



ARTIKEL PENELITIAN

Work Life Balance pada Ibu Bekerja yang Mempunyai Anak Berkebutuhan Khusus

FARAH DHIYA ZAHRA & WIWIN HENDRIANI*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *work-life balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Menurut Hooja dan Sen (2018) *work-life balance* seseorang dapat dipahami berdasarkan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut *work-life balance* pada ibu yang bekerja juga mengasuh anak berkebutuhan khusus. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental dan melibatkan dua orang partisipan. Proses pengambilan data dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan teknik kredibilitas, yakni *member checking*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik data *driven*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa faktor yang melatarbelakangi ibu LS dan ibu LL tetap bekerja karena mendapat dukungan suami, keluarga dan orang-orang di sekitar lingkungan. Ibu LS dan ibu LL sama-sama menyadari bahwa tidak mudah menjalani kehidupan bekerja sambil mengasuh anak berkebutuhan khusus, namun semua itu dapat terasa sedikit ringan karena ada dukungan suami dan keluarga dalam hal mengurus rumah dan kebutuhan anak.

Kata kunci: *anak berkebutuhan khusus, ibu bekerja, work-life balance*

ABSTRACT

This study aims to describe work-life balance in working mothers who have children with special needs. According to Hooja and Sen (2018) a person's work-life balance can be understood based on the balance of time, involvement, and satisfaction. This research wants to find out more about work-life balance in working mothers who also care for children with special needs. This study used a qualitative research method with an intrinsic case study approach and involved two participants. The data collection process was carried out through interviews using credibility techniques, namely member checking. The data analysis technique used is the data driven technique. The results of this study found that the factors that motivated LS and LL's mothers to continue working were because they had the support of their husbands, family and people around the environment. Mrs LS and Mrs LL both realize that it is not easy to live a working life while caring for a child with special needs, but all of that can feel a little easier because there is support from her husband and family in terms of taking care of the house and children's needs.

Keywords: *children with special needs, working mothers, work-life balance*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: wiwin.hendriani@psikologi.unair.ac



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini memungkinkan perempuan bekerja atau dikatakan sebagai pekerja profesional. Perempuan berkarir adalah perempuan yang karena pendidikan, keahlian dan keterampilannya terlibat dalam kegiatan profesional di sektor publik seperti perusahaan dan perkantoran (Alifiulhaqin, 2017). Keadaan ini dapat diartikan bahwa tidak hanya laki-laki yang mampu bekerja di sektor publik, tetapi perempuan juga (Sukidin, 2014). Hingga 39,52% atau 51,79 juta penduduk yang bekerja di atas usia 15 tahun adalah perempuan, menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2021. Data tersebut juga menunjukkan bahwa 10,48% pekerja perempuan adalah tenaga profesional dan teknisi, dan 8,65% adalah pekerjaan di bidang jasa (Rizaty, 2022). Faktanya perempuan yang berkarir di luar rumah lebih banyak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dibandingkan laki-laki karena perempuan adalah ibu rumah tangga di samping tugas pekerjaannya (Ampratiwi dkk., 2013).

Latar belakang perempuan bekerja juga karena kebutuhan ekonomi suaminya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kondisi keuangan keluarga yang sulit seringkali menjadi alasan utama mengapa perempuan terpaksa mencari nafkah untuk membantu suami menangani ekonomi keluarga (Desak & Made, 2012). Menurut Wirawan (2010), kebutuhan finansial keluarga yang terus meningkat menjadi alasan kuat mengapa ibu memilih bekerja. Kondisi ini menempatkan peran ganda pada ibu bekerja dalam berbagi waktu terkait pekerjaan dan keluarga, sehingga *work-life balance* sangat diperlukan bagi ibu bekerja untuk menyeimbangkan waktu dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga. Greenhaus dkk., (2003), mengungkapkan *work-life balance* sebagai tingkat keterlibatan individu bersama di tempat kerja dan keluarga dan merasakan kepuasan di kedua peran tersebut. Individu yang mengelola pekerjaan dan keluarga pada saat yang sama menunjukkan efek positif dari keseimbangan kehidupan kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa seseorang merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan pekerjaan. Melainkan pada individu yang dinilai rendah dalam *work-life balance* akan memiliki efek negatif, misalnya merasa tidak enak di tempat kerja, urusan pekerjaan membutuhkan lebih banyak waktu dan perhatian, sehingga urusan keluarga tidak terurus dengan baik (Wardani & Firmansyah, 2021). Sejalan dengan penelitian Masita dkk., (2019), ditemukan bahwa perempuan dengan *work-life balance* yang rendah akan memiliki kualitas komunikasi dan interaksi yang buruk dengan anaknya. Menurut Greenhaus dkk., (2003), kondisi seperti itu membuat perempuan yang memilih karir atau bekerja di luar rumah harus menjalani kehidupan sehari-hari yang sibuk. Menurut Swarnalatha (2017), fenomena tersebut dapat dilihat pada ibu bekerja yang mulai mempersiapkan keperluan rumah tangga pada sebelum berangkat kerja, dan setelah pulang kerja kembali mengurus pekerjaan rumah tangga.

