

WORK-FAMILY CONFLICT DAN PARENTING SELF-EFFICACY PADA IBU BEKERJA DI JAKARTA

Dara Aprilia Christianty & Wieka Dyah Partasari

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: daraapril03@gmail.com; wieka.partasari@atmajaya.ac.id

Abstract

The aim of this research is to identify the relationship between work-family conflict and parenting self-efficacy among working mothers in Jakarta. The research is a quantitative with correlational research design. Participants for this research is consisted by 121 mothers with the range of aged 23 to 56 years old, live with working husband and the children, have child aged below 18 years old, and have full-time job in Jakarta. Data were collected using two measurement tools are Work-Family Conflict Scale (WFCS) and Self-Efficacy for Parenting Task Index (SEPTI). The data was measured using Spearman correlation and it has been showed there is the relationship between work-family conflict and parenting self-efficacy significantly ($r_s = -0.387$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$)). These two variables are negatively related to each other. It can be concluded who working mothers have low their work-family conflict, they have high self-efficacy to fulfill their role as parent. The recommendation for future research will do in qualitative research to know how the parents, father and mother, take care of their children and what kind of social support that has been accepted for working mothers.

Keywords: *Work-Family Conflict, Parenting Self-Efficacy, Working Mothers*

PENDAHULUAN

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan pada Februari 2018 jumlah penduduk bekerja sebanyak 127,07 juta orang (Midayanti, 2018). Berdasarkan jumlah tersebut, persentase tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan tergolong tinggi, yaitu 55,44%. Data Sakernas (dalam ILO, 2017) lebih lanjut menunjukkan partisipasi perempuan bekerja yang tinggi sebesar 50,8% di rentang usia 30 sampai dengan 50 tahun.

Pada rentang usia tersebut, para perempuan berada dalam usia produktif.

Munandar (dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012) mengemukakan beberapa alasan perempuan bekerja, yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau untuk mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dikembangkan, memperoleh status, serta mengembangkan diri. Hasil penelitian Nilakusmawati dan Susilawati (2012) di Denpasar mengenai alasan perempuan bekerja dikaitkan dengan tingkat

pendidikan, menunjukkan bahwa perempuan dengan pendidikan SMA dan Sarjana memilih bekerja sebagai bentuk pengembangan diri atas pendidikan yang diperolehnya. Alasan lain perempuan bekerja karena kondisi ekonomi dan menghilangkan rasa bosan. Primastuti (dalam Pratista, 2016) mengatakan motif perempuan ikut bekerja di antaranya menambah penghasilan keluarga, ketidakpuasan pada pernikahan, serta alasan pengembangan diri. Junita (dalam Pratista, 2016) menjelaskan bahwa perempuan bekerja memiliki ruang lingkup lebih luas serta bervariasi dan hal ini membuat pola pikir para perempuan tersebut menjadi lebih luas serta dinamis. Berdasar uraian di atas, faktor yang paling umum menjadi alasan perempuan bekerja, yaitu membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga secara ekonomi serta keinginannya untuk menampilkan kemampuan diri.

Peran yang dijalani perempuan di usia produktif dapat berupa sebagai seorang istri ataupun ibu serta sebagai pekerja. Hal ini berarti perempuan tersebut memiliki peran ganda yang secara singkat disebut sebagai ibu bekerja. Rutinitas yang dijalani ibu bekerja berpeluang mendatangkan konflik atas diri ibu itu sendiri karena sering kali ibu tersebut tidak dapat menyeimbangkan waktu antara mengurus keluarga serta bekerja. Sebagai pekerja, perempuan tetap diberikan tugas sesuai dengan perintah dari perusahaan layaknya pekerja lain. Perempuan tersebut tetap harus memberi performa kerja optimal. Sedangkan, sebagai ibu rumah tangga, perempuan diberi tanggung jawab mengurus seluruh anggota

keluarga (Akbar, 2017). Data Sakernas (dalam ILO, 2017) menyatakan bahwa usia tenaga kerja perempuan paling banyak di antara usia 30 sampai 50 tahun. Pada usia ini, seorang perempuan yang berstatus sebagai ibu dan memiliki anak tentu dituntut untuk melaksanakan tanggung jawab mendampingi proses perkembangan anak mereka. Hal ini semakin menambah konflik dalam diri ibu pekerja tersebut karena lingkungan sekitar cenderung menilai keberhasilan seorang perempuan jika dirinya juga berhasil saat mengurus atau mendampingi keluarga (Odenweller & Rittenour, 2017).

Pandangan lingkungan sosial yang menuntut ibu bekerja sukses di kedua peran yang dimilikinya dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dengan peran di keluarga pada ibu bekerja tersebut. Graham, Sorell, dan Montgomery (dalam Odenweller & Rittenour, 2017) menjelaskan seorang ibu akan cenderung membandingkan diri mereka dengan ibu lain, baik dalam kelompok yang sama atau yang berbeda, dengan tujuan menunjukkan kompetensi mereka. Penelitian yang dilakukan Arri, Tina, dan Adiyanti (2015) di Semarang memaparkan hasil bahwa jika bekerja adalah pilihan, maka ibu tersebut akan terus bertanggung jawab pada pilihan tersebut. Meskipun tuntutan peran sosial lebih mengarah pada tanggung jawab dalam rumah tangga, ibu bekerja akan tetap menjalani kedua peran sebagai bentuk kewajiban atas pilihannya. Di sisi lain seringkali ibu dengan peran ganda tersebut merasa harus maksimal pada kedua perannya. Hal ini yang menyebabkan

konflik peran dalam diri ibu tersebut yang disebut sebagai *interrole conflict*.

Kahn (dalam Handini, Haryoko, & Yulianto, 2014) menjelaskan *interrole conflict* sendiri merupakan suatu bentuk konflik di mana situasi tekanan timbul dengan berlawanan dari partisipasi peran yang berbeda. Salah satu bentuk *interrole conflict* yang dialami ibu bekerja ini disebut *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan situasi ketidakcocokan yang terjadi secara bersama-sama antara tuntutan peran sebagai pekerja dengan tuntutan peran dalam keluarga (Roboth, 2015). Kahn (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk dari konflik peran dalam diri individu dengan situasi tekanan peran berasal, baik dari pekerjaan maupun keluarga, sehingga berlawanan dalam beberapa hal.

