

**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *FATHER INVOLVEMENT*
DIMEDIASI OLEH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA AYAH PEKERJA
PERANTAU**

TESIS



Oleh:

Mayada Izzatul A'yun

NIM. 230401220009

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *FATHER INVOLVEMENT*
DIMEDIASI OLEH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA AYAH PEKERJA
PERANTAU**

TESIS

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister
Psikologi (M.Psi)

Oleh:

Mayada Izzatul A'yun

NIM. 230401220009

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *FATHER INVOLVEMENT*
DIMEDIASI OLEH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA AYAH PEKERJA PERANTAU**

TESIS

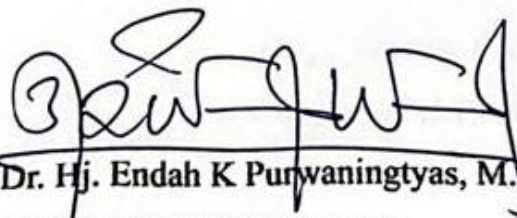
Oleh:

Mayada Izzatul A'yun


NIM. 230401220009

Yang disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I

 01/12/25.
Dr. Hj. Endah K Purwaningtyas, M.Psi.
NIP. 197505142000032003

Dosen Pembimbing II


Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
NIP. 197502202003122004

TESIS

**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *FATHER INVOLVEMENT* DIMEDIASI
OLEH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA AYAH PEKERJA PERANTAU**

Oleh:

Mayada Izzatul A'yun

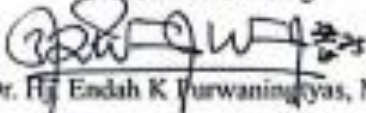
NIM. 230401220009

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal, 17 Desember 2025


Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing I

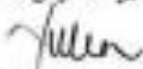

Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003

Dosen Pembimbing II

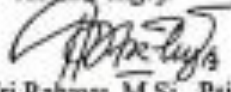

Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
NIP. 197502202003122004

Dosen Penguji

Penguji Utama


Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog
NIP. 1970072420050120003

Ketua Penguji


Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog
NIP. 197207181999032001

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
Tanggal, 22 Desember 2025

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi


UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 196710291994032001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mayada Izzatul A'yun

NIM : 230401220009

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul "*Pengaruh Job Demands Terhadap Father Involvement Dimediasi oleh Work-Family Conflict pada Ayah Pekerja Perantau*" adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 05 Desember 2025


Peneliti
Mayada Izzatul A'yun

NIM. 230401220009

MOTTO

“Tidak ada pemberian seorang ayah kepada anaknya yang lebih utama daripada adab yang baik.”-Kitab Lubabul Hadits

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis dedikasikan untuk Ibu St. Azizah, Alm Abah Abd. Munif, Abah Masud Ali, Suami Risqi Ramadhan, Adik Nabil Ahmad Raisya Al Muta Ali, dan seluruh keluarga besar yang telah mengajarkan arti ketekunan dan pengorbanan, serta menjadi alasan utama terselesaikannya karya ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Segala puji syukur penulis penjatkan ke hadirat Allah subhānahu wa Ta‘ālā atas limpah rahmat dan karunianya, sehingga penyusunan proposal tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan utama Nabi Akhir Zaman pembawa risalah kebenaran bagi seluruh umat manusia.

Ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang memberikan kekuatan lahir dan batin kepada peneliti dan didorong oleh kesadaran, disertai kutipan untuk mendukung Agama, Bangsa, dan Negara agar dapat melaksanakan tugas ini secara efektif. Peneliti mencatat bahwa dalam penulisan penelitian ini, tidak terlepas ada bukti adanya bantuan, dorongan, semangat, atau bimbingan dari berbagai organisasi.

Mengingat hal tersebut, dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada beberapa organisasi yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini, yaitu:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CARRM., CRMP selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2021-2025.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2025-2029.
4. Bapak Dr. Muhammad Mahpur, M.Si. selaku Ka. Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2021-2025.
5. Ibu Dr. Novia Sholichah, M.Psi., Psikolog selaku Ka. Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2025-2029.

6. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I
7. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si. selaku dosen pembimbing II
8. Segenap dosen Prodi Magister Psikologi yang telah berkenan memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
9. Ibu, abah, adik, serta keluarga, terimakasih atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
10. Suami tercinta Risqi Ramadhan, terima kasih atas segala cinta, penyemangat terhebat, dukungan dan kesabarannya, yang telah menjadi pendamping hidup dan mitra terbaik bagi penulis.
11. Seluruh Responden dalam penelitian ini.
12. Keluarga besar Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya teman-teman seperjuangan angkatan 2024 Magister Psikologi, atas semua dukungan, semangat, serta kerja samanya.
13. Seluruh civitas akademika Prodi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik.

Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun terkait validitas penelitian ini dalam jangka panjang. Pada kesempatan ini, peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga karya ini bermanfaat, baik di dunia nyata maupun di akhirat.