Beberapa penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa mengaitkan *work-life balance* untuk menurunkan konflik dapat terjadi ketika orang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan urusan keluarga (Kim, 2014; Balunos dkk., 2015). Keadaan seperti ini dapat dialami oleh semua perempuan bekerja, termasuk ibu bekerja dengan anak istimewa (selanjutnya disebut ABK). Menurut Atmaja (2018), hal ini berarti bagi banyak ibu yang bekerja dan memiliki ABK banyak hal yang harus dilakukan. Salah satunya secara rutin mendampingi anak-anak menjalani terapi. Kondisi ini menuntut ibu bekerja dengan kebutuhan khusus untuk meningkatkan fokus dan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Mangunsong (2014), keterbatasan yang dihadapi ABK tidak hanya mempersulit tahap tumbuh kembang anak, tetapi juga pada mereka yang mengasuhnya. Orang tua terutama ibu harus menghabiskan sebagian besar waktunya untuk merawat, mengasuh, dan merawat anaknya dengan riwayat ABK. Menurut Pancawati (2013), bagi orang tua ABK, akseptabilitas (penerimaan awal) merupakan kunci awal atau langkah awal untuk mengiringi tumbuh kembang ABK secara optimal. Menurut Gunarsa (2008), kehadiran orang tua dalam perkembangan anak memberikan dampak yang signifikan, terutama bagi ibu yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan perilaku anaknya.

Situasi ini menjadi tantangan tersendiri bagi ibu bekerja karena harus mendedikasikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk bekerja dan mengurus anak serta kehidupan keluarga. Kedua bidang ini menjadi prioritas utama, misalnya kewajiban bekerja sebagai perempuan karir dan kehidupan keluarga terutama masalah parenting juga harus menjadi prioritas bagi ibu (Erawati dkk., 2016). Membesarkan anak bukanlah kegiatan yang mudah, apalagi mengasuh anak berkebutuhan khusus (Arum, 2005). Menurut Hasdianah (2013), ABK memerlukan perhatian khusus terhadap pendidikannya, baik secara finansial maupun dengan biaya lainnya. ABK membutuhkan perlakuan yang berbeda dengan anak pada umumnya, sehingga ibu pasti membutuhkan waktu yang cukup untuk memenuhi tugas mengasuh dan bekerja. Apalagi jika ibu bekerja yang memiliki ABK. Menurut temuan Rani dkk., (2018), kehadiran orang tua sangat penting dalam merawat ABK, terutama ibu, karena orang tua dianggap sebagai orang yang paling dekat dengan anaknya.

Karir dan keluarga merupakan dua hal penting bagi orang dewasa yang tak terpisahkan satu sama lain. Orang-orang dalam suatu hubungan khususnya perlu menemukan keseimbangan, suka atau tidak suka, untuk menghindari konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ini dapat berakibat gangguan seperti depresi, kelelahan secara emosional dan fisik, dan konsumsi alkohol bagi individu (Nohe, dkk., 2015). Bagi perusahaan, memiliki karyawan yang mengalami konflik peran dapat mengakibatkan ketidakhadiran, komitmen afektif pada perusahaan dan intensi *turn over* (Vignoli, dkk., 2016). Gagasan tentang kompensasi merupakan inti dari teori kepribadian Alfred Adler yang memandang setiap usaha manusia sebagai reaksi terhadap perasaan rendah diri. Teori yang termasuk dalam WLB ini menjelaskan upaya-upaya tersebut dirancang untuk mengatasi pengalaman negatif dalam satu bidang melalui upaya peningkatan kemampuan positif dalam bidang lain. Artinya, karyawan yang tidak puas lebih berkonsentrasi pada kehidupan keluarga daripada kehidupan kerja, atau sebaliknya (Bello & Tanko, 2020). Berdasarkan uraian perspektif teori-teori di atas, dapat dipahami bahwa perspektif teoretis konflik dan kompensasi dapat digunakan untuk mengembangkan konsep *work-life balance* yang awalnya hanya membuat keseimbangan dengan menitikberatkan pada keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Namun berkembang menjadi konsep keseimbangan yang tidak terbatas pada anggota keluarga saja, tetapi juga mencakup bidang kehidupan pribadi lainnya.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif dengan desain studi kasus instrumental (*instrumental case study*). Menurut Nuriman (2021), studi kasus instrumental adalah studi kasus yang ditujukan pada sebab-sebab eksternal, situasi yang digunakan hanya sebagai cara untuk memahami hal lain di luar situasi yang sedang dipelajari, seperti misalnya untuk membuktikan teori. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental untuk mengungkap masalah *work-life balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak berkebutuhan khusus,