Ada beberapa alasan terjadi *work-family conflict* tersebut, seperti tingginya partisipasi perempuan dalam tuntutan pekerjaan, perubahan kondisi pekerjaan, ekspektasi peran dalam keluarga, serta perkembangan teknologi yang meningkatkan fleksibilitas kerja sekaligus membuat bekerja bisa dilakukan kapan dan dimana saja (O'Driscoll, 2004). Frone, Rusell, dan Cooper (dalam Roboth, 2015) menambahkan jika konflik ini muncul saat seorang pekerja berusaha memenuhi perannya di pekerjaan, namun usaha tersebut dipengaruhi oleh peran lain pada orang itu sendiri.

Seperti yang didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga

yang bersaing secara dominan. Hal ini berarti bahwa peran bekerja serta berkeluarga secara bersamaan menjadi lebih sulit dibanding pekerja yang memiliki peran tidak dominan di keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan mengenai tiga jenis *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, serta *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* merupakan kondisi seorang pekerja sulit memenuhi peran lain dalam keluarga karena jumlah jam kerja yang berlebihan. *Strain-based conflict* merupakan ketegangan pada suatu peran dan memengaruhi apa yang ditampilkan pada peran lainnya. *Behavior-based conflict* merupakan kondisi konflik yang timbul karena ketidakcocokan ekspektasi antar peran seseorang.

Berdasar penelitian yang dilakukan oleh Cooklin dan rekan-rekannya (2014) pada anak dari ibu bekerja di beberapa Taman Kanak-Kanak Australia, menunjukkan dampak *work-family conflict* yaitu kurang optimal perilaku pengasuhan pada anak serta mempertinggi konflik pada pasangan. Penelitian lain dari *Parenting Mumsnet* (dalam Apsaryanthi & Lestari, 2017) dilakukan di London pada 900 ibu bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 48% ibu merasa bahagia memiliki pekerjaan yang dibayar secara pasti, 52% ibu merasa lebih berat rasanya ketika hanya berdiam di rumah dibanding pergi bekerja. Hanya 13% ibu yang merasa bersalah meninggalkan rumah untuk bekerja. Hal ini terjadi karena seorang ibu akan lebih merasa senang saat dapat menghabiskan waktu bersama anaknya. Peneliti menambahkan rasa senang dan puas muncul

ketika waktu di rumah yang tidak banyak tersebut, dapat dimanfaatkan para ibu bersama anaknya. Barnhouse (dalam Apsaryanthi & Lestari, 2017) menjelaskan kualitas waktu yang diberikan seorang ibu lebih penting dibanding kuantitas waktu bersama anak-anak mereka.

Peran dan perilaku orang tua dalam keluarga dapat memengaruhi interaksi anak dengan lingkungan sosial, baik langsung maupun tidak langsung (Cooklin et al., 2014). Allen (dalam Cooklin et al., 2014) menjelaskan *work-family conflict* yang disebabkan karena tekanan tuntutan kerja dan keluarga dapat mengurangi kualitas waktu bersama anak yang berdampak pada rendahnya kesejahteraan psikologis anak. Perhatian dan pengasuhan orang tua penting dalam setiap tahapan usia anak. Pada tahap usia *infancy*, seorang anak membutuhkan orang dewasa untuk membantu aktivitasnya, seperti makan dan mandi. Pada tahap usia *early childhood*, anak mulai belajar melakukan aktivitas lebih banyak dan membangun interaksi sosial, misal dalam kelompok bermain. Pada tahap usia *middle and late childhood*, anak mulai mendapat pendidikan formal di sekolah dan membutuhkan dukungan dari orang tua untuk kegiatan belajar serta bersosialisasi. Pada tahap usia *adolecence*, anak mengalami beberapa perubahan fisik yang membuat mereka membutuhkan penjelasan dan dukungan dari orang tua sebagai orang terdekat. Pada tahap usia *emerging adulthood*, anak sudah dapat diberi kebebasan oleh orang tua untuk menentukan pilihan dalam hidupnya. Di tahap ini, anak akan mulai mencari tahu

pilihan yang sesuai serta alasan yang mereka temukan sendiri (Santrock, 2015).

Handayani dan Munawar (2015) menjelaskan cara untuk memaksimalkan pertumbuhan anak dengan memberi banyak stimulasi dari orang tua, khususnya ibu. Hubungan yang dekat dengan ibu sangat penting, meskipun di sisi lain ibu harus menghabiskan waktu sebagai pekerja, baik itu paruh ataupun penuh waktu (Handayani & Munawar, 2015). Handayani dan Munawar (2015) menjelaskan hasil penelitian di Indonesia, ibu dengan status sebagai pekerja atau sebagai ibu modern memiliki tiga karakteristik. Pertama, memiliki waktu yang kurang dengan keluarga, terutama anak. Kedua, kemungkinan untuk tidak memberi ASI (Air Susu Ibu) secara langsung atau disebut *direct breastfeeding*. Ketiga, tidak menunjukkan peran dan kehadiran langsung pada anak, kemudian memberikan kepercayaan kepada pengasuh anaknya.

Orang tua, terutama ibu, perlu dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan pola asuh sejak anak usia dini untuk memantau pertumbuhan anak (Handayani & Munawar, 2015). Departemen Kesehatan (dalam Handayani & Munawar, 2015) menyatakan bahwa pola pengasuhan orang tua merupakan praktik dari pengasuhan itu sendiri dan interaksi yang terjadi antara orang tua dan anak, termasuk pelaksanaan tugas orang tua serta cara pemberian makan. Pengasuhan orang tua menjadi stimulasi secara intelektual yang mendukung perkembangan anak (Bornstein, 2002). Dalam teori psikoanalisa, *parenting competence* terbentuk pada cara anak menyayangi orang

tua dan takut kehilangan rasa sayang dari orang tua ketika orang tua marah. Dalam teori behavioristik, penerapan konsep sosialisasi orang tua kepada anak melalui stimulus yang dikondisikan dan tidak dikondisikan. Semua hal yang dilakukan orang tua agar anak mereka mencapai hasil tertentu baru dikatakan kompeten (Bornstein, 2002). Berryhill (2015) menjelaskan jika penilaian diri pada orang tua lebih terlihat pada hubungan ibu dan anak kemudian memengaruhi keinginan meluangkan waktu dengan anaknya.