Malang, 05 Desember 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	10
A. Kajian Pustaka.....	10
1. <i>Grand Theory</i>	10
2. <i>Father Involvement</i>	14
2. <i>Job Demands</i>	24
3. <i>Work-Family Conflict</i>	35
B. Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Father Involvement</i> pada Ayah Pekerja Perantau.....	43
C. Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Work-Family Conflict</i> pada Ayah Pekerja Perantau.....	43
D. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Father Invlovement</i> pada Ayah Pekerja Perantau.....	44

E. <i>Work-Family Conflict</i> sebagai Mediator dalam Hubungan Antara <i>Job Demands</i> dan <i>Father Involvement</i> pada Ayah Pekerja Perantau.....	45
F. Kerangka Konseptual	45
G. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Tipe dan Desain Penelitian.....	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
D. Populasi dan Sampel Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Instrumen Penelitian.....	52
G. Analisis Data	55
H. Desain <i>Eksplanatori Sekuensial</i>	61
I. Triangulasi Data.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian Kuantitatif	63
1. Gambaran Lokasi Penelitian	63
2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	63
3. Jumlah Subjek Penelitian	63
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	64
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
B. Hasil Penelitian Kualitatif	85
C. PEMBAHASAN	105
BAB V.....	119
PENUTUP.....	119
A. Kesimpulan	119
a. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA.....	122
Lampiran Kuesioner Penelitian.....	130

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print the Intensification of Job Demand Scale (IDS)	53
Tabel 3. 2 Blue Print Inventory of Father Involvement (IFI)	54
Tabel 3. 3 Blue Print Work and Family Conflict Scale (WAFCS)	55
Tabel 4. 1 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian.....	73
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Job Demands	74
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Father Involvement.....	75
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Work-Family Conflict	77
Tabel 4. 5 Loading Factor	79
Tabel 4. 6 Cross Loading	80
Tabel 4. 7 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	81
Tabel 4. 8 R-square	82
Tabel 4. 9 F-square	82
Tabel 4. 10 Path Coefficient.....	83
Tabel 4. 11 Uji Mediasi	84
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis	85
Tabel 4. 13 Integrasi Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 3. 1 Diagram Prosedur Desain Penelitian Mixed Methods (Desain Eksplanatori Sekuensial).....	60
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	66
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	68
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Bulanan.....	68
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja per Minggu	69
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Lama Merantau	70
Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Kota/Negara Tempat Merantau	71
Gambar 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan	71
Gambar 4. 10 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	78
Gambar 4. 11 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 1. 2 Pedoman Wawancara.....	134
Lampiran 1. 3 Coding Wawancara.....	138
Lampiran 1. 4 Karakteristik Responden dan Rata-Rata Nilai WFC, FI, dan JD	133
Lampiran 1.5 Jawaban Responden Penelitian Kuantitatif.....	139
Lampiran 1.6 Transkrip Hasil Wawancara Kualitatif	141
Lampiran 1.7 Skema Interpretasi Temuan <i>Job Demands Terhadap Father Involvement</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Work-Family Conflict</i>	162

ABSTRAK

Mayada Izzatul A'yun, 230401220009, Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Father Involvement* Dimediasi oleh *Work-Family Conflict* pada Ayah Pekerja Perantau, Magister Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

Job Demands seringkali menciptakan konflik peran yang signifikan, berpotensi menghambat keterlibatan ayah (*Father Involvement*), terutama pada konteks pekerja perantau. Penelitian *mixed method* ini bertujuan menguji peran mediasi *work-family conflict* dalam menjelaskan pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.

Populasi studi adalah ayah perantau asal Jawa Timur dengan anak usia 0–18 tahun terhitung saat penelitian dilaksanakan. Sampel dipilih melalui *purposive sampling*. Sampel kuantitatif berjumlah 151 responden, dan sampel kualitatif berjumlah 3 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM).

Hasil penelitian mengkonfirmasi seluruh hipotesis. *Job demands* terbukti secara negatif dan signifikan memengaruhi *father involvement* ($\beta = -0.267$) dan memiliki pengaruh positif kuat terhadap *WFC* ($\beta = 0.725$). *WFC* selanjutnya menurunkan *father involvement* ($\beta = -0.568$). Temuan kunci menunjukkan bahwa *WFC* secara signifikan memediasi pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* ($\beta = -0.412$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah mekanisme yang menjelaskan mengapa tuntutan pekerjaan yang tinggi pada ayah perantau mengurangi keterlibatan dalam pengasuhan jarak jauh. analisis kualitatif, analisis kualitatif ditemukan bahwa faktor penghambat utama *father involvement* meliputi tekanan kerja ganda (*double job*) dan tuntutan kerja melebihi jam formal, sementara faktor pendukung yang menetralkan hambatan tersebut adalah kehadiran digital (*video call* rutin), peran istri sebagai fasilitator aktif yang membantu pembagian tugas, dan resiliensi internal ayah berupa pemisahan peran psikologis.