karena studi kasus instrumental adalah metode penelitian yang fokus dan memberikan perhatian khusus pada suatu kasus secara mendalam dan terperinci melalui pengumpulan dan analisis informasi yang mendalam. Pendekatan jenis penelitian studi kasus instrumental memungkinkan peneliti melakukan cara pengumpulan data yang berbeda dari sumber yang berbeda, berupa observasi, wawancara, atau penelitian terhadap dokumen, karya dan produk tertentu yang relevan dengan kasus yang diteliti.

Partisipan

Menurut Supratiknya (2019), partisipan adalah keikutsertaan atau keterlibatan individu atau masyarakat melalui pemberian dukungan tenaga, pikiran dan materi, serta segala keputusan yang diambil, guna mencapai tujuan yang disepakati bersama. Jumlah partisipan penelitian ini ada 2 (dua) orang orang ibu, masing-masing partisipan memiliki 1 (satu) orang anak yang berkebutuhan khusus. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana pemilihan partisipan sinkron dengan tujuan dan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebelumnya, sehingga informasi yang diperoleh sesuai dengan fenomena yang diteliti. Partisipan dalam penelitian ini adalah ibu bekerja yang memiliki anak berkebutuhan khusus, tinggal di kota Surabaya, Jawa Timur dengan kriteria inklusi; Ibu yang sudah berstatus menikah dan disahkan oleh pejabat berwenang, berjenis kelamin perempuan, berusia antara 25-45 tahun, berdomisili di kota Surabaya Jawa Timur, bekerja sebagai perempuan karir di luar tugas domestiknya sebagai ibu rumah tangga, menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai perempuan yang berkarir di luar area domestik kehidupan rumah tangga, orang tua ABK yang minimal sudah pernah melakukan konsultasi dengan tenaga ahli terapis, pemeriksaan medis oleh dokter, dan atau di *assessment* oleh psikolog klinis terkait jenis ABK yang diderita anak, bersedia menjadi partisipan penelitian ini dengan ketentuan yang disepakati bersama antara peneliti dan partisipan, misalnya menggunakan nama inisial untuk menjaga kerahasiaan data pribadi partisipan.

Strategi Pengumpulan Data

Teknik data kualitatif pada dasarnya dapat diatasi karena penggunaannya ditentukan oleh konteks masalah dan deskripsi informasi atau data yang didapatkan (Harahap, 2020). Peneliti selanjutnya beralih ke penggalian data. Menurut Abdussamad (2021), pengumpulan informasi dalam penelitian kualitatif biasanya termasuk observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam. Menurut Bungin (2001), wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses pengumpulan informasi melalui komunikasi langsung antara pewawancara dengan partisipan yang diwawancarai, dengan atau tanpa bantuan wawancara. Dilakukan wawancara dengan partisipan, aktif dalam sesi tanya jawab sampai diperoleh informasi yang ingin peneliti temukan. Penggalian data penelitian ini difokuskan untuk mendeskripsikan *work-life balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Metode wawancara semi terstruktur digunakan untuk pengumpulan informasi. Menurut Creswell (2015), wawancara semi terstruktur dilakukan dengan menggunakan serangkaian pertanyaan terbuka. Metode ini memungkinkan terciptanya pertanyaan-pertanyaan baru dari jawaban partisipan, memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih mendalam selama sesi wawancara. Isi wawancara mendalam tergantung pada maksud dan tujuan wawancara. Menurut Harahap (2020), agar hasil wawancara mendalam sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti membutuhkan keterampilan agar partisipan atau narasumber dapat memberikan jawaban yang tepat atas pertanyaan yang diajukan.

Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (2014), melakukan analisis data dalam penelitian kualitatif adalah suatu proses sistematis mempelajari dan menyintesis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen data lainnya, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan hasilnya dapat dikomunikasikan yang lain. Penelitian ini menggunakan analisis tematik, dimana data penelitian sebenarnya dimulai ketika peneliti mengumpulkan data dengan mengklasifikasikan informasi mana yang benar-benar penting atau tidak. Ukuran penting atau tidaknya mengacu pada kontribusi data dan upaya menjawab poros penelitian. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis tematik. Teknik analisa tematik merupakan proses yang dilakukan untuk mengkode suatu informasi. Informasi yang telah diberikan kode nantinya dapat menghasilkan daftar tema, model tema, hingga kualifikasi terkait tema atau pun gabungan dari berbagai tema yang diteliti (Poerwandari, 2011). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *data driven* sebagai dasar melakukan analisa data. Menggunakan *data driven* dapat membuat peneliti lebih memperluas, dan membuat kode sendiri.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan dua orang ibu sebagai partisipan yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Partisipan pertama adalah ibu LS, usia 47 tahun, status janda (cerai mati), memiliki satu orang anak inisial DD, usia 22 tahun, jenis kelamin perempuan, kebutuhan khusus yang diderita DD adalah sindrom *down*. Ibu LS berprofesi sebagai guru PAUD di salah satu TPA di Kota Surabaya, Jawa Timur dengan masa kerja 20 tahun. Berdasarkan analisis data, diketahui juga faktor yang melatarbelakangi ibu LS dan ibu LL tetap bekerja meskipun memiliki anak berkebutuhan khusus. Alasan ibu LS tetap bekerja karena ingin membantu suami untuk memenuhi ekonomi keluarga dan biaya terapi DD. Menurut ibu LS dan ibu LL tidak mudah membagi perhatian untuk pekerjaan dan mengasuh anak berkebutuhan khusus. Namun semua itu dapat terasa mudah dijalani karena ibu LS memiliki buku catatan khusus untuk mencatat semua kebutuhan yang diperlukan DD dan juga membuat jadwal kerja secara terperinci untuk mempermudah aktivitas pekerjaan ibu LS.

DISKUSI

Setiap pagi ibu LS mengawali kegiatan dengan salat subuh, mengurus kebutuhan rumah tangga seperti memasak dan menyiapkan kebutuhan lainnya yang dibutuhkan suami dan anaknya. Rutinitas ini juga dilakukan oleh ibu LL sebagai bentuk menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan mengurus rumah tangga. Ibu LS dan ibu LL tetap dapat meluangkan waktu keluarga di tengah kesibukan menjalani aktivitas di kantor. Komitmen keterlibatan ibu LS dan LL pada pekerjaan dan mengasuh anak. Hasil penelitian ini menemukan bahwa ibu LS sejak awal mengetahui dan memahami kondisi DD yang menderita sindrom *down* sudah berkomitmen akan mengasuh dan memberikan perhatian khusus untuk DD tetapi juga tetap bekerja secara profesional. Bentuk keterlibatan ibu LS dalam mengasuh DD dan kegiatan keluarga yakni rutin memeriksakan kesehatan DD setiap bulan dan juga dapat meluangkan waktu untuk kumpul bersama keluarga di rumah.

Penelitian ini juga menemukan bahwa ibu LS dan LL merasa bahagia bekerja dan dapat pulang ke rumah dengan keadaan perasaan bahagia. Ibu LL merasa puas dalam bekerja karena masih ada kesibukan lain yang dapat dikerjakan selain mengurus anak. Sementara ibu LS merasa nyaman tetap bekerja dan tetap memiliki waktu yang cukup untuk mengasuh DD. Sejalan dengan Pendapat Sirgy dan

Lee (2017) bahwa konsep *work-life balance* sebagai tingkat interaksi dan keterlibatan yang tinggi serta konflik minimal antara peran dalam domain kehidupan kerja serta kehidupan di luar pekerjaan. Ibu LS dan ibu LL sama-sama menyadari bahwa tidak mudah menjalani kehidupan bekerja sambil mengasuh anak berkebutuhan khusus, namun semua itu dapat terasa sedikit ringan ketika orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus dapat segera berdamai dengan diri sendiri dan menerima kondisi anak. Selain itu juga dibutuhkan kerja sama dengan suami dalam hal pengasuhan anak. Hal demikian menurut Greenhaus dkk., (2003) menggambarkan tahap dimana individu dapat menyeimbangkan komitmen profesional dan tanggung jawab keluarga mereka, keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi untuk individu tersebut. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adanya konflik pekerjaan dan keluarga terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan suatu permasalahan dalam memenuhi tuntutan kehidupan dalam keluarga.

