

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja saat ini semakin meningkat dengan adanya kesetaraan gender. Saat ini perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam hal memperoleh pekerjaan dan turut andil dalam dunia kerja (Utami, 2019). Menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2019 mengungkapkan bahwa dari 136,18 juta responden yang termasuk angkatan kerja, saat ini terdapat sekitar 51% perempuan yang terlibat dalam angkatan kerja secara global (Hakiki et al., 2019). Perempuan yang terlibat dalam bekerja juga memiliki beberapa alasan, seperti dengan bekerja dapat memberi dukungan finansial bagi keluarga, menambah wawasan serta pengetahuan, mengembangkan kemandirian dan adanya perasaan bangga ketika menjadi perempuan yang memiliki karir (Rahmawati dan Ratnaningsih, 2018).

Perempuan bekerja yang telah menikah serta memiliki anak, jumlahnya secara umum lebih banyak dibandingkan perempuan bekerja yang belum menikah. Menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2019 mengungkapkan bahwa persentase secara total ibu bekerja sebanyak 70,96 % dan perempuan bekerja yang belum menikah sebanyak 15,39 % (Hakiki et al., 2019). Ibu bekerja memiliki tuntutan yang lebih besar jika dibandingkan dengan perempuan bekerja yang masih lajang. Hal tersebut karena cukup banyak ibu bekerja mengemban peran ganda, dimana sebagai perempuan masih dituntut untuk bertanggungjawab tidak hanya sebagai pekerja, namun juga sebagai istri dan ibu yang harus mengurus keluarga serta mengasuh anak (Rahmawati dan Ratnaningsih, 2018).

Ibu bekerja memiliki tuntutan yang besar, namun setiap ibu juga memiliki harapan untuk dapat menjadi orang tua yang baik dalam menjalani perannya dengan memberi perhatian dan pengawasan bagi anak. Adanya tuntutan kerja ditambah dengan harapan ibu sebagai orang tua memberikan tantangan yang besar bagi ibu. Agar dapat memenuhi tantangan, maka ibu sebagai orang tua juga perlu

memiliki keyakinan dalam mengasuh anak untuk membina tumbuh kembang anak dan mendukung keberhasilannya. Keyakinan diri dikenal juga dengan sebutan *self-efficacy*. Bandura menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kompetensi atau kemampuan mereka dalam menangani lingkungannya serta mampu untuk melakukan pencapaian yang diharapkan (Miller, 2011). Pada konteks pengasuhan anak atau *parenting*, keyakinan diri orang tua dikenal dengan sebutan *parenting self-efficacy*.

Coleman dan Karraker (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 dan Karraker, 2000). Orangtua yang memiliki *parenting self-efficacy* yang tinggi akan cenderung jarang menghadapi stres ketika menghadapi berbagai tuntutan sebagai orang tua dan memiliki lebih besar kemungkinan mereka dalam proses mengasuh anak memaknainya sebagai suatu tantangan dan bukan sebagai suatu hal yang mengancam (Sansom, sebagaimana dikutip dalam Rahmawati dan Ratnaningsih, 2018). 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 pengasuhan (Coleman dan Karraker, 2000). Sehingga *parenting self-efficacy* penting untuk dimiliki ibu dalam mengasuh anak. Terlebih bagi ibu yang memiliki anak usia sekolah dasar (SD).

Erikson (sebagaimana dikutip dalam Santrock, 2011) menjelaskan bahwa anak usia sekolah dasar (SD) dikategorikan termasuk tahap perkembangan keempat yaitu *industry versus inferiority*. Pada tahap tersebut, energi yang anak-anak miliki perlu diarahkan agar dapat menguasai keterampilan dan pengetahuannya. Jika anak berhasil mencapai tahap perkembangan ini, maka anak akan memiliki pandangan bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam menguasai keterampilan dan menyelesaikan tugas (Papalia, 2009). Sedangkan, jika anak merasa gagal dalam melewati tahap ini maka anak akan cenderung mengembangkan perasaan rendah

diri, merasa tidak produktif maupun tidak kompeten (Santrock, 2011). Saat anak berada pada tahap usia sekolah dasar, anak juga akan mengembangkan keterampilan sosialnya. Dalam hal ini, anak tidak hanya berinteraksi dengan anggota keluarganya saja, namun juga bersama teman-temannya. Maka pada tahap ini pula orang tua memiliki tanggung jawab lebih untuk mengawasi anak-anak mereka karena lingkup interaksi anak semakin meluas terhadap lingkungannya (Gani dan Kumalasar, 2019).