Kata Kunci : Ayah Pekerja Perantau, *Father Involvement*, *Job Demands*, *Work-Family Conflict*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selain peran ibu, figur ayah juga memiliki pengaruh besar yang tak tergantikan dalam tumbuh kembang anak. Fenomena *fatherless* di Indonesia adalah isu sosial krusial yang perlu mendapat perhatian serius. Data terbaru menunjukkan bahwa sekitar 80% anak di Indonesia mengalami kehilangan figur ayah atau *fatherless*, di mana ayah tidak aktif hadir dalam kehidupan sehari-hari anak (CNBC, 2025). Psikolog Anak dan Remaja di Lembaga Psikologi Terapan Universitas Indonesia (LPTUI), Vera Itabiliana Hadiwidjojo, menekankan bahwa peran ayah kerap dianggap sekunder, padahal keberadaan dan keterlibatan emosionalnya sejak anak usia dini sangat krusial. Menurut Vera, ayah tidak hanya berperan sebagai "penyedia nafkah", tetapi juga sebagai figur utama yang membentuk identitas, rasa aman, dan kelekatan emosional anak. Anak yang tumbuh dengan keterlibatan ayah yang aktif pada usia dini memiliki kemampuan sosial yang lebih baik, regulasi emosi yang lebih stabil, dan kepercayaan diri yang lebih tinggi. Sebaliknya, isu *fatherless* baik secara fisik maupun emosional pada masa-masa ini dapat meninggalkan luka perkembangan yang sulit diperbaiki di kemudian hari.

Diana Setiyawati, Psikolog UGM, menyatakan bahwa anak-anak dapat mengalami *fatherless* karena orang tua yang terlalu sibuk. Kesibukan bekerja ini membuat ayah sulit untuk terlibat dalam pengasuhan anak secara aktif. Hal ini sejalan dengan data UNICEF 2021 mengindikasikan bahwa sekitar 20,9% anak Indonesia mengalami keterbatasan peran ayah (*fatherless*), baik karena perceraian, kematian, maupun tuntutan pekerjaan yang memisahkan ayah dari keluarga. Menanggapi kondisi ini, pemerintah melalui Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), dalam Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2025 tentang Gerakan Ayah Mengantar Anak di Hari Pertama Sekolah, secara lebih luas mendorong penguatan peran ayah. BKKBN menyoroti bahwa banyak anak di Indonesia tumbuh tanpa kehadiran ayah yang aktif, yang berdampak pada tumbuh kembang mereka. Oleh karena itu, Kemendukbangga/BKKBN mendorong

penguatan peran ayah, terkhusus dalam pengasuhan, agar tumbuh kembang anak maksimal melalui Gerakan Ayah Teladan Indonesia (GATI) untuk menuju Indonesia Emas (Nikita, 2025). Hal ini selaras dengan penegasan Rahmat UGM (2025) bahwa esensi peran ayah tidak hanya sebatas fisik, melainkan melalui komunikasi intensif dan kualitas pengasuhan emosional yang sehat bagi kesehatan mental anak dan pembentukan momen kebersamaan tak terlupakan.

Keterlibatan ayah (*father involvement*) dalam pengasuhan anak di Indonesia menghadapi beragam tantangan kompleks yang kian mendesak untuk ditelaah. Data BPS 2021 menunjukkan hanya 37,17% anak usia 0-5 tahun mendapatkan pengasuhan penuh dari kedua orang tua. Kondisi ini seringkali disebabkan oleh dominasi peran ayah sebagai pencari nafkah, yang menyebabkan kehadiran fisik dan emosionalnya dalam proses tumbuh kembang anak menjadi sangat minim (Desi, 2024). Ayah cenderung hadir untuk memenuhi kebutuhan finansial, namun interaksi dan keterlibatan langsung dalam pengasuhan sangat terbatas. Situasi ini berdampak negatif terhadap perkembangan karakter, kesehatan mental, dan kecakapan sosial anak, serta dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya kepemimpinan dan ketahanan diri pada anak (Grehenson, 2025). Tidak adanya keterlibatan ayah juga memengaruhi prestasi akademis anak, seperti nilai ujian yang lebih rendah dan kesulitan dalam pemecahan masalah. Anak-anak ini biasanya menunjukkan hambatan dalam perkembangan kognitif dan kemampuan pengambilan keputusan yang berdampak pada ketangguhan akademik mereka (R. Putri et al., 2024).

Keterlibatan ayah memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan keluarga dan kesejahteraan anak (Dara et al., 2013). Namun, tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi, terutama bagi ayah yang bekerja sebagai pekerja perantau, seringkali menjadi penghalang utama (Zahira & Alfiasari, 2023). Di era modern ini, dinamika pekerjaan telah mengalami transformasi signifikan, di mana *job demands* kian kompleks dan intens. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta persaingan pasar yang ketat mendorong banyak sektor industri untuk menuntut produktivitas dan fleksibilitas yang lebih tinggi dari para pekerjanya (Bakker & Demerouti, 2024).

Hal ini seringkali berarti jam kerja yang lebih panjang, tenggat waktu yang ketat, beban kerja yang meningkat, serta ekspektasi untuk selalu terhubung dan responsif. Bagi sebagian besar individu, khususnya para pekerja pria yang secara tradisional memikul peran sebagai pencari nafkah utama, kondisi ini dapat menciptakan tekanan besar (Bakker et al., 2022). Tekanan ini tidak hanya berdampak pada kinerja di tempat kerja, tetapi juga merambat ke ranah personal, memunculkan tantangan serius dalam menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan tanggung jawab domestik, termasuk dalam hal keterlibatan mereka dalam pengasuhan anak (Bakker & de Vries, 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) merupakan isu penting bagi para pekerja, termasuk ayah perantau. Konflik ini muncul ketika tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga saling berbenturan, sehingga seseorang merasa sulit menjalankan kedua peran tersebut dengan seimbang (Yang et al., 2024). Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik ini ditandai dengan dua arah: ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, dan sebaliknya, ketika tuntutan keluarga mengganggu kinerja di tempat kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa *work-family conflict* memberikan kontribusi negatif terhadap kesejahteraan pekerja, menurunkan kepuasan kerja maupun kualitas hubungan dalam keluarga (Diniz et al., 2023).

