

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini tidak semua wanita menjadi ibu rumah tangga, tetapi banyak wanita yang bekerja atau disebut juga sebagai wanita karir. Midayanti (2018) mengemukakan bahwa pada Februari 2018 Badan Pusat Statistik mendapatkan data mengenai angkatan kerja sebanyak 127.072 juta orang. Dari jumlah tersebut, tenaga kerja wanita tergolong tinggi, yaitu sebesar 55,4%, dan 50,8% diantaranya adalah pekerja wanita di rentang usia 30 sampai dengan 50 tahun. Kemudian Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional telah mencapai 49,99% pada 2021. Nilai tersebut naik 2,52% poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 48,76%. Khususnya di Daerah Jawa Barat, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa jumlah pekerja di Jawa Barat terus meningkat setiap tahunnya. Pekerjaan utama yang terbanyak setiap tahunnya adalah buruh, karyawan, dan pegawai. Perlahan namun pasti jumlah tenaga kerja wanita di Jawa Barat terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 terdapat 1.782.422 pekerja wanita, kemudian pada tahun 2022 jumlah pekerja wanita di Jawa Barat meningkat hingga mencapai 1.914.354 jiwa, dan diantara banyaknya wanita yang bekerja tersebut merupakan seorang ibu (Karenia, 2023).

Munandar (dalam Nilakusmawati dkk, 2012) mengatakan meningkatnya wanita yang bekerja dikarenakan adanya beberapa alasan, diantaranya yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau

untuk mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu, yang ingin dikembangkan, memperoleh status, serta mengembangkan diri. Selain itu, Junita (2016) menjelaskan banyaknya wanita yang bekerja juga karena untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga secara ekonomi serta keinginannya untuk menampilkan kemampuan diri.

Dancer (1993) mengemukakan bahwa peran perempuan sebagai wanita karier tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peran lainnya yaitu peran sebagai ibu rumah tangga, terutama perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Namun pada kenyataannya, ibu tetap harus bekerja dan berkarier, sementara mereka tidak dapat lepas dari perannya sebagai ibu, istri, dengan pembagian kerja domestik rumah tangga yang tidak pernah habis. Ibu bekerja dituntut untuk dapat adil dan berperan aktif pada kedua perannya, serta diharapkan tidak melepaskan tuntutan yaitu mengurus rumah tangga, termasuk mengasuh dan mendidik anak didalamnya (Dancer, 1993).

Ibu merasa kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga kehidupan dirumah contohnya ketika ibu yang bekerja mengharuskan dirinya izin karena harus merawat anak yang sedang sakit dirumah, hal tersebut merupakan kesulitan ibu dalam pembagian waktu, dimana ibu harus merawat anak sakit akan tetapi ibu juga harus menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut tingkatan stress dan beban yang dialami oleh ibu dalam pengasuhan selalu tinggi (Kumparan, 2023). Fitri (2023) mengemukakan bahwa banyak ibu yang berhenti dalam

menjalankan pekerjaannya karena harus memberikan ASI kepada anaknya, selain itu ibu yang berhenti memberikan ASI pada anaknya dikarenakan kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan bagi ibu yang masih memberikan ASI pada anak. Selain itu, ibu yang memiliki konflik dalam keluarga dapat berdampak pada kinerjanya di tempat kerja, seperti ketika ibu mengalami pertengkaran dengan pasangannya, hal ini menyebabkan ibu menjadi stress dan mengurangi konsentrasi ibu di tempat kerja (Haar, 2006).