Parenting competence menjadi bagian yang memengaruhi penilaian dan apa yang ditampilkan oleh orang tua sesuai dengan pemaknaan perannya. Konsep pemaknaan terhadap peran orang tua disebut sebagai *parenting self-efficacy*. Coleman dan Karraker (2000) menjelaskan *parenting self-efficacy* merupakan estimasi orang tua terhadap kompetensinya dalam menjalankan peran sebagai orang tua atau cara memandang kemampuannya yang dapat memengaruhi perilaku serta perkembangan anak. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *parenting self-efficacy*, seperti pengalaman masa kecil, lingkungan sosial komunitas tempat orang tua beraktivitas, dukungan sosial dan pernikahan, faktor kesiapan kognitif serta karakteristik anak (Indrasari & Affiani, 2018). Pemenuhan kompetensi yang dilakukan oleh ibu bekerja dapat dilihat dan dihubungkan dengan situasi peran ganda tersebut. *Work-family conflict* yang dialaminya membangun proses kognitif ibu bekerja sehingga membentuk penilaian pada tanggung jawabnya sebagai orang tua. Tekanan yang dialami ibu bekerja sebagai

dampak dari konflik tersebut dapat berpengaruh pada keyakinan perannya menjadi orang tua.

Handini (2013) telah mengadaptasi alat ukur *Work-Family Conflict Scale (WFCS)*. Alat ukur tersebut mengukur keenam bentuk *work-family conflict* dan kaitannya satu sama lain. Ketiga konflik tersebut terjadi pula dalam konteks ibu bekerja yang menjadi fokus dari penelitian ini. Coleman dan Karraker (2000) mengembangkan alat ukur untuk mengukur kompetensi orang tua, khususnya *parenting self-efficacy*. Alat tersebut sudah diadaptasi dalam penelitian sebelumnya oleh Monica (2016) dengan tujuan mengukur lima dimensi, yakni dimensi prestasi, rekreasi, disiplin, *nurturance*, dan kesehatan. Kelima dimensi tersebut menggambarkan kualitas interaksi dan keterlibatan orang tua pada anak.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak membedakan partisipan berdasar usia anak yang dimilikinya. Peneliti ingin lebih spesifik melihat dari sudut pandang ibu bekerja dengan peran ganda tersebut. Hal ini berarti partisipan akan menjawab berdasar perasaan yang dialami sendiri terhadap kualitas keterlibatan pengasuhan mereka sendiri, tanpa perlu melihat bagaimana hasil terjadi pada anak partisipan tersebut. Pertimbangan tersebut yang membedakan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya. Berdasar pencarian peneliti, lebih banyak penelitian yang menjelaskan hubungan *work-family conflict* dengan keterikatan atau hasil kerja di perusahaan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melihat hal lain yang terjadi pada peran ganda ibu bekerja, khususnya

pada fungsi utama sebagai orang tua. Penelitian dilakukan di Jakarta dan melibatkan ibu yang bekerja secara penuh waktu yaitu selama delapan jam sehari atau minimal 40 jam dalam seminggu (ILO, 2017). Penelitian dilakukan di Jakarta sebagai urutan nomor satu kota metropolitan dengan tingkat aktivitas perekonomian tertinggi di Indonesia (Asmara, 2019). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman kaitan konflik peran ibu bekerja dan kompetensi sebagai orang tua.

Work-Family Conflict

Salah satu bagian penting dalam konflik yang terjadi pada individu bekerja, yaitu peran individu tersebut dalam pekerjaan dan peran lain dalam hidupnya. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (1964) menyatakan bahwa *interrole conflict* menjadi pemicu penting munculnya ketegangan pada sepertiga orang di negaranya.

Duxbury dan Higgins (1991) menjelaskan *work-family conflict* sebagai bentuk *interrole conflict* yang berasal dari tekanan di pekerjaan dan keluarga saling bertentangan tanpa dipengaruhi ekspektasi lingkungan sosial. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan *work-family conflict* merupakan suatu bentuk dari konflik peran dalam diri individu (*interrole conflict*) dengan situasi tekanan peran berasal, baik dari pekerjaan maupun keluarga, sehingga bertentangan dalam beberapa hal. Kesimpulan dari beberapa definisi tersebut bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik pada diri individu yang menjalani lebih dari satu peran secara

bersama di pekerjaan serta keluarga dan kedua peran dapat menimbulkan pertentangan dalam pemenuhan fungsinya.

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan mengenai tiga sumber *work-family conflict*, yaitu :

1. *Time-based conflict* terjadi karena jumlah jam kerja yang berlebihan atau tidak menentu mengakibatkan individu pekerja sulit memenuhi peran lain dalam keluarga. Pada perempuan bekerja tingkat konflik ini berhubungan langsung dengan jam kerja yang terpakai, baik oleh perempuan tersebut serta suami. Tekanan terhadap peran di keluarga membuat perempuan selalu dinilai berdasar perbandingan antara jam kerja atau kegiatan di luar rumah dengan jam saat perempuan berada di rumah.

2. *Strain-based conflict* terjadi karena ketegangan pada suatu peran memengaruhi apa yang ditampilkan pada peran lainnya. Greenhaus dan Beutell (1985) menemukan jika perempuan yang berorientasi pada karir tidak sama dengan perempuan bekerja yang telah bersuami, atau perempuan menikah yang tidak bekerja. Ketegangan serta tidak adanya dukungan memicu *work-family conflict* pada perempuan pekerja yang menjalani peran ganda.

3. *Behavior-based conflict* ada karena ketidakcocokan ekspektasi antar peran. Anggota keluarga memiliki harapan jika ada kehangatan, keterikatan emosi, dan saling memahami dari individu bekerja kepada anggota keluarga.

Greenhaus dan Beutell (dalam Handini, Haryoko, & Yulianto, 2014) menjelaskan *work-family conflict*

merupakan konsep yang terjadi dua arah atau *bi-directional*. *Bi-directional* merupakan konsep bahwa pekerjaan dapat menghambat keluarga (*work-interference family* atau WIF) dan keluarga mengganggu pekerjaan (*family-interference work* atau FIW). Tiga sumber dan bentuk dua arah membentuk enam dimensi *work-family conflict*.