Penelitian oleh Kuo et al., (2018) dalam konteks ayah menunjukkan bahwa tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi pada ayah terkait dengan menurunnya kesehatan mental, memburuknya hubungan keluarga, serta penurunan kemampuan pengasuhan, yang pada akhirnya juga berdampak pada perkembangan emosional anak. Penelitian lain juga menemukan bahwa ayah dengan beban kerja yang tinggi dan tekanan profesional yang besar mengalami keterbatasan waktu dan energi untuk terlibat dalam pengasuhan anak secara optimal (Zahira & Alfiasari, 2023). Hal ini diperburuk dengan adanya peran ganda sebagai pencari nafkah dan pengasuh. Tingginya angka pekerja perantau turut memperburuk kondisi ini, di

mana tuntutan pekerjaan (*job demands*) seringkali memicu *work-family conflict*, sehingga semakin membatasi peran ayah dalam kehidupan anak.

Seperti yang diungkapkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UGM, Rahmat Hidayat, ketidakhadiran ayah secara fisik sering kali disebabkan oleh keharusan menjadi tulang punggung keluarga, yang mengharuskan mereka bekerja di luar kota, luar pulau, bahkan menjadi pekerja migran. Kondisi ini secara langsung sejalan dengan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang menempatkan Jawa Timur sebagai provinsi penyumbang pekerja migran terbesar di Indonesia.

Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2024, Jawa Timur tercatat sebagai provinsi penyumbang pekerja migran terbesar dengan 79.339 orang, yang merepresentasikan 26,67% dari total pekerja migran Indonesia. Angka ini diperkuat oleh data migrasi seumur hidup dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2022 yang menunjukkan bahwa 3.470.001 jiwa penduduk Jawa Timur merupakan migran, dimana 1,83 juta di antaranya adalah laki-laki. Kombinasi data ini memberikan gambaran kuat bahwa terdapat populasi yang sangat besar dan signifikan dari laki-laki perantau asal Jawa Timur.

Karakteristik warga Jawa Timur menunjukkan kecenderungan kuat untuk merantau karena kombinasi faktor pendorong dan penarik yang kompleks. Secara ekonomi, keinginan meningkatkan taraf hidup dan alih profesi menjadi motivasi utama, diperburuk dengan menyempitnya lapangan pekerjaan khususnya lahan pertanian di wilayah pedesaan asal (Anymiff, 2019). Fenomena ini sejalan dengan konsep migrasi internal yang umum terjadi, khususnya urbanisasi, di mana perpindahan dari desa ke kota didorong oleh masyarakat yang tertarik dengan peluang ekonomi yang lebih baik di perkotaan. Selain itu budaya "merantau" telah mengakar kuat, terutama pada suku Madura dan Bawean, yang memandang perantauan sebagai jalan untuk mencapai kemapanan (Halo, 2025). Faktor lain seperti tekanan sosial-politik, agama, atau suku, serta bencana alam, juga dapat mendorong migrasi. Kota-kota besar menawarkan harapan perbaikan hidup, lingkungan yang lebih baik dengan fasilitas lengkap seperti perumahan, sekolah,

dan hiburan, yang menjadi daya tarik kuat bagi warga Jatim untuk meninggalkan daerah asalnya demi mencari kesempatan dan perwujudan diri yang lebih luas (Anymiff, 2019).

Penelitian oleh Wijayanti & Fauziah (2020) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa 83,8% ayah menganggap tuntutan pekerjaan menjadi faktor penghambat utama keterlibatan mereka dalam pengasuhan anak. Selain itu, ayah yang bekerja di luar daerah cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan peran pengasuhan, sehingga kualitas hubungan ayah-anak menjadi menurun (Zahira & Alfiasari, 2023). Wawancara pra-penelitian telah dilakukan dengan responden yang relevan untuk memperkuat pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi para ayah perantau. Bapak AS, seorang pekerja manufaktur berusia 40 tahun yang berasal dari Bojonegoro tetapi bekerja di Situbondo, mengungkapkan bahwa tuntutan lembur yang sering membuatnya sulit menyeimbangkan perannya sebagai ayah. Ia mengatakan bahwa pulang kampung hanya sekali dalam beberapa bulan dan harus membagi waktu antara keluarga besar dan anak-anaknya. Ia merasa serba salah karena hanya bisa memberikan uang, dan meskipun anak-anaknya merindukannya, ia bingung harus berbuat apa lagi. Keterbatasan interaksi langsung yang dialami banyak ayah perantau menyebabkan bentrokan antara waktu kerja dan kehadiran dalam keluarga, sehingga menimbulkan perasaan bersalah, stres, dan kelelahan emosional yang menjadikan minimnya keterlibatan emosional.

