



COMTE: Journal of Sociology Research and Education is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Received May 13, 2026, Accepted June 23, 2026, Published July 05, 2026

"KONFLIK PERAN DAN NEGOSIASI OTORITAS DALAM PENGASUHAN ANAK PADA KELUARGA IBU BEKERJA DI JEPARA"

Rini Wulandari¹, Andi Nurlela²

Universitas Terbuka¹, Universitas Hasanuddin²

e-mail: wulandaririni27104@gmail.com¹, andinurlela@unhas.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pola konflik peran, cara negosiasi otoritas, dan dampak sosial yang terjadi dalam keluarga ibu yang bekerja di sektor industri. Pendekatan yang diterapkan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan wawancara mendalam kepada 3-5 informan ibu yang bekerja dan pengasuh pengganti di sekitar pabrik. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat tiga pola utama. Pertama, konflik peran muncul akibat kesulitan mengatur waktu, perbedaan cara pengasuhan antara pendekatan modern dan tradisional, serta penurunan otoritas simbolik ibu karena kurang terlibat dalam pengasuhan sehari-hari. Kedua, negosiasi otoritas dilakukan melalui komunikasi langsung antara ibu dan pengasuh, musyawarah dengan keluarga besar, serta penyesuaian identitas diri ibu untuk mengurangi perasaan bersalah. Ketiga, implikasi sosial berpengaruh pada turunnya kedekatan emosional antara ibu dan anak, perubahan struktur kekuasaan dalam keluarga, serta terjadinya sosialisasi nilai ganda pada anak. Sebagai kesimpulan, pembagian tugas pengasuhan antara ibu yang bekerja dan pengasuh pengganti menciptakan ketegangan sekaligus memungkinkan adanya penyesuaian yang merombak hubungan keluarga dan proses sosialisasi anak. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak selalu berakhir negatif, melainkan dapat diselesaikan melalui negosiasi yang menghasilkan struktur keluarga yang baru.

Kata kunci: Peran Ganda, Pengambilan Keputusan, Kualitas Pengasuhan.

Abstract

This study aims to explain the patterns of role conflict, authority negotiation methods, and social impacts that occur in the families of mothers working in the industrial sector. The approach used was descriptive qualitative, using in-depth interviews with 3-5 informants, including working mothers and substitute caregivers, around the factory. The findings indicate three main patterns. First, role conflict arises from

difficulties managing time, differences in parenting styles between modern and traditional approaches, and a decline in the mother's symbolic authority due to less involvement in daily caregiving. Second, authority negotiation occurs through direct communication between mothers and caregivers, discussions with the extended family, and adjustments to the mother's self-identity to reduce feelings of guilt. Third, social implications influence the decline in emotional closeness between mother and child, changes in the power structure within the family, and the socialization of dual values in children. In conclusion, the division of caregiving duties between working mothers and substitute caregivers creates tension while simultaneously allowing for adjustments that reshape family relationships and the child's socialization process. These results suggest that role conflict does not always have a negative outcome but can be resolved through negotiation, resulting in a new family structure.

Keywords: *Dual Role, Decision-Making, Parenting Quality.*

Pendahuluan

Kabupaten Jepara saat ini tumbuh pesat sebagai kota industri berskala besar. Transformasinya bergeser dari sadar sentra kerajinan tradisional menjadi pusat manufaktur padat karya. Dalam beberapa tahun terakhir, Kabupaten Jepara telah melihat kemunculan banyak sektor industri baru berskala besar, khususnya di sektor garmen, tekstil, dan alas kaki (sepatu) asing yang menyerap puluhan ribu tenaga kerja lokal. Hal ini sejalan dengan perintah presiden untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat dan mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis oleh lembaga resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jepara melalui rilis pers bertajuk Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara 2025 Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara 2025 - Badan Pusat Statistik, yang diterbitkan pada 1 Desember 2025 Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara 2025 - Badan Pusat Statistik. Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Jepara pada tahun 2025 berada di angka 3,30%. Angka ini turun dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2024), sekaligus jauh lebih rendah dibandingkan rata-rata provinsi Jawa Tengah

Dengan adanya industri padat karya, diharapkan dapat menyerap tenaga kerja lokal, sehingga mengurangi jumlah pengangguran dan membantu meningkatkan ekonomi di Kabupaten Jepara.