Enam dimensi *work-family conflict*, yaitu :

1. *Time-based* WIF merupakan tekanan waktu dari peran di pekerjaan yang menimbulkan ketidakmungkinan pemenuhan harapan terhadap peran dalam keluarga serta tekanan pekerjaan.
2. *Time-based* FIW merupakan tekanan waktu dari peran dalam keluarga yang menimbulkan ketidakmungkinan pemenuhan peran terhadap peran dalam pekerjaan serta tekanan di keluarga.
3. *Strain-based* WIF merupakan gejala ketegangan, seperti rasa marah, yang terjadi karena peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga.
4. *Strain-based* FIW merupakan gejala ketegangan, seperti rasa marah yang terjadi karena peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.
5. *Behavior-based* WIF merupakan tingkah laku yang dibutuhkan pada peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan peran dalam keluarga.
6. *Behavior-based* FIW merupakan tingkah laku yang dibutuhkan pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan harapan peran dalam keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa setiap karakteristik peran dapat memengaruhi waktu, ketegangan, dan perilaku antar satu peran dengan peran lainnya dalam diri seseorang. Faktor *work-family conflict* juga muncul karena tekanan peran yang muncul saat peran dalam pekerjaan dan keluarga saling memaksakan di diri individu. Hal ini semakin meningkat jika ditambah sanksi atau akibat dari tidak terpenuhinya permintaan terhadap peran tersebut.

Greenhaus dan Beutell (1985) lebih lanjut menyebutkan faktor *work-family conflict*, yaitu tekanan pekerjaan, tekanan keluarga, keterlibatan pekerjaan, dan keterlibatan keluarga. Yang (dalam Asvita, 2015) menyebutkan dua faktor *work-family conflict*, yaitu tuntutan kerja dan tuntutan keluarga. Tuntutan kerja berasal dari beban kerja yang berlebihan dan ditambah tekanan waktu kerja. Tuntutan keluarga hadir dalam tekanan peran yang harus dilaksanakan, seperti mengatur rumah tangga ataupun mengurus anak.

Parenting Self-Efficacy

Coleman dan Karraker (2000) menyatakan *parenting self-efficacy* merupakan keyakinan orang tua terhadap kompetensinya dalam menjalankan peran sebagai orang tua atau cara memandang kemampuannya yang dapat memengaruhi perilaku serta perkembangan anak. Bandura (dalam Sevigny & Loutzenhiser, 2009) menjelaskan bahwa *parenting self-efficacy* adalah konstruk kognitif yang

ditampilkan seorang ayah atau ibu dalam peran sebagai orang tua.

Coleman dan Karraker (2000) juga melihat keyakinan orang tua terhadap kompetensi perannya pada lima dimensi, yaitu :

1. Dimensi prestasi adalah keyakinan orang tua terhadap kompetensinya yang berkaitan dengan kemampuan kognitif anak. Misal memberi dukungan prestasi anak di sekolah.
2. Dimensi rekreasi adalah keyakinan orang tua terhadap kompetensinya dalam memenuhi kebutuhan perkembangan sosial anak, seperti anak bersosialisasi dengan teman sebaya.
3. Dimensi disiplin adalah keyakinan orang tua terhadap kompetensinya dalam membuat peraturan yang sesuai.
4. Dimensi *nurturance* adalah keyakinan orang tua terhadap kompetensinya dalam pemenuhan kebutuhan kehangatan dan emosional anak.
5. Dimensi kesehatan adalah keyakinan orang tua terhadap kompetensinya untuk memenuhi nutrisi dan perawatan kesehatan yang tepat.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi orang tua, seperti pengalaman masa kecil, lingkungan sosial komunitas tempat orang tua beraktivitas, dukungan sosial dan pernikahan, faktor kesiapan kognitif serta karakteristik anak (Indrasari & Affiani, 2018). *Parenting self-efficacy* dapat berkembang secara kontinu melalui proses evaluasi kognitif, emosi, dan perilaku yang ditampilkan anak.

Hal ini sebagai cerminan interaksi antara orang tua dan anak.

Peran Ibu Bekerja

Pekerja perempuan yang telah menikah dan memiliki anak memiliki peran serta tanggung jawab lebih berat daripada perempuan lajang (Akbar, 2017). Seperti yang telah digambarkan pada peran ibu, pilihan menjadi seorang ibu membuat perempuan bertanggung jawab memberi energi dan perhatian pada anak mereka di luar pilihannya menjadi pekerja.

Matlin (dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012) mendefinisikan ibu bekerja merupakan perempuan yang memperoleh penghasilan di luar rumah sebagai imbalan dari hasil kerjanya tersebut. Jenis pekerjaan ibu dalam penelitian tergolong dalam sektor formal dan setiap pekerja memiliki waktu kerja penuh. Breman (dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012) menjelaskan bahwa pekerja sektor formal merupakan pekerja yang bergaji dalam jenis pekerjaan tetap. Definisi tersebut selaras dengan pekerja secara penuh waktu atau *full-time*. Ibu yang menjadi pekerja *full-time* memiliki minimal jam kerja sebanyak delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu (ILO, 2017).

Ada dua alasan pokok keterlibatan perempuan yang sudah menikah untuk bekerja (Nilakusmawati & Susilawati, 2012). Pertama, kondisi perekonomian rumah tangga yang rendah sehingga bekerja sebagai pilihan untuk meningkatkan pendapatan keluarga kecilnya. Kedua, pilihan untuk bekerja

sebagai bentuk aktualisasi diri, mencari afiliasi diri, dan wadah bersosialisasi.

Arri, Tina, dan Adiyanti (2015) memaparkan bahwa jika bekerja adalah pilihan, maka ibu tersebut akan terus bertanggung jawab pada pilihan tersebut. Hal ini menjadi sesuatu yang tidak bermasalah ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja. Para ibu dapat berdiskusi dengan sesama kelompok sosialnya tentang pengasuhan anak serta masalah pekerjaan.

Berdasar penggambaran fenomena dan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja di Jakarta?

Penelitian ini dilakukan pada awal pandemi COVID-19 terjadi di Indonesia. Hal ini berdampak pada gambaran aktifitas partisipan yang melakukan pekerjaan dari rumah (*Work From Home*).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengolah data numerik dan dianalisis melalui uji statistik (Cresswell, 2012). Metode korelasional digunakan karena dalam penelitian ini akan melihat hubungan antara dua variabel dan ingin melihat apakah kedua variabel tersebut saling memengaruhi (Cresswell, 2012). Penelitian ini melihat hubungan antara dua variabel, yaitu *work-family conflict*

dan *parenting self-efficacy* tanpa memberi perlakuan tambahan pada kedua variabel tersebut.

Populasi penelitian ini adalah ibu bekerja *full-time* di Jakarta dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun. Populasi dipilih hanya untuk ibu yang bekerja di Jakarta didasarkan atas pertimbangan kegiatan sebagai pekerja di kota Jakarta. Data Badan Pusat Statistik DKI Jakarta (2018), peneliti hanya mendapatkan jumlah sekitar 1.000.000 wanita berusia di atas 15 tahun bekerja secara penuh waktu di Jakarta dan tidak disebutkan bahwa seluruh wanita tersebut sebagai ibu. Bartlett, Kotrlik, dan Higgins (2001) menjelaskan jika jumlah populasi lebih dari 10.000, maka peneliti dapat mengambil sampel minimal berjumlah 119. Berdasar kisaran jumlah populasi dan teori tersebut, jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 121 orang ibu bekerja.

Alat Ukur Work-Family Conflict

Peneliti menggunakan alat ukur *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) untuk mengukur variabel *work-family conflict* dan telah digunakan dalam penelitian Handini (2013). WFCS mengukur seberapa tinggi konflik pada diri seorang pekerja dengan peran ganda. Alat ukur merupakan hasil adaptasi dari peneliti Carlson, Kacmar, dan Williams berdasar tiga sumber *work-family conflict* (Handini, 2013).

WFCS berupa alat ukur dalam bentuk skala *likert* dengan skala satu sampai empat. Skala sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), sesuai (3), dan sangat

sesuai (4). Total item WFCS adalah 18 item yang terdiri dari enam dimensi, yaitu tiga item pada dimensi *time-based* WIF, tiga item pada dimensi *time-based* FIW, tiga item pada dimensi *strain-based* WIF, tiga item pada dimensi *strain-based* FIW, tiga item pada dimensi *behavior-based* WIF, dan tiga item pada dimensi *behavior-based* FIW. Contoh dari item alat ukur WFCS, yaitu “Waktu untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga sering mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya.”

Alat Ukur Parenting Self-Efficacy

Peneliti menggunakan alat ukur *Self-Efficacy for Parenting Task Index* (SEPTI) untuk mengukur *parenting self-efficacy* dan telah diadaptasi dalam penelitian Monica (2016). Alat ukur merupakan hasil adaptasi dari penelitian Coleman dan Karraker berdasar lima dimensi *parenting self-efficacy* (Monica, 2016). SEPTI mengukur kompetensi pengasuhan orangtua secara efektif. SEPTI berupa alat ukur berbentuk skala *likert* dengan skala satu sampai enam, yaitu sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), agak tidak sesuai (3), agak sesuai (4), sesuai (5), dan sangat sesuai (6).

Total item SEPTI adalah 36 item yang mengukur lima dimensi. Jumlah item tiap dimensi, yaitu delapan item pada dimensi disiplin, tujuh item pada dimensi prestasi, tujuh item pada dimensi rekreasi, tujuh item pada dimensi *nurturance*, dan tujuh item pada dimensi kesehatan. Contoh dari item alat ukur SEPTI adalah “Saya mampu dalam membimbing anak saya untuk dapat

mematuhi aturan-aturan yang saya tetapkan.”

Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Peneliti melakukan uji validitas pada kedua alat ukur menggunakan teknik *corrected-item total correlation* (r_{citic}) dengan batas korelasi 0.3 untuk setiap item dinyatakan valid (Nunnally & Bernstein, 1994). Uji validitas WFCS menghasilkan rentang korelasi item dari 0.231 sampai 0.683. Tiga item tidak valid, yaitu item nomor 7 ($r_{citic} = 0.231$), nomor 10 ($r_{citic} = 0.263$), dan nomor 11 ($r_{citic} = 0.299$). Peneliti tidak mengikut sertakan item nomor 7, 10, dan 11 dalam pengambilan data. Hasil uji validitas SEPTI memiliki rentang korelasi item dari 0.108 sampai 0.723. Tiga item tidak valid, yaitu item nomor 5 ($r_{citic} = 0.248$), nomor 28 ($r_{citic} = 0.180$), dan nomor 36 ($r_{citic} = 0.108$). Peneliti tidak mengikut sertakan item nomor 5, 28, dan 36 dalam pengambilan data.

Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan *coefficient cronbach alpha* dengan nilai koefisien korelasi 0.7 untuk alat ukur dinyatakan reliabel (Anastasi & Urbina, 1997). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi WFCS 0.882 dan nilai koefisien korelasi SEPTI 0.901. Berdasar hasil tersebut, kedua alat ukur dinyatakan reliabel.

HASIL

Gambaran Demografis

Penelitian melibatkan 121 partisipan yang merupakan ibu bekerja dengan

rentang usia 23 hingga 56 tahun. Dari rentang usia tersebut, partisipan memiliki pengalaman kerja mulai dari *entry level* sampai *senior level*. Seluruh partisipan bekerja secara *full-time*, yaitu selama delapan jam per hari, sembilan jam per hari, serta ada juga yang bekerja selama sepuluh jam per hari. Sebanyak 82% usia anak partisipan, yaitu 1 sampai 12 tahun dan sekitar 18% usia anak partisipan 13 sampai 18 tahun.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov. Hasil skor data WFCS dan SEPTI memiliki *p value* sebesar 0.001 ($p < 0.05$). Kedua alat ukur yang digunakan berdistribusi tidak normal, maka untuk uji korelasi menggunakan teknik korelasi *spearman*.

Uji Korelasi Data

Peneliti melihat hubungan antara *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* menggunakan teknik korelasi *spearman (2-tailed)*. Hasil uji korelasi pada total skor $r_s = -0.387$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$), dan $r^2 = 0.15$. Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja.

Tanda korelasi yang negatif menunjukkan hubungan di antara kedua variabel tersebut tidak searah. Apabila tingkat *work-family conflict* semakin rendah, maka semakin tinggi tingkat *parenting self-efficacy* yang dimiliki ibu bekerja atau sebaliknya. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang didapat sebesar 0.15 menunjukkan bahwa sumbangan *work-family conflict* terhadap

parenting self-efficacy pada ibu bekerja di Jakarta sebesar 15%.

