

# HUBUNGAN ANTARA *PARENTING SELF-EFFICACY* DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU BEKERJA YANG MEMILIKI ANAK USIA SEKOLAH DASAR DI PT. "X" CIREBON

**Rizqi Amalia Rahmawati, Ika Zenita Ratnaningsih**

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

amaliaarzky@gmail.com

## **Abstrak**

*Parenting self-efficacy* adalah keyakinan diri orangtua terhadap kompetensinya dalam merawat dan memberikan pengasuhan pada anak yang secara positif memengaruhi perilaku dan perkembangan anak. Konflik pekerjaan-keluarga adalah penilaian terhadap ketidakmampuan ibu bekerja dalam menjalani tuntutan antara peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersama-sama sehingga muncul konflik dimana urusan pekerjaan mengganggu keterlibatan dalam peran keluarga dan urusan keluarga mengganggu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT. "X" Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan wanita yang memiliki anak usia Sekolah Dasar (SD). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Parenting Self-Efficacy* (40 aitem,  $\alpha = 0,957$ ) dan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga (36 aitem,  $\alpha = 0,947$ ). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja di PT. "X" Cirebon ( $r_{xy} = -0,472$ ;  $p < 0,05$ ) *Parenting self-efficacy* memiliki sumbangan efektif sebesar 22,3% terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan 77,7% lainnya ditentukan faktor-faktor lain yang tidak di ukur dalam penelitian ini.

*Kata kunci: parenting self-efficacy; konflik pekerjaan-keluarga; ibu bekerja; usia sekolah dasar*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap manusia sejatinya diciptakan dengan masing-masing peran. Begitu pula dengan pria dan wanita. Seorang wanita memiliki peran sebagai istri dan ibu di dalam keluarga. Sebagai istri, wanita memiliki kewajiban dalam melayani segala keinginan dan kebutuhan suami. Sedangkan sebagai ibu, wanita memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam mengasuh serta mendidik anak-anaknya agar memiliki kepribadian yang baik dan mampu hidup dalam masyarakat, sebab ibu merupakan sosok pertama yang dikenal dan memberikan pengalaman kepada anak. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, tugas dan peran wanita tidak lagi hanya mengurus segala kebutuhan keluarga. Banyak wanita yang kini bekerja di luar rumah atau dikenal sebagai wanita karir.

Berdasarkan data hasil survey Badan Pusat Statistik mengenai keadaan angkatan kerja di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita pada Februari 2012 hingga Februari 2015 mengalami peningkatan sebanyak 3,4 juta orang dan diperkirakan akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya (BPS, 2015). Peningkatan tersebut dilatarbelakangi oleh berbagai faktor. Menurut Ihromi (dalam Indriyani, 2009) wanita ingin tetap bekerja karena dapat memberikan arti bagi dirinya, yaitu mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian. Hal ini sejalan dengan teori hirarki kebutuhan yang

dikemukakan oleh Maslow (dalam Alwisol, 2012) mengenai aktualisasi diri. Aktualisasi memiliki arti keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self-fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dimiliki, untuk menjadi apa yang diinginkannya, dan dapat meraih prestasi dari kemampuan yang dimiliki. Bekerja menjadi salah satu bentuk aktualisasi diri bagi wanita karir.

Bagi wanita karir yang masih lajang, menghabiskan banyak waktu di luar rumah untuk bekerja tidaklah menimbulkan banyak masalah. Berbeda pada wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak. Wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak (selanjutnya disebut ibu bekerja), dihadapkan pada tuntutan yang lebih besar sebab peran dan tanggung jawabnya semakin luas, bukan lagi hanya pada pekerjaan, namun juga pada suami dan anak. Para ibu bekerja dituntut untuk dapat adil dan berperan aktif pada kedua perannya, serta diharapkan tidak melepaskan tuntutan sesuai dengan kodratnya yaitu mengurus rumah tangga, termasuk mengasuh dan mendidik anak didalamnya.

Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah bentuk dari *interrole conflict*, dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Keterlibatan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan berpartisipasi pada peran keluarga dan sebaliknya, keterlibatan dalam peran keluarga membuat kesulitan dalam berpartisipasi pada peran pekerjaan. Hal ini terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan atau keluarga dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Selanjutnya, menurut Grandey, Brayne & Ann (2005) konflik pekerjaan-

keluarga dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang, sehingga memunculkan perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya.