Mengasuh anak usia sekolah dasar (SD) juga memiliki tantangan yang bersumber dari tuntutan sekolah. Anak dituntut untuk menguasai keterampilan yang diterapkan dalam kurikulum sekolah saat ini. Kurikulum anak SD saat ini sudah lebih rumit jika dibandingkan dengan pembelajaran anak pada taman kanak-kanak (TK). Kemudian, meskipun anak yang berada di jenjang sekolah menengah pertama (SMP) maupun sekolah menengah atas (SMA) memiliki kurikulum yang jauh lebih rumit dibandingkan anak SD, namun mereka dapat menguasai pembelajaran secara lebih mandiri. Sedangkan anak SD memiliki kemampuan dan kekuatan yang masih terbatas, sehingga membutuhkan bimbingan dan arahan dari orang tuanya langsung dalam pembelajaran (Bujuri, 2018).

Tuntutan pembelajaran anak SD saat ini mengacu pada kurikulum 2013. Metode pembelajaran yang diterapkan oleh kurikulum 2013 juga menitikberatkan pada tugas mandiri dan praktik langsung. Sehingga hal tersebut memerlukan dampingan orang tua karena tidak dapat dilakukan sendiri oleh anak. Dengan begitu, hal ini menjadi tantangan yang lebih besar bagi orang tua untuk membantu anaknya dalam mengerjakan tugas sekolah (Gani dan Kumalasar, 2019). Tidak jarang orang tua mengeluh bahwa tugasnya menjadi lebih berat dengan diberikannya berbagai tugas anak mereka dari sekolah (Gani dan Kumalasar, 2019). Terlebih bagi ibu bekerja yang juga memiliki tuntutan pekerjaannya dari kantor ditambah dengan adanya tuntutan peran dalam keluarga yang menjadi tantangan tersendiri bagi ibu.

Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dihadapi ibu bekerja juga semakin dipersulit pada masa pandemi COVID-19 saat ini. Pandemi COVID-19 merupakan wabah yang menyebar hampir di seluruh negara menyebabkan adanya perubahan

pada berbagai aspek kehidupan, termasuk di Indonesia. Tingginya kasus COVID-19 di Indonesia membuat pemerintah melakukan upaya untuk menekan pertumbuhan kasus dengan menerapkan kebijakan bagi para pekerja untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Dengan diterapkannya *work from home* selama pandemi COVID-19 membuat pekerja mengalami waktu kerja yang lebih panjang sehingga membuat ibu menjadi kelelahan (Yoshio, 2020). Selain itu, pemerintah juga meliburkan sekolah dan menggantinya dengan pembelajaran jarak jauh (PJJ) yang dilakukan di rumah (Putsanra, 2020).

Penerapan bekerja dari rumah (*work from home*) dan pembelajaran jarak jauh (PJJ) membuat ibu dituntut untuk bekerja dan mendidik anaknya yang melakukan PJJ pada satu waktu dan sama-sama dikerjakan dirumah. Berdasarkan survey terbaru dari Orami dengan 12.600 responden yang berasal dari ibu bekerja yang tergabung dalam komunitas Orami *parenting* di seluruh Indonesia mengungkapkan bahwa terdapat sebanyak 53% dari ibu bekerja merasa kesulitan dan kewalahan ketika harus membagi waktu untuk mengurus anak sekaligus bekerja (Anggita, 2020). Mengurus anak usia sekolah dasar yang membutuhkan perhatian dan bimbingan ekstra dari ibunya saat melakukan PJJ bukanlah hal yang mudah dijalani oleh ibu bekerja. Dengan begitu, proses pengasuhan anak pun dalam hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri bagi ibu bekerja.