Senada dengan Bapak AS, Bapak BP, seorang pekerja konstruksi berusia 35 tahun yang berasal dari Tuban tetapi bekerja di Semarang, mengatakan bahwa anaknya yang berusia 5 tahun masih sangat membutuhkan kehadirannya. Namun, ia merasa tidak memiliki pilihan lain karena proyek di Surabaya lebih besar dan gajinya cukup lumayan untuk keluarganya. Ayah pekerja perantau menghadapi dilema karena hanya dapat berkomunikasi melalui panggilan video setiap malam, itupun tergantung ketersediaan sinyal dan tingkat kelelahannya. Bapak BP mengakui bahwa konflik antara kerjaan dan urusan keluarga ini bukan hanya soal waktu, tetapi juga perasaan bersalah yang terus menghantuinya karena melihat anaknya tumbuh tanpa bisa mendampingi secara langsung.

Wawancara ini semakin menegaskan bahwa di balik statistik "*fatherless*" dan tingginya populasi ayah perantau di Jawa Timur, terdapat kisah nyata tentang bagaimana *job demands* yang tinggi dan *work-family conflict* yang intens secara signifikan menghambat keterlibatan aktif ayah. Secara keseluruhan, wawancara ini secara jelas menggambarkan bahwa *job demands* yang berbeda, baik dalam bentuk tuntutan kuantitatif maupun fisik berperan sebagai pemicu utama *work-family conflict*. Konflik ini kemudian bermuara pada minimnya *father involvement*, di mana keterbatasan interaksi langsung dan emosional menjadi isu utama, di luar dukungan finansial. Hal ini menegaskan bahwa untuk memahami isu *fatherless* di kalangan ayah perantau, perlu dianalisis secara mendalam hubungan kausal antara ketiga variabel tersebut.

Work-family conflict menjadi variabel mediasi karena ia berfungsi sebagai jembatan yang menggambarkan proses bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat mempengaruhi keterlibatan ayah (*father involvement*). Studi Sarwar et al., (2021) menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan mediator sebagian antara tuntutan pekerjaan (seperti tuntutan waktu bekerja yang besar, tekanan pekerjaan tinggi) dengan keterlibatan dalam keluarga. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat, tekanan untuk menyeimbangkan peran semakin besar, sehingga peran dalam keluarga, terutama keterlibatan ayah pada anak, mengalami penurunan (Zahira & Alfiasari, 2023). Sebagai mediator, *work-family conflict* menjelaskan hubungan sebab-akibat antara tuntutan pekerjaan dengan keterlibatan ayah, bukan semata jumlah jam kerja yang menurunkan keterlibatan ayah, melainkan besarnya konflik yang dirasakan ayah dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga. Jika tuntutan kerja memicu stres dan konflik, efeknya terlihat dalam bentuk keterlibatan ayah yang lebih rendah dalam aktivitas pengasuhan mulai dari bermain, membantu belajar, hingga mendampingi kebutuhan emosional anak.

Work-family conflict menjadi salah satu mekanisme penting yang memediasi pengaruh *job demands* terhadap keterlibatan ayah. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan tidak diimbangi dengan dukungan atau fleksibilitas kerja,

konflik antara peran kerja dan keluarga meningkat, yang pada akhirnya menurunkan tingkat keterlibatan ayah dalam pengasuhan (Dara et al., 2013). Penelitian-penelitian sebelumnya juga menyoroti bahwa faktor-faktor seperti *marital satisfaction* dan *workplace flexibility* dapat berperan dalam meningkatkan keterlibatan ayah, namun masih terdapat kesenjangan penelitian terkait peran *work-family conflict* sebagai mediator khususnya pada ayah pekerja perantau di Indonesia (Nuurramadhan et al., 2024).

Meskipun penelitian terdahulu secara konsisten menemukan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi berasosiasi dengan menurunnya keterlibatan ayah (*father involvement*), dan peran mediasi konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) telah terbukti penting, sebagian besar penelitian belum secara mendalam mengkaji dinamika ini pada kelompok ayah pekerja perantau yang terpisah secara fisik dari keluarga.

Fenomena *fatherless* di Indonesia khususnya di Jawa Timur yang merupakan salah satu provinsi dengan angka mobilitas tenaga kerja tertinggi, menunjukkan bahwa model penelitian yang ada belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan yang intens memicu konflik internal pada ayah perantau. Kebaruan (*novelty*) utama penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan *mixed methods* dengan *sequential explanatory design*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mayoritas hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, metode ini memungkinkan peneliti untuk memetakan pola hubungan variabel secara statistik, kemudian menggalinya secara mendalam melalui kualitatif *Grounded Theory*. Penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan empiris mengenai objek ayah perantau, tetapi juga memberikan kebaruan metodologis. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya memperkuat peran ayah dan mendukung tumbuh kembang anak secara optimal di tengah tantangan modernisasi dan mobilitas kerja yang tinggi di Jawa Timur.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau?
2. Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *work-family conflict* pada ayah pekerja perantau?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau?
4. Apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau?
5. Bagaimana faktor penghambat dan pendukung keterlibatan Ayah Pekerja Perantau dalam pengasuhan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.
2. Menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *work-family conflict* pada ayah pekerja perantau.
3. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.
4. Mengetahui peran mediasi *work-family conflict* dalam hubungan *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.
5. Menganalisis faktor penghambat dan pendukung keterlibatan Ayah Pekerja Perantau dalam pengasuhan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan atau organisasi, penelitian ini dapat memberikan masukan terkait pentingnya pengelolaan *job demands* dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, khususnya bagi ayah pekerja perantau.

