

**ANALISIS KETAHANAN KELUARGA *FEMALE*
WORKER APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH
KABUPATEN MAGELANG DARI PERSPEKTIF
PENDEKATAN MASLAHAH**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana program Strata I (S1)
dalam Ilmu Hukum Keluarga (Ahwal Syakhsiyyah) (S.H)



Oleh :

MubarokatulAuliya
NIM: 30502300079

**PROGRAM STUDI HUKUM KELUARGA ISLAM
JURUSAN SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

ABSTRAK

Perubahan sosial dan ekonomi mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja, termasuk sebagai ASN. Namun, peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga menimbulkan tantangan dalam menjaga ketahanan keluarga. Penelitian ini menganalisis bagaimana ASN perempuan di Kabupaten Magelang mempertahankan ketahanan keluarga melalui pendekatan masalah. Menggunakan metode kualitatif deskriptif terhadap 12 informan, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam, lalu dianalisis berdasarkan prinsip dar' al-mafasid dan jalb al-mashalih, serta lima aspek maqasid al-shariah. Hasil menunjukkan 62% informan memiliki tingkat ketahanan keluarga cukup tinggi melalui adaptasi dan fleksibilitas. Dukungan emosional dan komunikasi efektif tercapai pada 86%, sementara ketahanan ekonomi dan perencanaan keuangan menunjukkan stabilitas (53%). Sebanyak 84% mengembangkan strategi manajemen waktu efektif, didukung oleh suami (79%). Kebijakan work-life balance dirasakan positif oleh 71% informan, meski akses pelatihan masih terbatas (83% positif, 4% negatif). Semua informan (100%) merasa bahagia dalam kehidupan keluarga, dengan 83% mampu menjaga kesehatan mental meski menghadapi tekanan. Dukungan keluarga terhadap kesehatan mental mencapai 94%. Strategi yang diterapkan mencerminkan upaya menjaga keseimbangan antara mencegah kerusakan (stres, konflik) dan mengambil kemaslahatan (stabilitas ekonomi, pengembangan diri), sejalan dengan lima aspek maqasid al-shariah. Kesimpulannya, ketahanan keluarga ASN perempuan membutuhkan strategi adaptif berbasis nilai keislaman, dukungan sosial, dan kebijakan kerja yang berpihak pada perempuan.

Kata Kunci: Ketahanan Keluarga, Female Worker, ASN, Masalah, Peran Ganda

ABSTRACT

Social and economic changes encourage increased participation of women in the workforce, including as ASN. However, the dual role as workers and housewives poses challenges in maintaining family resilience. This study analyzes how female ASN in Magelang Regency maintain family resilience through the maslahah approach. Using a descriptive qualitative method on 12 informants, data were collected through questionnaires and in-depth interviews, then analyzed based on the principles of dar' al-mafasid and jalb al-mashalih, as well as five aspects of maqasid al-shariah. The results showed that 62% of informants had a fairly high level of family resilience through adaptation and flexibility. Emotional support and effective communication were achieved in 86%, while economic resilience and financial planning showed stability (53%). As many as 84% developed effective time management strategies, supported by their husbands (79%). The work-life balance policy was felt positively by 71% of informants, although access to training was still limited (83% positive, 4% negative). All informants (100%) felt happy in their family life, with 83% being able to maintain mental health despite facing pressure. Family support for mental health reached 94%. The strategies implemented reflect efforts to maintain a balance between preventing damage (stress, conflict) and taking advantage (economic stability, self-development), in line with the five aspects of maqasid al-shariah. In conclusion, the resilience of female ASN families requires adaptive strategies based on Islamic values, social support, and work policies that favor women.

Keywords: Family Resilience, Female Worker, ASN, Maslahah, Dual Role

NOTA PEMBIMBING

Hal : Naskah Skripsi

Lamp : 2 Eksemplar

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung

Di Semarang

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum. Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perubahan seperlunya dalam rangkaian pembimbingan penyusunan skripsi, maka bersama ini saya kirimkan skripsi :

Nama : Mubarakatul Auliya
NIM : 305023000579
Judul : **Analisis Keatahan Keluarga *Female Worker* Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Magelang dari Perspektif Pendekatan Masalah**

Dengan ini saya mohon agar kiranya skripsi tersebut dapat segera diujikan (dimunaqasahkan).

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Semarang, 4 Juni 2025

Dosen Pembimbing I



Mohammad Noviani Ardi, S.Fil.I., MIRKH.
NIK.

Dosen Pembimbing II



Fadzlurrahman, S.H., M.H.
NIK.



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455
email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

PENGESAHAN

Nama : **MUBAROKATUL AULIYA**
Nomor Induk : 30502300079
Judul Skripsi : **ANALISIS KETAHANAN KELUARGA FEMALE WORKER
APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH KABUPATEN
MAGELANG PERSPEKTIF PENDEKATAN MASLAHAH**

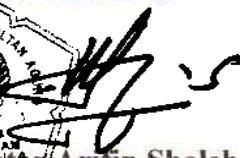
Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Program Studi Ahwal Syakhshiyah Jurusan Syari'ah
Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang pada hari/tanggal

Selasa, 29 Dzulqodah 1446 H.
27 Mei 2025 M.

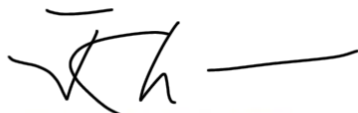
Dan dinyatakan LULUS serta diterima sebagai pelengkap untuk mengakhiri Program Pendidikan
Strata Satu (S1) dan yang bersangkutan berhak menyandang gelar Sarjana Hukum (S.H.)

Mengetahui
Dewan Sidang

Ketua/Dekan


Drs. **M. Wahar Arifin Sholeh, M.Lib.**

Sekretaris


Dr. M. Coirun Nizar, S.H.I., S.Hum., M.H.I.

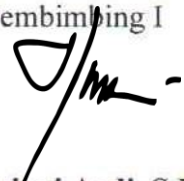
Penguji I


Dr. Drs. Nur'l Yakin Mch, S.H., M.Hum.

Penguji II


Dr. M. Coirun Nizar, S.H.I., S.Hum., M.H.I.

Pembimbing I


Mohammad Noviani Ardi, S.Fil.I, MIRKH

Pembimbing II


Fadzlurrahman, S.H., M.H.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mubarokatul Auliya

NIM : 30502300079

Dengan ini saya nyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul :

Analisis Ketahanan Keluarga *Female Worker* Aparatur Sipil Negara di

Pemerintah Kabupaten Magelang dari Perspektif Pendekatan Masalah

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 4 Juni 2025



Mubarokatul Auliya

DEKLARASI

بسم الله الرحمن الرحيم

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya ilmiah penulis yang bersifat asli yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI) di Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Seluruh sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini tidak berisi material yang telah ditulis atau diterbitkan oleh penulis lain;
3. Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya;
4. Seluruh isi skripsi ini menjadi tanggung jawab penuh penulis.

Semarang, 4 Juni 2025
Penyusun



Mubarakatul Auliya
NIM. 30502300079

MOTTO

“Hidup berarti terus belajar, bertumbuh, dan berjuang tanpa henti.”

"Life means constantly learning, growing, and striving without giving up."



KATA PENGANTAR

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ويتوفيقه لتحقيق المقاصد والغايات والصلاة والسلام على سيدنا محمد صاحب الأيات والمعجزات. وعلى اله واصحابه اولى الهداية والخيرات

Alhamdulillah wa syukur lillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul "ANALISIS KETAHANAN KELUARGA FEMALE WORKER APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG DARI PERSPEKTIF PENDEKATAN MASLAHAH" ini dapat terselesaikan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum program strata satu (S1). Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'at-Nya kelak di hari kiamat, Aamiin.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Drs. M. Muhtar Arifin Sholeh M. Lib, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. H. Choeroni, S.H.I., M.Ag., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Anis Tyas Kuncoro, S.Ag., MA. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang

5. Dr. Muchamad Coirun Nizar, S.H.I., S.Hum., M.H.I., selaku Ketua Program Studi *Ahwal Asy-Syakhsiyah* Jurusan Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang
6. Mohammad Noviani Ardi, S.Fil.I., MIRKH., selaku dosen wali yang membimbing dari awal semester sampai saat ini sekaligus dosen pembimbing yang telah membantu, memberi masukan, arahan dengan sepenuh hati sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh jajaran Dosen dan staf yang telah memberikan arahan serta ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Kepada para ASN wanita di Kabupaten Magelang yang bersedia menjadi responden penelitian saya dan membantu serta meluangkan waktunya untuk dilakukan wawancara
9. Kedua orang tua yang paling berjasa, Bapak tercinta bapak Sugiyanto dan Ibu tersayang Ibu Sri Astutiyah, serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa
10. Teman-temanku dan sahabatku tercinta
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

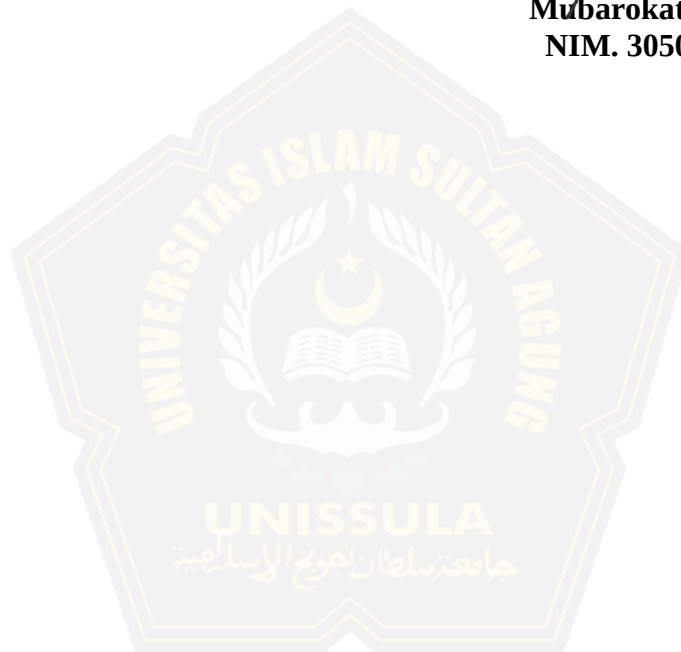
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi para pembaca dan semua pihak untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya. Akhirnya, peneliti

mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoha Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan.

Semarang, 4 Juni 2025
Penyusun



Mubarokatul Auliya
NIM. 30502300079



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
NOTA PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	vi
DEKLARASI	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah	5
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Penelitian	8
1.5 Metode Penelitian	9
1.5.1 Jenis Penelitian	9
1.5.2 Tempat Penelitian	10
1.5.3 Subjek Penelitian	11
1.5.4 Jenis dan Sumber Data	12
1.5.5 Teknik Pengumpulan Data	13
1.6 Teknik Analisis Data	14
1.7 Tinjauan Pustaka (Literatur Review)	15

1.8 Sistematika Penulisan	17
BAB II	19
TEORI KETAHANAN KELUARGA DAN MASHALAH	19
2.1 Ketahanan Keluarga	19
2.1.1 Definisi Ketahanan Keluarga	19
2.1.2 Ketahanan Keluarga Menurut BPS	21
2.1.3 Indikator Ketahanan Keluarga	24
2.2 Pendekatan Masalah dalam Ketahanan Keluarga	28
2.2.1 Definisi Masalah	28
2.2.2 Prinsip Dasar dan Hadis Masalah	30
2.3 Kebijakan Pemerintah Terkait Ketahanan Keluarga ASN	33
BAB III	39
PRAKTIK KETAHANAN KELUARGA APARATUR NEGARA SIPIL KABUPATEN MAGELANG	39
3.1 Profil Kabupaten Magelang	40
3.1.1 Kondisi Geografis Kabupaten Magelang	40
Sumber : Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2011 tentang RTRW Kabupaten Magelang	41
3.1.2 Kondisi Ekonomi Kabupaten Magelang	42
3.1.3 Kondisi Sosial Kabupaten Magelang	43
3.2 Profil Instansi Pemerintah di Kabupaten Magelang	46
3.2.1 Gambaran Umum ASN Wanita	46
3.3 Data Hasil Penelitian	47
3.3.1 Aspek Ketahanan Keluarga Female Worker ASN	52
3.3.3 Aspek Dukungan Sosial dan Kebijakan Tempat Kerja	55
3.3.4 Kesejahteraan Emosional dan Mental Female Worker	57
BAB IV	59
ANALISA KETAHANAN KELUARGA ASN KAB. MAGELANG DALAM PERSPEKTIK MASLAHAH	59

4.1 Analisis Upaya Female Worker dalam Membangun Ketahanan Keluarga	59
4.1.1 Adaptasi dan Fleksibilitas Keluarga	60
4.1.2 Dukungan Emosional dan Komunikasi Efektif	61
4.1.3 Ketahanan Ekonomi dan Perencanaan Keuangan	62
4.2 Analisis Tantangan Peran Ganda dan Strategi Penanganannya	64
4.2.1 Konflik Peran dan Manajemen Waktu	64
4.2.2 Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Tingkat Stres	65
4.2.3 Dukungan Suami dan Pembagian Peran	66
4.3 Analisis Dukungan Sosial dan Kebijakan Tempat Kerja	68
4.3.1 Kebijakan yang Mendukung Work-Life Balance	68
4.3.2 Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan	69
4.3.3 Akses terhadap Layanan Kesehatan Mental dan Program Pelatihan	71
4.4 Analisis Kesejahteraan Emosional dan Mental Female Worker ASN	73
4.4.1 Kebahagiaan dan Kepuasan dalam Kehidupan Keluarga	73
4.4.2 Waktu untuk Diri Sendiri dan Kesehatan Mental	74
4.4.3 Dukungan Keluarga dalam Menjaga Kesehatan Mental	76
4.5 Analisis Pendekatan Masalah dalam Ketahanan Keluarga Female Worker ASN	77
4.5.1 Penerapan Prinsip Dar' al-Mafasid dan Jalb al-Mashalih	77
4.5.2 Penjagaan Lima Aspek Maqasid al-Shariah	79
4.5.3 Keseimbangan antara Hak dan Kewajiban	82
BAB V	84
PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat mendorong perubahan besar dalam peran sosial wanita, terutama dalam hal partisipasi di dunia kerja. Tidak dapat dipungkiri, semakin banyak wanita yang terlibat aktif dalam sektor publik dan profesional. Salah satu bentuk nyata partisipasi wanita dalam dunia kerja adalah keberadaan mereka sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).¹ Para ASN wanita, yang di antaranya juga berperan sebagai ibu rumah tangga dan istri, memiliki tanggung jawab ganda dalam menjalankan tugas profesional dan mengurus keluarga. Menurut Dwiantini (1995) tuntutan pekerjaan di sektor publik seringkali berat, terutama bagi mereka yang harus mematuhi kebijakan, aturan, dan target tertentu.² Di Kabupaten Magelang, peran ganda ini menjadi tantangan tersendiri bagi ASN wanita dalam menjaga ketahanan keluarga mereka di tengah tuntutan kerja yang tinggi.

Ketahanan keluarga menjadi aspek penting dalam kehidupan wanita yang berkarier, terutama bagi ASN. Ketahanan keluarga diartikan sebagai kemampuan keluarga untuk tetap stabil, beradaptasi, dan berkembang meskipun menghadapi berbagai tekanan, tantangan, dan kesulitan.³ ASN wanita di Kabupaten Magelang

¹ Dewi Judiasih, S. (2022). Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Beberapa Aspek Kehidupan Bermasyarakat Di Indonesia. *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 5(2), 284-302. <https://doi.org/10.23920/acta.v5i2.904>

² Wibowo, D. E. (2012). Peran ganda perempuan dan kesetaraan gender. *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 3(1), 356-364.

³ Ammalia Nur Medina Putri Hardandy, Lailul Hidayah, Alfisyah Nurhayati, & Muhamad Ridwan Arif. (2024). Perempuan Karir Dalam Menjaga Ketahanan Keluarga (Studi Kasus Tenaga Medis Klinik Kasih Ibu Kabupaten Jember). *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 2(6), 593–596. Retrieved from

tidak hanya dihadapkan pada persoalan pekerjaan di kantor, tetapi juga tanggung jawab di rumah. Hal ini melibatkan keseimbangan antara memenuhi kewajiban kerja, mengelola rumah tangga, serta memberikan perhatian kepada suami dan anak-anak. Kemampuan untuk menjaga ketahanan keluarga di tengah tuntutan pekerjaan menjadi sebuah keterampilan penting, yang sekaligus membutuhkan dukungan emosional, fisik, dan finansial.

Selain itu, beragamnya tanggung jawab yang harus dipenuhi sering kali menyebabkan tekanan emosional dan stres yang tinggi. Beberapa penelitian Partosuwido (1993) menunjukkan bahwa wanita dengan peran ganda menghadapi risiko lebih tinggi terhadap gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan kelelahan.⁴ Dalam konteks ASN, tuntutan kerja yang kerap kali berbasis waktu dan pencapaian target juga dapat memengaruhi stabilitas emosional dan interaksi mereka dengan anggota keluarga. Ketahanan keluarga dalam hal ini memegang peran vital, tidak hanya untuk menjaga kesejahteraan keluarga secara menyeluruh, tetapi juga untuk memastikan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Bagi ASN wanita di Kabupaten Magelang, mengelola ketahanan keluarga adalah sebuah tantangan nyata yang memerlukan perhatian dan strategi yang cermat.

Pentingnya ketahanan keluarga ini semakin meningkat dengan adanya perubahan sosial dan ekonomi di Kabupaten Magelang. Lingkungan kerja ASN yang kompetitif, tuntutan pelayanan kepada masyarakat, serta tekanan dari segi

<https://jurnal.minartis.com/index.php/jishs/article/view/1784>

⁴ Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 36(02), 254-271.

waktu menjadi faktor- faktor yang turut memengaruhi kehidupan keluarga ASN wanita. Keadaan ini mendorong kebutuhan akan dukungan sosial dan kebijakan yang mampu membantu wanita dalam menyelaraskan kehidupan karier dan keluarga. Terlebih lagi, peran wanita dalam mendukung ekonomi keluarga di masa kini menjadi semakin signifikan, sehingga keberhasilan seorang ASN wanita dalam menjaga keseimbangan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan dapat berdampak pada stabilitas ekonomi keluarganya.⁵

Namun, tantangan ini tidak hanya berkaitan dengan faktor eksternal seperti tuntutan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti dukungan dari pasangan, kemampuan manajemen waktu, dan keterampilan dalam menangani stres.⁶ Setiap ASN wanita memiliki kondisi dan tantangan yang berbeda-beda, tergantung pada struktur keluarga, jumlah anak, dan tingkat dukungan yang mereka terima dari pasangan maupun lingkungan sosial. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi ketahanan keluarga ASN wanita di Kabupaten Magelang agar dapat menemukan strategi yang efektif dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Studi mengenai ketahanan keluarga bagi *female worker* ASN ini juga relevan untuk memperhatikan bagaimana mereka memanfaatkan sumber daya pribadi maupun lingkungan guna mempertahankan kesejahteraan keluarga. Tidak semua ASN wanita memiliki akses yang sama terhadap dukungan sosial, layanan kesehatan mental, atau kebijakan pekerjaan yang fleksibel. Dalam kondisi di mana

⁵ Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) sebagai paradigma baru ASN di tengah pandemi COVID-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111-130.

⁶ Andriyani, J. (2014). Coping stress pada wanita karier yang berkeluarga. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(2).

dukungan dan sumber daya terbatas, wanita yang berperan sebagai ASN sekaligus ibu rumah tangga mungkin menghadapi tantangan yang lebih berat dalam mempertahankan kesejahteraan keluarga. Ketahanan keluarga dalam konteks ini mencakup adaptasi emosional, kapasitas untuk menghadapi stres, dan kemampuan untuk menjaga kualitas hubungan keluarga di tengah berbagai tekanan yang ada.

Pemerintah Kabupaten Magelang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki populasi ASN wanita yang cukup signifikan dengan beragam latar belakang sosial dan keluarga.⁷ Kabupaten Magelang, sebagai daerah yang terus berkembang, menghadapi perubahan ekonomi dan sosial yang memengaruhi pola kerja ASN, terutama bagi pekerja wanita yang menjalankan peran ganda. Selain itu, tuntutan pelayanan publik yang tinggi menambah tantangan bagi ASN wanita dalam menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan keluarga. Kondisi ini memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi secara mendalam ketahanan keluarga di tengah kondisi yang menuntut tersebut, sekaligus memahami bagaimana faktor-faktor lokal, seperti dukungan sosial dan kebijakan kerja di lingkup pemerintahan setempat, berperan dalam membentuk kesejahteraan keluarga ASN wanita.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana ASN wanita di Kabupaten Magelang membangun dan mempertahankan ketahanan keluarga mereka di tengah kesibukan pekerjaan. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat ketahanan keluarga pada *female worker* di sektor pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga

⁷<https://magelangkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODYzIzI%3D/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-dinas-instansi-pemerintah-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-magelang.html> diakses pada 13 November 2024

akan mengkaji strategi yang digunakan oleh para ASN wanita dalam mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi, baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang ketahanan keluarga di kalangan *female worker* dalam ranah ASN, serta sebagai bahan pertimbangan bagi pemangku kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN wanita. Jadi nantinya diharapkan akan diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai ketahanan keluarga *female worker* di Kabupaten Magelang, terutama ASN wanita.