Di Indonesia rata-rata presentase untuk wanita yang telah menikah dan mempunyai anak di bawah 18 tahun berjumlah 49,1 persen sementara mereka yang mempunyai anak di bawah 6 tahun berjumlah 48,7 persen (ILOSTAT, 2017). Ibu bekerja yang memiliki anak akan mengalami masalah, terutama bagi ibu bekerja yang mempunyai anak Sekolah Dasar tentu mengalami masalah yang sering dihadapi, contohnya seperti ibu sulit terlibat dalam kegiatan sekolah anak, ketinggalan informasi mengenai kegiatan belajar mengajar anak, kehabisan tenaga saat menemani anak belajar, dan pusing memikirkan menu bekal sekolah (Fia, 2021). Karena anak sekolah dasar masih membutuhkan dan bergantung terhadap orang lain (orang tua, kakak, guru, teman dan lain sebagainya), mereka belum mampu memenuhi kebutuhannya secara mandiri. Misalnya, untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kecil kemungkinan anak-anak harus bekerja. Anak usia dasar memiliki keterbatasan dalam berfikir, bergerak, dan bekerja seperti orang dewasa (Andesta, 2018).

Peneliti melakukan studi pendahuluan berupa wawancara kepada 5 orang ibu yang bekerja sebagai karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ibu yang memiliki peran ganda merasa kurang maksimal dalam menjalankan perannya sebagai ibu, terkadang merasa kasihan terhadap anak seperti ketika anak sakit, ibu tidak bisa menemani anak sehari penuh dan juga merasa kurang maksimal dalam pengasuhan terhadap anak. Seperti ketika pulang bekerja, ibu merasa kelelahan karena banyaknya pekerjaan, sehingga kesulitan dalam menemani anak ketika ada pekerjaan rumah, dan juga ibu tidak bisa hadir dalam kegiatan disekolah anak. Ibu yang bekerja juga menghmaruskan membawa anak ke tempat kerja sehingga fokus ibu terbagi pada pekerjaan dan juga anak, hal tersebut membuat ibu merasa bersalah karena kurangnya waktu dan perhatian terhadap anaknya dan membuat ibu kurang fokus dalam menjalankan pekerjaan, contohnya ibu harus memperhatikan anak yang tidak bisa diam akan tetapi ibu harus menjalankan pekerjaannya. Kondisi ibu yang terlalu lelah dalam bekerja menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik ketika ibu berada di lingkungan keluarga, seperti ibu membiarkan pekerjaan rumah ataupun tugas sebagai ibu rumah tangga dan menyebabkan konflik dalam bekerja ketika ibu meninggalkan anak dirumah pada saat dalam waktu bekerja. Akan tetapi 2 orang ibu menyatakan bahwa ibu tidak merasa lelah dan maksimal dalam menjalankan perannya karena mendapatkan bantuan dari orangtuanya atau nenek. Sehingga ibu tidak merasakan adanya konflik dalam dirinya.

Menurut Graham (2017), wanita yang bekerja mengalami peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, dengan jam kerja berlebihan atau tidak menentu, dapat menyulitkan ibu dalam memenuhi perannya dalam keluarga. Konflik pada ibu bekerja berkaitan langsung dengan jam kerja yang terlalu lama, dan tekanan peran keluarga sering dilihat berdasarkan waktu yang terpakai di pekerjaan ataupun di rumah (Greenhaus et.al, 1985). Menurut Greenhaus (dalam Grandey, 2005) ibu bekerja kesulitan berpartisipasi dalam peran keluarga, sering mengalami konflik dalam keluarga akibat peran ganda.

Pada zaman modern, sulit bagi ibu menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, karena ibu harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, seringkali bekerja lama di kantor mengurangi waktu untuk peran keluarga. Adanya kerja yang berlebihan (*overworking*) menjadi penyebab ibu merasa kelelahan, stres, bahkan frustrasi (Fikri, 2023). Waktu yang banyak dihabiskan ibu untuk bekerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam perannya di keluarga, sehingga mengurangi interaksi ibu dengan keluarga. Ibu juga dituntut mendampingi perkembangan anaknya (Odenweller, 2017). Tuntutan dari lingkungan mengarah pada pertanggungjawaban ibu dalam rumah tangga dan pekerjaan, sehingga ibu harus menjalani kedua peran sebagai kewajiban pilihan hidupnya. Peran ganda ini membuat ibu merasa harus maksimal dalam keduanya (Handayani, 2015). Sering kali berbenturan dengan tanggung jawab di tempat kerja seperti masuk tepat waktu,