Pada dasarnya mengasuh anak merupakan proses yang kompleks, sebab keunikan dan karakteristik dari anak maupun orangtua akan saling memengaruhi selama rentang kehidupan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pengasuhan dari sisi anak yaitu usia, karena suatu teknik pengasuhan yang efektif diterapkan bagi anak usia tertentu mungkin tidak akan berhasil apabila diterapkan pada usia selanjutnya, sehingga akan berpengaruh pula pada tugas pengasuhan dan harapan orangtua pada anak. Anak-anak dengan usia relatif muda biasanya lebih membutuhkan perhatian dan kasih sayang yang berbeda dengan anak usia yang lebih dewasa. Begitu pula pengasuhan terhadap anak Sekolah Dasar (SD) yaitu anak yang berada pada usia enam atau tujuh tahun sampai dua belas tahun (Permendikbud No.17 Tahun 2017).

Menurut Freud (dalam Santrock, 2011) anak antara usia enam tahun sampai pubertas atau usia sekolah dasar berada pada tahapan latensi. Pada masa ini, anak menekan hasrat seksual dan mengembangkan kemampuan sublimasi, yakni mengganti kepuasan libido dengan kepuasan non seksual, khususnya bidang intelektual, atletik, keterampilan, dan hubungan teman sebaya. Fase laten juga ditandai dengan percepatan pembentukan superego, orang tua bekerjasama dengan anak berusaha merepres impuls seks agar energi dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk sublimasi dan pembentukan superego. Menurut Erikson (dalam

Santrock, 2011), anak usia enam tahun sampai pubertas atau masa sekolah dasar berada pada tahap *industry versus inferiority* (ketekunan versus rasa rendah diri).

Menurut Erikson (dalam Papalia, Olds & Feldman, 2009) faktor utama yang membentuk *self-esteem* pada anak dengan usia ini yaitu sudut pandang anak akan kapasitasnya dalam melakukan sesuatu. Ketika anak mampu mencapai tahap perkembangan pada periode ini, maka nilai (*value*) yang didupatkannya adalah *competence*, yaitu pandangan anak bahwa dirinya mampu menguasai keterampilan yang dibutuhkan dan menyelesaikan tugas-tugasnya (Papalia dkk, 2009). Namun sebaliknya, apabila anak gagal, maka ia akan merasa tidak kompeten, terutama jika dibandingkan dengan teman sebayanya. Pada tahap ini, sekolah menjadi hal yang sangat penting. Figur yang memengaruhi anak terhadap kompetensinya yaitu orangtua (Papalia dkk, 2009).

Pada masa ini, anak mulai memasuki lingkungan baru di luar lingkungan keluarga, yaitu lingkungan sekolah. Anak akan belajar berinteraksi dengan teman-teman maupun gurunya. Jika cukup rajin, anak akan memperoleh keterampilan sosial dan akademik untuk merasa percaya diri. Sedangkan kegagalan dalam memperoleh prestasi menyebabkan anak menciptakan citra diri yang negatif. Hal tersebut dapat membawa anak pada perasaan rendah diri yang dapat menghambat pembelajaran di masa depan. Piaget dalam teorinya membahas bahwa anak usia tujuh sampai sebelas tahun berada pada tahap operasi konkret, dimana anak dapat bernalar secara logis mengenai peristiwa-peristiwa konkret dan mengklasifikasikan objek-objek ke dalam bentuk yang berbeda (Santrock, 2011). Pada tahap ini, anak sudah cukup matang untuk menggunakan pemikiran logika

atau operasi, tetapi hanya untuk objek fisik yang ada. Dalam tahap ini, egosentrisnya berkurang dan mulai bersikap sosial. Sedangkan pada usia dua belas tahun, anak mulai memasuki tahap operasional formal. Anak mulai dapat untuk berpikir secara abstrak, menalar secara logis, dan menarik kesimpulan dari informasi yang tersedia (Santrock, 2011).

Berbagai perubahan dialami, baik dari konteks kematangan fisik, kemampuan kognitif dan psikososial serta mudah terpapar dengan berbagai macam *setting*, kesempatan dan tuntutan baru (Collins & Madsen, 2002), oleh karena itu, peran pengasuh, dalam hal ini ibu, semakin beragam seiring dengan perkembangan anak. Orangtua bertugas untuk merangsang setiap aspek perkembangan anak. Selama proses ini, orangtua juga membantu anak dalam mengembangkan *self-concept*, karena salah satu kebutuhan anak pada masa ini yaitu meraih kompetensi dan positif *sense of self* (Bornstein, 2002). Secara umum, tugas perkembangan yang penting bagi anak usia kanak-kanak madya yaitu seputar mempelajari kemampuan dasar dalam bidang akademis, melalui pengalaman di sekolah dan secara sosial dihargai orang lain, melalui hubungannya dengan *peer* atau teman sebaya (Coleman dan Karraker, 2000).