Uji Beda Data

Uji beda dilakukan pada kedua variabel dan data demografi partisipan dengan teknik *Mann Whitney U-test*. Uji beda dilakukan untuk memperkaya hasil penelitian dengan melihat beberapa karakteristik partisipan yang berkaitan dengan dua variabel utama. Analisis perbedaan *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* berdasarkan usia partisipan, jabatan pekerjaan, durasi jam bekerja, dan kelompok usia anak. Pada uji beda berdasar usia partisipan, peneliti membagi dua kelompok usia, yaitu 80 partisipan yang berusia 21 sampai 40 tahun dan 41 partisipan yang berusia 41 sampai 60 tahun. Uji beda di kategori jabatan pekerjaan, peneliti membagi dua kelompok jabatan, yaitu 86 partisipan bekerja sebagai staff dan 35 partisipan bekerja sebagai pimpinan atau pemilik usaha. Pada uji beda durasi jam bekerja, peneliti membagi dua kelompok jam kerja, yaitu 80 partisipan bekerja selama delapan jam per hari dan 41 partisipan bekerja selama lebih dari delapan jam per hari. Pada uji beda berdasar kelompok usia anak, peneliti membagi dua kelompok usia anak, yaitu 33 partisipan yang hanya memiliki anak balita dan 88 partisipan tidak hanya memiliki atau bahkan tidak memiliki anak balita.

Berdasar uji beda yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan *parenting self-efficacy* signifikan antara ibu yang bekerja sebagai staff dengan ibu yang bekerja sebagai

pimpinan atau pemilik usaha. Namun, tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* yang signifikan pada ibu bekerja dilihat dari segi usia, durasi jam bekerja, serta usia anak yang dimilikinya.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative dan signifikan antara *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja di Jakarta. Hubungan negatif artinya jika *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja semakin tinggi, maka semakin rendah *parenting self-efficacy* yang dimiliki ibu bekerja atau sebaliknya. Hal ini sesuai dengan dugaan peneliti pada awal penelitian ini.

Hasil ini juga sesuai yang diungkapkan Odenweller dan Rittenour (2017) mengenai kaitan penilaian seorang ibu bekerja pada konflik peran dan kemampuannya sebagai orang tua. Odenweller dan Rittenour (2017) juga menjelaskan ibu bekerja akan merasa konflik peran dalam dirinya bertambah, ketika mereka dinilai lingkungan sekitar sebagai ibu yang berhasil mendampingi keluarganya. Penelitian Odenweller dan Rittenour dapat dikaitkan lebih lanjut dengan hasil penelitian ini. Ibu bekerja yang dapat menempatkan konflik dalam dirinya tidak lebih dari rasa tanggung jawabnya pada anak, maka kepuasan yang dimiliki anak juga menambah *self-efficacy* pada ibu tersebut.

Secara keseluruhan, tingkat *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy*

pada ibu bekerja berada di kategori sedang. Pada partisipan yang bekerja lebih dari delapan jam per hari memiliki tingkat *work-family conflict* dari sedang hingga sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan salah satu sumber dari *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Partisipan yang bekerja dengan jam normal atau delapan jam per hari lebih banyak memiliki tingkat *work-family conflict* rendah atau sangat rendah serta *parenting self-efficacy* tinggi.

Ada beberapa hal yang diperkirakan dapat memengaruhi *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja, seperti usia, durasi jam bekerja, jabatan di pekerjaan, serta usia anak. Uji beda berdasarkan usia partisipan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* yang signifikan pada ibu bekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena di kelompok usia ibu yang berbeda ternyata mereka memiliki usia anak yang tidak jauh berbeda dan itu menunjukkan bentuk perhatian yang harus diberikan sama. Soedarwo (2010) menyatakan peran ibu sepenuhnya terlihat ketika kepuasan terbesar dalam menjalani tanggung jawab datang dari anak-anak mereka.

Analisis uji beda berdasarkan jabatan ibu di pekerjaan mendapatkan hasil bahwa ada perbedaan signifikan *parenting self-efficacy* pada ibu dengan posisi sebagai *staff* dan ibu dengan posisi lebih tinggi, seperti pimpinan dan pemilik. Nilasukmawati dan Susilawati (2012) menjelaskan salah satu alasan ibu bekerja adalah bentuk aktualisasi diri, mencari

afiliasi, dan wadah untuk bersosialisasi. Dari sisi *work-family conflict*, ibu bekerja dengan jabatan tinggi dapat mengurangi konflik dengan adanya bantuan suami yang tinggal bersama. Namun, *self-efficacy* tidak berkaitan langsung dengan jabatan ibu dalam pekerjaan. Peran ibu erat kaitannya dengan kemampuan seorang ibu dalam mengurus langsung anak mereka yang hadir bersama dengan tuntutan pekerjaannya.

Analisis berdasarkan usia anak mendapatkan hasil tidak terdapat perbedaan signifikan pada ibu bekerja yang memiliki atau tidak memiliki anak usia balita. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sapungan dan Sapungan (2014) bahwa sejak anak usia pra-sekolah sampai remaja disadari pentingnya keterlibatan ibu dalam usaha pengembangan diri anak. Santrock (2015) menyatakan anak yang memasuki usia 18 tahun atau tahap usia *emerging adulthood* keterlibatan orang tua akan berjalan bersama keputusan yang telah dibuat anak itu sendiri.

Analisis juga dilakukan untuk melihat tingkatan *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* berdasarkan lama (masa) bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipan yang bekerja sekitar nol sampai lima tahun memiliki *work-family conflict* rendah dan sangat rendah serta *parenting self-efficacy* tinggi. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Nadialis dan Nugrohoseno (2014) bahwa masa kerja yang semakin lama membuat pekerja menikmati pekerjaan dan tidak merasa terbebani seperti pekerja dengan masa kerja relatif

baru. Peneliti menduga hasil ini juga dapat terjadi seperti yang diungkapkan lisan oleh beberapa partisipan, jika pekerjaan baru yang diambil merupakan hasil perbaikan diri dan keluar dari stres dari pekerjaan sebelumnya.