Jika dilihat dari berbagai tantangan yang dihadapi oleh ASN wanita dalam mempertahankan ketahanan keluarga di tengah tuntutan kerja, terdapat kebutuhan mendesak untuk melakukan kajian lebih dalam terkait hal ini. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul "Analisis Ketahanan Keluarga *Female Worker*: Studi Kasus Staf/ASN di Kabupaten Magelang" guna memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi ketahanan keluarga pada *female worker* ASN serta strategi yang mereka terapkan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan ASN wanita dalam menjalankan peran ganda mereka.

1.2 Penegasan Istilah

Istilah pertama adalah "Ketahanan Keluarga", yang dalam konteks penelitian ini mengacu pada kemampuan keluarga, khususnya keluarga ASN wanita, untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang meskipun menghadapi tekanan atau tantangan, baik dari dalam keluarga itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal, seperti pekerjaan. Ketahanan keluarga mencakup berbagai

dimensi, termasuk aspek emosional, sosial, dan finansial, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Dalam hal ini, ketahanan keluarga ASN wanita akan diteliti untuk melihat bagaimana mereka mempertahankan stabilitas keluarga mereka di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tanggung jawab rumah tangga.

Istilah kedua yang perlu dijelaskan adalah "*Female Worker*" atau pekerja perempuan, yang dalam penelitian ini merujuk pada perempuan yang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Magelang. *Female worker* ASN memiliki peran ganda yang melibatkan tugas profesional di kantor serta kewajiban domestik di rumah. Penelitian ini berfokus pada para wanita yang bekerja di sektor pemerintahan, di mana peran mereka tidak hanya terbatas pada profesi, tetapi juga mencakup tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan istri. Pemahaman ini penting karena peran ganda tersebut menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga ketahanan keluarga dan kesejahteraan pribadi mereka.

Pendekatan masalah dalam kajian ini merujuk pada konsep kesejahteraan atau kebaikan yang memberikan manfaat bagi individu dan keluarga, dengan memperhatikan dampak sosial, emosional, dan finansial yang timbul akibat peran ganda yang dijalankan oleh wanita pekerja ASN. Dalam perspektif fiqh Islam, konsep *masalah* juga diperkuat dengan kaidah *dar'ul mafasid muqaddamun 'ala jalbil mashalih* (mencegah kerusakan lebih didahulukan daripada mencapai kemaslahatan).⁸ Kaidah ini mengajarkan bahwa dalam mengelola peran ganda wanita pekerja, harus ada upaya untuk mencegah kerusakan (misalnya kelelahan

⁸ Asiah, H. N. (2020). *Maslahah menurut konsep Imam al-Ghazali*. DIKTUM: Jurnal Syariah dan Hukum, 18(1), 119–128.

fisik atau emosional) yang dapat mengganggu kesejahteraan keluarga, lebih dahulu dibandingkan dengan upaya mencari keuntungan atau kemaslahatan yang lebih besar. Kaidah *dar'ul mafasid* menunjukkan bahwa mencegah kerusakan yang lebih besar adalah prioritas dalam setiap kebijakan atau tindakan yang diambil, termasuk dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, meskipun pencapaian kesejahteraan bagi semua anggota keluarga merupakan tujuan, tetapi langkah pertama yang harus diambil adalah mencegah dampak negatif dari peran ganda tersebut yang dapat merusak kesehatan atau kestabilan emosional wanita pekerja. Prinsip ini sesuai dengan ajaran dalam Islam yang menempatkan kemaslahatan individu dan keluarga dalam kerangka yang holistik, memperhatikan segala aspek kehidupan dan kesejahteraan secara menyeluruh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, terbentuk rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh *female worker* ASN di Kabupaten Magelang dalam meningkatkan ketahanan keluarga?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh *female worker* ASN di Kabupaten Magelang dalam meningkatkan ketahanan keluarga dari perspektif Masalah?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitiannya, berikut ini adalah tujuan penelitiannya:

1. Menganalisis upaya *female worker* ASN di Kabupaten Magelang meningkatkan ketahanan keluarga dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dan peran ganda sebagai ibu rumah tangga.
2. Mengidentifikasi upaya *female worker* ASN di Kabupaten Magelang dalam meningkatkan ketahanan keluarga berdasarkan prinsip kaidah masalah, yang mencakup kesejahteraan emosional, stabilitas ekonomi, serta harmoni dalam kehidupan keluarga.

1.4.1 Manfaat Penelitian

1.4.1.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah terkait ketahanan keluarga dan peran *female worker* di sektor publik, khususnya bagi ASN wanita. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang ketahanan keluarga dan konsep masalah dalam konteks peran ganda perempuan dalam masyarakat modern.

1.4.1.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dan instansi terkait di Kabupaten Magelang dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan ASN wanita. Dukungan ini diharapkan dapat menciptakan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan *female worker* dalam menjaga keseimbangan antara peran kerja dan peran keluarga, sehingga meningkatkan ketahanan keluarga ASN wanita.

1.4.1.3 Manfaat Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi masyarakat umum tentang pentingnya dukungan sosial bagi *female worker* ASN dalam

menjalankan peran ganda mereka. Dengan adanya pemahaman ini, diharapkan dapat terbentuk lingkungan sosial yang lebih mendukung ketahanan keluarga ASN wanita di tengah berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Penelitian kualitatif dipilih karena bertujuan untuk mendalami dan menggali pemahaman mengenai suatu fenomena sosial yang kompleks, yaitu ketahanan keluarga di kalangan *female worker* ASN di Kabupaten Magelang.⁹ Penelitian kualitatif lebih tepat digunakan karena tidak hanya mengukur variabel secara statistik, tetapi lebih pada pemahaman mendalam tentang perspektif, pengalaman, dan pola hidup yang dijalani oleh subjek penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat fenomena dari sudut pandang individu, serta mendokumentasikan pengalaman pribadi dan tantangan yang dihadapi oleh ASN wanita dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai pekerja di sektor publik dan sebagai ibu rumah tangga.

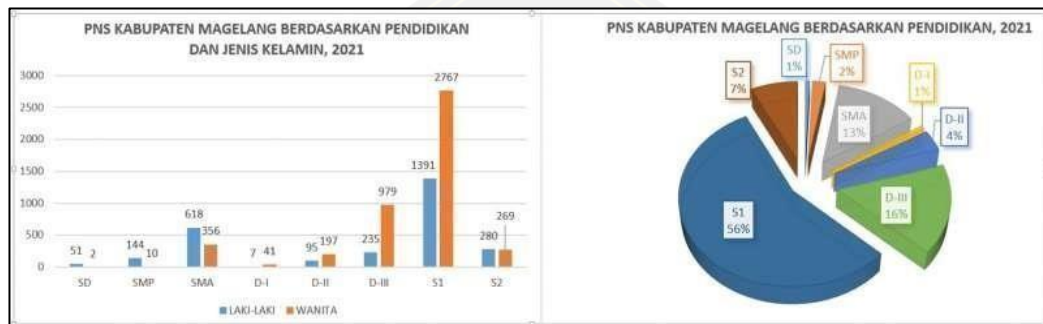
Dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, penelitian ini akan berfokus pada deskripsi mendalam mengenai bagaimana *female worker* ASN di Kabupaten Magelang meningkatkan ketahanan keluarga mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dan memahami strategi yang mereka terapkan dalam mengatasi berbagai tekanan, baik yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Hasil penelitian ini akan menggali faktor-faktor yang mendukung atau menghambat ketahanan keluarga ASN wanita, serta memberikan

⁹ Abdussamad, Z. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif. Hlm.29

wawasan baru mengenai bagaimana kebijakan dan lingkungan kerja yang ada dapat mendukung kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, jenis penelitian ini sangat sesuai untuk memperoleh informasi yang mendalam dan komprehensif tentang tantangan dan strategi yang dihadapi oleh *female worker* ASN dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka.

1.5.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Magelang, Jawa Tengah, yang memiliki berbagai instansi pemerintah yang mempekerjakan Aparatur Sipil Negara (ASN).



Gambar 1.1 PNS di Kabupaten Magelang Berdasarkan Data BKPPD 2021

Pemilihan Kabupaten Magelang sebagai lokasi penelitian didasari oleh sejumlah alasan strategis. Pertama, Kabupaten Magelang memiliki populasi ASN wanita yang cukup signifikan, yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja di sektor publik sekaligus ibu rumah tangga.¹⁰ Selain itu, Kabupaten Magelang dikenal dengan dinamika sosial dan ekonomi yang terus berkembang, serta keberadaan kebijakan pemerintah yang semakin mendukung peran perempuan dalam dunia kerja. Penelitian ini akan difokuskan pada instansi-instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Magelang, seperti kantor pemerintahan daerah, dinas-dinas, serta

¹⁰ <https://pusaka.magelangkab.go.id/blog/detail/41> diakses pada tanggal 13 November 2024

lembaga-lembaga publik yang memperkerjakan female worker ASN. Lokasi penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk memahami secara lebih mendalam tantangan dan strategi yang dihadapi oleh para female worker ASN di lingkungan pemerintahan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, serta bagaimana mereka menjaga ketahanan keluarga di tengah peran ganda yang mereka jalankan. Dengan demikian, Kabupaten Magelang dipandang sebagai representasi yang tepat untuk mengkaji ketahanan keluarga dalam konteks female worker ASN di daerah pemerintahan.

1.5.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah *female worker* yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Magelang, khususnya mereka yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja di sektor publik dan sebagai ibu rumah tangga. Pemilihan subjek penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami dinamika yang terjadi pada wanita yang memiliki tanggung jawab ganda dan bagaimana mereka berusaha menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana subjek-subjek tersebut mengelola ketahanan keluarga mereka dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip masalah, yaitu upaya mereka dalam menjaga kebaikan, kesejahteraan, dan keharmonisan dalam keluarga tanpa mengorbankan hak atau kewajiban yang mereka miliki sebagai ASN. Subjek penelitian ini dipilih dengan kriteria tertentu, seperti pengalaman kerja sebagai ASN minimal 2 tahun, usia, serta adanya tanggung jawab keluarga yang harus dikelola secara simultan.

1.5.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang

bersifat deskriptif dan analitis. Data kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam pengalaman, pandangan, dan strategi yang diterapkan oleh *female worker* ASN di Kabupaten Magelang dalam meningkatkan ketahanan keluarga mereka.¹¹ Data utama yang dikumpulkan akan berupa wawancara mendalam dengan para subjek penelitian, yakni *female worker* yang berstatus sebagai ASN dan menjalankan peran ganda. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara langsung perasaan, pemikiran, serta tindakan yang diambil oleh subjek dalam menghadapi tantangan yang mereka hadapi dalam menjaga kesejahteraan keluarga. Selain itu, data juga akan diperoleh melalui observasi yang dilakukan di lingkungan kerja dan rumah tangga para subjek untuk melihat bagaimana mereka mempraktikkan prinsip masalah dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks pekerjaan maupun keluarga.¹²

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan *female worker* ASN di Kabupaten Magelang. Wawancara ini akan mengungkapkan pengalaman mereka dalam mengelola peran ganda, serta bagaimana mereka menerapkan prinsip-prinsip masalah untuk mempertahankan keharmonisan dan kesejahteraan keluarga. Data sekunder akan diperoleh melalui studi literatur yang berkaitan dengan ketahanan keluarga, peran perempuan dalam sektor publik, serta konsep masalah dalam konteks sosial. Sumber data sekunder ini dapat berupa buku, artikel, jurnal penelitian, dan

¹¹ Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.

¹² Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.

dokumen kebijakan yang relevan, termasuk kebijakan pemerintah daerah yang mendukung perempuan dalam dunia kerja dan keluarga.¹³ Kombinasi kedua jenis data ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai upaya ASN wanita di Kabupaten Magelang dalam meningkatkan ketahanan keluarga mereka dengan memperhatikan prinsip masalah, serta untuk memahami bagaimana kebijakan dan lingkungan sosial dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka.

1.5.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan tujuan dan pendekatan penelitian. Teknik utama yang akan digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*), yang akan dilakukan dengan *female worker* ASN di Kabupaten Magelang.¹⁴ Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman dan pandangan mereka terkait dengan ketahanan keluarga yang mereka bangun dalam konteks peran ganda, yaitu sebagai ASN sekaligus ibu rumah tangga. Wawancara akan difokuskan pada aspek-aspek terkait dengan tantangan yang dihadapi oleh para *female worker* dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta bagaimana mereka mengimplementasikan prinsip masalah dalam kehidupan sehari-hari.

Selain wawancara, observasi partisipatif juga akan dilakukan untuk mengamati perilaku dan interaksi *female worker* ASN dalam kehidupan sehari-hari mereka, baik di lingkungan kerja maupun di rumah. Observasi ini bertujuan

¹³ Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.

¹⁴ Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.

untuk memperoleh pemahaman langsung tentang bagaimana mereka menjalani peran mereka, serta bagaimana prinsip masalah diterapkan dalam konteks keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.¹⁵ Peneliti akan mengamati pola komunikasi, cara pengelolaan waktu, dan interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja maupun di rumah. Selain itu, studi dokumentasi juga akan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peran perempuan dalam dunia kerja, serta dokumen-dokumen yang menggambarkan tantangan yang dihadapi oleh ASN wanita dalam konteks sosial dan pekerjaan. Dengan menggunakan kombinasi teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai ketahanan keluarga ASN wanita di Kabupaten Magelang dan penerapan prinsip masalah dalam kehidupan mereka.¹⁶

1.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menafsirkan tema-tema yang muncul dari data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Langkah pertama dalam analisis data adalah transkripsi hasil wawancara dan catatan observasi untuk mengubah data mentah menjadi bentuk yang dapat dianalisis lebih lanjut. Setelah itu, data akan dikelompokkan berdasarkan kategori-kategori tertentu yang relevan dengan rumusan masalah, seperti tantangan yang dihadapi oleh *female worker* ASN dalam menjaga

¹⁵ Rukin, D. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

¹⁶ Rukin, D. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

ketahanan keluarga, serta strategi-strategi yang mereka terapkan dalam menghadapi tantangan tersebut.¹⁷ Analisis akan dilakukan dengan pendekatan induktif, yaitu dengan mengidentifikasi pola-pola dan hubungan antara data yang diperoleh dan menghubungkannya dengan konsep-konsep terkait, seperti ketahanan keluarga dan prinsip masalah. Data yang telah dikelompokkan dan dikategorikan akan dianalisis untuk menemukan makna atau wawasan yang dapat menjelaskan bagaimana para ASN wanita mengelola peran ganda mereka dalam konteks ketahanan keluarga dan penerapan prinsip masalah dalam kehidupan mereka. Teknik analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana strategi-strategi yang diterapkan oleh *female worker* ASN dapat meningkatkan ketahanan keluarga mereka serta bagaimana kebijakan dan lingkungan sosial mempengaruhi proses tersebut.¹⁸

1.7 Tinjauan Pustaka (*Literatur Review*)

Penelitian oleh Ammalia Nur Medina Putri Hardandy, Lailul Hidayah, Alfisyah Nurhayati, dan Muhamad Ridwan Arif (2024) menyoroti bagaimana perempuan karir, khususnya dalam profesi medis, berusaha menyeimbangkan peran mereka sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, serta dampaknya terhadap ketahanan keluarga.¹⁹ Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara pasangan, pembagian tugas rumah tangga, dan dukungan emosional

¹⁷ Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.

¹⁸ Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

¹⁹ Ammalia Nur Medina Putri Hardandy, Lailul Hidayah, Alfisyah Nurhayati, & Muhamad Ridwan Arif. (2024). Perempuan Karir Dalam Menjaga Ketahanan Keluarga (Studi Kasus Tenaga Medis Klinik Kasih Ibu Kabupaten Jember) . *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 2(6), 593–596. Retrieved from <https://jurnal.minartis.com/index.php/jishs/article/view/1784>

menjadi kunci penting dalam menjaga keharmonisan rumah tangga meskipun ada tantangan yang datang dari tuntutan pekerjaan. Meskipun penelitian ini mengkaji ketahanan keluarga dalam konteks perempuan pekerja, penelitian di Kabupaten Magelang dengan pendekatan Masalah akan lebih menekankan pada bagaimana nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan dalam upaya perempuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjaga ketahanan keluarga mereka. Perbedaan utama antara kedua penelitian ini terletak pada perspektif yang digunakan. Penelitian yang dilakukan di Klinik Kasih Ibu lebih fokus pada pengelolaan konflik dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dari perspektif sosial dan psikologis, sedangkan penelitian di Kabupaten Magelang akan lebih fokus pada penerapan prinsip-prinsip Masalah (kemaslahatan) dalam mengelola ketahanan keluarga bagi perempuan ASN yang bekerja di sektor pemerintahan. Pendekatan Masalah ini akan mengeksplorasi bagaimana pengelolaan konflik, peran perempuan dalam keluarga, dan keseimbangan antara tugas profesional dan keluarga dapat dipahami melalui nilai-nilai yang selaras dengan prinsip-prinsip kebaikan dan kemaslahatan dalam Islam.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Firda Putri Nadiva dan Nur Cahyadi (2022), ia mengungkapkan bahwa ketahanan keluarga pada pekerja perempuan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan sosial, peran ganda dalam keluarga, serta adanya regulasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.²⁰ Pentingnya pendekatan masalah dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga, dengan melihat sisi positif dari peran

²⁰ Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221-226. <https://doi.org/10.37034/infec.v4i4.17>

perempuan yang bekerja dalam meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga. Penelitian ini memberikan perspektif penting tentang bagaimana ketahanan keluarga dapat diperkuat dengan cara yang tidak hanya melihat sisi materi, tetapi juga mencakup aspek kesejahteraan psikologis dan sosial anggota keluarga. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian tentang Ketahanan Keluarga *Female Worker* Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Magelang: Pendekatan Masalah terletak pada fokusnya yang lebih spesifik pada ketahanan keluarga dengan mempertimbangkan kebijakan pemerintah daerah serta aplikasi praktis dari pendekatan masalah dalam konteks keluarga ASN di Kabupaten Magelang. Penelitian ini juga mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kebijakan dan strategi keluarga dalam mempertahankan keharmonisan keluarga meskipun dengan tantangan peran ganda yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur tentang proses penelitian dan pembahasan yang dilakukan.

1. Bab I Pendahuluan mencakup 1.1 Latar belakang yang menjelaskan konteks dan urgensi penelitian; 1.2 Penegasan Istilah yang mengklarifikasi istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian; 1.3 Rumusan Masalah yang menggambarkan permasalahan yang akan diteliti; 1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian. yang menguraikan tujuan yang ingin dicapai dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini; 1.5 Metode Penelitian yang menjelaskan pendekatan, tempat, subjek, jenis data, teknik

pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini; 1.6 Teknik Analisis Data; 1.7 Tinjauan Pustaka (*Literatur Review*) yang memberikan landasan teori dan referensi terkait penelitian ini; dan 1.8 Sistematika Penulisan.

2. Bab 2 teori menyajikan teori-teori yang mendasari penelitian, termasuk kerangka konsep ketahanan keluarga, peran ganda (female worker) dan tantangannya serta teori masalah.
3. Bab 3 yaitu data penelitian yang memaparkan data yang diperoleh selama penelitian di lapangan yang meliputi profil ASN di Kab. Magelang, informan penelitian dan data hasil interview.
4. Bab 4 analisis untuk menganalisis data yang dihasilkan di lapangan dengan teori yang telah dijelaskan dalam BAB 2. Adapun dalam analisa ini mencakup upaya female worker dalam membangun ketahanan keluarga, tantangan female worker dalam ketahanan keluarga, analisa dukungan sosial dan kebijakan tempat kerja, kesejahteraan emosional dan mental female worker ASN di Kab. Magelang.
5. Bab 5 penutup berisi kesimpulan yang diambil dari hasil analisis penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan yang ada. Kesimpulan mencakup ringkasan temuan utama, sementara saran ditujukan untuk memberikan rekomendasi praktis maupun untuk penelitian lanjutan.

BAB II

TEORI KETAHANAN KELUARGA DAN MASHALAH

2.1 Ketahanan Keluarga

2.1.1 Definisi Ketahanan Keluarga

Menurut McCubbin (1988), ketahanan keluarga adalah kemampuan suatu keluarga untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari.²¹ Konsep ini mencakup berbagai dimensi yang saling berinteraksi, termasuk aspek emosional, sosial, dan ekonomi. Ketahanan keluarga tidak hanya berfokus pada kemampuan untuk mengatasi kesulitan, tetapi juga pada proses pengembangan dan pertumbuhan yang terjadi ketika keluarga dihadapkan pada situasi yang sulit. Dalam hal ini, ketahanan keluarga dapat diartikan sebagai suatu proses dinamis yang melibatkan interaksi antara anggota keluarga, di mana mereka saling mendukung dan berkolaborasi untuk mencapai kesejahteraan bersama. Keluarga yang memiliki ketahanan yang baik mampu menciptakan lingkungan yang aman dan stabil, di mana setiap anggota merasa dihargai dan didukung. Hal ini sangat penting, karena dalam situasi yang penuh tekanan, dukungan emosional dari anggota keluarga dapat menjadi sumber kekuatan yang signifikan.