Ada berbagai industri padat karya baru di Kabupaten Jepara, seperti pabrik garmen, contohnya PT. HWI yang bergerak dalam manufaktur sepatu dengan merek "adidas" yang berlokasi di Desa Banyuputih dan mampu mempekerjakan lebih dari 6.500 karyawan, PT. Jiale yang berfokus pada tekstil dan busana di Desa Gemulung dengan lebih dari 4.000 karyawan, PT. Kanindo yang memproduksi tas di Desa Pendosawalan dan Desa Pulodarat yang mempekerjakan lebih dari 5.000 karyawan, serta PT. SAMI yang memproduksi kabel di Desa Sengon yang mampu menampung lebih dari 4.000 karyawan. Selain itu, terdapat PT. Samwon Busana, PT. Bunga Matahari Jepara di Desa Lebuawu, PT. Starcam Apparel Indonesia dengan lebih dari 1.700 karyawan, dan PT. Parkland World di Desa Pelang yang menyerap lebih dari 20.000 karyawan.

Dampaknya, permintaan untuk tenaga kerja perempuan di industri garmen meningkat. Industri ini memerlukan ketelitian, kerapian, dan kecepatan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan stereotip sosial yang menganggap perempuan memiliki sifat lembut, rajin, dan gigih, sehingga kualifikasi ini akan dipertimbangkan untuk pekerjaan di industri garmen.

Proses industrialisasi telah mengubah peran perempuan dari ruang domestik ke publik. Di Jepara, yang merupakan pusat industri mebel dan garmen di Jawa Tengah, partisipasi perempuan dalam sektor formal semakin meningkat. Data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jepara tahun 2025 menunjukkan bahwa 62% pekerja di industri garmen adalah perempuan usia produktif, sebagian besar merupakan ibu rumah tangga. Peningkatan ini menimbulkan fenomena baru dalam keluarga, seperti pergeseran tanggung jawab pengasuhan anak dari ibu kepada pengasuh pengganti (seperti nenek atau asisten rumah tangga). Pergeseran ini tidak selalu berlangsung mulus, sering terjadi benturan nilai antara pendekatan pengasuhan modern yang dibawa oleh ibu pekerja dan metode tradisional yang diterapkan oleh pengasuh. Konflik peran pun muncul, di mana ibu merasa otoritasnya sebagai orang tua terancam, sedangkan pengasuh merasa memiliki hak karena terlibat langsung dalam pengasuhan sehari-hari.

Berdasarkan hal di atas, meningkatnya jumlah ibu yang berkarir di industri Jepara telah mengakibatkan pergeseran tanggung jawab pengasuhan anak ke pengasuh lain. Pergeseran tersebut menyebabkan perbedaan perspektif dan metode pengasuhan antara ibu bekerja dan pengasuh, yang selanjutnya menimbulkan konflik peran dalam lingkungan keluarga. Di sisi lain, baik ibu maupun pengasuh merasa berhak untuk menentukan bagaimana anak seharusnya dibesarkan, yang pada akhirnya mengarah pada proses tawar-menawar mengenai otoritas dalam praktik pengasuhan sehari-hari. Oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan bentuk bentuk konflik peran yang muncul antara ibu bekerja dan pengasuh pengganti (nenek) dalam pelaksanaan fungsi pengasuhan anak di Jepara. Untuk menganalisis proses negosiasi otoritas yang dilakukan oleh ibu bekerja dan pengasuh pengganti dalam menentukan pola asuh anak. Untuk implikasi konflik peran dan negosiasi otoritas tersebut terhadap relasi sosial dalam keluarga serta proses sosialisasi anak