Keputusan ibu LS tetap bekerja karena mendapat dukungan suami dan keluarga. Dukungan suami, keluarga dan orang-orang di sekitar lingkungan menjadi pertimbangan ibu LS tetap lanjut bekerja sambil mengasuh DD yang menderita sindrom *down*. Sedangkan faktor yang memengaruhi ibu LL tetap bekerja karena sudah komitmen dengan diri sendiri dan didikan orang tua yang menekankan anak perempuan ketika sudah menikah harus tetap bekerja serta adanya dukungan dari suami. Hal ini menurut Hooja dan Sen (2018) bahwa dukungan keluarga sangat berpengaruh pada tingkat *work-life balance* seseorang. Dukungan keluarga yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja.

Sebuah studi oleh Sample (2013) berjudul "*Work-life balance of parents of special needs children*" menyimpulkan bahwa orang tua dari anak berkebutuhan khusus membutuhkan lebih banyak *work-life balance*. Ibu LS dan ibu LL selalu berusaha bekerja secara profesional, sejak mengetahui kondisi anak menderita kebutuhan khusus, langkah yang dilakukan ibu LS dan ibu LL adalah berkomitmen untuk mengasuh anak dengan baik dan bekerja sama dengan suami untuk mengurus kebutuhan rumah tangga dan pengasuhan anak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriyani dan Humaedi (2016) dijelaskan ibu bekerja cenderung kesulitan membagi waktu dan dapat berdampak pada pemenuhan kebutuhan dasar anak. Kebutuhan dasar tersebut meliputi kebutuhan fisik-biologis, kasih sayang, emosi, dan kebutuhan stimulasi. Kebutuhan dasar ini sangat penting bagi anak, terlebih pada anak berkebutuhan khusus.

Berdasarkan pemaparan diatas alasan ibu LS dan ibu LL tetap bekerja diketahui bahwa kedua partisipan sama-sama mendapat dukungan dari suami, keluarga dan orang-orang di sekitar lingkungannya. Selain itu, ibu LS dan ibu LL memiliki cara sendiri dalam menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan mengasuh anak. Hal tersebut menurut Soeharto (2012) bahwa perempuan yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik, yaitu sebagai istri yang mengurus rumah tangga dan sektor publik sebagai pekerja.

SIMPULAN

Kedua partisipan mempunyai cara yang berbeda dalam meningkatkan *work-life balance*. Partisipan pertama, Ibu LS menyeimbangkan waktu dan perhatian untuk mengurus pekerjaan dan mengasuh anak, yaitu mencatat kebutuhan anak dan kebutuhan pekerjaan kantor dalam buku catatan harian yang digunakan untuk mempermudah ibu LS menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari. Ibu LS sering mengajak anaknya ke tempat kerja dengan alasan agar selalu dapat membagi waktu dan perhatian untuk pekerjaan dan juga untuk mengurus anak. Sedangkan pada partisipan kedua, Ibu LL

