, peran yang diasumsikan dalam pekerjaan merupakan hambatan bagi peran dalam keluarga, dan terkadang skenario sebaliknya (Kara et al, 2021).

Perempuan adalah makhluk yang lembut dan penyayang karena perasaannya yang halus (Siti, 2017). Sedangkan Perempuan Karier berarti perempuan yang memiliki pekerjaan dan mandiri finansial baik kerja pada orang lain atau punya usaha sendiri. Ia identik dengan perempuan pintar dan perempuan modern (Wakirin, 2017). Pendapatan kepala keluarga mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungannya dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan untuk bekerja. Sumarsono (2003) menjelaskan bahwa keluarga dengan penghasilan besar, relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, sedangkan keluarga yang biaya hidupnya relatif sangat besar pada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota untuk masuk dalam dunia kerja (Agustina et al, 2018). Perempuan dapat mengembangkan karier di luar rumah, namun harus tetap memenuhi tanggung jawab dan perannya sebagai istri dan ibu yang merupakan peran utamanya (Veronika & Afdal, 2020).

Greenhaus et al (1989) menyatakan *work family conflict* (WFC) merupakan adanya suatu tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang terdiri dari tiga dimensi, antara lain: *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict* (Hartika et al. 2020). Merton (1957) mengemukakan tentang: (1) Role Strain Theory (*Teori Kelebihan Tuntutan*). Teori ini mengemukakan bahwa ketika individu menghadapi banyak tuntutan yang saling bersaing dari peran kerja dan peran keluarga, mereka mengalami tekanan dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan konflik antara kedua peran tersebut. (2) Teori Konflik Peran (*Role Conflict Theory*): Teori ini berpendapat bahwa konflik terjadi ketika individu mengalami ketidaksesuaian atau ketegangan antara tuntutan yang berasal dari peran kerja dan peran keluarga. Konflik semacam itu dapat mengganggu keseimbangan dan menghasilkan ketidakpuasan dalam kedua domain tersebut. (4) Teori Pergantian Peran (*Role Spillover Theory*): Teori ini menekankan adanya kemungkinan transfer pengaruh dan emosi antara peran kerja dan peran keluarga. Pengalaman yang terjadi di satu domain dapat mempengaruhi domain lainnya, baik secara positif maupun negatif. (5) Teori Sumber Daya dan Beban (*Resource and Strain Theory*): Teori ini mengasumsikan bahwa individu memiliki sumber daya terbatas

(misalnya waktu, energi, perhatian) yang harus dibagi antara pekerjaan dan keluarga. Ketika sumber daya ini terbatas, konflik dapat timbul karena adanya persaingan dalam pengalokasiannya. (6) Teori Dukungan Sosial (*Social Support Theory*): Teori ini menekankan pentingnya dukungan sosial dalam mengurangi *work-family conflict*. Dukungan sosial yang baik dari rekan kerja, atasan, dan anggota keluarga dapat membantu individu mengatasi tekanan dan memperoleh sumber daya tambahan yang diperlukan untuk menghadapi konflik tersebut (Adibah 2017).

Work-family conflict, digunakan sebagai kerangka pemahaman untuk melihat penyebab, dampak, dan strategi pengurangan konflik kerja keluarga. Adapun jenis-jenis dari *work family conflict*, yaitu: (1) *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya, (2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, (3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian antara pekerjaan atau keluarga (Greenhaus et al, 1989; Anggarwati & Thamrin 2019). *Work family conflict* dapat membawa dampak negatif pada salah satu atau bahkan ke dua sisi peran, baik secara terpisah ataupun secara bersamaan.

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah angkatan kerja adalah 107,7 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk yang bekerja adalah 104,9 juta jiwa, terdiri dari 66,8 juta orang laki-laki dan 38,1 juta orang perempuan (informasi tematik sensus penduduk 2010 badan pusat statistik). Kenyataan di lapangan banyak kita temui bahwasanya perempuan yang bekerja banyak menghadapi dan mengalami berbagai persoalan baik dalam dunia kerja maupun dalam keluarga. Bahkan pada akhirnya ada juga yang mengalami perceraian dalam rumah tangga, anak-anak yang tidak terurus karena adanya ketimpangan peran yang dialami oleh para perempuan tersebut.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Yang berarti pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang ada dalam bentuk data angka atau kuantitatif (Sugiono, 2019). Tujuan penelitian deskriptif kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik, atau variabel yang dimiliki oleh populasi yang diteliti (Arikunto, 2019). Sesuai dengan pendapat di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana *work family conflict* yang dialami oleh perempuan. Populasi pada penelitian ini berjumlah sebanyak 21 orang tenaga pendidik perempuan yang bekerja di salah satu perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang berarti keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh digunakan apabila jumlah sampel kurang dari 30 orang atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil (Sugiono 2014). Instrumen yang digunakan adalah adaptasi dari angket tentang *work family conflict* (WFC) yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (Kara et al, 2021).