Walaupun fenomena ini cukup lazim, penelitian sosiologis yang secara spesifik membahas konflik dan negosiasi otoritas dalam konteks keluarga ibu yang bekerja di Jepara tetap minim. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menyoroti dampak ekonomi dari ibu yang bekerja ketimbang dinamika hubungan di tingkat mikro dalam keluarga. Oleh karena itu, penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan deskripsi serta analisis yang mendalam tentang bagaimana konflik peran berlangsung dan bagaimana otoritas dinegosiasikan dalam proses pengasuhan anak.

TINJAUAN TEORITIS

Konflik Peran

William J. Goode (1960) dalam teori Role Strain dan Role Conflict menggambarkan bahwa setiap individu memegang beberapa peran sosial sekaligus. Konflik muncul ketika tuntutan dari dua atau lebih

peran saling bertentangan dan tidak bisa dipenuhi pada waktu yang bersamaan.

Di dalam keluarga dengan ibu yang bekerja, konflik peran paling terlihat antara peran sebagai pekerja/profesional dan sebagai ibu/pengasuh utama. Kebutuhan akan waktu, tenaga, dan tanggung jawab di tempat kerja sering bertentangan dengan harapan masyarakat yang menempatkan ibu sebagai pengasuh utama anak.

Di Jepara, harapan ini diperkuat oleh norma-norma agama dan budaya Jawa yang menjadikan ibu sebagai madrasah pertama bagi anak-anak. Akibatnya, ibu yang bekerja sering mengalami tekanan emosional, seperti rasa bersalah, kelelahan, dan merasa gagal dalam menjalani kedua peran. Konflik ini tidak hanya dirasakan oleh ibu, tetapi juga berdampak pada hubungan dengan suami dan anak.

Struktur Peran Keluarga dan Otoritas

Talcott Parsons dan Robert F. Bales (1955) dalam teori struktural-fungsional melihat bahwa keluarga modern memiliki pembagian peran berdasarkan gender: ayah bertindak sebagai pemimpin instrumental yang mencari nafkah, sementara ibu berfungsi sebagai pemimpin ekspresif yang mengurus aspek emosional dan pengasuhan.

Model ini masih relevan dengan keadaan di Jepara, di mana peran tradisional masih kuat meskipun banyak ibu bekerja di industri mebel dan perikanan. Ketika ibu mulai bekerja dan berkontribusi secara finansial, fungsi pencarian nafkah keluarga tidak lagi menjadi monopoli suami. Hal ini menyebabkan timbulnya ketegangan otoritas.

Otoritas dalam pengasuhan yang sebelumnya dianggap sebagai hak ibu mulai dipertanyakan, sedangkan otoritas ayah sebagai pencari nafkah utama juga terpengaruh. Ketidaksesuaian antara struktur peran yang normatif dan kenyataan ekonomi keluarga mendorong negosiasi kembali mengenai siapa yang berhak mengambil keputusan tentang pengasuhan, waktu bersama anak, dan prioritas keluarga.

Negosiasi Otoritas sebagai Interaksi Simbolik

Dalam pandangan Interaksionisme Simbolik, otoritas dalam keluarga bersifat dinamis. Otoritas ini dinegosiasikan secara terus-menerus melalui interaksi sehari-hari. Herbert Blumern (1969) menekankan bahwa makna dan peran dibangun melalui interpretasi simbolik antar anggota keluarga.

Anselm Strauss mengembangkan konsep tatanan yang dinegosiasikan: setiap struktur keluarga adalah hasil dari proses negosiasi yang terus berubah. Dalam keluarga ibu yang bekerja di Jepara, negosiasi berlangsung pada tiga tingkatan:

Negosiasi antara suami dan istri: Pembagian tugas rumah tangga, siapa yang mengantar anak ke sekolah, siapa yang mengambil cuti saat anak sakit.