Ketahanan keluarga, menurut Herdiana, Suryanto, dan Seger Handoyo (2018), didefinisikan sebagai kemampuan keluarga untuk menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan serta tekanan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari, sambil tetap mempertahankan fungsi dan kesejahteraan anggota keluarga.

²¹ Megawanty, R., & Hanita, M. (2021). Ketahanan keluarga dalam adaptasi new normal pandemi COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1), 42-54.

Konsep ini menekankan pentingnya interaksi dan dukungan antar anggota keluarga dalam membangun ketahanan, di mana setiap individu berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang stabil dan harmonis. Ketahanan keluarga tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek emosional dan sosial, yang memungkinkan keluarga untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi krisis dengan cara yang konstruktif. Dengan demikian, ketahanan keluarga menjadi suatu proses dinamis yang melibatkan pengembangan keterampilan, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi dalam menghadapi berbagai tantangan, sehingga keluarga dapat tumbuh dan berkembang meskipun dalam situasi yang sulit.²²

Dalam konteks ketahanan keluarga, penting untuk memahami bahwa setiap keluarga memiliki karakteristik dan tantangan yang unik. Misalnya, keluarga yang memiliki latar belakang sosial dan ekonomi yang berbeda mungkin akan menghadapi tantangan yang berbeda pula. Ketahanan keluarga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan sosial dari lingkungan sekitar, kualitas komunikasi antar anggota keluarga, serta kemampuan untuk mengelola sumber daya yang ada.²³ Keluarga yang mampu mengatasi krisis, seperti kehilangan pekerjaan, masalah kesehatan, atau konflik interpersonal, menunjukkan ketahanan yang tinggi. Mereka dapat memanfaatkan sumber daya yang ada, baik internal (seperti keterampilan dan pengetahuan anggota keluarga) maupun eksternal (seperti dukungan dari teman, kerabat, atau komunitas), untuk menjaga stabilitas dan kesejahteraan anggota keluarga. Dalam hal ini, pengelolaan keuangan yang baik

²² Herdiana, I., Suryanto, N. I. D. N., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2018). Family resilience: A conceptual review.

²³ Saefullah, L., Giyarsih, S., & Setiyawati, D. (2018). Pengaruh dukungan sosial terhadap ketahanan keluarga tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis Vol, 2*(2), 2028.

dan perencanaan yang matang juga menjadi aspek penting dalam menjaga ketahanan keluarga, karena ketidakpastian ekonomi dapat menambah beban stres yang dihadapi oleh keluarga.

Ketahanan keluarga juga mencerminkan kemampuan keluarga untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi. Dalam dunia yang terus berubah, keluarga sering kali dihadapkan pada situasi yang tidak terduga, seperti bencana alam, perubahan ekonomi, atau perubahan sosial. Keluarga yang memiliki ketahanan yang baik dapat merespons perubahan ini dengan cara yang konstruktif, mencari solusi, dan berinovasi untuk mengatasi masalah yang muncul. Proses ini melibatkan pengembangan keterampilan manajemen stres, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam menghadapi tantangan. Ketahanan keluarga bukan hanya sekadar kemampuan untuk bertahan, tetapi juga mencakup proses pembelajaran dan pengembangan yang terjadi dalam keluarga ketika mereka menghadapi tantangan. Keluarga yang tangguh tidak hanya mampu bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga mampu tumbuh dan berkembang, menciptakan ikatan yang lebih kuat antar anggota keluarga, serta berkontribusi positif terhadap masyarakat di sekitarnya. Dengan demikian, ketahanan keluarga menjadi landasan penting dalam membangun masyarakat yang sehat dan sejahtera, di mana setiap individu merasa didukung dan memiliki tempat yang aman untuk berkembang.

2.1.2 Ketahanan Keluarga Menurut BPS

Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) dalam laporan mereka mengenai Pembangunan Ketahanan Keluarga pada tahun 2016 menjelaskan bahwa ketahanan

keluarga merupakan suatu konsep yang mencakup kemampuan keluarga untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar.²⁴ Ketahanan keluarga tidak hanya dilihat dari segi kemampuan untuk mengatasi masalah, tetapi juga dari kemampuan untuk berkembang dan berinovasi dalam menghadapi situasi yang sulit. Keluarga yang memiliki ketahanan yang baik mampu menjaga stabilitas dan kesejahteraan anggotanya, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu di dalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan keluarga adalah suatu proses yang melibatkan interaksi yang kompleks antara berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

BPS dan Kemen PPPA juga menekankan pentingnya peran anggota keluarga dalam membangun ketahanan. Setiap anggota keluarga memiliki tanggung jawab dan peran yang berbeda, yang saling melengkapi dalam menciptakan ketahanan keluarga secara keseluruhan. Misalnya, peran orang tua dalam memberikan pendidikan dan dukungan emosional kepada anak-anak sangat penting untuk membangun ketahanan mental dan emosional keluarga. Selain itu, komunikasi yang baik antar anggota keluarga juga menjadi kunci dalam menjaga hubungan yang harmonis dan saling mendukung. Dalam keluarga, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul, membina ikatan yang lebih erat di antara anggota keluarga, dan mendorong keharmonisan dan kesejahteraan secara keseluruhan di rumah.²⁵

²⁴ <https://www.kemenpppa.go.id/page/view/MTI4OA==> diakses pada 27 Februari 2025

²⁵ Rahmayanty, D., Simar, S., Thohiroh, N. S., & Permadi, K. (2023). Pentingnya komunikasi untuk mengatasi problematika yang ada dalam keluarga. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(6), 28-35.

BPS dan Kemen PPPA mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi ketahanan keluarga, termasuk aspek ekonomi, sosial, dan budaya. Ketahanan ekonomi, misalnya, menjadi salah satu pilar penting dalam menjaga ketahanan keluarga, di mana keluarga yang memiliki sumber daya ekonomi yang cukup akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan, seperti krisis keuangan atau kehilangan pekerjaan. Selain itu, dukungan sosial dari lingkungan sekitar, seperti teman, kerabat, dan komunitas, juga berperan penting dalam membangun ketahanan keluarga. Karena dukungan nyata dan emosional yang diberikan oleh lingkungan sekitar, keluarga dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi cenderung lebih tangguh, sehingga memungkinkan mereka untuk mengatasi stres dan keadaan darurat yang muncul.²⁶

Pembangunan ketahanan keluarga harus menjadi bagian integral dari kebijakan pembangunan nasional. Pemerintah diharapkan untuk menciptakan program dan kebijakan yang mendukung penguatan ketahanan keluarga, seperti program pelatihan keterampilan, dukungan kesehatan mental, dan akses terhadap layanan sosial. Dengan demikian, ketahanan keluarga tidak hanya menjadi tanggung jawab individu atau keluarga itu sendiri, tetapi juga merupakan tanggung jawab bersama yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan lembaga swadaya masyarakat. Melalui pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif, diharapkan ketahanan keluarga dapat ditingkatkan, sehingga keluarga dapat lebih siap menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi di

²⁶ Kurniawan, M. S., & Kusumawati, R. Y. E. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Keluarga Yang Mengalami Krisis Ekonomi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6004-6011.

masyarakat.²⁷

2.1.3 Indikator Ketahanan Keluarga

Indikator ketahanan keluarga merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu keluarga mampu bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Terdapat lima aspek utama yang menjadi indikator ketahanan keluarga, yaitu landasan legalitas dan keutuhan keluarga, ketahanan fisik, ketahanan ekonomi, ketahanan sosial psikologis, dan ketahanan sosial budaya.²⁸ Setiap aspek ini saling berhubungan dan berkontribusi terhadap keseluruhan ketahanan keluarga. Landasan legalitas dan keutuhan keluarga mencakup aspek hukum yang melindungi hak-hak anggota keluarga, serta stabilitas hubungan antar anggota keluarga yang dapat menciptakan lingkungan yang aman dan harmonis. Bagian keluarga yang terawat dengan baik menumbuhkan lingkungan yang aman, terjamin, dan stabil bagi semua anggotanya, sehingga setiap individu dapat menjalankan peran dan fungsi masing-masing dalam kehidupan sehari-hari dengan sebaik-baiknya.²⁹

Ketahanan fisik menjadi indikator penting lainnya yang mencerminkan kemampuan keluarga untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan fisik anggotanya. Keluarga yang memiliki ketahanan fisik yang baik mampu mengatasi masalah

²⁷ Kurniawan, M. S., & Kusumawati, R. Y. E. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Keluarga Yang Mengalami Krisis Ekonomi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6004-6011

²⁸ Asmaret, D. (2023). Dampak Child Free Terhadap Ketahanan Keluarga Di Indonesia. *Adhki: Journal Of Islamic Family Law*, 5(1), 73-89.

²⁹ Puspitawati, H. (2015). Kajian Akademik Pengertian Kesejahteraan dan Ketahanan Keluarga. *Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor*.

kesehatan, baik yang bersifat fisik maupun mental.³⁰ Hal ini mencakup akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, pola makan yang sehat, serta kebiasaan hidup yang baik. Ketahanan fisik juga berhubungan dengan kemampuan keluarga untuk menghadapi bencana atau situasi darurat, di mana keluarga yang tangguh dapat merespons dengan cepat dan efektif terhadap ancaman yang mungkin terjadi. Dengan demikian, Selain kesehatan setiap anggota keluarga, ketahanan fisik juga mencakup kemampuan seluruh anggota keluarga untuk saling membantu satu sama lain dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan bersama.³¹

Ketahanan ekonomi merupakan aspek ketiga yang sangat krusial dalam menilai ketahanan keluarga. Keluarga yang memiliki stabilitas ekonomi yang baik akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan, seperti krisis keuangan atau kehilangan pekerjaan. Ketahanan ekonomi mencakup kemampuan keluarga untuk memenuhi kebutuhan dasar, mengelola keuangan dengan bijak, serta memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi situasi darurat. Selain itu, ketahanan ekonomi juga berhubungan dengan pendidikan dan keterampilan anggota keluarga, di mana keluarga yang memiliki akses terhadap pendidikan yang baik cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka. Dengan demikian, ketahanan ekonomi menjadi salah satu pilar utama dalam membangun ketahanan keluarga yang kuat dan tangguh.³²

³⁰ <https://www.kemenpppa.go.id/page/view/NTAyMQ==> diakses 27 Februari 2025

³¹ Ubaidillah, M. B., Mayasari, R. I., Tohari, A. K., Rozyah, L. L. F., Muttakin, A. I., Zamalikha, L., ... & Santa Charera, Y. (2023). Peningkatan Ketahanan Keluarga Melalui Optimalisasi Program Pemerintah. *ABDIMAS TERAPAN: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Terapan*, 1(2), 156-168.

³² Ubaidillah, M. B., Mayasari, R. I., Tohari, A. K., Rozyah, L. L. F., Muttakin, A. I., Zamalikha, L., ... & Santa Charera, Y. (2023). Peningkatan

Aspek ketahanan sosial psikologis juga sangat penting dalam membangun ketahanan keluarga. Ketahanan sosial psikologis mencakup kemampuan keluarga untuk menjaga kesehatan mental dan emosional anggotanya, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Keluarga yang memiliki ketahanan sosial psikologis yang baik mampu mengelola stres, berkomunikasi dengan efektif, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Selain itu, dukungan emosional antar anggota keluarga menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan mental, di mana setiap anggota merasa dihargai dan didukung dalam menghadapi berbagai tantangan. Keluarga dan komunitas yang kuat menciptakan lingkungan yang aman, meningkatkan kesehatan mental dan emosional setiap individu, dan memainkan peran penting dalam mempertahankan kesejahteraan masyarakat secara umum.³³

Terakhir, ketahanan sosial budaya menjadi indikator penting yang mencerminkan kemampuan keluarga untuk beradaptasi dengan perubahan sosial dan budaya yang terjadi di masyarakat. Keluarga yang memiliki ketahanan sosial budaya yang baik mampu menjaga nilai-nilai dan tradisi yang positif, sambil tetap terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Hal ini mencakup partisipasi dalam kegiatan sosial, keterlibatan dalam komunitas, serta kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar. Keluarga yang tangguh dalam aspek sosial budaya akan lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan sosial, serta dapat berkontribusi secara positif terhadap masyarakat.

Ketahanan Keluarga Melalui Optimalisasi Program Pemerintah. *ABDIMAS TERAPAN: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Terapan*, 1(2), 156-168.

³³ Tan, Y., Pinder, D., Bayoumi, I., Carter, R., Cole, M., Jackson, L., ... & Purkey, E. (2024). Family and community resilience: a Photovoice study. *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 62.

Dengan demikian, kelima indikator ketahanan keluarga menciptakan dasar yang kuat untuk menghadapi pasang surutnya kehidupan dan perubahan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ketahanan keluarga secara keseluruhan.³⁴

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Indeks Ketahanan Keluarga (IKK) di Provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan sebesar 2,38 poin, dari 76,20 pada tahun 2021 menjadi 78,57 pada tahun 2022. Pada tahun 2022, nilai IKK Provinsi Jawa Tengah lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai IKK nasional. Berdasarkan Permen PPPA Nomor 7 Tahun 2022, nilai IKK Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2022 menunjukkan kualitas keluarga pada kategori "Responsif Gender dan Hak Anak". Dimensi penyusun IKK terdiri dari lima dimensi, dan pada tahun 2022, dari lima dimensi penyusun IKK, empat dimensi mengalami peningkatan nilai, sedangkan satu dimensi lainnya mengalami penurunan nilai jika dibandingkan dengan tahun 2021. Satu dimensi yang mengalami penurunan nilai adalah dimensi Kualitas Ketahanan Keluarga (KKK). Nilai dimensi yang mengalami peningkatan tertinggi adalah dimensi Kualitas Ketahanan Sosial Psikologis (KKSP) yang meningkat sebesar 7,21 poin, dari 63,63 pada tahun 2021 menjadi 70,84 pada tahun 2022. Data ini menunjukkan bahwa ketahanan keluarga di Provinsi Jawa Tengah semakin membaik, terutama dalam aspek sosial psikologis, yang merupakan indikator penting dalam menilai kesejahteraan dan stabilitas keluarga.³⁵

³⁴ Puspitawati, H. (2015). Kajian Akademik Pengertian Kesejahteraan dan Ketahanan Keluarga. *Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor*.

³⁵ Busyro, M. A. (2019). *Maqashid al-syariah: pengetahuan mendasar memahami masalah*. Prenada Media.

2.2 Pendekatan Masalah dalam Ketahanan Keluarga

2.2.1 Definisi Masalah

Maslahah adalah konsep dalam Islam yang merujuk pada segala sesuatu yang memberikan manfaat dan kebaikan bagi individu dan masyarakat. Dalam konteks ketahanan keluarga, masalah mencakup upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan stabilitas keluarga, dengan mempertimbangkan aspek emosional, sosial, dan ekonomi.³⁶ Konsep ini berakar pada prinsip-prinsip syariah yang menekankan pentingnya mencegah kerugian dan mempromosikan kebaikan. Dalam hal ini, gagasan masalah keluarga dalam kaitannya dengan qira'ah mubadalah menyoroti hubungan di antara anggota keluarga dalam memenuhi kebutuhan mereka, dengan menjaga keadilan, keharmonisan, dan manfaat bersama.³⁷ Dengan demikian, pendekatan masalah dalam ketahanan keluarga tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga pada pengembangan hubungan yang harmonis antar anggota keluarga dan peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.

Dalam penerapannya, pendekatan masalah dapat mencakup berbagai strategi dan kebijakan yang dirancang untuk mendukung ketahanan keluarga. Misalnya, dalam konteks female worker, masalah dapat diterapkan melalui kebijakan yang memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, cuti melahirkan yang memadai, dan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas.³⁸ Kebijakan-kebijakan ini tidak hanya bermanfaat bagi perempuan yang bekerja, tetapi juga bagi

³⁶ Busyro, M. A. (2019). *Maqashid al-syariah: pengetahuan mendasar memahami masalah*. Prenada Media.

³⁷ Shidiq, S. (2017). *Ushul fiqh*. Kencana.

³⁸ Yasid, H. A. (2019). *Logika Ushul Fiqh*. IRCiSoD.

keluarga secara keseluruhan, karena mereka dapat membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Selain itu, masalah juga dapat mencakup dukungan sosial dari komunitas, seperti program pelatihan keterampilan dan dukungan emosional, yang dapat membantu keluarga dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Dengan demikian, metode masalah mursalah dalam hukum keluarga berperan sebagai fondasi untuk mencapai keluarga yang bersatu dan tangguh yang dapat mencegah kesulitan-kesulitan dalam kehidupan modern.³⁹

Dalam konteks ketahanan keluarga, masalah juga mengedepankan pentingnya pendidikan dan pengembangan keterampilan bagi anggota keluarga. Pendidikan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu untuk berkontribusi secara ekonomi, tetapi juga memperkuat ikatan sosial dan emosional dalam keluarga. Dengan memberikan akses kepada perempuan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, mereka akan lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, pendidikan juga dapat membantu mengubah pandangan masyarakat terhadap peran perempuan, sehingga mereka dapat lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan peran ganda mereka. Dalam hal ini, ketahanan keluarga, yang dikenal sebagai keluarga masalah, berfokus pada pembinaan hubungan yang harmonis dalam keluarga, serta mempromosikan pemahaman tentang nilai pendidikan dan peningkatan keterampilan dalam memperkuat ketahanan keluarga.⁴⁰

³⁹ Effendi, H. S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh: Edisi Pertama*. Prenada Media.

⁴⁰ Effendi, H. S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh: Edisi Pertama*. Prenada Media.

Pendekatan masalah dalam ketahanan keluarga juga menekankan pentingnya menjaga kesehatan mental dan emosional anggota keluarga.⁴¹ Dalam Islam, kesehatan mental dianggap sama pentingnya dengan kesehatan fisik, dan upaya untuk menjaga kesejahteraan mental harus menjadi bagian integral dari strategi ketahanan keluarga. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan layanan kesehatan mental yang mudah diakses, dukungan emosional dari anggota keluarga, serta penciptaan lingkungan yang aman dan mendukung. Sebuah keluarga yang berlandaskan masalah harus memiliki tujuan yang sejalan dengan maqashid asy-syari'ah, yaitu menjaga keimanan, jiwa, keturunan, akal, harta, dan saling menghomati para anggotanya.⁴² Dengan demikian, pendekatan masalah tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisik, tetapi juga pada pengembangan hubungan yang harmonis dan kesejahteraan mental, yang merupakan kunci untuk mencapai ketahanan keluarga yang berkelanjutan.

2.2.2 Prinsip Dasar dan Hadis Masalah

Prinsip dasar masalah dalam konteks ketahanan keluarga berakar pada tujuan syariah (maqasid al-shariah) yang menekankan perlindungan terhadap lima aspek penting: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.⁴³ Program ketahanan keluarga, yang juga dikenal sebagai keluarga masalah, tidak hanya berfokus pada pembinaan keharmonisan dalam keluarga, tetapi juga pada pengembangan

⁴¹ Busyro, M. A. (2019). *Maqashid al-syariah: pengetahuan mendasar memahami masalah*. Prenada Media.

⁴² Busyro, M. A. (2019). *Maqashid al-syariah: pengetahuan mendasar memahami masalah*. Prenada Media.

⁴³ Effendi, H. S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh: Edisi Pertama*. Prenada Media.

pemahaman akan pentingnya pendidikan dan peningkatan keterampilan dalam memperkuat ketahanan keluarga.⁴⁴ Dalam konteks ketahanan keluarga, penerapan prinsip masalah dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan anggota keluarga, serta menjaga keharmonisan dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Ada beberapa prinsip dasar masalah, *pertama*, mencegah kerusakan (dar' al-mafasid - درء المفاسد) lebih diutamakan daripada menarik manfaat (jalb al-mashalih - جلب المصالح).⁴⁵ Dalam konteks keluarga, hal ini berarti bahwa upaya untuk menjaga stabilitas dan kesejahteraan keluarga harus menjadi prioritas utama. Misalnya, dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh *female worker*, penting untuk menciptakan kebijakan yang mencegah stres dan kelelahan, seperti memberikan cuti yang memadai dan dukungan emosional. Dengan mencegah kerusakan yang dapat terjadi akibat tekanan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, keluarga dapat lebih mudah mencapai kesejahteraan dan ketahanan yang diinginkan.

Yang *kedua*, لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ, artinya tidak boleh melakukan sesuatu yang membahayakan diri sendiri dan orang lain. Kaidah ini mengandung maksud bahwa seseorang harus berhati-hati baik untuk kepentingan diri sendiri maupun orang lain. Pedoman ini sangat penting bagi masyarakat untuk dipahami dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam hal ibadah, baik yang wajib maupun yang sunnah, dan juga dalam hal-hal yang bersifat duniawi seperti sosial, ekonomi, dan

⁴⁴ Effendi, H. S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh: Edisi Pertama*. Prenada Media.

⁴⁵ Busyro, M. A. (2019). *Maqashid al-syariah: pengetahuan mendasar memahami masalah*. Prenada Media.

politik.⁴⁶ Dalam konteks keluarga mengajarkan pentingnya keadilan, kasih sayang, dan saling menghormati antar anggota keluarga, serta memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan atau terzalimi dalam hubungan keluarga.

Dalam Islam, terdapat banyak hadis yang mendukung prinsip masalah dan pentingnya menjaga kesejahteraan keluarga. Salah satu hadis yang relevan adalah sabda Nabi Muhammad SAW,

(Syu'ab al-Iman, Al-Baihaqi, Hadis no. 5310) "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ" Artinya, "Sesungguhnya Allah menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka hendaklah ia melakukannya dengan sebaik-baiknya." (HR. Al-Baihaqi dalam Syu'ab al-Iman, no. 5310)⁴⁷

Hadis ini menekankan pentingnya melakukan setiap tindakan dengan baik dan bertanggung jawab, termasuk dalam konteks pengelolaan keluarga. Dengan menerapkan prinsip masalah, setiap anggota keluarga diharapkan dapat berkontribusi secara positif terhadap kesejahteraan bersama, sehingga menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung.

Prinsip masalah juga mencakup pentingnya kolaborasi dan dukungan antar anggota keluarga. Dalam konteks ini, hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan,

"خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ"

Artinya, "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain"

⁴⁶ Ishom, M. (2020). Virus Corona dan Pembelajaran Kaidah Fiqih bagi Publik.

⁴⁷ Al-Baihaqi. (n.d.). *Syu'ab al-ʿImān* (No. 5310). Beirut: Dār al-Kutub al-ʿIlmiyyah.

(HR. Ahmad dalam Musnad Ahmad, No. 23408),⁴⁸ menunjukkan bahwa setiap anggota keluarga memiliki tanggung jawab untuk saling mendukung dan membantu satu sama lain. Dengan menerapkan prinsip ini, keluarga dapat menciptakan suasana yang saling menghargai dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran yang penting dalam mencapai ketahanan keluarga. Hal ini sangat penting, terutama bagi perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga, di mana dukungan dari suami dan anggota keluarga lainnya sangat diperlukan.

Penerapan prinsip masalah dalam ketahanan keluarga juga mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan anggota keluarga. Dalam hal ini, penting untuk memberikan akses kepada perempuan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam keluarga dan masyarakat. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, perempuan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, masalah berfungsi sebagai pendorong untuk menciptakan kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pengembangan keterampilan dalam membangun ketahanan keluarga yang kuat. Dengan demikian, Konsep masalah menekankan pentingnya memenuhi tidak hanya kebutuhan fisik tetapi juga membina hubungan yang positif dan kesehatan mental sebagai faktor penting untuk kekuatan keluarga yang langgeng.⁴⁹

⁴⁸ Ahmad bin Hanbal. (n.d.). Musnad Ahmad (Hadis No. 23408). Beirut: Muassasah al-Risalah

⁴⁹ Sugitanata, A. (2024). Integrasi teori sistem keluarga Murray Bowen dan teori masalah terhadap dampak multidimensi lemah syahwat bagi keharmonisan keluarga. *MADDIKA: Journal of Islamic Family Law*, 5(1), 1-13.

2.3 Kebijakan Pemerintah Terkait Ketahanan Keluarga ASN

Kebijakan pemerintah terkait ketahanan keluarga Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan langkah strategis yang diambil untuk memastikan kesejahteraan dan stabilitas keluarga para pegawai negeri. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi dan program yang bertujuan untuk mendukung ASN dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga. Salah satu regulasi penting yang mendasari kebijakan ini adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya kesejahteraan ASN sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.⁵⁰ Dalam undang-undang ini, pemerintah diharapkan untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk dukungan bagi keluarga ASN, agar mereka dapat menjalankan tugas dengan baik tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga.

Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan kebijakan terkait cuti melahirkan dan cuti bersama yang lebih fleksibel bagi ASN. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diatur bahwa ASN perempuan berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan, yang dapat digunakan sebelum dan setelah melahirkan.⁵¹ Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi perempuan ASN untuk merawat anak mereka di awal kehidupan, sehingga dapat memperkuat ikatan emosional antara ibu dan anak.

⁵⁰ Indonesia, P. N. R. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁵¹ Rasjid, I., Sampara, S., & Arsyad, N. (2020). Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai Di Pemerintah Kota Palopo. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 1(1), 19-40.

Selain itu, cuti bersama ini tidak hanya bermanfaat bagi ASN, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi ASN, sekaligus membina keharmonisan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi.⁵²

Pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan dan dukungan sosial bagi keluarga ASN. Dalam hal ini, program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dikelola oleh BPJS Kesehatan memberikan perlindungan kesehatan bagi ASN dan keluarganya. Melalui program ini, ASN dapat mengakses layanan kesehatan yang berkualitas tanpa harus khawatir tentang biaya. Selain itu, pemerintah juga mendorong pengembangan program-program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi keluarga ASN, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan menawarkan kesempatan pendidikan dan pelatihan, keluarga yang memiliki ASN diharapkan dapat meningkatkan kemandirian dan kemampuan mereka untuk bersaing, sehingga memungkinkan mereka untuk benar-benar berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga.⁵³

Kebijakan pemerintah terkait ketahanan keluarga ASN tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi dan kesehatan, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai sosial dan budaya yang mendukung kesejahteraan keluarga. Dalam hal ini, pemerintah mendorong partisipasi aktif ASN dalam kegiatan sosial dan komunitas,

⁵² Melintas.id. (2024, Desember 30). *Catat! Cuti bersama pegawai ASN tahun 2025 berdasar Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025*. <https://www.melintas.id/news/345705945/catat-cuti-bersama-pegawai-asn-tahun-2025-berdasar-keputusan-presiden-republik-indonesia-nomor-2-tahun-2025>

⁵³ Saepudin, A., Susanto, E., Ningrum, D., Anggraini, D. R., & Rindiani, A. (2024). Membangun Kemandirian Perempuan Melalui Keterampilan Kewirausahaan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga: (Implementasi Project Based Learning di Desa Legok Kidul Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang). *E-Coops-Day*, 5(1), 151-158.

yang dapat memperkuat jaringan dukungan sosial bagi keluarga. Melalui program-program ini, diharapkan ASN dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan lingkungan sekitar, sehingga menciptakan suasana yang mendukung ketahanan keluarga. Dengan demikian, Strategi pemerintah yang menyeluruh dan terkoordinasi sangat menjanjikan untuk meningkatkan kualitas hidup ASN dan keluarganya, sekaligus mendorong pembangunan masyarakat yang lebih berkembang dan bersatu.⁵⁴

2.4 Konsep *Work-Life Balance* bagi *Female Worker*

Konsep *work-life balance* merujuk pada upaya untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁵⁵ Bagi *female worker*, yang sering kali menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga, pencapaian keseimbangan ini menjadi sangat penting. Dalam dunia yang semakin kompetitif, di mana tuntutan pekerjaan sering kali meningkat, perempuan menghadapi tantangan yang unik dalam mengelola waktu dan energi mereka. *Work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang menciptakan ruang untuk kesehatan mental, hubungan sosial, dan pengembangan diri. Dengan demikian, ketika perempuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan, yang kemudian bermanfaat bagi kinerja mereka.⁵⁶

⁵⁴ Martogi, A., Dwiputrianti, S., & Sufianti, E. (2023). Strategi Penerapan Budaya “ASN Berakhlak” Untuk Mendukung Kinerja Pegawai di Kecamatan Batununggal Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 7(1), 70-76.

⁵⁵ Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 9(2), 72-89.

⁵⁶ Antolí-Jover, A. M., Álvarez-Serrano, M. A., Gázquez-López, M., Martín-Salvador, A., Pérez-Morente, M. Á., Martínez-García, E., & García-García,

Pentingnya *work-life balance* bagi *female worker* tidak dapat dipandang sebelah mata. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Ketika perempuan merasa didukung dalam menjalankan peran ganda mereka, mereka lebih mampu untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja dan di rumah. Selain itu, *work-life balance* juga berkontribusi pada pengembangan hubungan yang lebih baik dengan keluarga dan teman-teman, yang sangat penting untuk kesejahteraan emosional. Dengan demikian, menjaga keseimbangan ini akan meningkatkan hubungan dengan orang sekitar sekaligus meningkatkan efisiensi kerja di dalam komunitas.⁵⁷

Dalam konteks *female worker*, tantangan untuk mencapai *work-life balance* sering kali diperburuk oleh norma sosial dan budaya yang mengharapkan perempuan untuk menjadi pengurus utama rumah tangga. Meskipun perempuan semakin banyak yang berpartisipasi dalam angkatan kerja, mereka sering kali masih menghadapi ekspektasi untuk memenuhi tanggung jawab domestik. Hal ini dapat menciptakan konflik peran, di mana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertabrakan.⁵⁸ Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan organisasi untuk menciptakan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam

I. (2024, March). Impact of Work–Life Balance on the Quality of Life of Spanish Nurses during the Sixth Wave of the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. In *Healthcare* (Vol. 12, No. 5, p. 598). MDPI.

⁵⁷ Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42-55.

⁵⁸ Cahyadi, A. (2013). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 36(02).

kerja, cuti yang memadai, dan program dukungan bagi keluarga. Dengan memberikan dukungan yang diperlukan, perusahaan dapat membantu female worker untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain dukungan dari perusahaan, peran suami dan anggota keluarga lainnya juga sangat penting dalam mencapai work-life balance bagi female worker. Keterlibatan suami dalam pengelolaan rumah tangga dan perawatan anak dapat meringankan beban perempuan dan memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan. Dalam konteks ini, pendidikan dan kesadaran tentang pentingnya pembagian tugas dalam keluarga menjadi kunci. Ketika semua anggota keluarga saling mendukung dan berkolaborasi, female worker akan lebih mampu untuk mengelola waktu dan energi mereka dengan lebih efektif. Hal ini membantu mereka untuk memanfaatkan waktu dan energi mereka dengan cara yang lebih efisien, meningkatkan kesehatan pribadi dan menumbuhkan suasana rumah yang seimbang dan penuh kasih sayang.⁵⁹

Work-life balance bagi female worker juga berkaitan dengan pengembangan diri dan pencapaian tujuan pribadi. Ketika perempuan memiliki waktu dan ruang untuk mengejar minat dan hobi mereka, mereka akan merasa lebih puas dan bahagia dalam hidup. Pencapaian keseimbangan ini memungkinkan female worker untuk tidak hanya fokus pada pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, tetapi juga untuk mengembangkan diri mereka sebagai individu. Dengan demikian, *work-life balance* bukan hanya sekadar konsep yang berkaitan dengan

⁵⁹ Chasanah, A. N. (2025). Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)* e-ISSN 2745-5955| p-ISSN 2809-0543, 6(1), 120-125.

manajemen waktu, tetapi juga merupakan aspek penting dalam mencapai kebahagiaan dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi semua orang, termasuk individu, keluarga, dan perusahaan, untuk mendedikasikan diri mereka sendiri dalam mengembangkan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi perempuan di tempat kerja untuk meningkatkan kesehatan dan efisiensi dalam bekerja.⁶⁰



⁶⁰ Soleha, T., & Izzaty, R. E. Work-life Balance dan Organizational Justice sebagai Prediktor Organizational Commitment pada Karyawan Wanita di Sektor Formal. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 12(1), 105-127.

BAB III

PRAKTIK KETAHANAN KELUARGA APARATUR NEGARA SIPIL

KABUPATEN MAGELANG

3.1 Profil Kabupaten Magelang

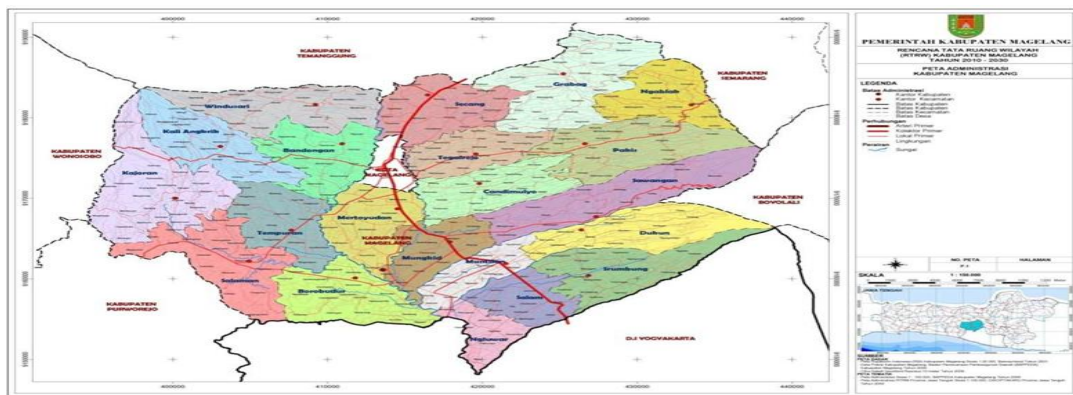
3.1.1 Kondisi Geografis Kabupaten Magelang

Kabupaten Magelang adalah satu kabupaten di Jawa Tengah yang memiliki luas area 108.573 hektar atau 1,08573 kilometer persegi. Terletak di antara garis lintang 7°19'13" dan 7°42'16" LS dan garis bujur 110°01'51" dan 110°26'58" BT Lintang selatan. Terbagi dalam 21 kecamatan yang meliputi 367 desa dan 5 kelurahan⁶¹. Dimana Kecamatan Kajoran adalah kecamatan terluas dari Kabupaten Magelang yang mencapai 7,68% dari total Kabupaten Magelang, sedangkan kecamatan terkecil dengan luas 2,07% dari total Kabupaten Magelang yaitu Kecamatan Ngluwar. Kata "maha" yang berarti sangat besar dan "gelang" yang merujuk pada perhiasan berbentuk lingkaran yang dikenakan di pergelangan tangan, digabungkan menjadi nama "Magelang". Karena banyaknya gunung dan bukit yang mengelilingi wilayah ini-termasuk Gunung Merapi, Merbabu, Sumbing, Sindoro, Andong, dan Pegunungan Menoreh-Magelang dikenal sebagai "gelang yang sangat besar".⁶²

⁶¹ Hadji, K., Wahyudi, M., & Pratama, A. B. (2017). Potensi dan pengembangan wahana obyek wisata alam sebagai daya tarik wisata edukasi keluarga di Kabupaten Magelang. URECOL, 231-236.

⁶² Hadji, K., Wahyudi, M., & Pratama, A. B. (2017). Potensi dan pengembangan wahana obyek wisata alam sebagai daya tarik wisata edukasi keluarga di Kabupaten Magelang. URECOL, 231-236.

Gambar 3.1 Peta Administrasi Kabupaten Magelang



Sumber : Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2011 tentang RTRW

Kabupaten Magelang

Kabupaten Magelang merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Tengah dan memiliki posisi geografis yang strategis karena berbatasan dengan sejumlah wilayah.⁶³ Di sebelah utara, Kabupaten Magelang berbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Semarang. Sementara itu, di sebelah timur, wilayah ini berbatasan dengan Kabupaten Semarang dan Kabupaten Boyolali. Di bagian selatan, Kabupaten Magelang berbatasan langsung dengan Kabupaten Purworejo serta wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Adapun di sebelah barat, wilayah ini berbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Wonosobo. Menariknya, di tengah wilayah Kabupaten Magelang terdapat sebuah wilayah administratif yang berdiri sendiri, yaitu Kota Magelang, yang menjadi pusat kegiatan ekonomi dan pemerintahan di sekitarnya.

⁶³ Pemerintah Kabupaten Magelang. (2020). Kondisi Geografis Kab Magelang. Magelang: Pemerintah Kabupaten Magelang. <https://magelangkab.go.id/home/detail/geogrsfis-mgl/618>

3.1.2 Kondisi Ekonomi Kabupaten Magelang

Meskipun sedikit melambat dari tahun 2022 yang mencapai 5,46 persen, ekonomi Kabupaten Magelang tumbuh positif pada tahun 2023 dengan pertumbuhan 5,04%. Menurut data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), nilai ekonomi Kabupaten Magelang pada tahun 2023 sebesar Rp 26.211,56 miliar atas dasar harga konstan 2010, namun kini menjadi Rp 40.680,39 miliar.⁶⁴ Dari sisi pengeluaran, komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Non Profit yang Melayani Rumah Tangga (PK-LNPRT) mengalami peningkatan terbesar yaitu 7,27%, sedangkan sektor Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum mengalami pertumbuhan terbesar yaitu 9,48%.⁶⁵

Dengan kontribusi sebesar 23,68 persen, sektor Industri Pengolahan masih mendominasi struktur ekonomi Kabupaten Magelang. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan berada di urutan kedua dengan 19,45 persen, Perdagangan Besar dan Eceran dengan 13,23%, dan Konstruksi dengan 9,74%. Keempat industri ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap 66,10 persen PDB Kabupaten Magelang secara keseluruhan. Dengan kontribusi sebesar 70,35 persen, Komponen Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga (PK-RT) mendominasi struktur ekonomi dari sisi pengeluaran. PMTB, atau pembentukan modal tetap bruto, berada di urutan kedua dengan 27,25 persen.⁶⁶

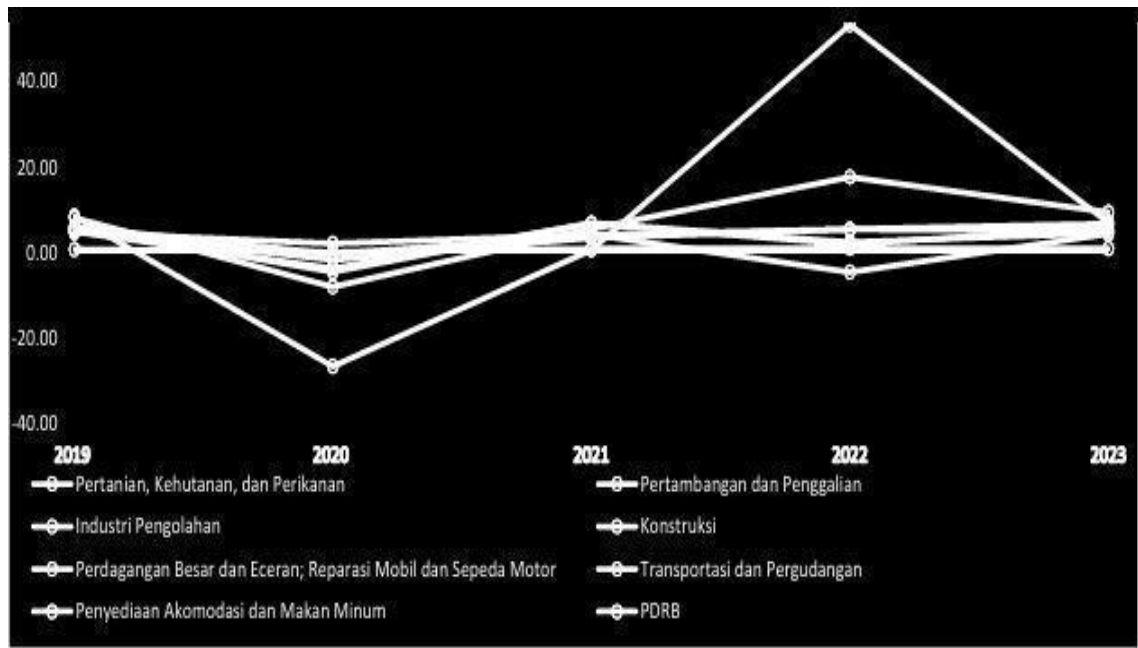
Gambar 3.2 Pertumbuhan PDRB Beberapa Lapangan Usaha Kabupaten Magelang

⁶⁴ Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Magelang 2023*. Magelang: BPS Kabupaten Magelang.

⁶⁵ Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Magelang 2023*. Magelang: BPS Kabupaten Magelang.

⁶⁶ Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Magelang 2023* (No. 04/03/3308/Th. XI). Magelang: BPS Kabupaten Magelang.

Tahun 2019 2023 (persen)



Sumber : BPS Kabupaten Magelang, 2024

Angka PDRB per kapita yang terus meningkat dalam tiga tahun terakhir mengindikasikan tingkat kemakmuran yang dinikmati warga Kabupaten Magelang. Atas dasar harga berlaku, PDRB per kapita meningkat dari Rp28,37 juta pada tahun 2022 dan Rp26,12 juta pada tahun 2021 menjadi Rp30,57 juta pada tahun 2023. Meskipun secara keseluruhan pertumbuhan ekonomi sedikit melambat dari tahun sebelumnya, peningkatan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan ekonomi penduduk telah meningkat.⁶⁷

3.1.3 Kondisi Sosial Kabupaten Magelang

Kajian terhadap indikator sosial menunjukkan bahwa, terlepas dari berbagai kesulitan yang ada, Kabupaten Magelang telah mencapai kemajuan di beberapa bidang sosial. Dari sisi demografi, jumlah penduduk Kabupaten Magelang pada

⁶⁷ Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Magelang 2023*. Magelang: BPS Kabupaten Magelang.

tahun 2020 adalah 1.299.859 jiwa, tumbuh dengan laju positif sebesar 0,93 persen antara tahun 2010 dan 2020.⁶⁸ Dengan angka beban ketergantungan sebesar 43,61, berarti terdapat sekitar 43-44 orang usia tidak produktif untuk setiap 100 orang usia produktif di kabupaten ini. Kecamatan Srumbung memiliki angka beban ketergantungan terbesar (45,99), sedangkan Kecamatan Tegalrejo memiliki angka beban ketergantungan terendah (41,10). Sementara itu, distribusi penduduk menunjukkan ketidakmerataan, dengan Kecamatan Kajoran memiliki kepadatan terendah (712 jiwa/km²) dan Kecamatan Muntilan memiliki kepadatan tertinggi (2.794 jiwa/km²).

Kabupaten Magelang memiliki peningkatan yang konsisten di bidang pendidikan dan kesehatan. Meskipun masih di bawah angka Jawa Tengah yang mencapai 74,37 tahun, Angka Harapan Hidup (AHH) penduduk mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir, yaitu dari 73,33 tahun di tahun 2016 menjadi 73,72 tahun di tahun 2020⁶⁹.

Tabel 3.1 Kondisi Sosial Kategori Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang

⁶⁸ Budianto, Arif. (2021). *Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020*. Magelang: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magelang.

⁶⁹ Budianto, Arif. (2021). *Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020*. Magelang: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magelang.

Keterangan	2019		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Angkatan Kerja	427.005	319.806	429.505	344.859
Bekerja	414.566	309.323	408.237	333.047
Pengangguran Terbuka	12.439	10.483	21.268	11.812
Bukan Angkatan Kerja	73.157	179.402	76.531	159.970
Penduduk Usia Kerja	500.162	499.208	506.036	504.829
Angkatan Kerja	427.005	319.806	429.505	344.859
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	85,37	64,06	84,88	68,31
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	2,91	3,28	4,95	3,43
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	97,09	96,72	95,05	96,57

Dua masalah utama yang dihadapi Kabupaten Magelang adalah kemiskinan dan lapangan pekerjaan. Dengan jumlah pengangguran sebanyak 33.080 orang dari 774.364 orang yang bekerja di pasar tenaga kerja, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat dari 3,07 persen di tahun 2019 menjadi 4,27 persen di tahun 2020.⁷⁰ Sementara itu, jumlah individu yang hidup dalam kemiskinan meningkat dari 10,67 persen pada 2019 menjadi 11,27 persen pada 2020, dengan total 146,34 ribu orang.⁷¹ Pandemi Covid-19, yang memengaruhi cara orang berperilaku dan terlibat dalam kegiatan ekonomi, menjadi salah satu penyebab meningkatnya pengangguran dan kemiskinan.

⁷⁰ Budianto, Arif. (2021). *Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020*. Magelang: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magelang.

⁷¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2021). *Profil Kemiskinan Kabupaten Magelang di Tahun 2020*. Magelang: BPS Kabupaten Magelang.

3.2 Profil Instansi Pemerintah di Kabupaten Magelang

3.2.1 Gambaran Umum ASN Wanita

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah aset nasional yang penting yang harus terus ditingkatkan melalui pendidikan, ketekunan, kreativitas, dan pengembangan kapasitas. Karena pendidikan membentuk sikap, perilaku, dan nilai-nilai seseorang, maka pendidikan sangat penting untuk memajukan karier ASN. Tingkat pendidikan terakhir pegawai negeri sipil merupakan ukuran kapasitas mereka dalam memberikan layanan.⁷² Di Kabupaten Magelang, pegawai negeri sipil dikategorikan berdasarkan latar belakang pendidikan mereka, mulai dari sekolah dasar hingga sarjana (S1 dan S2). Berdasarkan data BKPPD per Desember 2021, mayoritas PNS di Pemerintah Kabupaten Magelang - 63 persen atau 4.707 orang - telah menyelesaikan pendidikan sarjana (S1 dan S2). Tingkat pendidikan Diploma III (D-III), yang terdiri dari 1214 orang (16%), dengan 979 perempuan dan 235 laki-laki, berada di urutan berikutnya. Jumlah terendah, 1%, terdapat pada tingkat pendidikan SD. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan aparatur sipil negara di Kabupaten Magelang dalam memberikan pelayanan dan berkontribusi pada pertumbuhan kabupaten sangat diharapkan. Di sisi lain, ASN Kabupaten Magelang memiliki komposisi terbesar pada golongan Pembina (IV/a), dengan 665 pria dan 1.075 wanita, yang merupakan 23% dari total keseluruhan. Kontributor terbesar

⁷² Diskominfo Kabupaten Magelang. (2021). Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020. Pusaka Magelang. <https://pusaka-v1.magelangkab.go.id/blog/detail/41>

adalah tenaga kependidikan. Penata Tingkat I (III/d) sebanyak 15 persen dan Penata Muda Tingkat I (III/b) sebanyak 18 persen.⁷³

Menurut informasi dari Statistik Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Magelang, 6.493 perempuan di kabupaten ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Usia mereka berkisar antara 22 hingga 65 tahun dan menduduki berbagai jabatan, termasuk jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas, Pelaksana, dan Fungsional.⁷⁴ Menarik untuk dicatat bahwa jumlah perempuan yang menyadari masa pensiun ASN mereka terus menurun antara tahun 2020 dan 2025, dari 322 orang di tahun 2020 menjadi hanya 74 orang di tahun 2025.⁷⁵

3.3 Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan dalam penggambaran dalam beberapa aspek seperti ketahanan keluarga, peran ganda sebagai *female worker*, dukungan sosial serta bagaimana peran kesejahteraan sosial mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi ASN perempuan dalam menjalankan peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Data dikumpulkan dengan menggunakan jawaban terpandu yang disusun berdasarkan lima tingkat indikator yang berkaitan dengan aspek-aspek ketahanan keluarga. Analisis data dilakukan secara kualitatif,

⁷³ Diskominfo Kabupaten Magelang. (2021). *Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020*. Pusaka Magelang. <https://pusaka-v1.magelangkab.go.id/blog/detail/41>

⁷⁴ Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang. (2021). Statistik PNS Kabupaten Magelang. SIPGAN. <https://sipgan.magelangkab.go.id/sipgan/statistik/index.php>

⁷⁵ Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Vertikal menurut Instansi di Kabupaten Magelang*. <https://magelangkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTg3IzI%3D/jumlah-pegawai-negeri-sipil-pada-instansi-vertical-menurut-instansi-di-kabupaten-magelang.html>

meskipun instrumen dibuat secara metodis. namun dalam proses analisis, jawaban-jawaban tersebut tidak diolah secara statistik, melainkan ditafsirkan secara kualitatif berdasarkan kecenderungan makna dan narasi yang muncul⁷⁶

Informan dalam penelitian ini berjumlah dua belas orang ASN perempuan yang bekerja di berbagai sektor, seperti guru, staf administrasi, dan perangkat desa. Usia mereka berkisar antara 26 hingga 50 tahun, dengan masa kerja antara 1 hingga lebih dari 20 tahun, dan jumlah anak antara 0 hingga 3 orang. Variasi ini memberikan gambaran yang kaya terkait dinamika kehidupan kerja dan keluarga mereka.

Kuesioner yang dibagikan mencakup empat aspek utama yang menjadi fokus eksplorasi, yaitu Ketahanan Keluarga, Peran Ganda sebagai Pekerja Perempuan (Female Worker), Dukungan Sosial dan Kebijakan, serta Kesejahteraan Emosional dan Mental. Setiap aspek dijabarkan melalui lima pertanyaan terbuka, yang dirancang untuk menggali pengalaman personal, persepsi, dan dinamika emosional para informan dalam menghadapi tantangan peran ganda.

Meskipun pada awalnya instrumen ini disusun dengan pilihan respons berjenjang, dalam pendekatan ini data dianalisis secara kualitatif dengan menelaah pola respons yang berulang serta narasi-narasi yang menonjol. Misalnya, munculnya pernyataan seperti “*Saya merasa dukungan emosional keluarga sangat penting*” secara konsisten dalam tanggapan peserta menunjukkan adanya kesadaran kolektif mengenai pentingnya kohesi emosional dalam konteks hubungan keluarga.

Tabel 3.1. Data Informan

⁷⁶ Amelia Fatma, F. (2018). Penerapan Model Inkuiri Terbimbing dalam Meningkatkan Keterampilan Proses Sains pada Materi Usaha dan Energi Di MAN 1 Aceh Selatan (Doctoral dissertation, UIN Ar-raniry Banda Aceh)

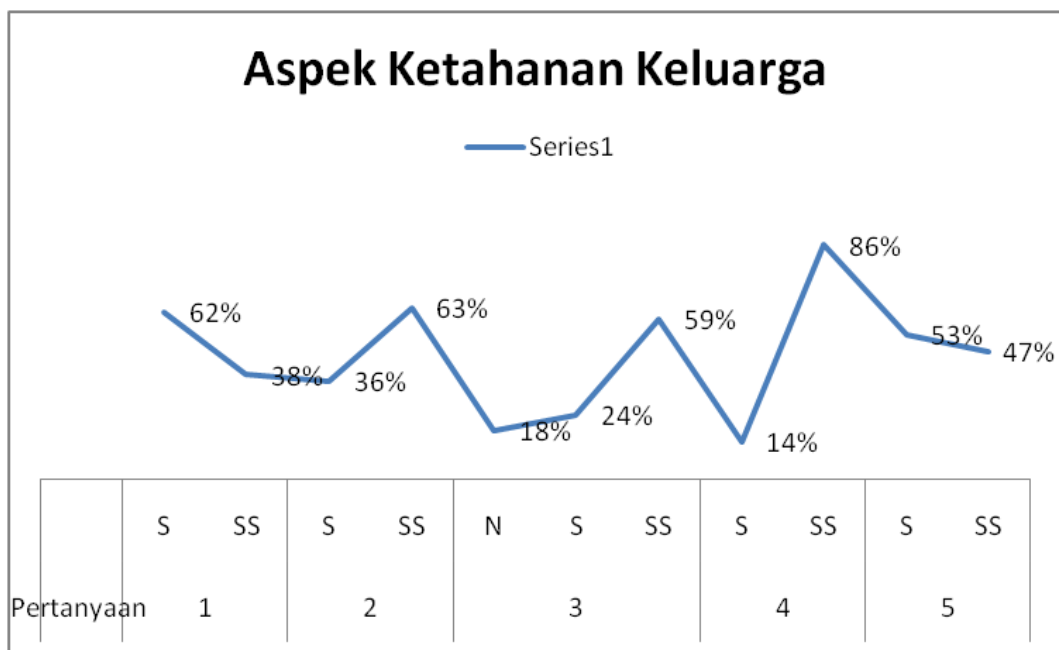
No	Nama	Posisi Pekerjaan ASN	Usia	Jumlah Anak	Lama Bekerja ASN
1	Listyaningsih	Guru	49 thn	2	19 thn
2	Nurhidayah	Guru	50 thn	3	20 thn
3	Nikmatul Khoiriyah	Guru	35 thn	1	4 tahun 3 bln
4	Riski Malimpa	Staf	32 thn	1	3 thn
5	Baroroh Dwi lestari	Perangkat Desa	40 thn	2	6 thn
6	Yekti Wulandari	Guru SD	30 thn	2	3 thn
7	Anis Mufidah Ulfa	Perangkat Desa	34 thn	3	5 thn
8	Sani Dewi Rakhmawati	Guru PPPK	26 thn	Belum punya anak	1 thn
9	Prihati Yuni Fitriyanti	Guru SD	39 thn	3	6 thn
10	Iin Fitri Nurniasih	Guru	32 thn	1	6 thn
11	Wahyuningsih	Guru	37 thn	3	15 thn
12	Dessy Eka Setyaningrum	Guru	35 thn	2	6 thn

Berdasarkan data informan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa latar belakang sosial-demografis informan menjadi konteks penting dalam memahami dan menganalisis jawaban mereka terhadap pertanyaan wawancara dalam penelitian ini. Data seperti usia, jumlah anak, lama bekerja sebagai ASN, serta jenis pekerjaan memberikan gambaran awal mengenai kompleksitas peran dan tantangan yang dihadapi oleh para informan. Misalnya, ASN perempuan yang berusia lebih muda dan baru bekerja selama satu hingga lima tahun kemungkinan besar masih dalam tahap adaptasi terhadap peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, sehingga mereka berpotensi mengalami lebih banyak tekanan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga. Sementara itu, informan yang berusia lebih matang dan telah bekerja dalam jangka waktu lebih dari sepuluh

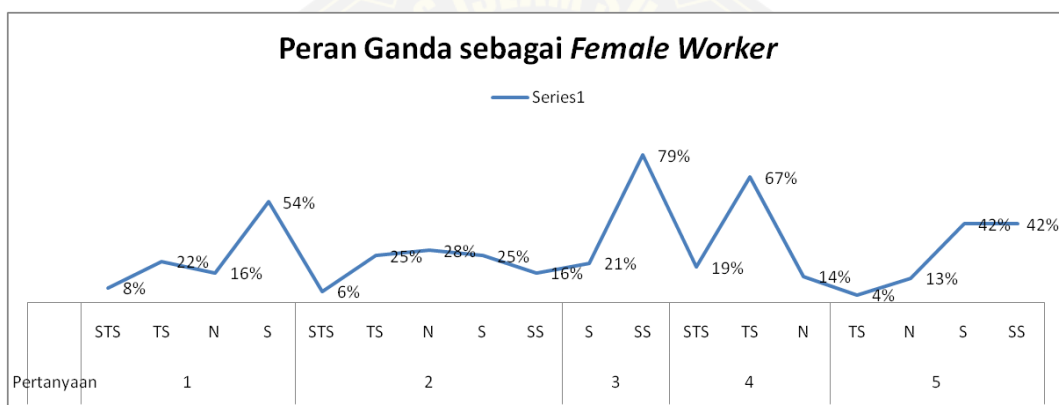
tahun, umumnya telah memiliki sistem dukungan dan strategi pengelolaan peran yang lebih stabil.

Lama bekerja sebagai ASN juga berpengaruh terhadap jawaban pada aspek peran ganda. Informan dengan pengalaman kerja panjang cenderung sudah menemukan pola dan solusi dalam menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan rumah tangga, berbeda dengan ASN yang baru bekerja dan mungkin masih mengalami tantangan adaptasi. Selain itu, jumlah anak juga sangat mempengaruhi kesejahteraan emosional dan kemampuan pengelolaan waktu para informan.. ASN yang memiliki lebih dari dua anak cenderung menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam menemukan waktu untuk diri sendiri dan mengelola stres dibandingkan mereka yang memiliki satu anak atau belum memiliki anak sama sekali.

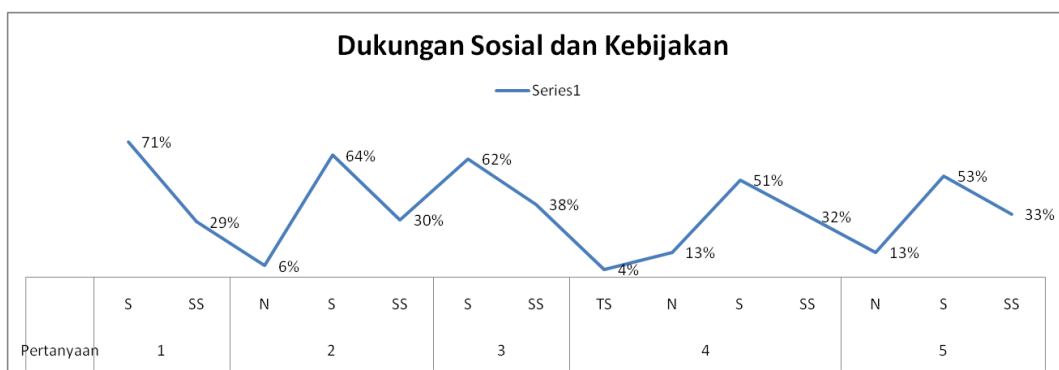
Jenis pekerjaan juga memengaruhi persepsi dan pengalaman terkait dukungan sosial dan kebijakan tempat kerja. ASN yang bekerja sebagai guru di institusi formal cenderung memiliki akses yang lebih baik terhadap fasilitas pendukung seperti cuti, pelatihan, dan jaminan kesehatan dibandingkan dengan perangkat desa atau staf administrasi yang mungkin memiliki keterbatasan dalam hal akses kebijakan dan dukungan kerja. Oleh karena itu, latar belakang pekerjaan memberikan pengaruh besar terhadap pengalaman para informan dalam menilai ketersediaan dukungan dari institusi. Berikut ini disajikan hasil jawaban informan yang diambil dari hasil wawancara yang telah dilakukan.



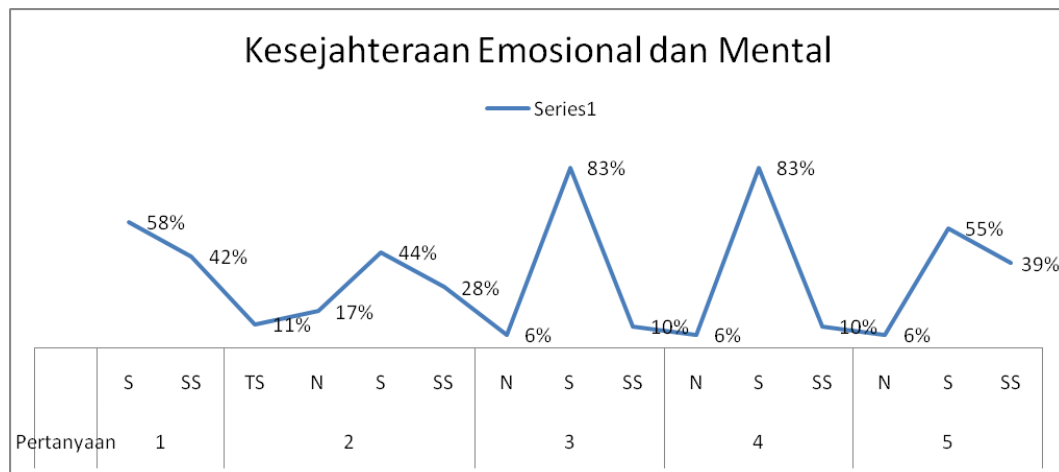
Gambar 3.3 Diagram Aspek Ketahanan Keluarga



Gambar 3.4 Diagram Peran Ganda sebagai Female Worker



Gambar 3.5 Diagram Dukungan Sosial dan Kebijakan



Gambar 3.6 Diagram Kesejahteraan Emosional dan Mental

3.3.1 Aspek Ketahanan Keluarga *Female Worker* ASN

Dari hasil informan menunjukkan mayoritas *female worker* ASN di Kabupaten Magelang mampu mempertahankan ketahanan keluarga mereka, yaitu hasil pertanyaan yang diberikan kepada 12 informan. Hasil dari pertanyaan terhadap 12 informan *female worker* ASN di Kabupaten Magelang menunjukkan bahwa mayoritas informan berada pada kondisi yang mendukung ketahanan keluarga. Pada aspek Ketahanan Keluarga, persentase tertinggi mencapai 86%, dengan sebagian besar nilai berkisar antara 42% hingga 63%, mengindikasikan bahwa kapasitas keluarga dalam beradaptasi cukup baik dalam berbagai aspek sosial, ekonomi, dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi keluarga sedikit dipengaruhi oleh usia dan pengalaman kerja. Sedangkan dalam aspek membangun ketahanan keluarga juga dianggap sangat terbantu dengan adanya dukungan emosional di antara anggota keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa *female worker* percaya bahwa kunci untuk menjaga keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga adalah adanya dukungan dalam keluarga, baik dalam bentuk dukungan moral, perhatian, maupun empati dari pasangan dan anak-anak. Hasil ini mendukung pernyataan yang dibuat oleh Hardandy dkk. bahwa dukungan

emosional dari anggota keluarga meningkatkan ketahanan rumah tangga dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.⁷⁷

Ketahanan yang kuat juga ditunjukkan oleh aspek komunikasi keluarga yang efektif. Mayoritas informan mengatakan bahwa komunikasi yang teratur, jujur, dan terbuka di antara anggota keluarga sangat penting untuk membina keharmonisan. Mereka yang memiliki lebih dari dua anak juga menyebutkan bahwa berbicara dengan suami tentang pengasuhan anak dan bagaimana membagi pekerjaan rumah membantu menghindari potensi pertengkaran. Hasilnya, komunikasi tidak hanya wadah pertukaran informasi tapi juga memperkuat ikatan emosional dalam keluarga, meningkatkan ketahanan dalam menjalankan tugas ganda sebagai *female worker*. Unsur-unsur internal seperti emosi dan komunikasi, serta faktor eksternal seperti persiapan keuangan, mempengaruhi kemampuan ketahanan keluarga.⁷⁸ Mayoritas *female worker* menurut hasil jawaban, keluarga mereka memiliki strategi keuangan yang baik, termasuk tabungan darurat dan perencanaan pengeluaran rutin. Namun, perlu disebutkan bahwa ASN dengan masa kerja yang baru bekerja selama satu hingga tiga tahun cenderung menjawab “Netral” dengan persentase sebesar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka sudah memahami betapa pentingnya keuangan keluarga, memiliki pengalaman kerja sangat meningkatkan literasi keuangan seseorang.⁷⁹

⁷⁷ Hardandy, A. N. M. P., Hidayah, L., Nurhayati, A., & Arif, M. R. (2024). *Perempuan Karir dalam Menjaga Ketahanan Keluarga (Studi Kasus Tenaga Medis Klinik Kasih Ibu Kabupaten Jember)*. Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni, 2(6), 593–596.

⁷⁸ Wahyudin, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi ketahanan keluarga di wilayah kerja Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 4(1), 147-155.