menyelesaikan tugas harian, atau lembur, sehingga kesulitan menjalankan perannya di rumah (Marettih, 2013). Kemudian ibu juga berharap dapat menjalankan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan, akan tetapi ketika mendapatkan tugas yang diberikan deadline tertentu, ibu fokus pada pekerjaannya sehingga ibu mengabaikan keluarga seperti melewatkan acara penting dalam keluarga atau anak (Kahn, 1964) Tuntutan terserbut menyebabkan tekanan dan konflik dalam keluarga, dikenal sebagai *work family conflict*.

*Work family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran ganda yang terjadi akibat adanya tekanan suatu peran terkait dengan pekerjaan dan peran keluarga yang tidak sesuai dan saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus et.al, 1985). Carlson (2000) dalam hal ini mengemukakan keterlibatan seseorang menjalani peran pekerjaan membuatnya kesulitan untuk terlibat atau berpartisipasi menjalani perannya dalam keluarga. *Work family conflict* terjadi pada ibu bekerja karena ia mengharapkan dapat menjalankan peran ganda, sebagai ibu yang mengurus keluarga dan juga sebagai pekerja dalam waktu yang bersamaan. Peran pekerjaan membuat ibu kesulitan dalam menjalankan perannya menjadi penyebab adanya konflik peran dan ketegangan dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan rasa frustrasi dan marah yang terdapat dalam pekerjaannya kemudian terbawa sampai ke keluarga. Selain itu, dapat menyebabkan ibu lebih mudah tersinggung, tidak sabar, juga mengurus kepercayaan ibu dalam mengasuh dan membuat ibu merasa kurang mampu menangani

secara efektif tuntutan yang ada dalam peran kehidupan keluarga (Carlson, 2000).

Adanya *work family conflict* juga dapat berdampak negatif dimana ibu mengalami kurangnya komunikasi dengan keluarga sehingga memicu pertikaian, konsentrasi kerja berkurang, rendahnya hasil kinerja, lebih sulit memberi perhatian untuk anak, serta ibu juga rentan mengalami stres dan mengalami masalah kesehatan, sehingga dapat mempengaruhi pengasuhan ibu terhadap anak (Setiawan, 2019). Allen (2014) mengemukakan bahwa *work family conflict* memiliki dampak terhadap kurang optimalnya perilaku pengasuhan pada anak, selain itu dapat menimbulkan konflik yang tinggi dengan pasangan. Peran ibu memiliki pengaruh terhadap interaksi anak secara langsung maupun tidak langsung. Ibu bekerja menghadapi tuntutan besar namun tetap berharap menjadi orang tua yang baik. Tantangan terbesar bagi ibu adalah memberikan perhatian pada anak. Untuk memenuhi tantangan tersebut, ibu perlu keyakinan dalam mengasuh dan mendukung tumbuh kembang anak. Dampak positif pada kesejahteraan psikologis anak terjadi ketika ibu mendampingi dan menghabiskan waktu bersama mereka. (Santrock, 2015). *Work family conflict* menyebabkan tekanan tuntutan kerja dan juga keluarga, sehingga dapat mengurangi kualitas waktu bersama anak dan dapat berdampak pada psikologis anak. 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, ibu tetap diberikan tugas sesuai dengan perintah dari perusahaan layaknya pekerja lain. Ibu tetap harus memberi performa kerja optimal. Sedangkan, sebagai ibu rumah tangga ibu diberi tanggung jawab mengurus seluruh anggota keluarga (Akbar, 2017).

