

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan instansi. Pencapaian tujuan instansi menunjukkan hasil kerja instansi dan menunjukkan kinerja instansi tersebut. Sumber daya manusia pada sebuah instansi adalah salah satu kunci yang harus diperhatikan dikarenakan melalui sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan kegiatan operasional instansi. Dan juga semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan instansinya (Hadi & Marwan, 2019).

Salah satu instansi pemerintah yang ada di Sumatera Barat yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan dan fungsi dinas pendidikan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh dinas pendidikan sesuai kebutuhan dan kemampuan (Roza dkk 2021). Menurut peraturan gubernur Sumatera Barat nomor 78 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas daerah, perlu menetapkan peraturan gubernur tentang uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan provinsi Sumatera Barat. Dinas pendidikan juga sebagai institusi yang berwenang dalam mengelola dan melaksanakan pendidikan bagi anak bangsa, berperan sebagai transformer budaya terhadap pengembangan

amanat dan pemegang estafet pemerintahan dimasa yang akan datang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan (Jamaluddin dkk, 2017).

Pegawai sangat berperan penting dalam sebuah instansi karena dengan adanya pegawai semua tugas berjalan dengan baik dan tujuan instansi tercapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang bekerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan dan bekerja untuk memperoleh barang atau jasa untuk baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Dewantara & Wulanyani, 2019). Berdasarkan presentase tenaga kerja menurut jenis kelamin pada survei angkatan kerja nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2019-2021, terdapat 43,39% pekerja laki-laki dan 36,20 % pekerja wanita.

Tenaga kerja tersebut atau yang bisa juga disebut pegawai. Pegawai adalah sumber daya manusia yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan negeri atau swasta (Fuad, 2021). Menurut Widjaja (dalam Fadil, 2020), pegawai adalah pekerja manusia jasmani dan rohani yang selalu dibutuhkan dan karenanya menjadi aset utama dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Sementara itu, Musanef (dalam Fadil, 2020) menjelaskan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dari pemerintah atau lembaga swasta.

Ada berbagai kriteria untuk menjadi pegawai perusahaan atau instansi, mulai dari memilih persentase pegawai yang dibutuhkan hingga keterampilan yang dibutuhkan perusahaan atau instansi tersebut. Perusahaan pasti menginginkan pegawai yang melakukan pekerjaannya secara profesional. Bekerja di perusahaan atau kantor membutuhkan keterampilan dan pengalaman untuk mencari pegawai, latar belakang yang baik, latar belakang pendidikan yang tinggi juga menjadi dasar bagi seseorang untuk bergabung dengan perusahaan atau kantor (Fuad, 2021).

Pada saat sekarang ini, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki tidak menghalangi perempuan untuk melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki, dan perempuan juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi. Saat ini, laki-laki tidak hanya sebagai pencari nafkah keluarga dan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi perempuan juga berpartisipasi dan bersaing dalam dunia kerja, namun perempuan memiliki tanggung jawab yang berbeda untuk mengurus rumah tangga dan anak. Wanita dipercaya untuk memegang posisi yang relevan dengan pekerjaan tersebut. Hal ini bisa menjadi masalah jika sudah menikah dan memiliki anak. Perempuan pekerja juga berbenturan dengan budaya tradisional yang ada di masyarakat pada umumnya, yang menyatakan bahwa perempuan dan istri tidak boleh menduduki posisi yang lebih tinggi dari laki-laki dan suami, dan istri harus memiliki tugas di rumah untuk melayani suami dan mengurus anak-anak (Amruloh & Pamungkas, 2021).

Kadaan saat ini, tidak demikian halnya dengan wanita yang telah menikah dan berkeluarga umumnya mengkombinasikan tugasnya sebagai ibu

dengan kegiatan bekerja karena bekerja telah menjadi bagian dari kehidupan wanita (Sitorus, 2020). Menurut Siregar (dalam Sitorus, 2020) menyatakan bahwa ibu bekerja adalah ibu yang melakukan suatu kegiatan di luar rumah dengan tujuan untuk mencari nafkah dalam keluarga. Alasan yang mendasari wanita memilih untuk bekerja di antaranya adalah karena tuntutan ekonomi, tingkat pendidikan, dan pemenuhan kebutuhan psikologis bagi wanita. Semakin tinggi tuntutan ekonomi yang harus dihadapi membuat wanita memilih untuk bekerja dengan harapan kebutuhan ekonominya akan tercukupi. Adanya jumlah peningkatan pada wanita yang bekerja berhubungan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki wanita. Hal itu berkaitan dengan keinginan wanita untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya dengan menerapkan kemampuan yang dimiliki dari hasil belajar dan pengalamannya serta keinginan untuk menjalin relasi dengan orang baru (Handini dkk, 2017).

Hal itu, tidak dapat dipungkiri bahwa dibutuhkan usaha keras dari ibu yang bekerja agar dapat merasakan dampak positif dari bekerja. Secara khusus, ibu yang bekerja perlu bekerja keras untuk dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan pekerjaan secara harmonis. Permasalahannya, hal tersebut sangatlah sulit karena orangtua yang bekerja akan memiliki kecenderungan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan atau keluarga (Greenberg & Goldberg, 1989). Oleh karenanya, keseimbangan dalam komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat sulit dicapai oleh ibu bekerja walau memang bukan berarti tidak memungkinkan. Jadi, tidak mengherankan ketika konsekuensi negatif

dari ibu bekerja merupakan hal yang paling sering ditonjolkan ketika membahas mengenai dampak dari ibu bekerja (Sitorus, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amato dan Booth (dalam Sitorus, 2020) walau istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap mengerjakan dua kali lebih banyak tugas-tugas rumah tangga daripada suami. Tidak hanya itu, selain dibebani oleh tugas-tugas rumah tangga, seorang ibu yang bekerja tetap memiliki tanggung jawab primer sebagai pengasuh utama anak. Jadi, dapat dikatakan bahwa se usai bekerja, ibu rumah tangga tidak dapat langsung beristirahat, melainkan harus tetap melakukan tugas-tugas lainnya. Maka dari itu, menjalani dua peran sekaligus tidaklah mudah, yang mana wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Hal tersebut tentu dapat menjadi suatu masalah bagi individu yang kesulitan membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai *work family conflict* (Akbar, 2017).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Yanti & Hermaleni, 2019) *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana adanya tekanan dan ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Sedangkan menurut Frone, Russell dan Cooper juga mendefinisikan *work family conflict* sebagai tuntutan dari peran yang dimiliki yaitu peran di pekerjaan dan di keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Kahn (dalam

Parlagutan & Pratama, 2017) mengatakan bahwa harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Schultz & Schultz (dalam Mulyati & Indriana, 2016) juga menyatakan bahwa wanita yang bekerja akan memiliki tingkat *work-family conflict* lebih tinggi daripada laki-laki. Hal tersebut dikarenakan setelah pekerjaan yang melelahkan setiap harinya, individu masih harus menjalankan perannya sebagai istri dirumah. Selain itu, disebutkan bahwa perbedaan gender juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemunculan konflik keluarga. Hal ini didukung oleh pernyataan Fuchs (dalam Cristy & Jatmika, 2019) bahwa wanita yang mempunyai anak (ibu) cenderung berada di bawah tekanan yang lebih besar, terlebih lagi jika harus bekerja. Mengingat bahwa mengasuh anak biasanya dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya konflik keluarga.

Greenhaus & Beutell (dalam Asbari dkk, 2020) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara rumah tangga dan pekerjaan. Pertama, *time-based conflict*, yakni konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Kedua, *strain based conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan

oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Ketiga, *behavior based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksiesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah konflik berdasarkan waktu yaitu ketika jumlah waktu yang diberikan untuk peran pekerjaan mengganggu kinerja pada peran keluarga yang berkaitan dengan tanggungjawab. Konflik yang dikarenakan waktu yang berlebihan diberikan untuk pekerjaan dapat membuat individu kesulitan dalam memenuhi tanggungjawab keluarga. Hal ini juga berlaku sebaliknya pada peran keluarga, jika waktu yang berlebihan diberikan untuk keluarga maka akan membuat kesulitan individu dalam memenuhi tanggungjawab pada pekerjaan (Zulaikha, 2019). Apabila *work-family conflict* tidak ditangani dengan baik, maka akan menimbulkan dampak negatif bagi individu, keluarga, dan lingkungannya. Untuk menangani *work-family conflict* pada pegawai wanita, dibutuhkan suatu kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi permasalahan dan kesulitan (dalam Wira & Asmi, 2021). Stolz (dalam Yuliana dkk, 2021) memperkenalkan bentuk kecerdasan untuk mengatasi kesulitan yaitu *adversity quotient*.

Nashori (dalam Utama & Surya, 2019) berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi

hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya. Sedangkan Leman mendefinisikan *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah. Adapun Widyaningrum dan Rachmawati (dalam Aprilia & Khairiyah, 2018) memaparkan *adversity quotient* sebagai daya berpikir kreatif yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi rintangan serta menemukan cara mengatasinya, sehingga mampu mencapai keberhasilan. *Adversity quotient* menurut Singh & Sharma (2017), juga dikenal sebagai ilmu ketahanan, mencoba mengukur kemampuan individu untuk menangani kesulitan dalam hidup. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi terus bergerak maju dengan sukses dan terus meningkat dalam hidupnya karena mereka memiliki kemampuan untuk menanggung kesulitan yang cukup besar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Januari 2023 kepada Kasubag Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diperoleh bahwa terdapat beberapa pegawai tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan yang diberikan, sehingga subjek tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, terdapat beberapa pegawai terlambat masuk kerja karena menyelesaikan urusan rumah tangga terlebih dahulu.

Selanjutnya wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Januari 2023 kepada Kasubag Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat kepada lima orang pegawai diperoleh bahwa terdapat beberapa pegawai merasa sulit untuk membagi waktu dan energinya dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Ketika ada anak yang sakit, subjek tidak



bisa membawa anaknya ke rumah sakit karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan dan beberapa pegawai harus lembur dikarenakan *deadline* pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Akibatnya, individu kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Terdapat beberapa pegawai juga cenderung sulit mengelola emosinya karena adanya kecemasan terhadap ketidakterbukaan antara suami dan individu mengenai pekerjaannya. Sering sekali timbul perselisihan antara suami dan istri tentang pekerjaan atau gaji mana yang lebih penting untuk kelangsungan hidup, dan tentang masalah lain seperti tanggung jawab dalam mendidik anak dan merawat anak. Sehingga hal tersebut dapat menimbulkan konflik dan membuat individu cukup kesulitan mengendalikan emosi untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Selain itu, terdapat beberapa pegawai juga yang merasa terganggunya konsentrasi akibat pikiran yang terbagi antara pekerjaan dan rumah tangga. Individu harus mengurus kebutuhan anak dan suami sebelum berangkat kerja. Hal ini membuat individu terlambat ke kantor dan ditegur oleh atasan karena terganggunya pekerjaan atas tuntutan peran lainnya dan membuat individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Konsentrasi yang sering terganggu dan pikiran terbagi menjelaskan adanya semacam konflik sebagai akibat dari ketidaksesuaian perilaku yang menyebabkan konsentrasi terganggu.

Sejalan dengan itu, terdapat beberapa pegawai kurang mampu mengendalikan kesulitan terhadap situasi yang dihadapi. Ketika individu harus melakukan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, bermain dengan anak dan mengurus suami dari pagi hingga malam, terkadang individu merasa kesulitan

terhadap atas apa yang dihadapinya, dan individu juga tidak mengakui bahwa individu merasa kesulitan yang dihadapinya sehingga individu menanggung sendiri kesulitan-kesulitan yang dihadapi

*Adversity Quotient* memiliki hubungan dengan *work family conflict*. Hubungan yang terbentuk dapat bersifat rendah sampai tinggi. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Rini Mirza & Dini Atrizka (2018) dengan judul “Kepuasan Kerja Ditinjau dari *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai” menunjukkan hasil bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan yang berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Suryanti (2016) dengan judul “Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work Family Conflict* Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang” menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *work family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Diyah Arfidianingrum, Siti Nuzulia, dan R.A Fadhallah (2013) dengan judul “Hubungan Antara *Adversity Intelligence* Dengan *Work Family Conflict* Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat” menunjukkan hasil bahwa hubungan negatif yang signifikan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

Penelitian tentang *Adversity Quotient* dengan *work-family conflict* dilakukan oleh Tri Wira Gustari Asmi (2021) dengan judul “hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada wanita yang bekerja sebagai perawat”. Dimana penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat

hubungan antara *adversity quotient* dengan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang. Hubungan yang dihasilkan adalah hubungan negatif, artinya semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh seorang wanita yang juga seorang istri dan bekerja sebagai perawat, maka semakin rendah *work-family conflict* yang dialami. Begitupun sebaliknya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal subjek penelitian, lokasi penelitian, dan tahun dilaksanakannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Pegawai Wanita di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Pegawai Wanita di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Pegawai Wanita di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dibidang psikologi, terkhususnya dibidang Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi. Dengan melihat dan mengaplikasikan teori-teori yang sudah ditemukan oleh ahli-ahli sebelumnya yang berkaitan dengan *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict*.

##### 2. Manfaat Praktis

###### 1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik kepada subjek tentang hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict*.

###### 2. Bagi pihak instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan pemahan kepada instansi untuk lebih memahami *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict* yang terjadi di instansi.

###### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian pada bidang psikologi industri dan organisasi terutama yang ingin meneliti mengenai *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict*.