Negosiasi dengan keluarga besar: Nenek, mertua, dan tetangga biasanya terlibat karena norma keluarga besar masih dominan di Jepara. Mereka menjadi sumber tekanan sekaligus dukungan dalam pengasuhan.

Negosiasi dengan diri sendiri: Ibu yang bekerja berusaha merangkul identitas sebagai “ibu yang baik” dan “pekerja yang produktif”.

Proses ini menghasilkan berbagai pola: ada keluarga yang menerapkan pola egaliter, ada yang tetap mempertahankan dominasi suami, dan ada yang mendelegasikan pengasuhan kepada nenek atau pembantu rumah tangga.

Metode penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif untuk menyelidiki secara mendalam dinamika konflik peran dan negosiasi kewenangan dalam pengasuhan anak di kalangan ibu yang berprofesi di Jepara. Pemilihan pendekatan kualitatif didasari oleh pandangan Creswell (2014) yang berpendapat bahwa penelitian kualitatif digunakan ketika peneliti ingin memahami makna yang dikaitkan individu atau kelompok terhadap suatu isu sosial atau kemanusiaan. Pendekatan deskriptif diambil karena tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan fenomena secara rinci sesuai dengan pengalaman subjek, bukan untuk menguji suatu hipotesis.

Tempat penelitian ditentukan di Kawasan Pabrik HWI, Kecamatan Kalinyamatan, karena lokasi ini mencerminkan konsentrasi industri garmen dan furnitur yang banyak mempekerjakan perempuan. Informan utama terdiri dari 3–5 pasangan ibu yang bekerja dan pengasuh alternatif—seperti nenek atau kerabat—yang menjaga anak berusia 1–6 tahun setidaknya 8 jam per hari. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, sesuai dengan prinsip Creswell bahwa dalam riset kualitatif, informan diambil secara sengaja karena memiliki pengalaman langsung dan informasi yang mendalam terkait fenomena yang sedang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam untuk menyelidiki pengalaman subjektif ibu dan pengasuh mengenai konflik peran dan proses negosiasi.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan data dari ibu yang bekerja, pengasuh pengganti, dan suami. Selain itu, dilakukan member checking, yaitu mengonfirmasi hasil analisis kepada informan agar sejalan dengan pengalaman mereka. Menurut Creswell, triangulasi dan member checking merupakan strategi validasi yang penting dalam penelitian kualitatif untuk memastikan kredibilitas dan akurasi dari temuan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan perempuan yang bekerja di pabrik sepatu bernama pabrik Hwi yang berada di kecamatan Kalinyamatan, Jepara. Ditemukan dinamika pola yang saling berhubungan antara konflik peran, otoritas negosiasi dan implikasi yang terjadi ketika konflik tersebut muncul didalam pengasuhan anak. Temuan penelitian ini

kemudian dapat diuraikan menjadi tiga pola utama : (1) Pola konflik peran, (2) pola negosiasi otoritas , (3) pola implikasi sosial

l. Bentuk-bentuk Konflik peran antara ibu bekerja dan pengasuh pengganti (nenek)

Ketegangan yang muncul ketika seorang ibu bekerja harus menjalankan dua peran sekaligus, sebagai pencari nafkah serta sebagai ibu dirumah. Dikarenakan tuntutan jam kerja yang mengharuskan berpisah dengan sang anak setiap hari selama kurang lebih delapan jam, maka anak ditiptikan kepada pengasuh pengganti yaitu nenek. Ketidakberdayaan seorang ibu yang harus menjalankan peran ganda mengakibatkan konflik peran yang sering terjadi antara pengasuh pengganti dengan ibu bekerja.