Ibu yang bekerja cenderung perfeksionis dalam pengasuhan terhadap anaknya karena pencapaiannya di kantor, sehingga berdampak pada ibu seperti merasa stress, khawatir dan merasa tertekan, sikap tersebut juga dapat berdampak buruk terhadap anak. Ibu yang cenderung perfeksionis memiliki ketakutan jika pola asuh yang diberikan kepada anaknya kurang maksimal dan membuat masa depan anaknya menjadi berantakan (Mutia, 2018). Ibu yang bekerja juga terkadang merasa dilema ketika meninggalkan anak yang sedang rewel untuk bekerja, akan tetapi ibu tidak dapat sembarangan meninggalkan tugas di kantor. Namun ketika rasa bersalah karena meninggalkan anak, ibu yang bekerja mendapatkan stigma dari lingkungan sekitar dengan dianggap tidak berkomitmen dengan keluarga, enggan mengambil keputusan yang berat atau tidak mau memprioritaskan keluarga, sehingga membuat ibu merasa kurang percaya diri dalam mengasuh anak (Kumbaran, 2022). Adanya stigma masyarakat juga yang menempatkan lebih banyak tuntutan pengasuhan kepada ibu dibandingkan ayah sering kali dipengaruhi oleh norma gender tradisional. Norma ini menganggap bahwa pengasuhan anak merupakan tugas alam seorang ibu, sedangkan ayah dianggap sebagai pencari nafkah. Harapan sosial ini masih kuat, dan sering kali membuat ibu merasa terbebani

dengan tanggung jawab pengasuhan, meskipun peran ayah dalam keluarga juga semakin penting dalam konteks modern (Cannon, 2020).

Terdapat salah satu fenomena mengenai ibu bekerja yang dianggap egois dan tidak mengutamakan keluarga karena mengharuskan menitipkan anak di *daycare* atau diasuh oleh kakek-neneknya, sehingga membuat ibu merasa stress, tertekan dalam menjalankan kedua peran, dan juga membuat ibu merasa takut apakah anaknya kekurangan perhatian ataupun kasih sayang dari ibu, fenomena ini disebut dengan *working-mom shaming*, dimana *working-mom shaming* yaitu seorang adalah sebuah kritik atau penghakiman kepada seorang bunda bekerja karena dianggap egois dan tak mengutamakan keluarga. (Arina, 2023). Dengan adanya *working-mom shaming*, ibu merasa kurang percaya diri dalam proses pengasuhan yang diterapkan pada anaknya (Preidt, 2017).

Widia (2018) menyebutkan perasaan dilema, khawatir dan bersalah juga dirasakan oleh seorang ibu dimana ibu bekerja sebagai manajer penunjang medis. Sering kali ibu pulang malam hari dan selalu berusaha menyempatkan telepon anaknya hanya untuk sekedar menanyakan PR. Ibu menitipkan anaknya kepada asisten rumah tangga saat ia dan suami bekerja. Karena khawatir ibu memasang kamera online di beberapa ruangan agar tetap bisa memantau dari jarak jauh. Ibu sempat bekerja di kantor yang cukup memakan waktu dengan macetnya yang menyebabkan ibu merasa stress, hingga sampai rumah larut malam dan tidak sempat bertemu dengan anak (Widia, 2018). Rasa bersalah pada ibu menyebabkan

ibu merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam mengurus dan menjaga anak, sedangkan ketidakyakinan tersebut berkaitan dengan kemampuannya dalam pengasuhan. Keyakinan seorang ibu dalam pengasuhan terhadap anak disebut dengan *parenting self efficacy*.

Menurut Coleman (2000) menjelaskan bahwa *parenting self efficacy* merupakan persepsi atau keyakinan orang tua tentang kemampuan mereka dalam menjalankan peran sebagai orang tua atau cara memandang kemampuannya yang dapat mempengaruhi perilaku dan perkembangan anak secara positif. Pada umumnya, orang tua yang memiliki kepercayaan yang tinggi pada keberhasilan pengasuhannya atau *parenting self efficacy* juga terlibat dalam perilaku pengasuhan yang positif (Coleman, 2000). Terdapat beberapa orang tua yang merasa kurang yakin terhadap kemampuan dirinya, sehingga menyebabkan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya. Selain itu, sering merasa emosi yang tinggi atau tidak menunjukkan persistensinya dalam pengasuhan terhadap anak (Grusec, 1997).

Orang tua yang memiliki *parenting self efficacy* cenderung akan jarang mengalami stress dalam menghadapi proses perkembangan anak. Sebaliknya orang tua dengan *parenting self efficacy* yang rendah akan cenderung lebih fokus untuk melihat kesulitan yang dialami dalam hubungannya bersama anak, memiliki respon yang minim terhadap anak dan perasaan tidak berdaya dalam peran (Coleman, 2000). Selanjutnya Coleman juga menjelaskan *parenting self efficacy* merupakan estimasi

orang tua terhadap kompetensinya dalam menjalankan peran sebagai orang tua atau cara memandang kemampuannya yang dapat mempengaruhi perilaku serta perkembangan anak, sehingga ketika pemenuhan kompetensi yang dilakukan oleh ibu yang menjalankan peran ganda mendapat tekanan dalam pekerjaan, hal tersebut dapat berpengaruh pada keyakinannya dalam menjalankan peran sebagai orang tua.

Ibu yang bekerja akan dituntut dapat terlibat aktif dalam menjalankan kedua perannya. Ketika ibu yang bekerja memiliki *parenting self efficacy* yang rendah, maka cenderung ibu kurang yakin akan kemampuan dirinya dalam pengasuhan terhadap anak. *Self efficacy* yang dimiliki oleh para wanita sejalan dengan perannya dalam keluarga dan pekerjaan ternyata berpengaruh terhadap stress terkait perannya. Selain itu, bersamaan dengan perannya sebagai ibu dan juga pekerja, hal tersebut dapat membuat *parenting self efficacy* pada diri ibu menjadi lebih rendah (Anderson, 2006). Ketika ibu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan dari perannya sebagai ibu, maka ibu cenderung untuk lebih mudah mengalami konflik dalam menjalankan peran sebagai ibu, seperti dalam proses pengasuhan yang dialami oleh ibu bekerja menjadi lebih rumit karena ibu memiliki tuntutan dalam pekerjaannya yaitu ketika ibu memiliki *deadline* pekerjaan yang harus segera diselesaikan, sedangkan ibu juga harus menemani anak membereskan pekerjaan rumah ataupun dalam kegiatan sekolah, hal tersebut membuat ibu kesulitan

membagi perannya dalam mengasuh anak serta menangani tugas-tugas rumah tangga (Widyaningrum et al., 2013).

Penilaian diri ibu yang berperan sebagai orangtua secara positif memengaruhi perilaku dan perkembangan anak sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan anak dalam upaya mendukung perkembangan anak. Ketika kepercayaan diri ibu rendah ibu akan merasa terbebani menjalankan tanggung jawabnya sebagai orang tua sehingga berdampak pada ibu yaitu merasa kurang optimal dalam pengasuhan (Coleman, 2003). Akan tetapi seorang ibu yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengasuhan akan merasa bahwa mengasuh anak adalah sebuah tantangan daripada ancaman juga percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam pengasuhan, selain itu ibu jarang merasa stress dalam menjalankan tuntutannya sebagai orangtua (Sansom, 2010).

Terutama Pengasuhan anak di Sekolah Dasar (SD), menurut (Permendikbud No.17 Tahun 2017) yang biasanya berusia enam hingga dua belas tahun, merupakan fase penting dalam perkembangan mereka. Di masa ini, anak mulai terbiasa dengan lingkungan sekolah, belajar berinteraksi dengan teman sebaya dan guru. Menurut teori Piaget juga anak usia sekolah dasar berada pada tahap operasional konkret seperti menemukan konsep, salah satunya adalah belajar sambil bermain. Didasarkan dengan permainan tersebut maka akan menumbuhkan motivasi belajar pada anak (Long, 2011). Dari semua anggota keluarga, ibu adalah yang paling dekat dengan anak-anak. Peran seorang ibu sangatlah penting

dalam perkembangan dan pendidikan anak, salah satunya yaitu mendampingi atau menemani anak ketika belajar (Naomee, 2013). Melihat pentingnya peran ibu dalam kehidupan anak usia dini, ibu bekerja seringkali dipandang negatif. Ibu bekerja dipandang sebagai perempuan yang egois karena lebih memilih untuk mengaktualisasikan dirinya atau mementingkan pekerjaan dibandingkan dengan menemani atau membesarkan anak (Limilia, 2016).