Sejatinya, menjadi orangtua membawa tantangan tersendiri seiring dengan perkembangan anak maupun orangtua itu sendiri. Ibu yang bekerja sama artinya dengan memiliki dua peran sekaligus. Dengan beban dari kedua peran tersebut, dapat menyebabkan ibu bekerja mengalami *role conflict*, yaitu ketika tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan tuntutan pengasuhan anak (Martin & Colbert, 1997). Selain itu, dua peran yang diemban bersamaan oleh ibu juga tak jarang

menimbulkan stres dan depresi, sehingga memengaruhi keyakinan diri untuk dapat memberikan perhatian dan juga pengawasan terhadap anak. Menurut Anderson (2006) kondisi ibu yang bekerja biasanya lebih rentan terhadap tekanan yang lebih tinggi, ibu juga cenderung menjadi mudah marah, mudah mengalami kelelahan setelah seharian bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *National Institute of Child Health and Development* (dalam Pelcovitz, 2013) stres pada ibu bekerja sangat memengaruhi interaksi antara ibu dan anak. Jika ibu bekerja menikmati pekerjaannya, maka interaksi antara ibu dan anak menjadi lebih positif, tetapi sebaliknya jika ibu bekerja tidak menikmati pekerjaannya, maka ibu cenderung lebih keras dalam mendisiplinkan anak dan sedikit memberikan kasih sayang pada anaknya. Pada setiap peran yang dijalani tentunya terdapat pengharapan tersendiri. Apabila ibu tidak dapat memenuhi harapan tersebut, maka dapat memicu hadirnya konflik. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gallinsky (dalam Martin & Colbert, 1997) apabila tuntutan-tuntutan tersebut saling berbenturan, maka ibu akan mengalami konflik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. "X" Cirebon, diketahui bahwa terdapat permasalahan pada karyawan yang disebabkan oleh pengasuhan anak. Permasalahan tersebut berupa karyawan yang terlambat masuk kerja. Mengantar anak ke sekolah, anak yang rewel, *mogok* berangkat ke sekolah, tidak mau ditinggal, bahkan sakit menjadi alasan keterlambatan. Tak jarang para karyawan ini juga memilih untuk tidak berangkat kerja karena harus mengurus anak. Hal ini tentunya memengaruhi kinerja dan produktivitas dari karyawan.

Karyawati yang terlambat datang menjadi lebih lambat dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, terdapat karyawati yang memilih *resign* atau keluar dari pekerjaan dan mengurus anak di rumah. Usia anak yang dirasa sangat membutuhkan perhatian dan pengasuhan, serta tidak terdapatnya asisten rumah tangga menjadi latar belakangnya. Para karyawati ini merasa kesulitan mengurus anak dan pekerjaan, sehingga tak jarang sulit untuk fokus dalam pekerjaan. Selain itu, adanya permintaan dari suami untuk penuh waktu mengurus anak di rumah juga menjadi alasan lain keluarnya karyawati dari pekerjaan. Diakui oleh pihak HRD, pilihan karyawati untuk *resign* ini membuat perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik dalam bekerja.

Pihak HRD menambahkan bahwa perusahaan memiliki tata tertib mengenai jam masuk kerja, dimana tidak ada toleransi bagi karyawan yang terlambat kecuali mengajukan izin sebelumnya. Karyawan yang terlambat diberikan peringatan secara lisan, kemudian apabila masih tetap terlambat, perusahaan mengeluarkan Surat Peringatan (SP). Selain itu, perusahaan juga memberikan fasilitas antar-jemput bagi karyawan sehingga memudahkan karyawan untuk mencapai perusahaan tepat waktu. Perusahaan menetapkan titik-titik penjemputan tertentu dan apabila karyawan tidak tepat waktu datang ke titik penjemputan, maka karyawan akan ditinggal dan harus menggunakan transportasi umum.

Ibu yang bekerja di PT. "X" memiliki waktu kerja selama delapan jam dalam sehari, yaitu dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB dari hari Senin hingga Jum'at, sedangkan pada hari Sabtu dan Minggu libur. Terkadang para ibu ini harus lembur hingga pukul 19.00 WIB ketika sedang menghadapi tenggat

waktu dari *buyer* atau akan mengekspor barang. Bahkan, tak jarang para ibu ini juga mendapat panggilan kerja di hari libur. Kondisi tersebut membuat ibu sulit untuk memiliki waktu untuk memenuhi kebutuhan anak. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu subjek, diketahui bahwa tugas a sebagai ibu rumah tangga cukup mengganggu pekerjaannya di pabrik. Subjek juga merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan anak seperti mengantar atau menjemput ke sekolah, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam masuk kerja. PT. "X" merupakan perusahaan ekspor yang memproduksi berbagai kebutuhan perabot rumah tangga seperti lampu, kursi, set meja makan yang berbahan dasar rotan, kayu jati, kulit kerang dan batok kelapa. Model dan desain yang ditawarkan berbeda-beda setiap waktu sesuai dengan kebutuhan pasar, sehingga dibutuhkan kreatifitas dari pekerjanya. Barang produksi yang dihasilkan oleh PT. "X" tidak hanya dipasarkan di dalam negeri, namun juga ke berbagai negara di Amerika dan Eropa.

Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga disebabkan oleh berbagai faktor yaitu dari dalam dan dari luar diri individu. Faktor peran keluarga dan faktor peran pekerjaan menjadi faktor yang berasal dari luar diri individu. Menurut Bellavia & Frone (2005) alokasi waktu yang berlebihan dengan keluarga berkaitan dengan tingkatan konflik keluarga mengganggu pekerjaan yang lebih tinggi. Tekanan dalam pernikahan dan memiliki anak seperti anak dengan usia muda, memiliki banyak anak dan tinggal hanya dengan anak juga turut meningkatkan konflik keluarga mengganggu pekerjaan (Bellavia dan Frone, 2005). Faktor selanjutnya yaitu berasal dari lingkungan pekerjaan, seperti alokasi waktu terhadap pekerjaan,

jumlah jam kerja yang tinggi, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, stres terhadap jenis pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan konflik pekerjaan terhadap keluarga (Bellavia dan Frone, 2005).

Tidak kalah penting, faktor internal atau faktor dalam diri individu juga turut andil dalam memengaruhi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Faktor tersebut meliputi ciri demografis seperti jenis kelamin, usia, status keluarga, kepribadian, ketabahan dan ketelitian. Bellavia dan Frone (2005) menyebutkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu dapat menjadi faktor resiko atau juga faktor pencegah dari konflik pekerjaan-keluarga. Efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ada dalam diri individu. Bandura (dalam Alwisol, 2009) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu dan berhubungan dengan keyakinan bahwa diri mampu melakukan tindakan yang diharapkan.

*Self-efficacy* dalam ranah *parenting* disebut dengan *parenting self-efficacy* yang kemudian didefinisikan oleh Coleman & Karraker (2000) sebagai penilaian diri orangtua terhadap kompetensinya dalam peran sebagai orangtua untuk secara positif memengaruhi perilaku dan perkembangan anak. Penilaian tersebut dapat memengaruhi bagaimana orangtua menampilkan *parenting* yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan anak dalam upaya mendukung perkembangan anak. Orangtua yang memiliki *parenting self-efficacy* yang rendah cenderung merasa terlalu dibebani oleh tanggung jawabnya sebagai orangtua (Coleman & Karraker, 2003). Mereka cenderung merasa tidak yakin pada kemampuan dirinya sebagai

orangtua sehingga tampak tidak mampu melakukan tugas *parenting* yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, menjadi preokupasi dengan diri mereka sendiri, sering mengalami rangsangan emosional yang tinggi, dan tidak menunjukkan persistensi dalam parenting (Grusec, Hastings, & Mammone, dalam Coleman & Karraker, 1997). Sebaliknya, orangtua dengan *parenting self-efficacy* yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melihat proses membesarkan anak sebagai sebuah tantangan daripada sebuah ancaman, percaya terhadap kemampuan yang dimiliki, menunjukkan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan jarang menghadapi stres dalam menghadapi tuntutan sebagai orangtua (Sansom, 2010).

Ketika seorang ibu bekerja mengemban dua peran sekaligus, *parenting self-efficacy* dapat memberikan pengaruh pada kemampuan ibu untuk menjalankan kedua perannya tersebut. Ibu bekerja yang memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menjalankan perannya sebagai orangtua, memiliki pengaturan rumah tangga yang baik dan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kemampuannya dalam mengasuh anak. Selain itu, menurut Bandura (dalam Salonen, Kaunonen, Astedt-Kurki, Jarvanpaa, Isoaho dan Tarkka, 2009), *parenting self-efficacy* yang tinggi dapat mendorong dan menuntun orangtua dalam menjalankan perannya, sehingga membuatnya terus berusaha menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa *parenting self-efficacy* penting bagi ibu bekerja agar tetap dapat merasa kompeten dalam memberikan pengasuhan pada sang anak, serta menghindari terjadinya konflik karena adanya

dua tuntutan yang berbeda yaitu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. *Parenting self-efficacy* diperlukan oleh ibu bekerja agar ibu tetap merasa yakin pada kemampuannya untuk dapat tetap memberikan pengasuhan dan pengawasan yang baik bagi anak disamping perannya sebagai pekerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *parenting self-efficacy* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia kanak-kanak madya di PT “X” Cirebon.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, didapatkan rumusan masalah “apakah ada hubungan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT. “X” Cirebon?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT “X” Cirebon.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan melengkapi penelitian sebelumnya di bidang psikologi perkembangan dan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai korelasi antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga.

## 2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi perusahaan mengenai faktor yang turut mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, khususnya dari sisi *parenting* pada ibu.
- b. Bagi ibu yang bekerja diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi salah satu acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja.