

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan di Indonesia sangat beraneka ragam, baik itu pekerjaan formal maupun non-formal. Dari banyaknya jenis pekerjaan tersebut pasti menciptakan lingkungan kerja yang berbeda, memiliki rasa pengalaman yang berbeda bagi pelakunya. Pekerjaan tidak memandang jenis kelamin, pria dan wanita memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja. Tidak sedikit wanita bekerja dengan alasan yang bermacam-macam, beberapa karena pilihannya bekerja beberapa juga demi membantu ekonomi keluarga. Hal itu selaras dengan Syarifuddin (2019), peran ganda wanita bukanlah sesuatu yang jarang diketahui. Peran wanita tidak hanya pada kehidupan rumah tangga seperti di dapur atau mengurus anak dan suami, serta melakukan aktivitas rumah tangga lainnya. Akan tetapi wanita juga sudah terlibat dalam berbagai bidang kehidupan seperti kepemimpinan, tidak sedikit wanita menjadi seorang pemimpin, berpolitik dan menjadi *woman preneur*.

Tidak sedikit pula wanita yang menjadi karyawan dalam perusahaan, pegawai dalam instansi pemerintahan, karyawan berstatus seorang ibu juga turut mengambil bagian didalamnya. Wanita dan ibu rumah tangga yang memilih berkarir meskipun sudah menjadi ibu, dalam hal ini wanita memiliki dua peran dalam kehidupannya. Selaras dengan Syarifuddin (2019), menjelaskan bahwa wanita tidak hanya memainkan peran tunggal, tetapi juga peran ganda. Peran ganda yang dimaksud adalah peran wanita sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah bagi keluarga. Wanita tetap harus bertanggung jawab baik sebagai seorang ibu atau istri dirumahnya maupun menjadi seorang pegawai di perusahaan atau instansi tempatnya bekerja.

Dalam agama Islam tidak ada aturan yang mengkhususkan wanita terbatas dalam aktifitas yang positif termasuk bekerja. Fitrahnya manusia di mata Allah

antara laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan, di mata Allah manusia adalah sama. Seperti yang dikisahkan dalam Al-Qur'an sebuah negeri mencapai kejayaannya di bawah kepemimpinan seorang ratu, yaitu negeri Saba' yang dipimpin oleh Ratu Balqis. Kisah tersebut termuat dalam Q.S An-Naml (23)

إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ ﴿٢٣﴾

Artinya: “*Sesungguhnya aku menjumpai seorang wanita yang memerintah mereka, dan dia dianugerahi segala sesuatu serta mempunyai singgasana yang besar*”. (An-Naml: 23)

Berdasarkan perspektif tafsir maqashidi Abdul Mustaqim bahwa terdapat sebuah makna tersirat dalam Q.S An-Naml: 23 yaitu tidak ada larangan seorang wanita menjadi pemimpin layaknya seorang laki-laki seperti dalam ayat tersebut dikisahkan seorang ratu dari negeri Saba' adalah sosok Ratu Balqis. Selain itu dijelaskan juga dalam tafsir maqashidi bahwa keberhasilan Ratu Balqis berasal dari kemampuannya (Robikah, 2020).

Banyaknya kuantitas wanita yang bekerja berdasarkan data fenomena dari hasil sensus Badan Pusat Statistik Indonesia ada sekitar 49,53 % pekerja wanita sebagai tenaga profesional (BPS, 2024). Selain itu berdasarkan data simpeg kementerian agama pegawai berjenis kelamin wanita berjumlah 120.928 atau sekitar 51,38% dari seluruh pegawai (Kemenag, 2020).

Melihat banyaknya kuantitas wanita dalam dunia industri tentunya tidak lepas dari tantangan yang harus dihadapi oleh mereka. Tantangan yang sering terjadi di era revolusi industri 4.0 dimana mereka tidak hanya dituntut untuk memiliki wawasan yang luas, cerdas dalam ristek, wanita juga berjuang dalam mematahkan stigma masyarakat contohnya kesempatan dan kesetaraan dengan laki-laki (Suarmini et al, 2018). Masih terdapat tantangan unik lainnya yang dihadapi wanita dalam bekerja seperti ketidakstabilan emosi. Wanita adalah manusia yang diberkahi dengan hormon estrogen yang lebih tinggi

dibandingkan pria, hormon tersebut menyebabkan perubahan sistem syaraf yang dapat mempengaruhi kondisi emosi (Murwitasari & Bimono, 2010).

Sedangkan dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di kantor kementerian agama kota Cirebon (23 Agustus 2023) yaitu terdapat beberapa hal yang diperhatikan dalam studi tersebut. Berdasarkan hasil observasi kondisi pada setiap ibu yang bekerja berbeda-beda. Pada situasi lingkungan kerja sering kali terbawa oleh permasalahan individu meliputi kondisi *mood* atau perasaan tidak stabil yang disebabkan oleh datang bulan. Kondisi ibu yang bekerja cenderung rentan kesulitan mengontrol emosi karena perubahan perilaku saat memasuki fase *premenstrual*. Selain itu masih adanya fasilitas yang kurang mendukung yang disebabkan karena sedang terjadinya pembangunan ulang gedung kantor membuat situasi kerja kurang kondusif, produktifitas kerja yang tinggi, beberapa kesempatan pegawai mengalami peningkatan produktifitas yang menjadi sangat sibuk dan membutuhkan tenaga tambahan sumberdaya wanita mengalami kekurangan yang berdampak pada *quality of worklife*.

Berdasarkan pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan hasil observasi tersebut yaitu, banyaknya tantangan yang harus dihadapi oleh pekerja wanita yang dapat mempengaruhi pada penurunan *quality of worklife*. Penurunan *quality of worklife* dapat terjadi karena faktor tantangan dan hambatan. Hal ini dapat terjadi karena faktor tantangan yang berasal dari pekerjaan maupun faktor eksternal diluar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi psikologis pelakunya (Ningrat & Mulyana, 2022).

Menurut Swamy et al (2015) *Quality of worklife* adalah indikator pengukuran budaya atau lingkungan kerja yang meliputi kepuasan tenaga kerja dan tolak ukur terhadap keuntungan perusahaan atau instansi. Selain itu Swamy juga menjelaskan bahwa *quality of worklife* yang baik dapat tercipta dari lingkungan kerja yang positif (Swamy et al, 2015). Perusahaan atau lembaga pekerjaan memiliki peran utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerjanya. Perusahaan dan lembaga bertanggung jawab

penuh terhadap kualitas dan kuantitas kehidupan kerja (*Quality of worklife*) pekerjaanya.

Pentingnya *quality of worklife* terhadap perusahaan akan menciptakan komitmen, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, *quality of worklife* juga memiliki pengaruh besar terhadap *output* dari para pekerja atau pegawai. Dengan tingkat *quality of worklife* yang tinggi maka pegawai dan pekerja juga akan memiliki produktivitas yang tinggi (Marnis, 2014). Hal ini selaras dengan Swamy et al, (2015), bahwa dengan terpenuhinya komponen komponen *quality of worklife* maka akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai atau pekerja. Selain itu menjaga *quality of worklife* sama dengan menjaga kesejahteraan emosional para pekerja yang tentunya menimbulkan *output* kesehatan mental yang baik bagi pekerja.

Manik (2015) menjelaskan bahwa apabila perusahaan atau lembaga penyedia pekerjaan tidak mempedulikan kualitas hidup dalam bekerja (*Quality of worklife*) dan kepuasan kerja para pekerjaanya, hal ini akan menimbulkan situasi yang kurang menguntungkan baik dari segi organisasi, maupun individu. Bahkan akan berdampak pada produktivitas dan keterlibatan pekerja. Rendahnya *quality of worklife* akan berdampak pada produktivitas dan kehidupan pekerja serta dapat menimbulkan stress kerja. Karyawan juga dapat kehilangan motivasi kerja sampai lepasnya komitmen dalam bekerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Lisabella & Hasmawaty, (2021) menjelaskan bahwa banyak faktor yang menjadi ukuran dari kepuasan kerja salah satunya adalah *quality of worklife*.

Quality of worklife menunjang strategi organisasi dan penting bagi kapabilitas karyawan (Riskawati, Kasran , & Sampetan, 2023). Sedangkan 31% pekerja mengalami stress di tempat kerja, secara rinci di Indonesia 46% wanita mengalami kecemasan ketika berada di tempat kerja (Sadya, 2022). Data tersebut berdasarkan fakta dilapangan mengenai kondisi wanita yang bekerja.

Mindfulness adalah sebuah latihan kesadaran yang dilakukan untuk memahami kondisi suasana hati, pikiran dan tubuh (Kabat-Zinn, 2012). *Mindfulness* menjadi sebuah *treatment* psikologis yang berkembang selama 15 tahun terakhir dalam peningkatan daya pada individu dalam menjalani pekerjaannya (Nurrusma, 2019). Terdapat manfaat dari terapi dengan teknik *mindfulness*, yaitu dapat menaikkan taraf kesadaran diri seseorang yaitu kemampuan seseorang untuk mengenali suasana hati dan kesadaran terhadap pemikiran yang negatif hal ini dapat berperan dalam situasi kerja misalnya dalam melakukan komunikasi tidak mudah tersinggung dengan rekan dan atasan,. Selain itu karena pada pelaksanaan *mindfulness* terdapat kelebihan yaitu dengan memanfaatkan tubuh dan kemampuan dasar yang dimiliki untuk berlatih *mindfulness* hal ini dapat berperan pada otonomi kerja dalam merancang dan mengendalikan aktivitas. Maka dengan *mindfulness* dapat menghindari pikiran dari emosi dan membantu individu merespon dan menghadapi suatu kondisi meskipun itu menyakitkan yang mana situasi tersebut dapat menjadikan seseorang lebih sabar dalam menjalani pekerjaannya, serta menghasilkan penerimaan (*acceptance*) pada aspek *mindfulness* (Waney, Kristinawati, & Setiawan, 2020).

Berdasarkan pada kondisi tersebut, aspek *Quality of worklife* yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah aspek sumber daya, fasilitas dan lingkungan kerja, hubungan dan kerjasama. Dipilihnya teknik *mindfulness* karena berdasarkan riset dasar atau studi literatur yang dilakukan peneliti tentang aspek teknik *mindfulness*, bahwa teknik *mindfulness* mampu meningkatkan profil *quality of worklife* dan mengentaskan pemmasalahan yang terjadi dalam situasi kerja individu. Maka, penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan efektivitas teknik teknik *mindfulness* dalam meningkatkan *Quality of worklife* pada ibu yang bekerja layak untuk diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Terdapat tantangan- tantangan yang menekan kondisi psikologis ibu yang bekerja di kantor Kementerian Agama kota Cirebon.
- b. Kondisi yang menekan dapat mempengaruhi *mindfulness* bagi ibu yang bekerja dan berdampak pada *quality of worklife* di kantor Kementerian Agama kota Cirebon.
- c. Pentingnya bagi ibu yang bekerja untuk mendapatkan intervensi yang tepat untuk meningkatkan *quality of worklife*.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dibatasi tujuan pembatasan masalah adalah sebagai acuan untuk melakukan penelitian agar sesuai dan berpusat pada tujuan penelitian dan tidak membahas permasalahan lain. Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah Efektivitas teknik *mindfulness* terhadap *quality of worklife* pada ibu yang bekerja di Kantor Kementerian Agama.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Bagaimana efektivitas teknik *mindfulness* dalam meningkatkan *quality of worklife* pada ibu yang bekerja di kantor Kementerian Agama kota Cirebon?
- b. Bagaimana profil *quality of worklife* sebelum diberikan intervensi *mindfulness* pada ibu yang bekerja di kantor Kementerian Agama kota Cirebon?
- c. Bagaimana profil *quality of worklife* setelah diberikan intervensi *mindfulness* pada ibu yang bekerja di kantor Kementerian Agama kota Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui efektivitas teknik *mindfulness* dalam meningkatkan *quality of worklife* pada ibu yang bekerja di kantor kementerian agama kota Cirebon.
2. Mengetahui profil *quality of worklife* sebelum diberikan intervensi *mindfulness* pada ibu yang bekerja di kantor Kementerian Agama kota Cirebon
3. Mengetahui profil *quality of worklife* setelah diberikan intervensi *mindfulness* pada ibu yang bekerja di kantor Kementerian Agama kota Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan mengenai berbagai konsep atau teori. Serta mampu memberikan sumbangsih konseptual penelitian sejenis dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama mengenai intervensi dengan teknik *mindfulness* khususnya pengembangan manajemen sumber daya karyawan untuk meningkatkan *quality of worklife*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara praktis, sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Dijelaskan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti memperoleh pengalaman langsung mengenai eksperimen di lingkungan kerja. Selain itu peneliti dapat mengembangkan diri dan mempelajari mengenai lingkungan kerja berdasarkan sudut pandang disiplin ilmu psikologi.

b. Bagi Individu

Hasil dari penelitian ini secara praktis bagi individu dapat dijadikan *problem solving* dari permasalahan kepegawaian atau tenaga kerja yang bersangkutan mengenai *quality of worrklife* secara khusus bagi ibu yang bekerja.

c. Bagi Lembaga Kementerian Agama Kota Cirebon

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan dalam proses penyusunan rancangan pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah *quality of worklife*.

d. Bagi Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Penelitian ini bermanfaat bagi peningkatan kajian intervensi psikologis dalam ruang lingkup industri dan organisasi serta pengembangan informasi dalam mata kuliah bimbingan konseling karier.