Anak usia Sekolah Dasar sering kali lebih membutuhkan seorang ibu, karena anak usia SD lebih membutuhkan dukungan emosional dan keamanan, pada usia ini anak mulai mengalami tekanan dari sekolah ataupun teman sebaya, seperti ketika anak menghadapi stress karena akan menghadapi ujian, oleh karena itu peran ibu sangat penting untuk anak, karena ibu dapat memberikan rasa aman untuk anak. Selain itu anak usia Sekolah Dasar berada dalam proses pembentukan identitas mereka dan berinteraksi dengan orang lain. Dengan hadirnya peran ibu, dapat membantu atau memberikan bimbingan dalam keterampilan komunikasi anak, seperti ibu bisa membantu anak agar memahami pentingnya bekerja sama dan bermain dengan teman (Papalia, 2008 ).

Bagi seorang ibu yang bekerja, artinya ia harus menanggung dua peran sekaligus. Sehingga seringkali mengakibatkan *work family conflict*, di mana tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan tanggung jawab pengasuhan anak (Martin, 1997). Selain itu, menjalankan dua peran tersebut seringkali menimbulkan stres dan depresi pada ibu, yang

kemudian memengaruhi keyakinan dirinya dalam memberikan perhatian dan pengawasan kepada anak. (Anderson, 2006) menyatakan bahwa kondisi ini membuat ibu yang bekerja lebih rentan terhadap tekanan yang lebih tinggi, serta cenderung mudah tersulut emosi dan mengalami kelelahan setelah seharian bekerja. Dalam keluargalah anak pertama kali mendapatkan pengalaman belajarnya, dimana diketahui bahwa keluarga merupakan tempat belajar di luar sekolah. Di dalam kehidupan keluarga ini terjadi interaksi, di dalamnya berupa transmisi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan kebiasaan (Sudjana, 2001).

Salah satu penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dan *parenting self efficacy* pada ibu bekerja di Jakarta (Christianty, 2021). Menurut Odenweller (2017), ketika ibu bekerja dinilai oleh lingkungan sekitarnya sebagai berhasil dalam mendampingi keluarganya, mereka akan mengalami peningkatan konflik peran dalam diri mereka. Penelitian mereka menunjukkan bahwa ibu yang bekerja yang mampu mengelola konflik internal mereka, terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap anak-anak, akan mengalami peningkatan kepuasan dan meningkatkan keyakinan diri mereka, yang akan berdampak positif pada kepuasan anak-anak. tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga serta keyakinan diri dalam berperan sebagai orang tua pada ibu yang bekerja tergolong dalam kategori sedang. Namun, ibu yang bekerja lebih dari delapan jam per hari, tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga

berkisar dari sedang hingga sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan salah satu sumber konflik antara pekerjaan dan keluarga, yaitu konflik berbasis waktu (*time-based conflict*) (Greenhaus, 1985). Sebaliknya, ibu yang bekerja dalam jadwal normal atau selama delapan jam per-hari cenderung memiliki tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang rendah atau sangat rendah, serta keyakinan diri dalam berperan sebagai orang tua yang tinggi. Adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, dapat menurunkan keyakinan diri ibu dalam perannya sebagai orangtua, atau dapat dikatakan *work family conflict* dapat menurunkan *parenting self efficacy* yaitu dengan mempengaruhi kualitas ibu dalam pengasuhan dan perkembangan terhadap anak. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh *work family conflict* terhadap *parenting self efficacy* pada ibu bekerja di Jawa Barat”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Saat ini banyak sekali wanita yang bekerja sebagai Wanita karir, bahkan seorang ibu rumah tangga yang sudah menikah yang menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai seorang ibu. Banyaknya wanita yang bekerja semakin meningkat dengan adanya beberapa alasan, diantaranya yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau untuk mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu, yang ingin dikembangkan, memperoleh status, serta mengembangkan diri (Munadar, 2012).