"Saya kan kerja dari jam 07.00 sampai jam 16.00 ya, Mbak. Kadang juga ada lembur, jadi saya ketemu anak saya waktu pulang kerja. Nah, selama saya kerja, anak saya sama mbah utinya (nenek). Saya sebenarnya juga merasa bersalah dan gagal menjadi seorang ibu yang utuh karena belum bisa membersamai dia dengan baik. Soalnya, kadang saya masih pro dan kontra dengan ibu mertua saya mengenai jenis makanan dan pengawasan yang saya terapkan pada anak saya." (Informan D, Senin, 18 Mei 2026).

"Iya, selama ibunya kerja saya yang mengasuh. Saya juga paham kalau ada makanan tertentu yang tidak boleh diberikan, tetapi saya kasihan sama cucu saya. Kalau tidak dikasih kan nangis, jadi selama masih dalam batas wajar saya anggap tidak apa-apa. Kalaupun saya ditegur menantu saya, ya saya cuma bisa menerima. Bagaimanapun juga dia yang bekerja dan menjadi orang tua anak itu, tetapi saya juga berusaha mengasuh cucu saya dengan sebaik-baiknya." (Informan A, Senin, 18 Mei 2026).

Menurut Ralf Dahendorf (1959) konflik peran adalah keadaan dimana individu menghadapi harapan-harapan yang berlawanan dari bermacam macam peranan yang dimilikinya di masyarakat. Dalam percakapan tersebut sudah terlihat bentuk konflik peran tersebut dapat dianalisis melalui teori konflik peran dari Kahn et al. (1964) yang menyebutkan bahwa terjadi dua atau lebih harapan yang berbeda terhadap satu peran yang sama. Pada kasus ibu bekerja yang menitipkan anak kepada pengasuh pengganti, konflik ini muncul setidaknya dari tiga sumber tuntutan.

Pertama, tuntutan dari tempat kerja yang mengharuskan informan hadir secara penuh, memenuhi target pekerjaan, bahkan bersedia lembur. Kedua, tuntutan dari anak yang membutuhkan kehadiran fisik dan emosional ibu secara langsung. Ketiga, tuntutan dari pengasuh atau keluarga besar mengenai pola pengasuhan yang dianggap tepat bagi anak.

Ketiga tuntutan peran tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Ketika informan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kebutuhan anak untuk diasuh secara langsung oleh ibu menjadi terabaikan. Sebaliknya, ketika informan memprioritaskan waktu bersama anak, maka risiko teguran atau penurunan kinerja di tempat kerja dapat muncul. Kondisi inilah yang menyebabkan informan

mengalami role strain berupa perasaan bersalah dan kelelahan mental. Sebagaimana dijelaskan oleh Kahn et al. (1964), konflik peran berpotensi menimbulkan stres peran dan menurunkan kepuasan dalam menjalankan peran tersebut.

2. Negosiasi Otoritas Ibu Bekerja dan Pengasuh Pengganti dalam Menentukan Pola Asuh Anak

Negosiasi otoritas merupakan proses tawar-menawar, penyesuaian, dan kesepakatan yang dilakukan oleh ibu bekerja dan pengasuh pengganti mengenai siapa yang berhak mengambil keputusan dalam pola asuh anak, serta sejauh mana masing-masing pihak diperbolehkan untuk campur tangan.

"Namanya beda pendapat ya akan selalu ada, Mbak. Tapi saya dan mertua selalu mengomunikasikan semuanya dari dua sudut pandang. Jadi, ketika ada perbedaan, kami berusaha mencari jalan tengah yang terbaik untuk anak." (Informan P, Sabtu, 16 Mei 2026).

"Iya, Mbak. Semuanya memang harus dibicarakan dua arah. Memang cucu saya saya yang mengasuh sehari-hari, tetapi ibunya tetap memiliki hak untuk menentukan yang terbaik bagi anaknya, jadi saya juga mengikuti apa yang menurut mereka baik." (Informan L, Sabtu, 16 Mei 2026).