Proses pengasuhan yang dialami oleh ibu bekerja menjadi lebih rumit karena ibu memiliki peran ganda. Ibu bekerja memiliki peran pekerjaan seperti adanya tuntutan pekerjaan yang memiliki *deadline* sehingga harus segera diselesaikan dan peran sebagai ibu yang dituntut untuk mengasuh anak serta menangani tugas-tugas rumah tangga (Widyaningrum et al., 2013). Hal ini membuat proses pengasuhan anak menjadi lebih kompleks bagi ibu bekerja. Proses pengasuhan yang kompleks dan keyakinan ibu untuk mengasuh anaknya bisa disebabkan oleh berbagai macam hal, seperti tuntutan kerja yang tinggi dan waktu yang dihabiskan dengan anak dan keluarga (Cinamon et al., 2007). Banyaknya waktu yang ibu habiskan untuk menjalani perannya dalam bekerja serta beban kerja berlebih dapat membuat ketidakseimbangan ibu dalam menjalani perannya didalam keluarga dan berimplikasi pada rendahnya kualitas interaksi keluarga (Cinamon et al., 2007). Nugraha dan Kustanti (2018) menyebutkan bahwa apabila terjadi

ketidakseimbangan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan maka akan memunculkan konflik peran ganda atau *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. Dalam hal ini seperti keterlibatan seseorang menjalani peran pekerjaan membuatnya kesulitan untuk terlibat atau berpartisipasi menjalani perannya dalam keluarga (Greenhaus dan Beutell sebagaimana dikutip dalam Carlson, Kacmar dan Williams, 2000). *Work family conflict* dapat dilihat dari dua arah yaitu pekerjaan dapat mengganggu keluarga (*work family conflict*) misalnya melewatkan kegiatan sekolah dengan anak karena kegiatan kerja dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (*family work conflict*) misalnya tidak dapat masuk kerja disebabkan karena mengurus anak yang sakit (Cinamon, Weisel, dan Tzuk, 2007).

Greenhaus dan Beutell (sebagaimana dikutip dalam Carlson, Kacmar dan Williams, 2000) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki tiga dimensi yaitu: 1) *Time-based conflict* yang terjadi jika waktu yang dicurahkan untuk dapat memenuhi satu peran membuat individu sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya, 2) *Strain-based conflict* yang terjadi akibat adanya ketegangan dalam salah satu peran sehingga melalui ketegangan ini dapat mengganggu pemenuhan peranan lainnya, 3) *Behavior-based conflict* yang terjadi ketika perilaku tertentu yang dibutuhkan dalam suatu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam peran yang lainnya.

*Work family conflict* terjadi pada ibu bekerja karena dirinya diharapkan dapat menjalankan perannya sebagai seorang istri dan juga sebagai pekerja secara serentak. House dan Rizzo (dalam Parlagutan dan Pratama, 2017) mengungkapkan adanya dua atau lebih tekanan peran secara simultan menjadi penyebab konflik peran dan menimbulkan ketegangan. Penelitian yang dilakukan Anderson (2006) mengemukakan bahwa ketika ibu mengalami ketegangan dalam bekerja, maka sikap dan perilaku negatifnya seperti perasaan frustrasi dan marah dari pekerjaan pun dapat terbawa ke keluarga. Hal ini menyebabkan ibu menjadi lebih mudah tersinggung, tidak sabar, atau tegas terhadap anak-anaknya di rumah serta dapat

menguras kepercayaan ibu dalam mengasuh dan membuat ibu merasa kurang mampu menangani secara efektif tuntutan yang ada dalam peran kehidupan keluarga (Anderson, 2006).

