

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Variabel dalam Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah beban kerja dan *work family balance*.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah *burnout*.

B. Kerangka Teoritis

1. *Burnout*

a. Definisi *Burnout*

Burnout, seperti yang didefinisikan oleh Maslach dan Leiter, adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan tidak mempunya ego sebagai respons terhadap stresor kerja yang kronis. Menurut teori emosi Lazarus dan Folkman oleh Marin, Campayo, Mera, dan Del Hoyo (2009), *burnout* dipandang sebagai keadaan yang dihasilkan dari strategi *coping* profesional yang tidak efektif yang berusaha melindungi diri dari stres kerja.⁴³

Gold dan Roth mencatat bahwa *burnout* sering diartikan sebagai sindrom kelelahan emosional, manifestasi sinis dari sikap manusia terhadap kelelahan kerja. Rasa bosan pasti dialami oleh setiap orang, dan aktivitas yang monoton atau sama bisa memicu rasa bosan dengan segala aktivitas atau rutinitas yang dilakukan. Hal yang sama terjadi di tempat kerja, di

⁴³ Hapsarini Nelma, "Gambaran *burnout* pada profesional kesehatan mental", *JP3SDM*, 1 (2019), 12-13.

mana karyawan berisiko berhenti dari pekerjaan yang sudah sibuk karena kelelahan, atau kejenuhan pekerjaan.⁴⁴

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang telah dijelaskan oleh para ahli, penulis menggunakan teori dari Maslach dan Leiter karena teori yang dijelaskan oleh Maslach dan Leiter lebih mencakup masalah yang akan di teliti oleh penulis.

b. Dimensi *Burnout*

Burnout memiliki 3 aspek menurut maslach, yaitu:

1) Kelelahan (*Exhaustion*)

Kelelahan yang dimaksud oleh Maslach disini yaitu kelelahan yang terjadi pada fisik dan emosi pada seseorang. Penyebab terjadi kelelahan ini di karenakan oleh faktor beban kerja maupun konflik yang terjadi di tempat kerja. Seseorang yang merasakan kelelahan akan kesulitan menghadapi aktivitas yang dilakukan pada hari tersebut dan berinteraksi dengan rekan. Aspek kelelahan merupakan aspek dasar terjadinya *burnout*. Perasaan yang timbul seperti merasa kering, dimanfaatkan, tidak dapat bersantai, ketika bangun pagi tidak bersemangat, dll.

2) Sinis (*Cynicism*)

Sesorang yang mengalami sinis akan bersikap negatif dimana dia akan marah, membatasi interaksi terhadap siswa dan guru, menarik diri dari lingkungan, bersikap apatis, dan kehilangan idealisme. Sikap yang muncul merupakan pertahanan diri dari tuntutan emosional yang berlebih. Disatu sisi sikap ini merupakan upaya dalam melindungi diri

⁴⁴ Yosiana dan Suci, "Pengaruh kompensasi, beban kerja dan *burnout* serta dampaknya terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana", *Jurnal Manajemen*, 8 (April 2022), 188.

dari kelelahan dan kekecewaan, merasa lebih aman jika bersikap acuh tak acuh.⁴⁵

3) *Low personal accomplishment*

Ialah mengacu kepada penilaian yang rendah pada kemampuan diri dan pencapaian keberhasilan di dalam pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tidak dapat melakukan tugas yang membutuhkan perhatian mendesak berimbang pada penolakan tugas yang baru. Seseorang yang mengalami *burnout* mencoba mengurangi beban dengan menghindari kerja, absen, mengerjakan sesedikit mungkin, tidak mengerjakan tugas tertentu yang dianggap lebih berat dan memakan waktu lama. Hasilnya adanya penurunan kualitas kerja.⁴⁶

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *burnout*

Menurut Sullivan dan Spector, kelelahan dapat disebabkan oleh faktor individual, lingkungan, dan sosial. Salah satu faktor lingkungan seperti itu adalah konflik peran. *Burnout* dapat terjadi sebagai hasil dari pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat seseorang. Seorang wanita yang bekerja dan merawat keluarganya akan lebih cenderung menderita kelelahan.⁴⁷

Burnout diperburuk oleh kurangnya kepuasan kerja, fleksibilitas jam kerja, dan dukungan sosial. Selain faktor lingkungan, kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti jenis kelamin, usia, etnis, status