Teori negosiasi otoritas menjelaskan bahwa otoritas atau kekuasaan untuk mengatur, memerintah, dan mengambil keputusan tidak diterima begitu saja. Otoritas tersebut akan terus-menerus ditawarkan, diuji, dan disepakati ulang melalui interaksi sehari-hari. Pemikiran ini berakar pada teori yang dikemukakan oleh Max Weber (1978) dan Ralf Dahrendorf (1959).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa para informan sedang melakukan proses negosiasi terhadap otoritas pengasuhan. Kedua pihak memiliki klaim otoritas pada wilayah yang sama, yaitu pengasuhan anak. Oleh karena itu, mereka melakukan komunikasi dua arah secara rutin untuk menghindari konflik yang berkepanjangan agar tidak menghambat proses tumbuh kembang maupun proses sosialisasi anak.

3. Dampak Konflik Peran dan Negosiasi Otoritas terhadap Relasi Sosial dalam Keluarga serta Proses Sosialisasi Anak

"Tetap ada dampaknya sih, Mbak. Saya jadi kurang dekat dengan anak saya karena saya terus bekerja. Meskipun begitu, setelah pulang kerja saya tetap mengajak anak bermain dan menghabiskan waktu bersama." (Informan C, Minggu, 17 Mei 2026).

"Iya, Mbak. Cucu saya memang lebih sering bersama saya, jadi kadang kalau ibunya pulang kerja, dia masih lebih lengket sama neneknya." (Informan R, nenek, Minggu, 17 Mei 2026).

Dampak dari implikasi perselisihan peran dan perundingan kekuasaan dapat dilihat pada dua aspek utama, yaitu hubungan sosial dalam keluarga serta proses sosialisasi anak. Dalam konteks hubungan keluarga, perselisihan peran menyebabkan ketegangan yang membuat individu menjauh secara emosional, sehingga hubungan antara orang tua dan anak menjadi kurang berkualitas. Proses perundingan kekuasaan yang berlangsung antara ibu, suami, serta pengasuh juga mengubah cara komunikasi dalam keluarga menjadi lebih bersifat transaksi dan terfokus pada pembagian tugas.

Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, hal ini dapat menyebabkan konflik di antara orang tua dan mengurangi struktur hirarki dalam keluarga, yang menurut Cummings dan Davies (2010) dapat mengganggu rasa aman anak dalam lingkungan keluarga.

Dalam konteks sosialisasi anak, adanya agen sosialisasi ganda menghadirkan ketidakkonsistenan dalam nilai dan norma antara ibu dan pengasuh, yang menyebabkan anak merasa bingung mengenai perannya dan melemahnya proses internalisasi nilai. Penelitian oleh Liang dan Chen (2025) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga secara langsung memprediksi perilaku sosial yang problematik pada anak-anak prasekolah, serta tidak langsung melalui penurunan kualitas hubungan orang tua-anak. Jika perselisihan diatasi dengan cara yang konstruktif, anak dapat membangun kemampuan negosiasi dan ketangkasan sosial. Sebaliknya, jika hal ini tidak terjadi, anak berpotensi menghadapi kesulitan dalam penyesuaian diri serta dalam menjalin hubungan sosial dengan teman-teman sebayanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkap bahwa ibu yang bekerja di industri mengalami konflik peran yang muncul karena waktu interaksi yang terbatas, perbedaan dalam pendekatan pengasuhan antara gaya modern dan tradisional, serta penurunan otoritas ibu dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Hal ini menyebabkan anak lebih dekat secara emosional dengan pengasuh pengganti, sedangkan ibu sering merasakan jarak yang semakin jauh dengan anak dan diliputi rasa bersalah. Meskipun demikian, konflik ini tidak dibiarkan tanpa diselesaikan. Melalui proses negosiasi otoritas, ibu dan pengasuh berkomunikasi secara langsung, melibatkan diskusi dengan keluarga besar, dan melakukan penyesuaian diri agar ibu dapat menerima pembagian peran tanpa menghilangkan jati diri sebagai seorang ibu.