- b. Bagi ayah pekerja perantau, hasil penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya keterlibatan emosional dan fungsional dalam kehidupan anak, serta mendorong strategi untuk mengelola konflik peran.
- c. Bagi pemerhati keluarga dan kebijakan sosial, temuan ini bisa menjadi dasar dalam merancang program atau intervensi untuk mendukung peran ayah dalam keluarga, meskipun dalam keterbatasan geografis atau tuntutan kerja tinggi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara beban kerja (*job demands*), konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), dan keterlibatan ayah (*father involvement*), terutama dalam konteks pekerja perantau yang belum banyak diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

a) *Conservation of Resources (COR) Theory*

Teori Konservasi Sumber Daya (COR) adalah teori stres yang menjelaskan mengapa manusia termotivasi untuk melindungi dan mengumpulkan sumber daya yang mereka hargai dalam hidup mereka. Teori ini dikemukakan oleh Dr. Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989 untuk mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang stres (Wright & Hobfoll, 2004). Berbeda dengan teori lain yang berfokus pada penilaian individu, COR menekankan pada sifat objektif dari stres dan respons stres. Teori ini memandang bahwa stres tidak hanya terjadi karena penilaian pribadi terhadap suatu peristiwa, tetapi juga karena ancaman atau hilangnya sumber daya yang nyata (Nahum, 2024).

Stres psikologis terjadi dalam tiga kondisi utama: pertama, saat ada ancaman akan kehilangan sumber daya; kedua, ketika terjadi kehilangan sumber daya yang nyata; dan ketiga, ketika seseorang berupaya keras atau mengeluarkan banyak sumber daya tetapi tidak mendapatkan sumber daya baru sebagai imbalannya (Merino et al., 2021). Sumber daya didefinisikan secara luas sebagai hal-hal yang memiliki nilai bagi individu, termasuk objek (misalnya, harta benda), kondisi (misalnya, keamanan kerja), atau karakteristik pribadi (misalnya, harga diri) (Westman et al., 2004). Hilangnya sumber daya-sumber daya ini akan mendorong individu menuju tingkat stres yang signifikan.

Teori COR menyatakan bahwa manusia terorganisir di sekitar akuisisi dan pelestarian sumber daya yang bernilai. Prinsip utamanya adalah bahwa manusia termotivasi untuk memperoleh, melindungi, dan mengembangkan perolehan sumber daya yang mereka anggap berharga (Hu et al., 2022). Sebagai respons terhadap stres, individu berupaya untuk membatasi kerugian sumber

daya yang terjadi. Meskipun perilaku untuk mengatasi stres dapat bervariasi, tujuannya tetap satu: konservasi sumber daya. Teori ini menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya memiliki dampak psikologis yang jauh lebih besar dibandingkan perolehan sumber daya yang setara. Kehilangan sumber daya secara konsisten menjadi prediktor kuat terhadap gangguan psikologis setelah berbagai peristiwa, termasuk kelelahan kerja (Goldfarb & Ben-Zur, 2017).

Menurut Hobfoll (2004) terdapat dua prinsip utama dalam Teori Konservasi Sumber Daya (COR):

1) *Primacy of Resource Loss*

Prinsip ini menegaskan bahwa kehilangan sumber daya memiliki dampak yang jauh lebih kuat dan lebih merugikan secara psikologis daripada perolehan sumber daya yang setara. Hal ini berarti bahwa kerugian, seperti kehilangan gaji, akan terasa lebih menyakitkan secara signifikan dibandingkan dengan manfaat yang dirasakan dari perolehan gaji dalam jumlah yang sama. Dalam konteks stres, individu akan lebih termotivasi untuk menghindari kehilangan daripada mengejar keuntungan, dan kehilangan sumber daya menjadi prediktor kuat dari gangguan psikologis.

2) *Resource Investment*

Prinsip ini menyatakan bahwa individu secara aktif menginvestasikan sumber daya yang mereka miliki untuk melindungi diri dari kehilangan di masa depan, untuk pulih dari kerugian yang sudah terjadi, dan untuk memperoleh sumber daya baru. Dalam menghadapi tekanan, seseorang akan menggunakan sumber daya yang dimilikinya seperti kesehatan, kesejahteraan, atau harga diri untuk mencegah hilangnya sumber daya lebih lanjut. Ide ini juga menjelaskan mengapa individu yang memiliki sumber daya lebih banyak cenderung lebih berhasil mengumpulkan sumber daya tambahan, sementara mereka yang kekurangan sumber daya akan lebih sulit melakukannya. Hal ini mengarah pada serangkaian konsekuensi, di mana hilangnya sumber daya awal dapat memicu kerugian di masa depan, dan

sebaliknya, perolehan sumber daya awal dapat menghasilkan perolehan yang berkelanjutan.

b) Bidang Penelitian *Conservation of Resources (COR) Theory*

Bidang penelitian *Conservation of Resources (COR) Theory* mencakup beberapa area yang sangat relevan dengan kajian ini. Teori ini sering digunakan untuk mengkaji stres kerja/keluarga, kelelahan kerja, dan stres umum. Penelitian relevan dengan variabel yang saat ini dikaji, *job demands* dan *work-family conflict*, menunjukkan bagaimana alokasi sumber daya memengaruhi berbagai aspek kehidupan.