Hardyastuti (dalam Parlagutan dan Pratama, 2017) mengungkapkan bahwa didalam keluarga, perempuan lebih merasakan *work family conflict* bila dibandingkan dengan laki-laki. Hal itu karena perempuan dihadapkan pada tuntutan peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang membutuhkan prioritas untuk menjalankan kedua peran tersebut. Apabila perempuan tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga maka dapat menimbulkan konflik (Parlagutan dan Pratama, 2017). Adanya *work family conflict* juga akan menghabiskan energi pribadi, baik secara fisik, mental dan juga waktu. Hal tersebut dapat berdampak negatif dimana individu mengalami kurangnya komunikasi dengan keluarga sehingga memicu pertikaian, konsentrasi kerja berkurang, rendahnya hasil kinerja, lebih sulit memberi perhatian untuk anak, serta individu juga dapat rentan mengalami stres dan mengalami masalah kesehatan (Wongpy dan Setiawan, 2019).

Dampak negatif itu pun dirasakan oleh Ibu bekerja sebagaimana yang dilansir dalam *Kompas.com*, memaparkan kendala yang dialami oleh ibu Yani dan ibu Pertiwi sebagai para ibu bekerja yang memiliki anak pada jenjang sekolah dasar di Depok. Apa yang dirasakan kedua ibu ini cenderung sama yaitu mereka mengaku kewalahan dan stres ketika mengurus anaknya yang belajar *online* di rumah. Hal tersebut karena mereka harus mengurus rumah, mengerjakan tugas kantor, dan menjadi guru bagi anaknya (Prodjo, 2020).

Peneliti juga melakukan wawancara kepada ibu bekerja yaitu Ibu Mia dan Ibu Anna (bukan nama sebenarnya) yang memiliki anak pada jenjang pendidikan sekolah dasar. Sejalan dengan yang dirasakan oleh para ibu bekerja sebelumnya, Ibu Mia juga merasakan hal yang sama. Ibu Mia yang berprofesi sebagai staf di salah satu perusahaan di Tangerang Selatan mengaku dirinya mengalami kesulitan karena harus membagi waktu untuk mengerjakan pekerjaannya sekaligus mendampingi anak belajar yang seringkali membuatnya stres. Ibu Mia pun mengaku konflik peran ganda yang dialaminya diperparah selama pandemi. Hal ini

lantaran ia dituntut untuk mampu mendampingi anaknya sekolah, mengurus pekerjaan rumah tangga, dan mengerjakan tugas kantor yang memiliki *deadline*. Kesibukan mengurus pekerjaan kantor pun membuatnya kesulitan memberi perhatian dan mengawasi anaknya dalam menggunakan *gadget*, bahkan hingga membuatnya lalai dalam membantu anak menyelesaikan tugas sekolahnya.

Penelitian ini penting untuk diteliti karena sebelum adanya COVID-19 *work family conflict* telah memiliki dampak yang negatif dan saat ini dapat diperparah dengan adanya COVID-19. Dalam situasi pandemi COVID-19 terdapat konflik peran ganda yang ibu rasakan dimana banyak ibu mengalami kewalahan ketika harus membagi waktu untuk mengurus anak sekaligus bekerja. Sehingga dengan adanya konflik yang ibu rasakan, ibu perlu memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mengasuh anak atau *parenting self-efficacy*.

Temuan yang sama juga diperoleh dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Ibu Anna yang berprofesi sebagai aparatur sipil negara (ASN) di Jakarta. Beliau mengaku dirinya yakin bahwa ia mampu mengasuh anak dengan baik selama masa pandemi COVID-19. Situasi ini juga menjadikannya lebih bersyukur karena dapat merasakan langsung mendidik dan mengasuh anak dalam sehari-hari. Ia merasa menjadi lebih memiliki banyak waktu bersama anak. Berbeda jika dibandingkan sebelum masa pandemi, dimana ia harus bekerja ke kantor yang membuatnya merasa lebih kesulitan dalam mengasuh anak. Kesulitan yang ia rasa karena dirinya harus bekerja penuh setiap hari dari pagi hingga malam sehingga waktu yang ia habiskan lebih banyak pada urusan kantor dan waktu kebersamaan dengan anaknya hanya sedikit. Dengan keterbatasan waktu yang dimiliki Ibu Anna membuatnya merasa kurang berinteraksi dengan anak.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cinamon, Weisel, dan Tzuk, 2007) memaparkan bahwa *work family conflict* berkorelasi negatif dengan persepsi kualitas interaksi dan *parenting self-efficacy* orang tua. Tingginya tingkat *work family conflict* berhubungan dengan persepsi kualitas interaksi orang tua-anak dan *parenting self-efficacy* yang lebih rendah. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Figueroa, Aburto, dan Acevedo (2012) mengungkapkan