⁴⁵ Rikha Surtika Dewi, “Pengaruh pelatihan efikasi diri sebagai pendidik terhadap penurunan *burnout* pada guru di sekolah dasar inklusi”, *Jurnal kajian penelitian pendidikan dan pembelajaran*, 2 (April 2017), 158-159.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Keksi Girindra Swasti, dkk., “Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada wanita bekerja di Kabupaten Banyumas”, *Jurnal keperawatan Soedirman*, 3 (november 2017), 191.

pernikahan, jenis pekerjaan, harga diri, dan kemampuan untuk mengelola emosi.⁴⁸

d. *Burnout* dalam perspektif islam

Ketegangan atau kegembiraan adalah sesuatu yang dibutuhkan setiap orang. Terutama ketika menderita masalah seperti kelelahan atau saat mengalami kecemasan medis. Orang-orang yang tenang akan dapat memperoleh lebih banyak informasi, memungkinkan mereka untuk lebih memahami situasi dan memutuskan bagaimana untuk mengontrol. Sedangkan orang yang tidak mampu menguasai keadaan akhirnya dia akan merespon sesuatu tanpa mengontrol karena keterbatasan pemahaman, terjemahan ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang ketenangan : ⁴⁹

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ ۗ
وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا

Artinya : “Dialah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang yang mukmin supaya keimanan mereka bertambah disamping keimanan mereka (yang telah ada). Dan kepunyaan Allah-lah tentara langit dan bumi dan adalah Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana.” (Q.S. Al-Fath:4).

Ketenangan juga akan meningkatkan kewibawaan dan kharisma untuk pemilikinya. Ia akan disegani oleh teman dan lingkungannya, tetapi orang yang sering panik dan tergesa-gesa tidak akan memiliki kharisma. Nabi Muhammad adalah manusia yang tenang, tetapi berjalan yang gesit karena ketenangan tidak berkaitannya dengan waktu, melainkan pengendalian diri. Ketika seseorang percaya kepada Allah, dia akan mengalami lebih banyak

⁴⁸ Ibid.,

⁴⁹ Kilmah, *Ensiklopedia pengetahuan Al-qur'an dan hadist Jilid 4*, (Jakarta: Kamil Pustaka 2013), 49.

kedamaian dalam hati mereka sebagai hasil dari memperoleh lebih banyak pengetahuan dan pemahaman, serta memiliki kemampuan untuk menangani situasi yang lebih sulit.⁵⁰

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Sunarso beban kerja adalah sekumpulan aktivitas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit organisasi yang merupakan produk dari kriteria beban kerja dan waktu. Kebosanan terjadi ketika pekerja lebih mampu daripada yang dibutuhkan pekerjaan.⁵¹

Menurut Webster di Lysaght, Fabrigar, Larmor Trode, Stewart, dan Friesen mengatakan perspektif yang berbeda menentukan beban kerja. Webster menyatakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan atau diberikan untuk bekerja, dan jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam jangka waktu tertentu.⁵²

Menurut Menpan, pengertian dari beban kerja adalah sekumpulan aktivitas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja didefinisikan sebagai teknik memperoleh informasi secara sistematis tentang

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Wehelmina Rumawas, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota", *jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (2018), 21.

⁵² Rizal Nabawi, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai", *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 2 (september 2019), 172.

produktivitas dan efektivitas unit organisasi atau pemegang pekerjaan melalui penggunaan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya.⁵³

Menurut Munandar beban kerja adalah tugas yang diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja, yang selanjutnya dapat dibagi menjadi dua kategori: beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibagi lagi menjadi beban kerja karena pekerjaan secara kuantitatif kelebihan beban, yaitu sejumlah besar pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat untuk diselesaikan. Sedangkan untuk beban kerja akibat *overload* kualitatif, individu merasa tidak mampu atau tidak mampu melakukan tugas tertentu karena pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan yang lebih tinggi.⁵⁴

Menurut Hart dan Stavelend beban kerja sebagai sebuah penilaian subjektif seseorang terhadap tenaga dan usaha yang dibutuhkan guna mencapai performa tertentu. Hal ini disebabkan oleh setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mencapai sebuah target tertentu. Kondisi ini menyebabkan setiap individu dapat mengalami pengalaman yang berbeda terkait beban kerja, meskipun menghadapi tugas yang sama. Penilaian terhadap beban kerja merupakan proses evaluasi kognitif seseorang dalam menghadapi tugas-tugas yang dihadapinya.⁵⁵

⁵³ Antonius Rino Vanchapo, *Beban kerja dan stres kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), 3.

⁵⁴ Denizia Rizky dan Tri Wulida Afrianty, "Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening* (Studi Pada dinas sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)", 4 (Agustus 2018), 49.

⁵⁵ Hart, S. G dan Staveland, L. E, "Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of Empirical and theoretical research", *In Advances in Psychology*, 52 (1998), 139-183.

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang telah dijelaskan oleh para ahli, beban kerja ialah suatu tugas atau pekerjaan yang harus di selesaikan pada waktu yang sudah di tentukan, penulis menggunakan teori dari Hart dan Staveland dikarenakan sesuai dengan aspek-aspek yang akan di teliti.

b. Dimensi Beban Kerja

Menurut Hart dkk, membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran bebas kerja fisik meliputi *physical demand* dan *effort*. Ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustation level* yaitu:

- 1) *Physical demand*, yaitu banyaknya aktivitas fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas (misalnya mendorong, menarik, memutar, menyetir, berlari, dll).
- 2) *Effort*, yaitu upaya fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan.
- 3) *Mental demand*, yaitu jumlah aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan bisa mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.
- 4) *Temporal demand*, yaitu besarnya tekanan pekerjaan berdasarkan waktu yang dirasakan pekerja selama pekerjaan mulai hingga berakhir, contoh pekerjaan dilakukan sedikit demi sedikit dan bersantai atau cepat selesai tetapi melelahkan.
- 5) *Frustration level*, yaitu perasaan yang tidak aman, cepat menyerah, mudah tersinggung, tidak nyaman dengan sekitar dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

6) *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.⁵⁶

c. Dampak beban kerja

Sejak dikembangkan oleh para ahli di bidang ergonomi terutama dalam pilar human faktor beban kerja merupakan sebuah konstruk yang menjadi salah satu sumber dari berbagai masalah yang timbul dalam sebuah organisasi. Macdonald menyebutkan beban kerja sebagai penyebab dari munculnya *psychological hazard* atau bahaya psikologis. Dari hasil analisis penelitian terdahulu beban kerja memberikan dampak yang cukup signifikan pada tingkat performa kerja para karyawan. Pada level tertinggi beban kerja cenderung menurunkan performa kinerja karyawan, namun pada level beban kerja yang sedang hingga kecil beban kerja mampu meningkatkan performa.⁵⁷

Beban kerja yang tinggi atau berlebihan juga memiliki dampak yang signifikan pada stress dan kelelahan serta menurunkan kesejahteraan dan kesehatan karyawan.⁵⁸

d. Beban Kerja dalam perspektif islam

Islam memberikan petunjuk kepada seluruh umat manusia dan Al-Qur'an selain sebagai petunjuk bagi seseorang juga merupakan obat mujarab bagi segala permasalahan kehidupan di dunia ini. Al-Qur'an dan seisinya menjelaskan bahwa hidup hanya untuk ibadah. Al-Qur'an juga

⁵⁶ Rocky Abang dan Ni Putu Nursiani, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat universitas nusa cendana Kupang", *Journal of management*, 2 (2018), 230

⁵⁷ M Causse, dkk, "Mental Workload and neural efficiency quantified in the prefrontal cortex using fNIRS", *Scientific Reports*, 7 (2017), 5222.

⁵⁸ L Avanzi, dkk, "How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification", *Teaching and Teacher Education*, 69 (2017), 154-167.

memerintahkan manusia untuk bekerja sesuai dengan hukum agama. Ayat Alquran tentang beban kerja :

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Terjemahan : “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353).⁵⁹

Berkaitan dengan beban kerja fisik, ketika seseorang mengalami banyak tekanan, memiliki beban tanggung jawab yang harus dipenuhi, dan merasa terus menerus berada di ujung tanduk, maka setiap orang menangani stres pekerjaan masing-masing secara berbeda, dan berbeda pula dalam hal *coping* dengan stres, Selye menempatkan stres Terbagi menjadi dua jenis :

a. *Eustres* adalah hasil dari respons yang sehat, positif, dan konstruktif terhadap stres. Islam mengajarkan umatnya untuk selalu menjaga sikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan diselesaikan dengan baik. Hal ini tertuang dalam QS. Al Insyirah ayat 5-6 berbunyi sebagai berikut

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahan : “Karena sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan.”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahan : “Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan.”⁶⁰

Contoh *eustres* yang baik dapat kita temukan di lingkungan kita, ketika seseorang menangani suatu tugas dengan waktu yang telah ditentukan

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2009), 256.

⁶⁰ Ibid.,

(tenggat waktu), tugas tersebut akan diselesaikan secara normal. Seseorang menjalani serangkaian aktivitas berkualitas sepanjang hidupnya. Mujib menjelaskan bahwa untuk menunaikan misi Allah SWT menjadi Khalifah-Nya di muka bumi, maka prestasi adalah sebuah syarat. Dan dari segi agama, kualitas hidup dapat dilihat dari apa yang telah dicapai dalam hidupnya.⁶¹

- b. *Distres* yaitu adanya respon terhadap stres yang bersifat merugikan untuk meredakan stres *distres* merupakan kebalikan dari *eustress*. *Distres* bersifat negatif hal ini dijelaskan dalam QS. AL Isra' ayat 83 yaitu :

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَى بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ
يُؤْسًا

Terjemahan : “Dan apabila kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia dan membelakang dengan sikap yang sombong dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa.”⁶²

Contoh paling umum yang sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari ketika seseorang mengalami stres karena adanya tekanan pekerjaan, maupun masalah keluarga yang sedang dihadapi seseorang akan mencari pelarian dalam menghilangkan stres tersebut dengan mengkonsumsi obat narkotika maupun minum-minuman keras.⁶³

⁶¹ Syahidah Rena, “Mekanisme respon stres: Konseptualisasi Integrasi dalam Islam dan Barat”, *Jurnal Psikologi Islami*, 5 (Juni 2019), 55.

⁶² Q.S Al-Israq: 83.

⁶³ Ibid, 56.

3. *Work Family Balance*

a. Definisi *work family balance*

Greenhaus, Collins, dan Shaw mendefinisikan *work-family balance* sebagai situasi di mana individu merasa dibatasi dan puas dengan peran mereka di rumah dan di tempat kerja.⁶⁴

Wanita menikah yang berhasil menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, bisa dipengaruhi karena strategi penerapan *problem solving*. Penyeimbangan peran akan berdampak pada diri sendiri dan lingkungan tempat bekerja. Hasil lain yang dapat diperoleh ketika dapat menyeimbangkan peran adanya keharmonisan pada keluarga.⁶⁵

Menurut Kalliath dan Brought *Work-Family Balance* adalah untuk pekerja menikah atau orang tua yang menginginkan keseimbangan dan pekerjaan. Menurut Frone, keseimbangan pekerjaan-keluarga mengacu pada tidak adanya gangguan atau konflik yang muncul dari peran di tempat kerja dan di rumah, dan manfaat dari memainkan peran tersebut.⁶⁶

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan definisi *work family balance* merupakan tercapainya kepuasan individu yang bekerja dan berkeluarga dan dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut. mengacu pengertian dari Greenhaus, Collins dan Shaw keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan.

⁶⁴ Muhammad Afiz Maulana, "Hubungan kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pada pekerja wanita", *intuisi jurnal psikologi ilmiah*, 3 (2017), 245.

⁶⁵ Aditya Yulyan Wijayanto dan Nailul Fauziah, "Kerja di genggamanku keluarga di hatiku *interpretative phenomenological analysis* tentang *work family balance* pada ibu bekerja", *Jurnal empati*, 1 (2018), 3.

⁶⁶ Novenia dan Zenita, "Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo", *jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, 1 (2017), 12.

b. Faktor-faktor *work family balance*

Dalam pencapaian *work family balance* tentunya ada beberapa faktor yang dapat atau berpengaruh sehingga dapat tercapainya *work family balance* menurut Greenhaus, Collins dan Shaw :

1) Dukungan organisasi

Ada dua jenis dukungan, dukungan formal dan dukungan informal.

Dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, perhatian karir, dll.

Pada saat yang sama, dukungan formal seperti fleksibilitas untuk mengatur jadwal kerja dan adanya kebijakan/tunjangan kerja-keluarga.

2) Dukungan keluarga

Dukungan keluarga khususnya suami, merupakan dukungan yang sangat penting agar terpenuhinya *work family balance*.

3) Kepribadian

Kepribadian yang tenang dalam menjalani permasalahan yang ada dari keluarga dan lingkungan pekerjaan akan mempermudah dalam mengurangi masalah.

4) Orientasi kerja

Saat ini, orang membuat banyak pertimbangan ketika memilih pekerjaan atau ibu rumah tangga, dan ada keinginan yang kuat untuk melakukannya. Dengan cara ini, orang akan lebih siap menghadapi konsekuensi dari apa yang akan terjadi atau konsekuensi dari pekerjaan mereka.⁶⁷

⁶⁷ Tarigan dan Ratnaningsih, "Hubungan antara *work family balance* dengan kepuasan kerja", *jurnal empati*, 3 (2018), 244-251.

c. Dimensi *work family balance*

Aspek-aspek dari *work family balance* menurut Greenhaus, Collins dan Shaw yaitu :

1) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Pembagian waktu sama rata dalam pekerjaan dan keluarga dalam menjalankan tugas tanpa mengalami berat sebelah.

2) Keseimbangan peran (*involvement balance*)

Keterlibatan psikis seseorang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Tercapainya keseimbangan memiliki keuntungan bagi diri sendiri karena mempermudah dalam mengatasi konflik dan tidak mengalami kebingungan peran.

3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Perasaan seseorang ketika menyeimbangkan kepuasan pekerjaan dan keluarga akan merasa nyaman dalam menjalankan segala aktivitas yang dilakukan.⁶⁸

d. *Work family balance* dalam perspektif islam

Islam sendiri pada dasarnya meyakini bahwa semua manusia, baik laki-laki maupun perempuan, adalah sama dalam hal pekerjaan. Islam tidak membedakan antara perbuatan atau perbuatan baik yang dilakukan oleh laki-laki atau perempuan selama didasarkan pada keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT bahkan Allah SWT dalam QS. Bagian 97 dari An-Nahl menyatakan :

⁶⁸ Greenhaus, Collins dan Shaw, "The relation between work family balance and quality of life", *Journal of vocational behavior*, 3 (2003), 10-31.

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتِي وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “bagi siapa yang bekerja maka ia akan mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan berkualitas.”⁶⁹

Merujuk pada M. Nasyaruddin Latief tentang hukum Islam tentang peran ganda perempuan, beliau mengatakan bahwa tidak ada aturan normatif Islam yang melarang perempuan bekerja di luar rumah tanpa menghalangi fungsi utamanya sebagai ibu rumah tangga. Diantara sekian banyak ayat dalam Al-Qur'an, tidak ada satupun yang secara eksplisit menyebutkan wanita bekerja, tetapi ditafsirkan oleh mufasir sebagai ayat yang dikatakan berkaitan dengan masalah wanita bekerja, yaitu QS. Bagian 71 dari AT-Taubah menulis:⁷⁰

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلٰوةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكٰوةَ وَيُطِيعُونَ اللهَ
وَرَسُوْلَهٗ ۗ اُولٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللهُ ۗ اِنَّ اللهَ عَزِيْزٌ حَكِيْمٌ

Artinya : “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allāh dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allāh; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (QS. at-Taubah: 71)

Ayat ini menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan setara dalam memikul beban hukum syariah. Mereka diperintahkan untuk shalat dan membayar zakat. Mereka juga disuruh menyuruh orang yang *ma'ruf* dan melarang mereka berbuat maksiat, yang juga menunjukkan bahwa wanita

⁶⁹ Mahdia Fadhlila dan Yulia Hairina, “Strategi *work family balance* pada perempuan Suku Banjar yang memiliki peran ganda”, *Jurnal Studia Insania*, 6 (November 2018), 185.

⁷⁰ Nor Shela Saleh, dkk., “Peranan wanita dalam keseimbangan kerja-keluarga berdasarkan perspektif islam: sebuah kajian literatur sistematik”, *Journal of Quranic Sciences and research*, 2 (2021), 11.

mukmin bisa menjadi wali atau pengurus laki-laki mukmin dan sebaliknya. Karena perempuan juga memiliki kemampuan dan hak yang sama dengan laki-laki, kerjasama untuk saling membantu juga penting, baik untuk kepentingan pekerjaan (karir) maupun ibadah.⁷¹

⁷¹ Ibid.