Penelitian COR dalam konteks stres kerja-keluarga menunjukkan bahwa ketika individu menginvestasikan terlalu banyak sumber daya ke dalam pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan masalah dalam kehidupan rumah tangga mereka. Tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi memaksa seorang individu untuk mengalokasikan sumber daya berharga mereka, seperti waktu dan energi, ke domain pekerjaan. Pengurasan sumber daya ini secara langsung memengaruhi kemampuan ayah pekerja perantau untuk memenuhi tuntutan di rumah, yang kemudian bermanifestasi sebagai *work-family conflict*. Bidang kelelahan kerja juga merupakan area penelitian utama bagi teori COR. Kelelahan didefinisikan sebagai konsekuensi dari stres kronis yang menguras sumber daya internal seperti kelelahan emosional, fisik, dan kognitif (Shuhaimi & Marzuki, 2015).

Primacy of Resource Loss, yang menemukan bahwa individu lebih sensitif terhadap peningkatan tuntutan daripada perolehan sumber daya. Temuan ini memperkuat alasan mengapa tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu kuat bagi konflik, karena dampak negatif dari tuntutan ini lebih menonjol daripada manfaat atau sumber daya yang mungkin diterima.

c) *Job Demands* dan *Work-Family Conflict* sebagai *Stresor* dalam *COR Theory*

Teori Konservasi Sumber Daya (COR) memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana *job demands* dan *work-family conflict* (WFC)

berperan sebagai *stresor* yang mengancam dan menguras sumber daya individu. Menurut teori ini, *job demands* seperti jam kerja yang panjang dan tekanan waktu berfungsi sebagai stresor awal. Kondisi ini mengancam sumber daya berharga seperti energi, waktu, dan kapasitas mental, yang memicu terjadinya kehilangan sumber daya (D. Ramadhani & Etikariena, 2019). Kehilangan ini kemudian bermanifestasi sebagai *work-family conflict*, di mana individu memiliki sedikit sumber daya yang tersisa untuk diinvestasikan dalam peran keluarga mereka, yang pada gilirannya dapat menimbulkan konsekuensi negatif pribadi dan sosial (Cahyadi, 2023).

Hubungan antara variabel-variabel ini dijelaskan oleh konsep "spiral kerugian" (*loss spiral*), yang merupakan prinsip utama dalam *COR Theory*. Prinsip ini menyatakan bahwa kehilangan sumber daya awal akan memicu kerugian di masa depan (Zeidner et al., 2011). WFC yang disebabkan oleh *job demands* bukanlah akhir dari proses stres, melainkan pemicu yang memperburuk situasi. Konflik dengan keluarga dapat mengancam sumber daya hubungan dan dukungan sosial bagi ayah pekerja perantau. WFC bertindak sebagai mediator yang memperkuat dampak negatif *job demands* terhadap *father involvement* (keterlibatan ayah).

Relevansi *COR Theory* dengan penelitian cukup signifikan, karena teori ini tidak hanya menjelaskan hubungan kausalnya, tetapi juga sesuai dengan karakteristik populasi pekerja perantau. *COR Theory* secara spesifik menyatakan bahwa individu yang memiliki lebih sedikit sumber daya, seperti ayah yang terpisah dari sistem dukungan keluarga, akan lebih rentan terhadap kerugian dan konsekuensi ekstrem. Hal ini menjadikan mereka sangat rentan terhadap *loss spiral* ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, karena dampak psikologis negatif dari kehilangan sumber daya jauh lebih besar daripada dampak positif dari perolehan sumber daya (Zeidner et al., 2011).

2. *Father Involvement*

a) Pengertian *Father Involvement*

Father involvement atau keterlibatan ayah dalam pengasuhan didefinisikan sebagai partisipasi aktif ayah dalam berbagai aspek kehidupan anak, termasuk interaksi langsung, pemantauan, dan tanggung jawab terhadap kebutuhan anak. Menurut Lamb (2010), father involvement mencakup keikutsertaan positif ayah dalam kegiatan sehari-hari anak, memberikan kehangatan, melakukan kontrol terhadap aktivitas anak, serta bertanggung jawab atas kesejahteraan mereka. Fox, G. L., & Bruce (2001) juga menegaskan bahwa keterlibatan ayah meliputi dukungan finansial, kontak langsung, serta keterlibatan dalam aktivitas bersama anak, yang semuanya berkontribusi pada perkembangan sosial, emosional, fisik, dan kognitif anak.

Pleck, Joseph H. & Hofferth (2008) dan LeMonda, Catherine S.T. & Cabrera (2002) membagi keterlibatan ayah ke dalam tiga dimensi utama, yaitu engagement (keterlibatan langsung dalam aktivitas bersama anak seperti bermain dan membantu tugas sekolah), accessibility (ketersediaan ayah untuk anak, baik secara fisik maupun emosional), dan responsibility (tanggung jawab ayah dalam memenuhi kebutuhan anak, baik secara ekonomi maupun dalam merencanakan masa depan anak). Dimensi-dimensi ini menekankan bahwa keterlibatan ayah tidak hanya diukur dari jumlah waktu yang dihabiskan bersama anak, tetapi juga dari kualitas interaksi dan komitmen ayah dalam mendukung perkembangan anak secara holistik.