Banyaknya waktu yang ibu habiskan untuk menjalankan pekerjaannya yang berlebihan dapat memberikan ketidakseimbangan dalam menjalankan perannya dalam keluarga, sehingga interaksi dengan keluarga menjadi sangat minim. Kemudian seorang ibu juga akan dituntut menjalankan perannya dalam mendampingi proses perkembangan anaknya (Odenweller, 2017).

Adanya tuntutan dari lingkungan sering kali mengarah pada pertanggung jawaban seorang ibu dalam berumah tangga dan juga dalam pekerjaannya, akan tetapi dengan adanya tuntutan dari lingkungan seringkali mengarah pada pertanggung jawaban seorang ibu dalam berumah tangga dan juga dalam pekerjaannya. Seringkali ibu merasa harus melakukan keduanya secara maksimal (Handayani, 2015). Hal tersebut akan menyebabkan munculnya konflik dalam keluarga, atau yang disebut dengan *work family conflict*. *Work family conflict* yaitu tekanan yang dialami oleh seseorang akibat adanya ketidakseimbangan peran antara peran sebagai ibu ataupun peran sebagai pekerja.

Dengan adanya ketidakseimbangan seseorang menjalani peran pekerjaan membuatnya kesulitan untuk terlibat atau berpartisipasi menjalankan perannya dalam keluarga, Allen (2014) menyatakan bahwa ibu yang bekerja memiliki tuntutan yang besar dan harapan untuk menjadi orang tua yang baik. Namun kelelahan dan stres akibat pekerjaan dapat membuat ibu merasa kesulitan dalam menjalankan perannya dalam mengurus rumah dan anak (Novianty, 2022). Tantangan ini membutuhkan

keyakinan orang tua dalam mendukung perkembangan anak, karena interaksi ibu dengan anak berpengaruh pada kesejahteraan psikologis anak (Santrock, 2015). Keyakinan ini dikenal sebagai *parenting self efficacy*. Seperti pengalaman masa kecil, dan dukungan yang diberikan oleh orang tuanya, keyakinan seorang ibu dalam menjalankan peran dalam proses pengasuhannya disebut dengan *parenting self efficacy*.

Menurut Coleman (2000) menjelaskan bahwa *parenting self efficacy* merupakan persepsi atau keyakinan orang tua tentang kemampuan mereka untuk mempengaruhi perilaku dan perkembangan anak secara positif. Pada umumnya, orang tua yang memiliki kepercayaan yang tinggi pada keberhasilan pengasuhannya atau *parenting self efficacy* juga terlibat dalam perilaku pengasuhan yang positif (Coleman, 2000). Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *parenting self efficacy* pada ibu bekerja di Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah di atas, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *parenting self efficacy* pada ibu bekerja di Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang kajian psikologi, memberikan masukan dalam aplikasi teori-teori yang

telah ada guna memperluas wacana dalam bidang psikologi pendidikan dan perkembangan.

2. Secara praktis, penelitian ini memiliki manfaat praktis,
  - a. Untuk memberikan informasi kepada ibu mengenai *parenting self efficacy* dalam menjalankan peran sebagai orang tua dan juga diharapkan para ibu bekerja mampu menyeimbangkan peran mereka di rumah dan di lingkungan pekerjaannya
  - b. Memberikan saran kepada pemerintah, perusahaan, kantor-kantor serta pihak terkait lamanya bekerja untuk memfasilitasi para ibu bekerja dalam membantu menjalankan *parenting*