Peneliti memperkirakan terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini. Pertama, peneliti mendapatkan pernyataan dari partisipan mengenai keputusan berpindah kerja ke tempat yang saat ini mereka bekerja. Peneliti tidak dapat mengolah data lebih lanjut karena peneliti tidak melakukan *probing* pada pernyataan yang disampaikan partisipan secara spontan tersebut. Pada data memang terlihat sebagian besar partisipan memiliki masa kerja di rentang nol sampai lima tahun. Hal ini terjadi tidak hanya karena ada beberapa partisipan yang usianya tergolong muda, namun juga diungkapkan karena alasan pribadi, seperti tidak sanggup bertahan dengan beban kerja di kantor sebelumnya. Alasan ini sesuai dengan gambaran masa kerja di penjelasan sebelumnya. Masa kerja yang terbilang baru pada partisipan penelitian karena mereka menemukan cara untuk menurunkan *work-family conflict* dan memaksimalkan peran atau *parenting self-efficacy*. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa ibu bekerja perlu mendapat dukungan keluarga dan mengatur orientasi karir untuk mencegah pemicu *work-family conflict*, seperti *strain-based conflict*. Coleman dan Karraker (2000) menyatakan tingginya *parenting self-efficacy* membuat orang tua semakin tanggap pada semua kebutuhan anaknya. Kondisi ini juga sesuai dengan

salah satu sumber utama *self-efficacy*, yaitu *physiological and affective states* (Bandura, 1997). Ibu bekerja yang memilih bekerja di kantor baru merasa kelelahan fisik yang dirasakan selama bekerja harus tetap mampu menjaga *self-efficacy* pada perannya sebagai orang tua.

Selanjutnya, penelitian ini sebagian besar dilakukan pada masa karantina lingkungan yang diterapkan di Jakarta dan sekitarnya. Hal ini membuat para ibu bekerja sudah mulai menjalani aktivitas *Working From Home* (WFH). Berdasarkan analisis uji beda, peneliti mendapat hasil bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada partisipan yang bekerja delapan jam dan partisipan bekerja lebih dari delapan jam per hari. Pada masa WFH ini, para ibu bekerja dapat beradaptasi dengan aktivitas yang terjadi selama di rumah bersama keluarga, terutama bersama anak. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan *work-family conflict* dapat muncul karena jam kerja atau kegiatan di luar rumah yang banyak menghabiskan waktu. Selain itu, *behavior-based conflict* sebagai sumber *work-family conflict* juga karena ketidaksesuaian harapan peran menjadi ibu dan peran pekerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Kedua sumber konflik ini tentu dapat dihindari selama masa WFH karena ibu berada di rumah bersama keluarga. Peran ibu yang diharapkan anak dapat mendampingi aktivitas belajar di rumah juga dapat terpenuhi lebih baik dibanding saat ibu beraktivitas di luar rumah. Hal ini pula yang dapat meningkatkan *parenting self-efficacy*.

Kekurangan terakhir dari penelitian ini adalah alat ukur *parenting self-efficacy* yang tidak sesuai dengan semua usia umur anak. Peneliti sudah mencoba untuk mencari alat ukur yang sesuai dengan karakteristik orang tua dan anak di penelitian ini. Alat ukur *Self-Efficacy for Parenting Task Index* (SEPTI) dibuat hanya untuk ibu bekerja yang memiliki anak berusia 5 sampai 12 tahun atau usia anak di tingkat Sekolah Dasar. Peneliti mengambil alat ukur dari Monica (2016) dan membaca pertimbangan mengenai usia anak yang dipilih dengan alasan usia lima tahun umumnya anak sudah dimasukkan dalam lingkungan belajar di luar rumah, terutama pemenuhan dimensi prestasi. Peneliti menyesuaikan kebutuhan partisipan sesuai dimensi dalam alat ukur. Partisipan yang memiliki anak berusia di bawah lima tahun tetap dikontrol oleh peneliti dengan memastikan kepada partisipan bahwa anak telah dilibatkan dalam kelompok *pre-school* tertentu.

Isu metodologis yang menjadi hal unik dalam penelitian ini karena pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner secara *online* dan *offline* (*paper-based*). Penelitian dilakukan dengan dua cara tersebut sesuai kondisi partisipan. Dodou dan de Winter (2014) menjelaskan bahwa saat ini metode pengisian survei untuk penelitian perilaku dan konstruk sosial tidak memiliki dampak yang berbeda, baik secara *online* maupun *offline*. Kedua cara pengambilan data survei tersebut memiliki kesamaan untuk menimbulkan sumber bias yang

muncul pada penelitian atau *social desirability* (Dodou & de Winter, 2014).

SARAN

Penelitian selanjutnya dapat dilengkapi dengan memberikan *open ended question* untuk mengetahui gambaran pengasuhan yang dilakukan oleh ibu dan ayah dengan situasi keduanya sama-sama bekerja. Melalui *open ended question*, partisipan dapat menjelaskan bagaimana keluarga berperan dalam mengatasi *work-family conflict* dan tetap merasa memiliki *parenting self-efficacy* yang baik. Faktor *social support* atau pihak yang membantu orang tua dalam mengurus anak dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya. Karakteristik lain, seperti keterlibatan asisten rumah tangga. Keterlibatan asisten rumah tangga dalam membantu pengasuhan anak dapat berkontribusi pada *work-family conflict* dan *parenting self-efficacy* orang tua.

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan tentang lama partisipan telah bekerja. Hal ini dilakukan saat memilih karakteristik partisipan, seperti melihat dari lama bekerja di pekerjaan terbaru atau melihat seberapa lama partisipan menjalani peran sebagai ibu bekerja. Selain itu, jika penelitian dalam bentuk kualitatif maka lama ibu bekerja dan apabila terdapat perpindahan tempat bekerja dapat dijadikan pertanyaan wawancara.

Metode penelitian secara kualitatif dengan berfokus pada karakteristik jabatan tinggi yang dimiliki oleh ibu bekerja disarankan untuk dapat dilakukan.

Bagi perusahaan, memberi dukungan kepada ibu bekerja dengan memperhatikan jam kerja yang diberikan. Perusahaan dapat menyesuaikan beban kerja dengan jam kerja yang dijalani ibu bekerja selama lima hari kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi keluarga ibu bekerja tersebut. Hal ini untuk mendukung ibu bekerja dalam pemenuhan kebutuhan kesehatan anak. Bagi pihak sekolah anak, memberi laporan kepada orang tua dalam bentuk tatap muka atau secara *online* mengenai perkembangan belajar anak di sekolah. Pihak sekolah dapat membantu orang tua mengontrol aktivitas belajar anak di rumah dan memberi solusi jika anak mengalami kesulitan belajar. Bagi pasangan suami-istri, dapat menjadi bahan diskusi dalam keluarga mengenai pembagian cara untuk mengasuh anak dan kegiatan yang dilakukan bersama anak. Hal ini juga dapat menjadi persiapan untuk calon pasangan suami-istri jika keduanya tetap akan bekerja saat sudah menikah dan memiliki anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1). Diunduh dari <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

- Amini, M. (2015). Profil keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak usia TK. *Jurnal Ilmiah VISI PPTK PAUDNI*, 10(1). Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/259967-profil-keterlibatan-orang-tua-dalam-pend-1a6ef5db.pdf>
- Apsaryanthi, N.L.K., & Lestari, M.D. (2017). Perbedaan tingkat *psychological well-being* pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1). Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/30013/18427>
- Asmara, C.G. (2019, September 8). Bukan cuma ibu kota, RI bakal punya 10 kota metropolitan baru. *CNBC Indonesia*. Dikutip dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190908124552-4-97866/bukan-cuma-ibu-kota-ri-bakal-punya-10-kota-metropolitan-baru>
- Asvita, A. (2015). Work-family conflict: Pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap job performance dan moderasi self-efficacy perawat unit irsd dr. Soetomo, surabaya. (Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia). Diunduh dari <http://repository.unair.ac.id/39544/2/Binder11.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy the exercise of control*. New York: W.H Freeman and Company
- Bartlett, J.E., Kotrlik, J.W., & Higgins, C.C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1). Diunduh dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.486.8295&rep=rep1&type=pdf>
- Bornstein, M.H. (2002). *Handbook of parenting* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher
- Coleman, P.K., & Karraker, K.H. (1998). Self-efficacy and parenting quality: Findings and future applications. *Developmental Review*, 18(1). Diunduh dari <https://doi.org/10.1006/drev.1997.0448>
- Coleman, P.K., & Karraker, K.H. (2000). Parenting self-efficacy among mothers of school-age children: Conceptualization, measurement, and correlates. *Family Relations*, 49(1). Diunduh dari <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2000.00013.x>
- Cooklin, A.R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J.M. (2014). Mother's work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2). Diunduh dari doi:10.1111/cch.12137
- Cresswell, J.W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson Education, IEC.
- Diadha, R. (2015). Keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak usia dini di Taman Kanak-kanak. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1). Diunduh dari <http://ejournal.sps.upi.edu/index.php/edusentris/article/view/161/131>
- Dodou, D., & de Winter, J.C.F. (2014). Social desirability is the same in offline, online, and paper surveys: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 36. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.005>

- Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(1). Diunduh dari <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B. (2017). *Statistics for the behavioral sciences (10th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1). Diunduh dari <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.A. (2013). *Theories of personality (8th ed.)*. United States: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handayani, A., & Munawar, M. (2015). Work-family balanced and quality of parenting in optimizing children development. *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies, 4*(1). Diunduh dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ijeces/article/view/9447>
- Handini, R.E. (2013). Hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja pada ibu bekerja (Skripsi Sarjana). Universitas Indonesia, Depok, Indonesia.
- Handini, R.E., Haryoko, S.F., & Yulianto, A. (2014). Hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja pada ibu bekerja. *Jurnal NOETIC Psychology, 4*(2). Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/298235723_Hubungan_antara_Work-Family_Conflict_dan_Keterikatan_Kerja_pada_Ibu_Bekerja_Relationship_between_Work-Family_Conflict_and_Work_Engagement_among_Working_Mothers
- Indrasari, S.Y., & Affiani, L. (2018). Peran persepsi keterlibatan orangtua dan strategi pengasuhan terhadap parenting self-efficacy. *Jurnal Psikologi Sosial, 16*(2). Diunduh dari <http://www.ijil.ui.ac.id/index.php/jps/article/view/jps.2018.8>
- International Labour Organization. (2017). Laporan ketenagakerjaan Indonesia 2017: Memanfaatkan teknologi untuk pertumbuhan dan penciptaan lapangan kerja. Dikutip dari http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_613626.pdf
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Midayanti, N. (Mei, 2018). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. *Berita Resmi Statistik*. Dikutip dari www.turc.or.id/wp-content/uploads/2018/06/BPS_Berita-Resmi-Statistik_Keadaan-Ketenagakerjaan-Indonesia-Februari-2018.pdf
- Monica, J. (2016). Hubungan antara strategi pengasuhan dan parenting self-efficacy pada orangtua dengan anak usia kanak-kanak madya (Skripsi Sarjana). Universitas Indonesia, Depok, Indonesia.
- Nadialis, E.C., & Nugrohoseno, D. (2014). Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stress kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(2). Diunduh dari <http://jurnal.maha.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/9831/9588>
- Nilakusmawati, D.P.E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia*, 8(1). Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/6986>
- Nunally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). United States: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Odenweller, K., & Rittenour, C.E. (2017). Stereotypes of stay-at-home and working mothers. *Southern Communication Journal*, 82 (2). Diunduh dari <https://doi.org/10.1080/1041794X.2017.1287214>
- O’driscoll, M.P. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/29456938_WorkFamily_Conflict_Psychological_Well-Being_Satisfaction_and_Social_Support_A_Longitudinal_Study_in_New_Zealand
- Pratista, F.C. (2016). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia). Diunduh dari <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/2530>
- Roboth, J.Y. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1). Diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/7517>
- Santrock, J. W. (2015). *Life-span development* (15th ed.). New York, USA: McGraw-Hill Education.
- Sapungan, G.M., & Sapungan, R.M. (2014). Parental involvement in child’s education: Importance, barriers and benefits. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(2). Diunduh dari https://www.researchgate.net/profile/Ronel_Sapungan/publication/283539737_Parental_Involvement_in_Child's_Education_Importance_Barriers_and_Benefits/links/563dc34608ae8d65c01281ac.pdf
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23. Diunduh dari <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2012.711523>
- Sevigny, P.R., & Loutzenhiser, L. (2010). Predictors of parenting self-efficacy in mothers and fathers of toddlers. *Child: Care, Health and Development*, 36(2). Diunduh dari doi:10.1111/j.1365-2214.2009.00980.x
- Soedarwo, V.S.D. (2010). Pengertian gender dan sosialisasi gender. Jakarta : Universitas Terbuka
- Yusnita, S. (2016). Pengaruh role conflict dan role ambiguity terhadap job satisfaction karyawan PT Virgo Multi Cipta (Skripsi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta Selatan, Indonesia). Diunduh dari <https://lib.atmajaya.ac.id/Uploads/Fulltext/203071/2009011299-Sari%20Y.pdf>