Proses negosiasi ini memiliki dampak sosial yang berpengaruh pada tiga aspek utama dalam keluarga. Pertama, hubungan antara ibu dan anak mengalami perubahan dalam kedekatan emosional yang sesuai dengan seberapa sering mereka berinteraksi. Kedua, kekuasaan dalam keluarga menjadi lebih seimbang jika negosiasi berlangsung lancar, atau bisa tetap tidak seimbang jika komunikasi tidak efektif. Ketiga, anak terpapar pada dua nilai yang berbeda karena terpengaruhi oleh sistem nilai dari ibu serta pengasuh dalam waktu yang bersamaan. Keadaan ini melatih anak untuk beradaptasi dan belajar berkompromi, tetapi di sisi lain dapat menyebabkan kebingungan nilai jika tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat disampaikan. Bagi ibu yang bekerja, sangat penting memanfaatkan waktu di luar jam kerja untuk menciptakan momen berkualitas bersama anak serta menjaga komunikasi yang teratur dengan pengasuh tentang kesepakatan dalam pola pengasuhan. Untuk pengasuh pengganti, diperlukan sikap terbuka untuk memahami dan mengikuti aturan yang telah disepakati agar konflik kekuasaan tidak muncul. Keluarga besar juga memegang peran penting sebagai mediator serta penyedia dukungan emosional dan praktis. Sementara itu, untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas penelitian mengenai ibu yang

bekerja di sektor lain selain industri dan menyelidiki dampak jangka panjang dari sosialisasi nilai ganda terhadap perkembangan karakter anak.

Daftar Pustaka

- Araujo, K. (2022). Authority in the making: An interactive and situated approach. *Current Sociology*, 70(4), 567–584. <https://doi.org/10.1177/00113921211031605>
- Arifah, D. A., Akbar, R. A., & Ma'rifah, S. (2024). Analisis konflik peran ganda dan penerapan strategi coping pada ibu bekerja. *Healthy Tadulako Journal*, 10(4). <https://doi.org/10.22487/htj.v10i4.1178>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (n.d.). <https://share.google/SJ1bP739gdkO8jR63>
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Prentice-Hall.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Cummings, E. M., & Davies, P. T. (2010). *Marital conflict and children: An emotional security perspective*. Guilford Press.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and class conflict in industrial society*. Stanford University Press.
- Domingo, P. G. (2025). Negotiating motherhood and authority: The experience of non-migrant wives in parenting their adolescent children from Filipino transnational families. *Frontiers in Sociology*, 10, Article 1526789. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1526789>
- Erel, O., & Burman, B. (1995). Interrelatedness of marital relations and parent-child relations: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 118(1), 108–132. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.118.1.108>
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
- Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*. Verso.
- Kahn, R. L. (1980). Conflict, ambiguity, and overload: Three elements in job stress. *Organizational Dynamics*, 9(2), 48–64. <https://doi.org/10.1016/0090->

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Kramer Horning, K. (2011). *How working mothers negotiate work-family conflict: An exploration of work satisfaction, home life satisfaction, and partner supportiveness* (Disertasi doctoral, University of San Diego). <https://digital.sandiego.edu/dissertations/826>
- Liang, H., & Chen, J. (2025). Can work-to-family conflict lead to preschool children's social behavior problems? The chain mediating roles of guilt about parenting and parent-child relationships. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1498234. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1498234>
- Liang, J., & Chen, Z. (2025). Parents' work-family conflict and parent-child relationship: The mediating role of parenting burnout and the moderating role of self-compassion. *PLoS ONE*, 20(3), e0319675. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319675>
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Free Press.
- Soekanto, S. (2004). *Sosiologi keluarga*. Rajawali Pers.
- Strauss, A. (1978). *Negotiations: Varieties, contexts, processes, and social order*. Jossey-Bass.