menyeimbangkan waktu dan perhatian untuk mengurus pekerjaan dan mengasuh anak, diakui ibu LL bahwa waktunya lebih banyak dihabiskan di tempat kerja karena bekerja dari pagi sampai sore hari. Ibu LL hanya dapat mengurus anaknya saat sudah pulang kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya, agar dapat lebih mendalami seberapa besar pengaruh ibu bekerja terhadap proses tumbuh kembang anak berkebutuhan khusus.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada partisipan yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk berbagi pengalaman dan ilmunya. Penulis juga ingin berterima kasih kepada Dr. Wiwin Hendriani, S.Psi., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, ilmu, nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Pramesti Pradna Paramita, M.Ed.Psych., Ph.D, Psikolog dan Reza Lidia Sari, S.Psi., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, masukan pada penulis untuk memperbaiki naskah agar lebih baik. Segenap dosen, staf kependidikan, dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Dan juga kepada teman-teman dan keluarga, semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis selama ini di kampus maupun di luar kampus yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Farah Dhiya Zahra dan Wiwin Hendriani tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Cetakan I. Makassar: Syakir Media Press.
- Adame-Sánchez, C., González-Cruz, T. F., & Martínez-Fuentes, C. (2016). Do firms implement work-life balance policies to benefit their workers or themselves?. *Journal of Business Research*, 69(11), 5519-5523.
- Adhania, N. (2017). Hubungan antara work life balance dan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. Skripsi, Prodi Psikologi, Universitas Islam Indonesia.
- Aggarwal, N. (2015). Work life balance in e-age: A Study of woman employees. *International Journal of Computer Science and Technology*, 6(1), 79-85.
- Agarwala, T., Arizkuren-Eleta, A., Del Castillo, E., Muniz-Ferrer, M., & Gartzia, L. (2014). Influence of managerial support on work-life conflict and organizational commitment: an international comparison for India, Peru and Spain. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1460-1483. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870315>
- Alifilahtin, U. (2017). *Gender dan perempuan karir*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amapratiwi, F., Handayani, S.S., & Kurniawati, Y. (2013). Hubungan antara kelekatan anak pada ibu dengan kemampuan sosialisasi anak usia 4-5 tahun. *Jurnal BK Unesa*, 4(1), 21-28.
- Amelasasih, P. (2018). Resiliensi orang tua yang mempunyai anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Psikososains*, 11(2), 72-81.
- Anggraeni, D.M., & Saryono. (2013). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam bidang kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Anggreani, P.P. (2011). Hubungan antara konflik peran ganda perempuan karir dengan intensi turnover. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- APA. (2023). APA dictionary of psychology. Apa.org. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/compensation>
- Armstrong, M. (2017). *Handbook manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Nusamedia.
- Arum, W.S.A. (2005). *Perspektif pendidikan luar biasa dan implikasi bagi penyiapan tenaga kependidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Astianto. (2014). Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Atmaja, J.R. (2018). *Pendidikan dan bimbingan anak berkebutuhan khusus*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azni, H. N. P. (2017). Hubungan *social support* dengan karakteristik stress pada ibu dengan anak tuna grahita di SLB-C Z Bandung. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 153-157.
- Balunos, C. N., Grace, E., Castro, V.M., Reyes, K.A.J., Sabino. A.N.P., & Taino, K.R.M. (2015). The Relevance of work-life balance conflict and turnover intention in the business process out sourcing industry: A structural equation model. *The Standard International Journal*, 3(6), 103-112.
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of work-life balance theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review (GJBSSR)*, 8(4), 217-227.
- Boyatzis, R.E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks: Sage pub.
- BPS. (2022). *Partisipasi perempuan dalam dunia kerja harus terus ditingkatkan*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi penelitian kualitatif, aktualisasi metodologis kearah ragam varian kontemporer*. Jakarta: Rajawali Press.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 9, 384557.

- Christine, W.S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan sebagai intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Churchill, S. S., Villareale, N. L., Monaghan, T. A., Sharp, V. L., & Kieckhefer, G. M. (2010). Parents of children with special health care needs who have better coping skills have fewer depressive symptoms. *Maternal and Child Health Journal*, 14(1), 47-57.
- Clerkin, C. (2017). What women want- and why you want women- in the workplace. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED582896.pdf>.
- Creary, S. J., & Gordon, J. R. (2016). Role conflict, role overload, and role strain. *Encyclopedia of family studies*, 1-6.
- Creswell, J. (2016). *Research design, pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Desak, P., & Made, S. (2012). Studi faktor-faktor yang memengaruhi perempuan bekerja di kota Denpasar. *Journal OJS*, 2(1), 26-31.
- Dinas Keminfo Jawa Timur. (2022). *Pemprov Jatim beri perhatian penuh pada pendidikan penyandang disabilitas*. Jatim: DISKOMINFO
- Dukes, C., & Smith, M. (2013). *Cara menangani anak berkebutuhan pendidikan khusus: Panduan guru dan orangtua*. Jakarta: Indeks.
- Edward, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisme linking work and family: Claryfying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-195.
- Effendi, F., & Makhfudli. (2009). *Keperawatan kesehatan komunitas teori dan praktik dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Erawati, I. L., Sudjarwo., & Sinaga, R.M. (2016). Pendidikan karakter bangsa pada anak berkebutuhan khusus dalam pendidikan inklusi. *Jurnal Studi Sosial*, 4(1), 20-29.
- Fajriah. (2021). Model layanan pembelajaran anak berkebutuhan khusus lamban belajar (slow learner). Tesis, Prodi Pengembangan Kurikulum Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family : A Measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fitriyani, N.N., & Humaedi, S. (2016). Peran ibu yang bekerja dalam pemenuhan kebutuhan dasar anak. *Prosiding KS Riset & PKM*, 3(1), 52-57.
- Galinsky, E.B.T., & Friedman, D.E. (1993). *Nation study of changing workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Grant-Vallone, E.J., & Donaldson, S.I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work family balance. *Journal of Vocational Behavioral*, 63, 510-531.