Hasil dan Diskusi

Adapun hasil dalam penelitian ini menggambarkan tentang *work family conflict* yang dialami tenaga pendidik perempuan pada salah satu perguruan tinggi di Sumatera Barat, yang mana dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 : Kategori *Work Family Conflict* Ditinjau dari Dimensi

Dimensi	Tinggi	%	Rendah	%
<i>Time Based Family</i>	16	76,19	5	23,81
<i>Strain Based Conflict</i>	15	71,43	6	28,57
<i>Behavior Based Conflict</i>	10	47,62	11	52,38

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat hasil penelitiannya, yaitu menggambarkan bahwa *work family conflict* di tinjau dari masing-masing dimensi adalah untuk dimensi *time based family* yang berada pada kategori tinggi dengan presentase 76,19% dan rendah sebesar 23,81%. Sedangkan untuk dimensi *Strain Based Conflict* yang berada pada kategori berada pada kategor tinggi yaitu 71,43% dan rendah dengan presentase 28,81%. Selanjutnya untuk dimensi *Behavior Based Conflict* yang berada pada kategori tinggi yaitu 47,62 % dan kategori rendah 52,38 %.

Uraian di atas menggambarkan bahwa kondisi *work family konflik* yang dialami tenaga pendidik perempuan berada pada kategori tinggi. Di mana hal ini tidaklah baik bagi tenaga pendidik tersebut. Sebab tenaga pendidik tersebut akan mengalami tekanan baik secara fisik maupun psikisnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Greenhaus et al (1989) mengidentifikasi tiga dimensi *work family conflict*, yaitu:

Konflik berdasar waktu (*time based conflict*). Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Dari segi waktu penelitian ini, menemukan bahwa tenaga pendidik perempuan lebih banyak yang mengalami *work family konflik* lebih tinggi. Yang menyebabkan mereka tidak mampu menyeimbangkan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Karena bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan: jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.

Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*). Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Di mana gejala tekanan, seperti: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik perempuan mengalami *work family konflik* cenderung lebih tinggi. Sehingga mereka banyak mengalami berbagai macam persoalan psikologis saat menjalankan peran gandanya, yang seharusnya mereka hendaknya dapat mengatasi hal itu.

Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*). Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Jika individu tidak mampu untuk

menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik perempuan yang mengalami *work family konflik* cukup rendah, dalam arti dari segi konflik berdasar perilaku tidak banyak yang mengalami masalah. Dapat dikatakan banyak di antara mereka yang mampu menyesuaikan perannya antara bekerja dan peran dalam keluarga

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *work family konflik* yang dialami oleh tenaga pendidik perempuan berdasarkan tiga aspek yaitu: 1) Konflik berdasar waktu (*time based conflict*) menyatakan bahwa mereka banyak mengalami permasalahan karena tidak mampu meyeimbangkan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk perannya dalam keluarga. 2) Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*) menyatakan mereka banyak mengalami persoalan psikologis baik peran dalam bekerja maupun berperan dalam keluarga. 3) Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*) menyatakan bahwa mereka mampu menyesuaikan perilakunya saat berperan baik ketika bekerja maupun peran dalam keluarga.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya Ibu Prof. Dr. Neviyarni. S, MS., Kons selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana S2 BK dan Bapak Dr. Afdal, M.Pd.,Kons dan Bapak Dr. Rezki Hariko, M.Pd., Kons selaku tim Dosen pengampuh mata kuliah manajemen BK serta kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan artikel ini.

Referensi

- Abd Rahman, S. N. H., Kashim, M. I. A. M., & Pitchan, M. A. (2017). Peranan wanita dalam institusi kekeluargaan: perbincangan dari perspektif Islam. *e-BANGI*, 12(3), 1-16.
- Adibah, I. Z. (2017). Struktural fungsional Robert K. Merton: Aplikasinya dalam kehidupan keluarga. *INSPIRASI (Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam)*, 1(2), 171-184.
- Agustina, E., Sardi, I., & Sativa, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Menjadi Alasan Wanita Bekerja Sebagai Buruh Di Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi). *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 22(1), 128-136.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Hartika, L. D., Agustiari, N. P. N., Triani, K. R., Candra, I. A. P. K., & Viodelfrillia, T. C. R. (2019). Pengujian validitas dan analisa skala work family conflict. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1).
- Hasanah, S. F. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381-398.
- Kara, S. B. K., Günes, D. Z., & Tüysüzer, B. S. (2021). Work-family conflict during working from home due to pandemic: A qualitative research on female teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 251-273.
- Matlin, M. W. (2004). *The Psychology Of Women (5th Edition)*. Wadsworth.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Qur'an. 2019a. *Surat Al-Ahzab Ayat 33*. Pantja Cemerlang.
- Qur'an. 2019b. *Surat Al-Baqarah Ayat 233*. Pantja Cemerlang.
- Sugiono. (2014). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Veronika, M., & Afdal, A. (2021). Analisis kepuasan pernikahan pada pasangan suami istri yang bekerja. *Jurnal Education Pendidikan Indonesia* 2(1): 118–31.
- Wakirin, W. (2017). Wanita Karir Dalam Perspektif Islam. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1-14.