⁷⁹ Kurniawan, A., Kusumawardhani, R., & Rinofah, R. (2022). Pengaruh Pendidikan Keuangan di Keluarga Pengalaman Bekerja Teman Sebaya dan

3.3.2 Aspek Tantangan Peran Ganda sebagai *Female Worker*

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas *female worker* ASN di Kabupaten Magelang menghadapi kesulitan yang cukup signifikan dalam memenuhi tanggung jawab ganda mereka sebagai pengasuh keluarga dan pegawai negeri. Dalam dimensi Peran Ganda sebagai Female Worker, distribusi jawaban menunjukkan variasi dari 22% hingga 79%, mencerminkan adanya tantangan namun juga kemampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan. Informan yang memiliki banyak anak adalah informan yang paling banyak mengalami tantangan ini dikarenakan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga menuntut fokus penuh. Alasan utama yang mengurangi waktu berkualitas informan dengan keluarga mereka adalah tuntutan administratif yang tinggi, ekspektasi kinerja, dan jam kerja yang terkadang melebihi jam kerja biasa. Para guru dan informan lain yang bekerja di sektor pendidikan melaporkan bahwa tugas-tugas tambahan seperti pelaporan, manajemen kelas, dan kegiatan sekolah sering kali dilakukan di luar jam kerja. Akibatnya, mereka memiliki waktu luang yang terbatas untuk kegiatan keluarga seperti pergi ke sekolah dengan anak-anak mereka atau bersantai dengan orang yang mereka sayangi. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi mengakibatkan kurangnya waktu dan energi untuk kegiatan keluarga⁸⁰

Namun berdasarkan hasil jawaban ini menunjukkan bahwa *female worker* melakukan upaya bersama untuk mengatasi tantangan ini. Sebanyak 42% dari 12

Pembelajaran di Perguruan Tinggi terhadap Literasi Keuangan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 79-85.

⁸⁰ Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., ... & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.

informan mengaku memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Memanfaatkan hari libur untuk meningkatkan ikatan keluarga dan membagi pekerjaan rumah tangga dengan pasangan adalah beberapa cara yang dapat dipilih. Strategi ini menunjukkan bahwa, terlepas dari tuntutan yang tinggi dari kedua peran mereka, para informan sadar akan kebutuhan untuk menjalani kehidupan yang seimbang. Selain hal positif yang ditemukan pada jawaban informan, penelitian ini juga menemukan bahwa usia dan masa kerja informan berdampak pada tingkat stres yang mereka alami.⁸¹ Informan yang lebih muda (mereka yang berusia antara 26 dan 34 tahun) yang baru bekerja sebagai ASN kurang dari lima tahun lebih memungkinkan untuk merasa stres. Mereka percaya bahwa mereka berada di bawah banyak tekanan untuk bekerja dengan baik di tempat kerja dan memenuhi ekspektasi di rumah. Di sisi lain, informan dengan pengalaman kerja lebih dari sepuluh tahun menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar dalam manajemen stress yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan emosional dan pengalaman kerja sangat penting dalam mengurangi stres yang ditimbulkan oleh berbagai tanggung jawab.⁸²

3.3.3 Aspek Dukungan Sosial dan Kebijakan Tempat Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar *female worker* ASN di Kabupaten Magelang percaya bahwa tempat kerja mereka mendorong mereka

⁸¹ Fernianti, A. (2022). Analisis tingkat stress orang tua ketika mengasuh anak selama masa pandemi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 2276-2286.

⁸² Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>

untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi. Pada aspek Dukungan Sosial dan Kebijakan, informan memberikan jawaban dengan variasi dari 13% hingga 71%, menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan kebijakan institusional turut memengaruhi dinamika ketahanan keluarga. Sekitar sembilan dari dua belas informan mengatakan bahwa kebijakan seperti cuti melahirkan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program kesejahteraan ASN membantu mereka dalam menyeimbangkan beberapa tanggung jawab. Informan yang bekerja di pemerintah desa dan lembaga pendidikan percaya bahwa kebijakan yang mengizinkan modifikasi jadwal kerja jika terjadi keadaan darurat keluarga sangat menguntungkan. Mayoritas informan percaya bahwa atasan langsung dan rekan kerja mereka memberikan dukungan sosial yang sangat positif selain fleksibilitas waktu. Dukungan ini diberikan dengan memberikan izin ketika ada anggota keluarga yang memiliki keperluan mendesak, membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menunjukkan empati terhadap kebutuhan *female worker* di tempat kerja. Dukungan sosial ini diyakini dapat menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Namun, alih-alih berasal dari sistem kebijakan institusi yang formal, bantuan tersebut masih lebih bersifat informal dan bergantung pada inisiatif rekan kerja atau atasan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa *“Kinerja karyawan akan menurun jika kebijakan work life balance dan kompensasi yang adil tidak diterapkan untuk mengatasi ketegangan yang semakin meningkat ini”*⁸³

⁸³ Dini, Y., Wardoyo, D. T. W., & Kistyanto, A. (2024, October). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Puskesmas Keputih Surabaya. In *Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 9, No. 1, pp. 56-70).

Namun, hasil ini juga menemukan bahwa meskipun kebijakan fleksibilitas waktu kerja mendapat penilaian positif, masih ada ruang untuk perbaikan di beberapa bidang, terutama di bidang akses ke layanan kesehatan mental dan program pelatihan tambahan. Mengenai ketersediaan fasilitas kesehatan mental di tempat kerja, sebanyak 26% mayoritas informan memilih jawaban “Netral”. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya seperti program seperti konseling dan terapi psikiater masih belum sepenuhnya dapat diakses atau optimal di tempat kerja. Sementara lembaga-lembaga lain tidak memiliki program pengembangan yang memadai, hanya sejumlah kecil lembaga yang secara aktif menawarkan pelatihan semacam ini. Akibatnya, belum ada cukup kesempatan untuk meningkatkan kapasitas *female worker* yang memiliki peran ganda.

3.3.4 Kesejahteraan Emosional dan Mental *Female Worker*

Berdasarkan hasil jawaban, mayoritas *female worker* di Kabupaten Magelang menyatakan bahwa meskipun harus melakukan dua pekerjaan, mereka merasa puas dengan kehidupan keluarganya. Sedangkan dalam aspek Kesejahteraan Emosional dan Mental, rentang nilai berkisar antara 17% hingga 83%, dengan puncak persentase tertinggi berada pada indikator kesehatan mental mereka terjaga dengan baik, menandakan bahwa stabilitas emosional sebagian besar informan tetap terjaga meskipun menghadapi beban peran ganda. Mereka mengungkapkan bahwa mereka masih dapat memiliki hubungan yang baik dengan suami dan anak-anak mereka terlepas dari kesibukan mereka sebagai ASN dan tugas-tugas rumah tangga. Anggota keluarga bekerja sama dan saling mendukung satu sama lain dalam menghadapi tantangan, stres, dan perubahan yang mungkin

terjadi dalam kehidupan sehari-hari adalah faktor utama dalam kebahagiaan ini⁸⁴. Namun, informan yang memiliki lebih dari dua anak mengakui bahwa mereka memiliki lebih sedikit waktu luang setelah bekerja dan melakukan tugas rumah tangga. Informan berusia antara 35 dan 40 tahun yang harus menyeimbangkan antara membantu anak mengerjakan tugas sekolah, mengerjakan pekerjaan rumah, dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan *female worker* lebih dominan dalam hal ini. Berdasarkan diagram, sekitar 11% dari 12 informan mengaku tidak memiliki cukup waktu untuk diri mereka sendiri dan merasa kesulitan untuk berolahraga, atau melakukan hobi sebagai kegiatan di waktu luang.

Meskipun memiliki beban kerja yang berat, mayoritas informan mengatakan bahwa kesehatan mental mereka tetap terjaga. Beberapa teknik digunakan untuk mengelola stres, seperti berbagi pekerjaan rumah kepada pasangan dan menjadwalkan waktu untuk latihan relaksasi. Hal ini menunjukkan bahwa *female waorker* ASN telah mengembangkan strategi pengurangan stres.

⁸⁴ Hilal, F. (2023). Harmonisasi Keluarga Dan Adopsi Nilai Moderasi Beragama Dalam Upaya Pencegahan Keluarga Non-Harmoni. *Jurnal Al-Qadau: Peradilan Dan Hukum Keluarga Islam*, 10(1), 55-67.

BAB IV

ANALISA KETAHANAN KELUARGA ASN KAB. MAGELANG DALAM PERSPEKTIF MASLAHAH

4.1 Analisis Upaya *Female Worker* dalam Membangun Ketahanan Keluarga

Data yang dikumpulkan pada Bab III menunjukkan bahwa pegawai *female worker* di Kabupaten Magelang berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan ketahanan keluarganya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar informan mampu mengembangkan ketahanan keluarga meskipun memiliki beberapa tugas. Hal ini ditunjukkan dengan respon yang sangat baik mengenai komunikasi keluarga, perencanaan keuangan, dukungan emosional, dan adaptasi keluarga.

4.1.1 Adaptasi dan Fleksibilitas Keluarga

Berdasarkan hasil kuesioner yang ditampilkan dalam diagram aspek Ketahanan Keluarga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas informan memiliki tingkat ketahanan keluarga yang cukup tinggi. Pada pertanyaan pertama, sebanyak 62% informan menunjukkan adanya kemampuan keluarga dalam menghadapi perubahan secara umum. Fleksibilitas ini sesuai dengan definisi ketahanan keluarga menurut McCubbin (1988), yaitu kemampuan keluarga untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bertumbuh dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tuntutan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari.⁸⁵ Adaptasi dan fleksibilitas yang ditunjukkan oleh keluarga *female worker* ASN merupakan komponen penting dalam membangun ketahanan keluarga. Menurut Herdiana, Suryanto, dan Handoyo

⁸⁵ Megawanty, R., & Hanita, M. (2021). Ketahanan keluarga dalam adaptasi new normal pandemi COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1), 42-54.

(2018), ketahanan keluarga merupakan proses dinamis yang melibatkan pengembangan keterampilan, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi dalam menghadapi berbagai tantangan.⁸⁶ *Female worker* ASN yang telah bekerja lebih lama (lebih dari 10 tahun) menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja kurang dari 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman dan proses pembelajaran selama menjalankan peran ganda berkontribusi pada peningkatan ketahanan keluarga. Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas keluarga terhadap berbagai tekanan eksternal berkorelasi positif dengan pengalaman kerja dan siklus hidup keluarga, terutama pada rumah tangga yang kedua orangtuanya bekerja.

Kemampuan adaptasi keluarga *female worker* ASN di Kabupaten Magelang juga terlihat dari bagaimana mereka mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan keluarga, yang mencerminkan ketahanan keluarga yang baik. Hal ini sesuai dengan konsep ketahanan keluarga menurut BPS dan Kementerian PPPA (2016) yang menekankan pada kemampuan keluarga untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar.⁸⁷

4.1.2 Dukungan Emosional dan Komunikasi Efektif

Berdasarkan data dari diagram Kesejahteraan Emosional dan Mental, informan menunjukkan tingkat kesejahteraan yang cukup bervariasi di antara lima

⁸⁶ Herdiana, I., Suryanto, N. I. D. N., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2018). Family resilience: A conceptual review

⁸⁷ <https://www.kemenpppa.go.id/page/view/MTI4OA==> diakses pada 27 Februari 2025

indikator yang diukur. Pada pernyataan dukungan emosional dengan persentase 63%, yang menunjukkan bahwa mayoritas informan merasa mampu mengelola emosi secara seimbang dalam kehidupan sehari-hari. Pertanyaan ketiga memperlihatkan angka 59%, menunjukkan menandakan bahwa mayoritas informan memiliki kendali diri yang baik dalam situasi emosional yang menantang. Pada pertanyaan keempat, yakni sebesar 86%, yang menandakan bahwa mayoritas bahwa hampir separuh informan merasakan komunikasi dalam keluarga berlangsung cukup terbuka dan efektif. Hal ini menegaskan teori ketahanan keluarga yang dikemukakan oleh Herdiana, Suryanto, dan Handoyo (2018) yang menekankan pentingnya interaksi dan dukungan antar anggota keluarga dalam membangun ketahanan.⁸⁸ Selain itu, komunikasi yang efektif juga menjadi faktor kunci dalam membangun ketahanan keluarga *female worker* ASN. Mayoritas informan menyatakan bahwa komunikasi yang baik antar anggota keluarga membantu menjaga keharmonisan. Temuan ini sejalan dengan indikator ketahanan keluarga pada aspek ketahanan sosial psikologis yang dijelaskan pada landasan teori di bab sebelumnya yang mencakup kemampuan keluarga untuk menjaga kesehatan mental dan emosional anggotanya, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu.

Female worker ASN yang memiliki anak lebih dari dua menekankan pentingnya komunikasi dengan suami tentang pengasuhan anak dan pembagian tugas rumah tangga. Hal ini mencerminkan upaya mereka dalam membangun ketahanan keluarga melalui komunikasi yang efektif dan pembagian peran yang

⁸⁸ Herdiana, I., Suryanto, N. I. D. N., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2018). Family resilience: A conceptual review

seimbang. Sebagaimana dinyatakan dalam hadis yang dikutip "*Sebaik-baik kalian adalah yang terbaik terhadap keluarganya,*" (HR. Ibnu Majah), yang mana hal ini menekankan pentingnya hubungan yang baik dan saling mendukung dalam keluarga.

4.1.3 Ketahanan Ekonomi dan Perencanaan Keuangan

Berdasarkan hasil pada diagram Ketahanan Ekonomi dan Perencanaan Keuangan, terlihat bahwa tingkat ketahanan ekonomi para informan female worker ASN di Kabupaten Magelang berada dalam kondisi yang cukup stabil namun tidak merata di semua indikator. Pertanyaan kelima memiliki persentase 53%, mengisyaratkan bahwa hanya sebagian besar informan yang secara aktif melakukan investasi atau tabungan jangka panjang. Data ini menggambarkan bahwa para informan memiliki ketahanan ekonomi yang relatif baik dan sangat baik pada aspek pengelolaan keuangan harian dan penyesuaian gaya hidup, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal perencanaan jangka panjang dan kesiapsiagaan keuangan menghadapi risiko tak terduga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas female worker ASN memiliki perencanaan keuangan yang baik untuk menghadapi situasi darurat. Namun, terdapat perbedaan signifikan antara ASN yang baru bekerja 1-3 tahun dengan yang telah bekerja lebih lama. ASN dengan masa kerja lebih pendek cenderung menjawab "Netral" terhadap pernyataan tentang perencanaan keuangan, mengindikasikan bahwa ketahanan ekonomi mereka masih dalam proses pembentukan.

Temuan ini sejalan dengan indikator ketahanan keluarga pada aspek ketahanan ekonomi yang dijelaskan oleh Asmaret (2023) yang mencakup

kemampuan keluarga untuk memenuhi kebutuhan dasar, mengelola keuangan dengan bijak, serta memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi situasi darurat.⁸⁹ Ketahanan ekonomi menjadi salah satu pilar penting dalam membangun ketahanan keluarga secara keseluruhan, sebagaimana diungkapkan oleh Saefullah, Giyarsih, & Setiyawati (2018) yang menyoroti pentingnya stabilitas ekonomi keluarga dalam menghadapi berbagai tantangan.⁹⁰

Female worker ASN di Kabupaten Magelang menunjukkan kesadaran akan pentingnya perencanaan keuangan dalam menjaga ketahanan keluarga. Mereka yang telah bekerja lebih lama memiliki strategi keuangan yang lebih matang, termasuk tabungan darurat dan perencanaan pengeluaran rutin. Hal ini mencerminkan proses pembelajaran dan pengembangan ketahanan ekonomi keluarga seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja dan stabilitas finansial, yang konsisten dengan temuan Hardandy et al. (2024) mengenai pentingnya manajemen sumber daya ekonomi dalam ketahanan keluarga.⁹¹

4.2 Analisis Tantangan Peran Ganda dan Strategi Penanganannya

4.2.1 Konflik Peran dan Manajemen Waktu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 8% *female worker* ASN mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab

⁸⁹ Asmaret, D. (2023). Dampak Child Free Terhadap Ketahanan Keluarga Di Indonesia. *Adhki: Journal Of Islamic Family Law*, 5(1), 73-89.

⁹⁰ Saefullah, L., Giyarsih, S., & Setiyawati, D. (2018). Pengaruh dukungan sosial terhadap ketahanan keluarga tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis Vol*, 2(2), 2028

⁹¹ Ammalia Nur Medina Putri Hardandy, Lailul Hidayah, Alfisyah Nurhayati, & Muhamad Ridwan Arif. (2024). Perempuan Karir Dalam Menjaga Ketahanan Keluarga (Studi Kasus Tenaga Medis Klinik Kasih Ibu Kabupaten Jember) . *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 2(6), 593–596. Retrieved from <https://jurnal.minartis.com/index.php/jishs/article/view/1784>

rumah tangga. Temuan ini sejalan dengan konsep peran ganda yang dijelaskan oleh Mueller & Kim (2008) yang menyatakan bahwa *female worker* sering kali diidentifikasi sebagai individu yang tidak hanya menjalankan tugas profesional di tempat kerja, tetapi juga memiliki kewajiban untuk mengurus keluarga, termasuk merawat anak-anak, mengelola rumah tangga, dan memenuhi kebutuhan emosional serta sosial anggota keluarga.⁹²

Konflik peran yang dialami oleh *female worker* ASN di Kabupaten Magelang terutama disebabkan oleh tuntutan administratif yang tinggi, ekspektasi kinerja, dan jam kerja yang terkadang melebihi jam kerja biasa. Hal ini sesuai dengan tantangan peran ganda yang dijelaskan oleh Nasution et al. (2025) di mana perempuan yang bekerja merasa tertekan untuk mencapai target dan memenuhi deadline di kantor, sementara pada saat yang sama mereka juga harus mengurus anak-anak, mengelola rumah tangga, dan memenuhi kebutuhan emosional anggota keluarga.⁹³

Menariknya, meskipun menghadapi konflik peran, sebagian besar informan mengaku memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Sebanyak 84% dari total informan menyatakan telah mengembangkan strategi seperti memanfaatkan hari libur untuk meningkatkan ikatan keluarga dan membagi pekerjaan rumah tangga dengan pasangan. Hal ini mencerminkan upaya mereka dalam menerapkan konsep *work-life balance* yang dijelaskan Pratiwi (2021) yang merujuk pada upaya

⁹² Mueller, C. W., & Kim, S. W. (2008). The contented female worker: Still a paradox?. In *Justice* (pp. 117-149). Emerald Group Publishing Limited.

⁹³ Nasution, F., Cahya, S. A., Khairuzzakiah, H., Barus, V. A., & Syahputra, M. R. (2025). Peran Kecerdasan Emosi dalam Menghadapi Tantangan Peran Ganda pada Wanita Dewasa Awal. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(1), 37-44.

untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁹⁴

4.2.2 Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Tingkat Stres

Temuan penting lainnya adalah pengaruh usia dan masa kerja terhadap tingkat stres yang dialami oleh *female worker* ASN. Berdasarkan data dari 12 informan, diketahui bahwa sebanyak 50% informan (6 dari 12) berada dalam rentang usia 26–34 tahun dan memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Dari kelompok ini, sekitar 14% mereka menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, yang dapat berdampak pada tingkat stres. Temuan ini sejalan dengan kajian tentang tantangan peran ganda oleh Cahyadi (2012) yang menyebutkan bahwa perempuan dengan peran ganda menghadapi risiko lebih tinggi terhadap gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan kelelahan.⁹⁵

Sebaliknya, sebanyak 42% informan (5 dari 12 orang) yang berada dalam kelompok usia 35 tahun ke atas dengan masa kerja lebih dari lima tahun, menunjukkan kemampuan adaptif yang lebih baik dalam menghadapi stres. Dari kelompok ini, sekitar 83% menyatakan bahwa mereka mampu mengelola stres secara efektif melalui strategi seperti berbagi pekerjaan rumah dengan pasangan, memprioritaskan kegiatan keluarga di akhir pekan, serta menjalani rutinitas relaksasi seperti olahraga atau ibadah. *Female worker* ASN yang lebih berpengalaman telah mengembangkan strategi *coping* yang lebih efektif dalam

⁹⁴ Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 9(2), 72-89.

⁹⁵ Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221-226. <https://doi.org/10.37034/infkeb.v4i4.17>

menghadapi tantangan peran ganda. Mereka menerapkan berbagai teknik manajemen stres, seperti berbagi pekerjaan rumah dengan pasangan dan menjadwalkan waktu untuk relaksasi. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip masalah dalam kehidupan sehari-hari, di mana upaya mencegah kerusakan (dar' al-mafasid) dalam bentuk stres dan kelelahan didahulukan daripada menarik manfaat (jalb al-mashalih) lainnya, sebagaimana dijelaskan oleh Shodiq (2022).⁹⁶

4.2.3 Dukungan Suami dan Pembagian Peran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari suami dan pembagian peran yang seimbang menjadi faktor penting dalam mengatasi tantangan peran ganda. Berdasarkan data diagram, sekitar 79% informan (10 dari 12 orang) menyatakan sangat mendapatkan dukungan yang dari pasangan mereka, baik dalam bentuk bantuan fisik, emosional, maupun dalam pengambilan keputusan rumah tangga. Hal ini memperkuat pentingnya peran pasangan suami dalam memperkuat ketahanan keluarga, sesuai dengan konsep *work-life balance* (Pratiwi, 2021) yang menekankan pentingnya peran suami dan anggota keluarga lainnya dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan suami dalam bentuk pembagian tugas rumah tangga dan pengasuhan anak membantu female worker ASN mengurangi beban peran ganda mereka. Hal ini sejalan dengan hadis yang dikutip dari Kementerian Agama "Sebaik-baik kalian adalah yang terbaik terhadap keluarganya" (HR. Ibnu Majah), yang menekankan pentingnya hubungan yang baik dan saling mendukung dalam keluarga. Dengan adanya dukungan dari suami, female worker ASN dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka tanpa

⁹⁶ Shodiq, A. (2022). Maqashid As-Syariah Perspektif Imam Al-Ghazali; Studi Literasi Masalah Mursalah. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 2(2), 139-159.

mengabaikan tanggung jawab keluarga, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan ketahanan keluarga secara keseluruhan.

Pembagian peran yang seimbang juga mencerminkan penerapan prinsip keadilan dalam keluarga, yang merupakan salah satu aspek penting dalam pendekatan masalah. Sebagaimana dijelaskan oleh Shodiq (2022) prinsip لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ (tidak boleh melakukan sesuatu yang membahayakan diri sendiri dan orang lain) mengajarkan pentingnya keadilan, kasih sayang, dan saling menghormati antar anggota keluarga, serta memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan atau terzalimi dalam hubungan keluarga.⁹⁷

4.3 Analisis Dukungan Sosial dan Kebijakan Tempat Kerja

4.3.1 Kebijakan yang Mendukung *Work-Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas, yaitu 71% atau 9 dari 12 female worker ASN, merasa bahwa kebijakan di tempat kerja telah memberikan dukungan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sebanyak 29% lainnya menunjukkan tingkat penerimaan yang lebih tinggi terhadap dukungan tersebut. Kebijakan-kebijakan seperti cuti melahirkan, fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, serta program-program kesejahteraan ASN dinilai sangat membantu para informan dalam menjalankan tanggung jawab ganda mereka, baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga. Temuan ini sejalan dengan kebijakan pemerintah terkait ketahanan keluarga ASN yang dijelaskan oleh Indonesia (2014) melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, khususnya terkait cuti melahirkan dan cuti bersama yang lebih fleksibel bagi ASN.

⁹⁷ Shodiq, A. (2022). Maqashid As-Syariah Perspektif Imam Al-Ghazali; Studi Literasi Masalah Mursalah. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 2(2), 139-159

Kebijakan yang mendukung *work-life balance* mencerminkan penerapan prinsip masalah dalam kebijakan pemerintah, di mana kesejahteraan dan kebaikan ASN dan keluarganya menjadi pertimbangan utama. Hal ini sesuai dengan definisi masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya dimana merujuk pada segala sesuatu yang memberikan manfaat dan kebaikan bagi individu dan masyarakat. Dalam konteks ketahanan keluarga, masalah mencakup upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan stabilitas keluarga, dengan mempertimbangkan aspek emosional, sosial, dan ekonomi.

Namun, perlu diperhatikan bahwa 62% informan memberikan jawaban cukup dalam mengakses layanan dan dukungan sosial secara baik, yang mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan sudah cukup optimal di beberapa institusi. Informan dalam kategori ini kemungkinan dalam mengakses atau memanfaatkan kebijakan yang ada, baik karena faktor sosialisasi yang efektif, implementasi yang konsisten, atau tidak adanya gap antara kebijakan formal dengan praktik di lapangan. Sementara itu, 4% informan yang memberikan jawaban negatif dalam diadakannya program pelatihan keterampilan *female worker* dalam menjalankan peran ganda, menunjukkan masih adanya institusi yang memerlukan evaluasi dan perbaikan substansial dalam kebijakan *work-life balance* mereka.

Fleksibilitas waktu kerja menjadi kebijakan yang paling diapresiasi oleh *female worker* ASN, terutama bagi mereka yang bekerja di pemerintah desa dan lembaga pendidikan. Kebijakan ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja jika terjadi keadaan darurat keluarga. Hal ini mencerminkan penerapan konsep *work-life balance* yang dijelaskan oleh (Pratiwi, 2021) yang tidak hanya tentang membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

tetapi juga tentang menciptakan ruang untuk kesehatan mental, hubungan sosial, dan pengembangan diri.⁹⁸

4.3.2 Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 94% atau 8 dari 12 female worker ASN merasakan adanya dukungan sosial yang positif dari atasan langsung maupun rekan kerja mereka. Secara rinci, 64% informan memberikan tanggapan yang mencerminkan pengalaman positif dalam hal ini, sementara 30% lainnya menunjukkan tingkat penerimaan yang lebih kuat terhadap bentuk dukungan yang mereka terima. Dukungan sosial yang dirasakan para informan diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kemudahan memperoleh izin ketika menghadapi kebutuhan mendesak dalam keluarga, bantuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, serta adanya empati dan pengertian terhadap situasi yang dihadapi sebagai female worker.

Persentase 86% untuk dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan berada dalam posisi yang cukup baik dalam rentang variasi aspek dukungan sosial dan kebijakan (53%-33%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun dukungan sosial informal cukup baik, implementasi kebijakan formal masih lebih konsisten dan dapat diandalkan oleh *female worker* ASN. Temuan ini sejalan dengan konsep dukungan sosial yang dijelaskan oleh Saefullah, Giyarsih, & Setiyawati (2018) yang menjadi faktor penting dalam membangun ketahanan keluarga.⁹⁹ Dukungan sosial dari lingkungan kerja berkontribusi pada pengurangan stres dan peningkatan

⁹⁸ Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 9(2), 72-89.

⁹⁹ Saefullah, L., Giyarsih, S., & Setiyawati, D. (2018). Pengaruh dukungan sosial terhadap ketahanan keluarga tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis Vol*, 2(2), 2028.

produktivitas *female worker* ASN. Hal ini mencerminkan pentingnya faktor eksternal dalam membangun ketahanan keluarga, sebagaimana dijelaskan oleh Herdiana, Suryanto, & Handoyo (2018) bahwa ketahanan keluarga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan sosial dari lingkungan sekitar.

Namun, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan sosial yang ada masih lebih bersifat informal dan bergantung pada inisiatif personal dari rekan kerja atau atasan, bukan berasal dari sistem kebijakan institusi yang formal dan terstruktur. Hal ini tercermin dari 13% informan yang menjawab "Netral", yang mengindikasikan bahwa mereka belum merasakan dukungan sosial yang konsisten atau optimal. Ketergantungan pada inisiatif personal ini menciptakan variabilitas dalam kualitas dukungan yang diterima, dimana *female worker* ASN yang beruntung memiliki atasan dan rekan kerja yang empatik akan mendapat dukungan yang baik, sementara yang lain mungkin tidak mendapatkan dukungan yang memadai. Kondisi ini mencerminkan bahwa masih terdapat sebagian kecil informan yang menghadapi hambatan dalam memperoleh dukungan sosial di tempat kerja. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya antara lain kultur organisasi yang belum sepenuhnya memahami kompleksitas peran ganda yang dijalani oleh perempuan ASN, beban kerja yang tinggi sehingga menyulitkan terjadinya saling bantu antar rekan, serta rendahnya kesadaran dari atasan dan kolega mengenai pentingnya memberikan ruang dan dukungan emosional maupun praktis bagi *female worker*. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan kebijakan formal yang mendukung ketahanan keluarga ASN, sebagaimana dibahas oleh Indonesia (2014) melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terkait kebijakan pemerintah untuk ketahanan keluarga ASN.

Meskipun kebijakan formal *work-life balance* memberikan jaminan yang lebih konsisten dibandingkan dukungan sosial informal, keduanya tetap penting. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi female worker ASN dalam menjaga ketahanan keluarga. Ini menegaskan pentingnya pendekatan menyeluruh yang menggabungkan kebijakan struktural dan dukungan sosial kultural untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

4.3.3 Akses terhadap Layanan Kesehatan Mental dan Program Pelatihan

Meskipun dukungan sosial dan kebijakan fleksibilitas waktu kerja mendapat penilaian positif, hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam akses terhadap layanan kesehatan mental dan program pelatihan. Pada aspek layanan kesehatan mental 100% yang menyatakan telah merasakan manfaat dari fasilitas yang tersedia di tempat kerja. Rinciannya, 62% informan memberikan respons yang mencerminkan pengalaman yang cukup positif, sementara 38% lainnya menunjukkan penerimaan yang lebih kuat. Di sisi lain tidak ada informan yang memberikan jawaban negatif, yang berada pada posisi yang belum merasakan adanya dukungan yang memadai. Temuan ini mengisyaratkan bahwa keberadaan program seperti konseling atau layanan psikiatri sudah sepenuhnya dapat diakses atau optimal dalam implementasinya di lingkungan kerja.

Sementara itu, pada aspek program pelatihan, situasinya terlihat lebih mengkhawatirkan. Sebanyak 83% yang menyatakan adanya pengalaman positif terhadap akses pelatihan di instansi mereka, dengan rincian 51% menunjukkan adanya dukungan yang cukup dan 32% menyampaikan bahwa pelatihan yang diikuti cukup bermanfaat. Sebanyak 13% informan memberikan tanggapan netral, sedangkan 4% lainnya menunjukkan bahwa mereka belum mendapatkan akses atau

manfaat dari program pelatihan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil lembaga yang secara aktif menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas *female worker* dalam menjalankan peran ganda mereka.

Perbandingan dengan aspek lain menunjukkan kesenjangan yang mencolok yaitu kebijakan *work-life balance*, dukungan sosial, layanan kesehatan mental, dan program pelatihan. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan *female worker* ASN dengan kebijakan yang ada. Sebagaimana dijelaskan oleh Toriyono, Islam, & Zuhdi (2021) pendekatan masalah dalam ketahanan keluarga menekankan pentingnya menjaga kesehatan mental dan emosional anggota keluarga.¹⁰⁰ Dalam Islam, kesehatan mental dianggap sama pentingnya dengan kesehatan fisik, dan upaya untuk menjaga kesejahteraan mental harus menjadi bagian integral dari strategi ketahanan keluarga.

Keterbatasan program pengembangan dan pelatihan juga menjadi isu yang perlu diperhatikan. Hanya sejumlah kecil lembaga yang secara aktif menawarkan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas *female worker* yang memiliki peran ganda. Hal ini tidak sejalan dengan prinsip masalah yang menekankan pentingnya pendidikan dan pengembangan keterampilan bagi anggota keluarga, sebagaimana dijelaskan oleh Oktaviani (2024) mengenai upaya perempuan dengan peran ganda dalam mewujudkan ketahanan keluarga.

¹⁰⁰ Toriyono, M. D., Islam, S. A., & Zuhdi, M. S. FAMILY COUNSELING SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN KETAHANAN KELUARGA BAGI MUSLIMAT NU TRENGGALEK. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 21(1), 16-33.

4.4 Analisis Kesejahteraan Emosional dan Mental Female Worker ASN

4.4.1 Kebahagiaan dan Kepuasan dalam Kehidupan Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian, sekitar 100% informan dengan rincian sebesar 58% merasa cukup dan 42% merasa sangat bahagia dengan kehidupan keluarga mereka, meskipun harus menjalani peran ganda sebagai ASN sekaligus ibu rumah tangga. Mereka menuturkan bahwa hubungan dengan suami dan anak-anak tetap harmonis walau dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan dan kewajiban. Kebahagiaan ini banyak ditopang oleh adanya kerja sama antar anggota keluarga, seperti pembagian tugas rumah tangga, dukungan moral, dan komunikasi yang terbuka. Kondisi ini mencerminkan penerapan prinsip masalah, yaitu mengutamakan kesejahteraan bersama di atas kepentingan individu. Sebagaimana dijelaskan oleh Oktaviani (2024) masalah dapat diartikan sebagai upaya untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik bagi semua anggota keluarga, dengan mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan individu.¹⁰¹

Namun demikian, sekitar 11% informan (2 dari 12 orang) yang memiliki lebih dari dua anak mengakui mengalami keterbatasan waktu luang untuk diri sendiri. Mereka merasa waktu mereka habis untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dan urusan domestik, sehingga tidak cukup ruang untuk melakukan kegiatan pribadi seperti berolahraga atau beristirahat secara optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban pengasuhan yang tinggi dan jumlah anak turut memengaruhi kesejahteraan emosional female worker ASN. Temuan ini sejalan dengan tantangan

¹⁰¹ Oktaviani, C. (2024). *Upaya Para Perempuan Yang Memiliki Peran Ganda Dalam Mewujudkan Ketahanan Keluarga (Studi Terhadap Perempuan Pekerja Asn Dan Non Asn Di Kecamatan Pekalongan Selatan)* (Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan).

peran ganda yang dijelaskan oleh Cahyadi (2013) di mana perempuan yang bekerja harus mengatur waktu dan energi mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan dari pekerjaan dan keluarga.¹⁰² Meskipun begitu, mayoritas informan mampu mempertahankan kebahagiaan dan kepuasan dalam kehidupan keluarga berkat adanya dukungan, manajemen peran yang baik, serta komitmen bersama menjaga keharmonisan.

4.4.2 Waktu untuk Diri Sendiri dan Kesehatan Mental

Berdasarkan data yang diperoleh dari diagram kesejahteraan emosional dan mental, sebanyak 83% informan (9 dari 12 orang) menyatakan bahwa mereka mampu menjaga kesehatan mental meskipun menghadapi tekanan peran ganda. Mereka menyebutkan telah mengembangkan strategi pengelolaan stres, seperti menjadwalkan waktu istirahat, berbagi tanggung jawab domestik dengan pasangan, serta mencari momen relaksasi di tengah kesibukan. Namun, sekitar 11% informan (1 dari 12 orang) menyatakan tidak memiliki cukup waktu untuk diri sendiri, terutama untuk melakukan aktivitas pribadi seperti olahraga, ibadah, atau menekuni hobi. Informan ini umumnya berada dalam kelompok usia 35–40 tahun dan memiliki lebih dari dua anak, yang memperbesar beban tanggung jawab baik di rumah maupun di pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan konsep *work-life balance* (Pratiwi, 2021) yang tidak hanya mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga waktu untuk pengembangan diri dan relaksasi.¹⁰³ Meskipun demikian, mayoritas informan (9 dari 12 orang) menyatakan bahwa kesehatan

¹⁰² Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 36(02), 254-271.

¹⁰³ Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 9(2), 72-89.

mental mereka tetap terjaga dengan baik. Mereka mengembangkan berbagai strategi untuk mengelola stres, seperti membagi pekerjaan rumah dengan pasangan dan menjadwalkan waktu untuk relaksasi.

Hal ini mencerminkan penerapan prinsip masalah dalam menjaga kesehatan mental, sebagaimana dijelaskan bahwa upaya untuk menjaga kesejahteraan mental harus menjadi bagian integral dari strategi ketahanan keluarga. Kemampuan *female worker* ASN dalam mengelola kesehatan mental mereka juga dipengaruhi oleh usia dan masa kerja. Informan yang lebih senior menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres dibandingkan dengan yang junior. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman dan kematangan emosional berperan penting dalam menjaga kesehatan mental di tengah tuntutan peran ganda.

4.4.3 Dukungan Keluarga dalam Menjaga Kesehatan Mental

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar informan (11 dari 12 orang atau sekitar 94%) merasa mendapatkan dukungan emosional dari anggota keluarga, terutama dari pasangan dan anak-anak. Bentuk dukungan yang paling sering disebut adalah komunikasi terbuka, empati, pembagian peran yang adil, serta penghargaan terhadap peran ganda yang dijalani oleh *female worker*. Dukungan tersebut memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan mental dan emosional, sebagaimana ditunjukkan dalam narasi wawancara yang menyebutkan bahwa keterbukaan dalam menyampaikan perasaan dan kesulitan membantu mengurangi tekanan psikologis. Kondisi ini sesuai dengan indikator ketahanan sosial psikologis dalam keluarga, yang menekankan pada kohesi emosional dan saling pengertian antar anggota keluarga. Sebagaimana hadis yang dikutip pada hadist yang berbunyi

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain" (HR. Ahmad), yang menunjukkan bahwa setiap anggota keluarga memiliki tanggung jawab untuk saling mendukung dan membantu satu sama lain.

Female worker ASN yang mendapatkan dukungan dari keluarga menunjukkan ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan peran ganda. Mereka mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif, baik di tempat kerja maupun di rumah. Hal ini mengonfirmasi teori ketahanan keluarga yang dijelaskan, dimana teori ini menekankan pentingnya dukungan antar anggota keluarga dalam membangun ketahanan.¹⁰⁴

4.5 Analisis Pendekatan Masalah dalam Ketahanan Keluarga *Female Worker* ASN

4.5.1 Penerapan Prinsip *Dar' al-Mafasid* dan *Jalb al-Mashalih*

Dalam kajian hukum Islam, konsep *maslahah* merupakan salah satu dasar penting dalam menetapkan kebijakan yang mengutamakan kemanfaatan dan menolak kerusakan. Dalam konteks ketahanan keluarga *female worker* ASN, pendekatan masalah menjadi sangat relevan karena secara praktis menyentuh persoalan keseimbangan antara peran domestik dan profesional yang diemban perempuan. Dua prinsip utama dalam konsep ini adalah *dar' al-mafasid* (mencegah kerusakan) dan *jalb al-mashalih* (mengambil kemaslahatan). Dalam hal ini, *dar' al-mafasid* dipahami sebagai usaha untuk menolak segala bentuk bahaya, kerusakan, atau dampak negatif yang dapat terjadi terhadap individu maupun masyarakat. Prinsip ini menempati posisi utama karena dalam kaidah ushul fiqh disebutkan

¹⁰⁴ Herdiana, I., Suryanto, N. I. D. N., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2018). Family resilience: A conceptual review

bahwa "درء المفسد مقدم على جلب المصالح" yang berarti "mencegah kerusakan lebih didahulukan daripada menarik kemaslahatan."

Pendapat ini sejalan dengan pemikiran Imam Al-Ghazali, seorang ulama besar dalam mazhab Syafi'i yang berperan penting dalam mengembangkan konsep *maqasid al-shariah*. Dalam karyanya *Al-Mustashfa*, Al-Ghazali menyatakan bahwa *maslahah* adalah segala sesuatu yang mendukung tercapainya tujuan syariat, yaitu menjaga lima hal pokok: agama (الدين), jiwa (النفس), akal (العقل), keturunan (النسل), dan harta (المال). Ia menegaskan bahwa jika suatu kemaslahatan bertentangan dengan salah satu dari lima pokok ini, maka ia tidak termasuk *maslahah syar'iyah* yang sah, bahkan dapat dianggap sebagai bentuk *mafsadah* (kerusakan). Dalam konteks ini, Al-Ghazali mengakui bahwa menghindari kerusakan harus diutamakan karena kerusakan terhadap salah satu dari lima tujuan syariat tersebut dapat mengancam keberlangsungan hidup manusia dan masyarakat secara luas.

Dalam kehidupan *female worker* ASN, prinsip *dar' al-mafasid* dapat dilihat pada berbagai upaya untuk mencegah kelelahan fisik dan mental akibat tekanan pekerjaan serta tanggung jawab rumah tangga yang berat.¹⁰⁵ Ketidakseimbangan ini, jika dibiarkan, dapat merusak ketahanan keluarga, seperti terjadinya konflik rumah tangga, gangguan komunikasi dengan anak, hingga potensi gangguan psikologis seperti stres kronis atau depresi. Oleh karena itu, langkah-langkah seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pembagian tugas rumah tangga yang adil, serta dukungan emosional dari suami menjadi bagian dari upaya konkret untuk menerapkan prinsip *dar' al-mafasid*. Hal ini sesuai dengan pesan Al-Ghazali bahwa

¹⁰⁵<https://almanhaj.or.id/4072-kaidah-ke-33-jika-ada-kemaslahatan-bertabrakan-maka-maslahat-yang-lebih-besar-harus-didahulukan.html> diakses pada 16 November 2024

menjaga kestabilan jiwa (*hifzh al-nafs*) dan akal (*hifzh al-‘aql*) merupakan bagian dari kemaslahatan utama yang tidak boleh dikorbankan demi pencapaian target-target duniawi semata.

Setelah kerusakan dicegah, prinsip *jalb al-mashalih* dapat dijalankan. Dalam praktiknya, *female worker* ASN yang mampu menjaga keseimbangan antara peran profesional dan domestik tidak hanya menghindari kerusakan, tetapi juga membawa banyak kemaslahatan. Mereka berkontribusi dalam menjaga stabilitas ekonomi keluarga melalui penghasilan yang tetap, menjadi teladan bagi anak-anak dalam hal tanggung jawab dan kemandirian, serta memperkuat struktur keluarga melalui komunikasi yang sehat dan pembagian peran yang kolaboratif. Kemaslahatan ini juga diperluas dengan kontribusi sosial perempuan di ruang publik, di mana mereka tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga agen perubahan dalam membentuk budaya kerja yang ramah keluarga.

Prinsip *masalahah* tidak dapat dipisahkan dari keseimbangan antara menolak *mafsadah* dan menggapai *mashalih*. Dalam konteks *female worker* ASN, keseimbangan ini ditunjukkan melalui tindakan-tindakan nyata yang mendukung tercapainya *maqasid al-shariah*. Ketika seorang perempuan ASN mampu menjaga kesehatan mental, harmonisasi rumah tangga, dan tetap produktif di tempat kerja, maka ia secara langsung telah menjalankan nilai-nilai syariat yang esensial. Pendekatan ini menunjukkan bahwa ketahanan keluarga tidak hanya bersifat sosial atau psikologis, tetapi juga merupakan refleksi dari nilai-nilai keislaman yang aplikatif dalam kehidupan modern.