- Gunarsa, S.D. (2008). *Psikologi anak: Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hallahan, D.P., & Kauffman, J.M. (2006). *Exceptional learners: Introduction to special education* 10th ed. USA: Pearson.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*. Cetakan Pertama. Medan: Wal Ashri Publising.
- Hasdianah. (2013). *Autis pada anak (pencegahan, perawatan dan pengobatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Media Nusa Creative.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*, 102(3), 530.
- Hooja, H. R., & Sen, C. (2018). Work-life balance: An overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research (UMSSR)*, 7(1).
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of educational psychology*, 107(4), 1136. <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000029>
- Irvine, S. (2022, March 4). Women and the economy. Parliament.uk. Retrieved from <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf>.
- Iswari, M. (2007). *Kecakapan hidup bagi anak berkebutuhan khusus*. Jakarta: Depdiknas.
- KBBI. (2021). Kata ibu di Kamus Besar Bahasa Indonesia. Lektur.id. Retrived from <https://lektur.id/arti-ibu/>.
- Khiyarusoleh, U., Anis, A., Yusuf, R. I., & Peradaban, U. (2020). Peran orang tua dan guru pembimbing. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(3), 238-244.
- Kim, H. K. (2014). Work life balance and employees' performance. The Mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51
- Komari, N., & Sulistiowati. (2020). Work life balance dual career couple during Covid-19 pandemi, *Bks ptn wilayah barat*, 186-193.
- Kusumaning, L.W., & Suparmi. (2002). Pengambilan keputusan istri bekerja di luar rumah. *Seri Kajian Ilmiah*, 11(3), 130-138.
- Lambert, E.G., Pasupuleti, S., Cluse-Tolar, T., Jennings, M., & Baker, D. (2006). The Impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment: An Exploratory study. *Administration in Social Work*, 30(3), 55-74.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L., & Westerlund, H. (2013). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks064>
- Lo, S., Stone, R., & Ng, C.W. (2003). Work family conflict and coping strategies adopted by female married professionals in Hongkong. *Women in Manegement Review*, 18(4), 182-190.
- Mais, A. (2016). *Media pembelajaran anak berkebutuhan khusus*. Jember: Pustaka Abadi (Anggota IKAPI Jawa Timur).

- Majid, A. (2017). *Analisis data penelitian kualitatif*. Cetakan Pertama. Makassar: Aksara Timur.
- Mangunsong, F. (2014). *Psikologi dan pendidikan anak berkebutuhan khusus*. Depok: LPSP3 UI.
- Martlin, R. (1987). *Psychology of life span*. 2nd Edition. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Masita, T.S., Delyara, D.A., Fernando, M.L., Himmawan, G., & Claudianty, S. (2019). Work family conflict dan work-life balance pada prajurit perempuan TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, 28(1), 39-44.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72-91.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2005). Explanations for the provision utilization gap in work-family policy. *Woman in Management Review (in press)*, 20(1), 1-40.
- Miles, M.B., & Huberman, A. M. (2014). *An Expanded sourcebook quality data analysis*. Edisi Kedua. London: Sage Publications.
- Muriah, S. (2011). Nilai-nilai pendidikan Islam dan perempuan karir. Semarang: Rasali Media Group.
- Ni'matuzahroh., Yuliani, S.R., Soen, & Woei, M. (2021). *Psikologi dan intervensi pendidikan anak berkebutuhan khusus*. Cet ke-1. Malang: UMM Press.
- Nilakusumawati, D.P.E., & Susilawati, M. (2009). Studi faktor-faktor yang memengaruhi perempuan bekerja di kota Denpasar. *Jurnal Piramida*, 8(1), 26-31.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of applied psychology*, 100(2), 522. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038012>
- Noor, N.M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: test of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 42(5), 645-662.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhidayah, S. (2008). Pengaruh ibu bekerja dan peran ayah dalam coparenting terhadap prestasi belajar anak. *Jurnal Soul*, 1(2), 1-14.
- Nuriman. (2021). *Memahami metodologi studi kasus, grounded theory, dan mixed-method: Untuk penelitian komunikasi, psikologi, sosiologi, dan pendidikan*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Nuryati, N. (2022). *Pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus*. Yogyakarta: Unisa Press.
- Pancawati, R. (2013). Penerimaan diri dan dukungan orang tua terhadap anak autis. *Ejournal Psikologi*, 1(1), 38-47.
- Parchomiuk, M. (2022). Work family balance and satisfaction with roles in parents of disabled children. *Community, Work & Family*, 353-373.
- Poerwandari, K.E. (2011). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: LPSP3.
- Pratiwi, S. M.M. (2011). *Psikologi anak berkebutuhan khusus*. Semarang: Semarang University Press.
- Rani, K., Rafikayati, A., & Jauhari, M.N. (2018). Keterlibatan orangtua dalam penanganan anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Abadima Adi Buana*, 2(1), 55-64.