bahwa adanya korelasi antara tingkat *work family conflict* dengan *parenting self-efficacy*.

Belum banyak penelitian mengenai *work family conflict* dengan *parenting self-efficacy* dalam konteks Indonesia. Penelitian sebelumnya lebih banyak mengaitkan *parenting self-efficacy* dengan gangguan pada anak. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Albintary, Rahmawati, dan Tantiani (2018) terkait *parenting self-efficacy* yang dimiliki orang tua dengan anak berkebutuhan khusus *autism spectrum disorder* yang berada di kota Blitar, hasilnya mengungkapkan bahwa *parenting self-efficacy* yang dimiliki para orang tua tergolong sedang. Namun hal ini berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Ulya (2020) mengenai *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja dengan anak yang mengalami ADHD, dimana hasilnya mengungkapkan bahwa subjek tidak mengalami kesulitan ketika dalam proses pengasuhan meskipun mereka merupakan ibu bekerja. Perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya dalam konteks Indonesia tersebut dengan yang akan peneliti lakukan yaitu peneliti ingin melakukan penelitian pada ibu bekerja dengan anak normal atau tidak memiliki gangguan pada anaknya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dan Ratnaningsih (2018) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja di PT. "X" Cirebon. Semakin tingginya tingkat *parenting self-efficacy*, maka *work family conflict* yang ibu alami akan semakin rendah. Namun, penelitian tersebut hanya berfokus pada wilayah Cirebon dengan lingkup yang kecil, sehingga peneliti ingin mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian di wilayah Jabodetabek. Meskipun Cirebon termasuk dalam wilayah urban, namun Cirebon memiliki karakteristik yang berbeda dengan wilayah Jabodetabek. Kota urban seperti Cirebon, Solo, Yogyakarta, dan Purwokerto menjadi kota dengan biaya hidup termurah (Faradina, 2018). Sedangkan Jabodetabek termasuk kota yang memiliki biaya hidup termahal di Indonesia. Selain itu, tuntutan hidup dan persaingan kerja di Jabodetabek pun lebih besar dibandingkan kota urban lainnya (Henry, 2020). Besarnya tuntutan pekerjaan yang dialami oleh ibu bekerja ditambah dengan adanya tuntutan untuk memenuhi perannya sebagai ibu yang mengasuh anak dapat menimbulkan *work family conflict*. Meski memiliki tuntutan



yang besar ibu perlu memiliki *parenting self-efficacy* agar tidak berdampak pada pengasuhan yang negatif pada anak. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work family conflict* dengan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di Jabodetabek.

## **1.2. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian dari peneliti yaitu, apakah terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di Jabodetabek?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *parenting self-efficacy* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di Jabodetabek.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Secara Teoretis**

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberi manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi dalam bidang industri dan organisasi serta psikologi perkembangan. Penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

### **1.4.2 Secara Praktis**

Penelitian ini secara praktis memiliki manfaat yaitu:

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan bagi ibu bekerja mengenai *work family conflict* dan *parenting self-efficacy* dalam menjalankan perannya sebagai orang tua.
- b. Dapat menambah informasi kepada pengurus komunitas *parenting* terkait pentingnya *parenting self-efficacy* dalam pengasuhan sehingga dapat diteruskan menjadi psikoedukasi kepada para anggota komunitas.
- c. Dapat menjadi referensi bagi lembaga pemberdayaan perempuan dan HIMPSI dalam membuat program mengenai *parenting self-efficacy* bagi ibu bekerja.