4.5.2 Penjagaan Lima Aspek Maqasid al-Shariah

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh female worker ASN dalam meningkatkan ketahanan keluarga sejalan dengan tujuan syariah (maqasid al-shariah), yang memberikan penekanan kuat pada penjagaan terhadap lima area utama: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Berbagai strategi yang mereka terapkan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga menunjukkan hal ini.

Komitmen female worker untuk menjaga kewajiban agama mereka meskipun tugas pekerjaan mereka sangat berat menunjukkan perlindungan terhadap agama (*hifdz al-din*). Mereka memprioritaskan untuk menghindari perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam di tempat kerja, meskipun hal tersebut berarti berkurangnya kesempatan untuk maju atau mendapatkan keuntungan materi, karena kaidah fiqhiyyah menyatakan bahwa "درء المفسد مقدم على جلب المصالح" (menolak kerusakan lebih didahulukan daripada meraih kemaslahatan).¹⁰⁶

Upaya female worker ASN untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka menunjukkan bahwa mereka menjaga jiwa mereka (*hifdz al-nafs*). Sebagian besar responden mengatakan bahwa mereka menangani stres dengan baik dan menjaga kesehatan mental mereka. Dengan memilih untuk menolak beban kerja yang mungkin memiliki konsekuensi negatif terhadap kesehatan fisik dan mental, pendekatan qaidah dar'u al-mafasid ditunjukkan dalam bidang ini ketika mereka menempatkan prioritas yang lebih tinggi untuk meminimalkan efek negatif dari

¹⁰⁶ Al-Ghazali, Abu Hamid. (1997). *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Usul*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah. Kamali, Mohammad Hashim. (2008). *Maqasid al-Shariah Made Simple*. London: The International Institute of Islamic Thought.

stres kerja yang berlebihan daripada mencapai kinerja kerja yang optimal.¹⁰⁷ Hal ini konsisten dengan konsep masalah, yang menekankan perlunya melindungi kesejahteraan psikologis dan emosional anggota keluarga.

Upaya female worker ASN perempuan untuk terus meningkatkan diri melalui pendidikan dan pelatihan menunjukkan perlindungan terhadap akal (*hifdz al-'aql*). Terlepas dari kenyataan bahwa program pelatihan masih langka, mereka menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan diri dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menjalankan dua fungsi. Dengan mengutamakan pencegahan kelelahan mental yang berlebihan melalui penolakan terhadap multitasking yang dapat menurunkan kualitas pengambilan keputusan,¹⁰⁸ mereka menghindari situasi atau pilihan yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berpikir jernih ketika menjalankan dua peran. Hal ini sejalan dengan prinsip masalah, yang menempatkan prioritas tinggi pada pendidikan dan pengembangan keterampilan anggota keluarga.

Perhatian yang diberikan oleh female worker ASN terhadap pendidikan dan pengasuhan anak-anak mereka menunjukkan komitmen mereka untuk melindungi keturunan mereka (*hifdz al-nasl*). Bahkan dengan komitmen pekerjaan mereka, mereka tetap meluangkan waktu untuk anak-anak mereka, seperti membantu mengerjakan pekerjaan rumah dan menikmati waktu berkualitas bersama. Qaidah *dar'u al-mafasid* diimplementasikan dengan mengutamakan menghindari kerusakan hubungan keluarga dan penelantaran anak, daripada hanya berfokus pada

¹⁰⁷ Auda, Jasser. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought.

¹⁰⁸ Ibn Ashur, Muhammad al-Tahir. (2006). *Maqasid al-Shariah al-Islamiyyah*. Yordania: Dar al-Nafais.

kemajuan profesional. Bahkan dengan mengorbankan prospek kemajuan karier, mereka memutuskan untuk menolak pekerjaan atau peran yang dapat membahayakan stabilitas keluarga atau pengasuhan anak-anak mereka.¹⁰⁹ Hal ini sejalan dengan gagasan ketahanan keluarga, yang mencakup stabilitas hubungan interpersonal dan pembentukan lingkungan yang aman dan harmonis.

Upaya *female worker* ASN untuk mengelola keuangan keluarga secara efektif menunjukkan perlindungan terhadap harta benda (*hifdz al-mal*). Mayoritas informan mengatakan bahwa keluarga mereka dipersiapkan dengan baik secara finansial untuk menghadapi krisis. Ketika mereka memprioritaskan pencegahan pemborosan dan pengelolaan keuangan yang baik daripada mencari pendapatan yang lebih tinggi melalui metode-metode yang berisiko, mereka terlihat menggunakan qaidah dar'u al-mafasid dalam hal ini. Meskipun ada potensi pengembalian investasi yang baik, mereka memilih untuk menghindari melakukan investasi atau pilihan keuangan yang dapat membahayakan stabilitas ekonomi keluarga.¹¹⁰ Hal ini sejalan dengan indikator ketahanan keluarga di bidang ketahanan ekonomi, yang meliputi kapasitas keluarga untuk memenuhi kebutuhan dasar, menggunakan sumber daya dengan bijak, dan memiliki sumber daya yang cukup untuk menangani kejadian darurat.

Dalam lima area *maqasid al-shariah* ini, penerapan pepatah “درء المفاسد مقدم على جلب المصالح” menunjukkan bahwa *female worker* ASN memprioritaskan konsekuensi jangka panjang dari pilihan mereka di atas keuntungan jangka pendek.

¹⁰⁹ Raysuni, Ahmad. (2005). *Imam al-Shatibi's Theory of the Higher Objectives and Intents of Islamic Law*. London: The International Institute of Islamic Thought.

¹¹⁰ Laldin, Mohamad Akram. (2008). *Introduction to Shariah and Islamic Jurisprudence*. Kuala Lumpur: CERT Publications.

Strategi ini sesuai dengan konsep kehati-hatian (*ihhtiyat*) dalam Islam, yang memprioritaskan pencegahan kerusakan sebagai tujuan utama dalam menjaga ketahanan keluarga.¹¹¹

4.5.3 Keseimbangan antara Hak dan Kewajiban

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *female worker* ASN di Kabupaten Magelang berusaha mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban mereka, baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam, yang merupakan salah satu aspek penting dalam pendekatan masalah. *Female worker* ASN memahami bahwa mereka memiliki hak untuk mengembangkan karir dan berkontribusi dalam masyarakat, namun juga memiliki kewajiban terhadap keluarga. Mereka berusaha untuk tidak mengabaikan salah satu peran tersebut, meskipun terkadang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkannya. Hal ini mencerminkan prinsip لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ (tidak boleh melakukan sesuatu yang membahayakan diri sendiri dan orang lain) yang mengajarkan pentingnya keadilan, kasih sayang, dan saling menghormati antar anggota keluarga. Keseimbangan antara hak dan kewajiban juga terlihat dari upaya *female worker* ASN untuk berbagi tanggung jawab dengan pasangan. Mereka menyadari bahwa untuk mencapai ketahanan keluarga yang optimal, diperlukan kerja sama dan pembagian peran yang seimbang antara suami dan istri. Hal ini sejalan dengan hadis yang mengenai pentingnya dukungan dan kerjasama dalam keluarga. Nabi Muhammad SAW bersabda,

خَيْرُكُمْ خَيْرُكُمْ لِأَهْلِهِ، وَأَنَا خَيْرُكُمْ لِأَهْلِي

¹¹¹ Ash-Shatibi, Abu Ishaq. (2003). *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*. Kairo: Dar Ibn Affan.

"Sebaik-baik kalian adalah yang terbaik terhadap keluarganya, dan aku adalah yang terbaik terhadap keluargaku." (HR. Ibnu Majah).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai ketahanan keluarga *female worker* ASN di Kabupaten Magelang dengan pendekatan masalah, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Upaya *female worker* ASN di Kabupaten Magelang dalam meningkatkan ketahanan keluarga dilakukan melalui berbagai strategi untuk menghadapi tantangan peran ganda. Mayoritas informan menunjukkan kemampuan dalam manajemen waktu, komunikasi yang efektif dalam keluarga, serta kerja sama yang baik dengan pasangan dalam pembagian peran.. Meskipun tekanan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga kerap menimbulkan konflik peran dan stres, terutama pada informan yang lebih muda dan masa kerja singkat, mereka tetap berupaya menjaga keharmonisan keluarga dengan strategi *coping* seperti memanfaatkan waktu libur, membagi tugas rumah tangga, serta menjaga keseimbangan emosional.
- 2) Dari sudut pandang masalah, para pekerja perempuan yang berprofesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menerapkan prinsip-prinsip kemaslahatan dalam menjaga kekuatan dan keseimbangan keluarganya. Mereka lebih mengutamakan pencegahan terhadap potensi dampak negatif sebelum mengejar manfaat lainnya. Contohnya, mereka berusaha mencegah stres dan konflik dalam keluarga agar tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Di samping itu, mereka membagi tanggung jawab rumah tangga secara adil, mendapatkan dukungan dari pasangan, serta menjaga kesehatan emosional dan mental. Upaya-upaya tersebut sejalan dengan tujuan utama kemaslahatan, yakni

menjaga lima aspek penting kehidupan: keselamatan jiwa, akal, keturunan, harta, dan nilai moral. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip masalah dapat diterapkan secara praktis dan inklusif dalam membentuk ketahanan keluarga yang adaptif, seimbang, dan berkelanjutan, meskipun berada di tengah tekanan dan tuntutan dunia kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan, disarankan bagi *female worker* ASN di Kabupaten Magelang untuk mengoptimalkan strategi pembagian tugas dengan pasangan dan memanfaatkan hari libur untuk meningkatkan ikatan keluarga, sementara instansi pemerintah di Kabupaten Magelang perlu memperkuat implementasi kebijakan fleksibilitas waktu kerja yang sudah ada dan mengembangkan fasilitas kesehatan mental yang masih minim seperti pihak atasan langsung dan rekan kerja perlu melembagakan dukungan sosial yang selama ini masih bersifat informal, program pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas *female worker* yang memiliki peran ganda perlu diperbanyak, terutama di lembaga-lembaga yang belum menawarkannya secara aktif selanjutnya pasangan hendaknya meningkatkan dukungan terutama bagi *female worker* ASN yang memiliki anak lebih dari dua yang teridentifikasi mengalami lebih banyak tekanan serta untuk penelitian lanjutan disarankan dapat fokus pada dampak spesifik program pemerintah daerah Kabupaten Magelang terhadap *work-life balance* ASN wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif.
- Ahmad bin Hanbal. (n.d.). Musnad Ahmad (Hadis No. 23408). Beirut: Muassasah al-Risalah
- Al-Baihaqi. (n.d.). *Syū'ab al-ʾImān* (No. 5310). Beirut: Dār al-Kutub al-ʿIlmiyyah.
- Al-Ghazali, Abu Hamid. (1997). *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Usul*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Amelia Fatma, F. (2018). *Penerapan Model Inkuiri Terbimbing dalam Meningkatkan Keterampilan Proses Sains pada Materi Usaha dan Energi Di MAN 1 Aceh Selatan* (Doctoral dissertation, UIN Ar-raniry Banda Aceh).
- Ammalia Nur Medina Putri Hardandy, Lailul Hidayah, Alfisyah Nurhayati, & Muhamad Ridwan Arif. (2024). Perempuan Karir Dalam Menjaga Ketahanan Keluarga (Studi Kasus Tenaga Medis Klinik Kasih Ibu Kabupaten Jember) . *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 2(6), 593–596. Retrieved from <https://jurnal.minartis.com/index.php/jishs/article/view/1784>
- Andriyani, J. (2014). Coping stress pada wanita karier yang berkeluarga. *Jurnal Al- Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(2).
- Antolí-Jover, A. M., Álvarez-Serrano, M. A., Gázquez-López, M., Martín-Salvador, A., Pérez-Morente, M. Á., Martínez-García, E., & García-García, I. (2024, March). Impact of Work–Life Balance on the Quality of Life of Spanish Nurses during the Sixth Wave of the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. In *Healthcare* (Vol. 12, No. 5, p. 598). MDPI.
- Asbary, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., ... & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
- Ash-Shatibi, Abu Ishaq. (2003). *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*. Kairo: Dar Ibn Affan.
- Asiah, H. N. (2020). *Masalah menurut konsep Imam al-Ghazali*. DIKTUM: Jurnal Syariah dan Hukum, 18(1), 119–128.

- Asmaret, D. (2023). Dampak Child Free Terhadap Ketahanan Keluarga Di Indonesia. *Adhki: Journal Of Islamic Family Law*, 5(1), 73-89.
- Auda, Jasser. (2008). *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought.
- Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang. (2021). Statistik PNS Kabupaten Magelang. SIPGAN. <https://sipgan.magelangkab.go.id/sipgan/statistik/index.php>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2021). *Profil Kemiskinan Kabupaten Magelang di Tahun 2020*. Magelang: BPS Kabupaten Magelang.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Vertikal menurut Instansi di Kabupaten Magelang*. <https://magelangkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTg3IzI%3D/jumlah-pegawai-negeri-sipil-pada-instansi-vertical-menurut-instansi-di-kabupaten-magelang.html>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. (2024). *Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Magelang 2023* (No. 04/03/3308/Th. XI). Magelang: BPS Kabupaten Magelang.
- Budianto, Arif. (2021). *Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020*. Magelang: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magelang.
- Busyro, M. A. (2019). *Maqashid al-syariah: pengetahuan mendasar memahami masalah*. Prenada Media
- Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 36(02), 254-271.
- Cahyadi, A. (2013). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 36(02).
- Chasanah, A. N. (2025). Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)* e-ISSN 2745-

5955| p-ISSN 2809-0543, 6(1), 120-125.

Dewi Judiasih, S. (2022). IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA.

Dini, Y., Wardoyo, D. T. W., & Kistyanto, A. (2024, October). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Puskesmas Keputih Surabaya. In *Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 9, No. 1, pp. 56-70).

Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42-55.

Diskominfo Kabupaten Magelang. (2021). *Analisis Indikator Sosial Kabupaten Magelang Tahun 2020*. Pusaka Magelang. <https://pusaka-v1.magelangkab.go.id/blog/detail/41>

Effendi, H. S., & Zein, M. (2017). *Ushul Fiqh: Edisi Pertama*. Prenada Media.

Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) sebagai paradigma baru ASN di tengah pandemi COVID- 19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111-130.

Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>

Fernianti, A. (2022). Analisis tingkat stress orang tua ketika mengasuh anak selama masa pandemi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 2276-2286.

Hadji, K., Wahyudi, M., & Pratama, A. B. (2017). Potensi dan pengembangan wahana obyek wisata alam sebagai daya tarik wisata edukasi keluarga di Kabupaten Magelang. *URECOL*, 231-236.

Hardandy, A. N. M. P., Hidayah, L., Nurhayati, A., & Arif, M. R. (2024). *Perempuan Karir dalam Menjaga Ketahanan Keluarga (Studi Kasus Tenaga Medis Klinik Kasih Ibu Kabupaten Jember)*. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 2(6), 593–596.

Herdiana, I., Suryanto, N. I. D. N., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2018). Family

resilience: A conceptual review.

- Hilal, F. (2023). Harmonisasi Keluarga Dan Adopsi Nilai Moderasi Beragama Dalam Upaya Pencegahan Keluarga Non-Harmoni. *Jurnal Al-Qadau: Peradilan Dan Hukum Keluarga Islam*, 10(1), 55-67.
- Ibn Ashur, Muhammad al-Tahir. (2006). *Maqasid al-Shariah al-Islamiyyah*. Yordania: Dar al-Nafais.
- Indonesia, P. N. R. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Ishom, M. (2020). Virus Corona dan Pembelajaran Kaidah Fiqih bagi Publik.
- Kurniawan, A., Kusumawardhani, R., & Rinofah, R. (2022). Pengaruh Pendidikan Keuangan di Keluarga Pengalaman Bekerja Teman Sebaya dan Pembelajaran di Perguruan Tinggi terhadap Literasi Keuangan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 79-85.
- Kurniawan, M. S., & Kusumawati, R. Y. E. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Keluarga Yang Mengalami Krisis Ekonomi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6004-6011.
- Laldin, Mohamad Akram. (2008). *Introduction to Shariah and Islamic Jurisprudence*. Kuala Lumpur: CERT Publications.
- Martogi, A., Dwiputrianti, S., & Sufianti, E. (2023). Strategi Penerapan Budaya “ASN Berakhlak” Untuk Mendukung Kinerja Pegawai di Kecamatan Batununggal Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 7(1), 70-76.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Megawanty, R., & Hanita, M. (2021). Ketahanan keluarga dalam adaptasi new normal pandemi COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1), 42-54.
- Melintas.id. (2024, Desember 30). *Catat! Cuti bersama pegawai ASN tahun 2025 berdasar Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025*. <https://www.melintas.id/news/345705945/catat-cuti-bersama-pegawai-asn-tahun-2025-berdasar-keputusan-presiden-republik-indonesia-nomor->

2-tahun-2025

- Mueller, C. W., & Kim, S. W. (2008). The contented female worker: Still a paradox?. In *Justice* (pp. 117-149). Emerald Group Publishing Limited.
- Nasution, F., Cahya, S. A., Khairuzzakiah, H., Barus, V. A., & Syahputra, M. R. (2025). Peran Kecerdasan Emosi dalam Menghadapi Tantangan Peran Ganda pada Wanita Dewasa Awal. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(1), 37-44.
- Oktaviani, C. (2024). *Upaya Para Perempuan Yang Memiliki Peran Ganda Dalam Mewujudkan Ketahanan Keluarga (Studi Terhadap Perempuan Pekerja Asn Dan Non Asn Di Kecamatan Pekalongan Selatan)* (Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan).
- Pemerintah Kabupaten Magelang. (2020). Kondisi Geografis Kab Magelang. Magelang: Pemerintah Kabupaten Magelang. <https://magelangkab.go.id/home/detail/geogrsfis-mgl/618>
- Pratiwi, F. E. T. S. D., Kusuma, R. D., Habibi, M., Umam, M. S. N., Maharani, N., Setiawan, L. M. H., & Destavino, I. (2022). Netralitas ASN: Problematika dan Studi Kontemporer. *The Journal Publishing*, 3(7), iv+-106.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 9(2), 72-89.
- Puspitawati, H. (2015). Kajian Akademik Pengertian Kesejahteraan dan Ketahanan Keluarga. *Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor*.
- Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221-226. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178>
- Rahmayanty, D., Simar, S., Thohiroh, N. S., & Permadi, K. (2023). Pentingnya komunikasi untuk mengatasi problematika yang ada dalam keluarga. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(6), 28-35.
- Rasjid, I., Sampara, S., & Arsyad, N. (2020). Efektivitas Peraturan Pemerintah

- Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai Di Pemerintah Kota Palopo. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 1(1), 19-40.
- Raysuni, Ahmad. (2005). Imam al-Shatibi's Theory of the Higher Objectives and Intents of Islamic Law. London: The International Institute of Islamic Thought.
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Saefullah, L., Giyarsih, S., & Setiyawati, D. (2018). Pengaruh dukungan sosial terhadap ketahanan keluarga tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis Vol*, 2(2), 2028.
- Saepudin, A., Susanto, E., Ningrum, D., Anggraini, D. R., & Rindiani, A. (2024). Membangun Kemandirian Perempuan Melalui Keterampilan Kewirausahaan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga:(Implementasi Project Based Learning di Desa Legok Kidul Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang). *E-Coops-Day*, 5(1), 151-158.
- Shidiq, S. (2017). Ushul fiqh. Kencana
- Shodiq, A. (2022). Maqashid As-Syariah Perspektif Imam Al-Ghazali; Studi Literasi Masalah Mursalah. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 2(2), 139-159.
- Soleha, T., & Izzaty, R. E. Work-life Balance dan Organizational Justice sebagai Prediktor Organizational Commitment pada Karyawan Wanita di Sektor Formal. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 12(1), 105-127.
- Sugitanata, A. (2024). Integrasi teori sistem keluarga Murray Bowen dan teori masalah terhadap dampak multidimensi lemah syahwat bagi keharmonisan keluarga. *MADDIKA: Journal of Islamic Family Law*, 5(1), 1-13.
- Tan, Y., Pinder, D., Bayoumi, I., Carter, R., Cole, M., Jackson, L., ... & Purkey, E. (2024). Family and community resilience: a Photovoice study. *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 62.
- Toriyono, M. D., Islam, S. A., & Zuhdi, M. S. FAMILY COUNSELING

SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN KETAHANAN KELUARGA BAGI MUSLIMAT NU TRENGGALEK. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 21(1), 16-33.

Ubaidillah, M. B., Mayasari, R. I., Tohari, A. K., Rozyah, L. L. F., Muttakin, A. I., Zamalikha, L., ... & Santa Charera, Y. (2023). Peningkatan Ketahanan Keluarga Melalui Optimalisasi Program Pemerintah. *ABDIMAS TERAPAN: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Terapan*, 1(2), 156-168.

Wahyudin, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi ketahanan keluarga di wilayah kerja Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 4(1), 147-155.

Wibowo, D. E. (2012). Peran ganda perempuan dan kesetaraan gender. *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 3(1), 356-364.

Yasid, H. A. (2019). Logika Ushul Fiqh. IRCiSoD