- Rashmi, R., & Kumar, H.P.K.S.P. (2022). Work-life balance parents with special need children. *Proceedings of the 2nd Indian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Warangal, Telagana, India. August 16-18, 2022.*
- Rima, R.A. (2013). Persepsi orang tua terhadap anak berkebutuhan khusus (Deskriptif kuantitatif di SDLB No.20 Nan Balimo kota Solok. *Jurnal Penelitian Pendidikan Khusus*, 2(1), 258-265.
- Rini, J. F. (2002). Perempuan bekerja. Retrieved from <http://www.epsikologi.com/keluarga/280502.htm>.
- Rizaty, M.A. (2022). Mayoritas perempuan Indonesia bekerja sebagai tenaga penjualan. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022>.
- Rizqi, V.L.P. (2018). Dampak negatif dan positif yang dialami ibu bekerja. Retrieved from <https://www.motherandbaby.co.id/>.
- Robbins, C. (2004). *Manajemen*. Edisi ke-7. Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta: Indeks Group Gramedia.
- Rosyada, D. (2020). *Penelitian kualitatif untuk ilmu pendidikan*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Ryan, S., & Runswick-Cole, K. (2008). Repositioning mothers: Mothers, disabled children and disability studies. *Disability & Society*, 23(3), 199–210.
- Ryzin, M.J.V., Kumpfer, K.L., Fosco, G.M., & Greenberg, M.T. (2016). *Family based prevention program for children and adolescents*. New York: Psychology Press.
- Sample, J. (2013). Work-life balance of parents of special needs children. Undergraduate Honors Theses, University of Arkansas.
- Santoso. (2009). *Asi dan menyusui panduan praktis bagi ibu setelah melahirkan*. Jakarta: Buana Ilmu Popular.
- Santrock, J. W. (2002). *Adolescence: Perkembangan remaja*. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga.
- Schippers, A., Berkelaar, M., Bakker, M., & Van Hove, G. (2020). The Experiences of Dutch fathers on fathering children with disabilities: 'Hey, that is a father and his daughter, that is it.' *Journal of Intellectual Disability Research*, 1-13.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work-life balance: An Integrative review. *The international society for quality of life study*, 8(2), 229-254.
- Sistiarani, C. (2014). Analisis kualitas penggunaan buku kesehatan ibu anak, Kemas: *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 14-20.
- Soeharto, T.N.E.D. (2012). *Nilai positif pekerjaan-keluarga: Tinjauan teori*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice 6th Ed.* USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sukidin. (2014). Menginstal pekerja perempuan pada industri rumah tangga sandang di pedesaan. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, 2(1), 147-162.
- Supratiknya, A. (2019). *Metode dan penulisan ilmiah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sutalaksana, I. Z. (2006). *Teknik perancangan sistem kerja*. Bandung: ITB.

- Swarnaltha. (2017). *A Hand book on work-life balance*. India: Lazmi Book Publications.
- Syaputri, E., & Afriza, R. (2022). Peran orangtua dalam tumbuh kembang anak berkebutuhan khusus (autisme). *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 559-564.
- Triyanto., & Permatasari, D.R. (2016). Pemenuhan hak anak berkebutuhan khusus disekolah inklusi. *Kajian Teori dan Praktik*, 4(2), 176-186.
- Vignoli, M., Guglielmi, D., Bonfiglioli, R., & Violante, F. S. (2016). How job demands affect absenteeism? The mediating role of work-family conflict and exhaustion. *International archives of occupational and environmental health*, 89, 23-31.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Weidekamm, C.S., & Willer, A.K. (2012). Challenges of work-life balance for women physicians/mother working in leadership positioning. *Gender Medecine*, 9(4), 244-250.
- Wijayanti, I.T., Adhianata, H., Jamal, R.S., Sari, N.K.Y.,...(2023). *Pengantar kesehatan ibu dan anak*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan manajemen konflik, teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wulandari, D. (2015). Sumbangan pendapatan ibu rumah tangga pekerja konveksi kelambu terhadap tingkat kesejahteraan keluarga perantau di Desa Sumampir kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Zablotsky, B., Black, L. I., & Blumberg, S. J. (2017). Estimated prevalence of children with diagnosed developmental disabilities in the United States, 2014-2016.