Menurut Hawkins (2002), keterlibatan ayah juga mencakup peran ayah dalam mendisiplinkan anak, memberikan dukungan emosional dan psikologis, serta membimbing anak melalui berbagai fase perkembangan. Ayah yang terlibat secara efektif mampu memperkuat ikatan keluarga dan memberikan dampak positif pada perkembangan emosional, sosial, dan akademik anak. *Father involvement* adalah konsep multidimensional yang menuntut kehadiran, partisipasi aktif, serta komitmen ayah dalam mendukung tumbuh kembang anak secara menyeluruh.

Selain definisi keterlibatan ayah yang telah disebutkan sebelumnya, beberapa penelitian terbaru menambah pemahaman tentang konsep ini sebagai keterlibatan ayah yang multidimensi dan mencakup berbagai aspek pengasuhan anak. Radita, (2024) ngartikan keterlibatan ayah sebagai keterlibatan ayah dalam segala aktivitas yang dilakukan bersama anak, termasuk melakukan kontak langsung, memberi dukungan finansial, serta melakukan aktivitas bermain sebanyak mungkin dengan anak. Secara umum, keterlibatan ayah meliputi interaksi, kehangatan, pemantauan, dan tanggung jawab terhadap kebutuhan anak.

Keterlibatan ayah juga terdiri dari tiga dimensi utama: keterlibatan ayah (keterlibatan langsung dengan anak), aksesibilitas ayah (kesediaan ayah untuk hadir dan menanggapi kebutuhan anak), dan tanggung jawab ayah (tanggung jawab pengasuhan, termasuk pengambilan keputusan sehari-hari). Keterlibatan ini bukan hanya soal kuantitas waktu yang dihabiskan bersama anak, tetapi juga kualitas hubungan yang terjalin dan dukungan emosional yang diberikan. Dimensi tersebut sangat berperan dalam membentuk pola asuh bersama (*co-parenting*) yang sehat dan berdampak positif pada perkembangan psikologis anak (Wijayanti & Fauziah, 2020). Keterlibatan ayah dapat dipahami sebagai peran aktif ayah yang meliputi interaksi emosional, fisik, kognitif, serta tanggung jawab yang berkelanjutan dan beragam dalam mendukung tumbuh kembang anak secara menyeluruh.

b) Dimensi *Father Involvement*

Model tiga dimensi *father involvement* yang dikemukakan oleh Lamb, Pleck, Charnov, & Levine (1985) menjelaskan bahwa father involvement terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

1. *Engagement* (Keterlibatan Langsung)

Engagement (keterlibatan langsung) dalam konteks keterlibatan ayah merujuk pada interaksi langsung dan aktif antara ayah dan anak. Ini bukan hanya sekadar kehadiran fisik, melainkan partisipasi aktif ayah dalam berbagai kegiatan yang membangun koneksi dan hubungan positif dengan anaknya. Contoh dari dimensi ini meliputi mengasuh anak sehari-hari,

bermain bersama, membantu mengerjakan tugas sekolah, membaca buku bersama, atau melakukan hobi dan aktivitas rekreasi yang melibatkan kedua belah pihak. Intinya, *engagement* mengukur seberapa banyak waktu yang ayah alokasikan dan seberapa berkualitas interaksi langsung yang terjalin antara ayah dan anak.

Lebih dari sekadar jumlah jam yang dihabiskan bersama, kualitas interaksi menjadi penekanan utama dalam dimensi *engagement*. Kualitas ini dapat terlihat dari adanya komunikasi dua arah, responsivitas ayah terhadap kebutuhan emosional anak, serta menciptakan pengalaman bersama yang berarti dan positif. Dengan kata lain, *engagement* mencerminkan upaya proaktif ayah untuk terlibat secara mendalam dalam dunia anak, menjadi bagian integral dari rutinitas dan pengalaman tumbuh kembang mereka. Keterlibatan langsung ini sangat vital untuk perkembangan kognitif, emosional, dan sosial anak, serta memperkuat ikatan kasih sayang dalam keluarga.

2. *Accessibility* (Ketersediaan/Aksesibilitas)

Accessibility dalam *father involvement* merujuk pada ketersediaan ayah, baik secara fisik maupun emosional, bagi anak, terlepas dari keterlibatan langsung dalam setiap aktivitas. Ini berarti seorang ayah tidak harus selalu berada di samping anak atau berpartisipasi dalam setiap permainan, melainkan ia dapat dijangkau dan siap sedia saat anak membutuhkan kehadiran atau dukungannya. Ketersediaan ini menciptakan rasa aman dan kepastian bagi anak bahwa figur ayah ada untuk mereka, memungkinkan interaksi yang lebih intensif terjadi kapan pun ada kesempatan. Misalnya, ayah yang bekerja di luar kota namun selalu menjawab panggilan telepon anak atau menyempatkan diri untuk *video call* secara rutin menunjukkan *accessibility* yang tinggi, meskipun ia tidak secara fisik hadir setiap hari.

Lebih dari sekadar kehadiran fisik, *accessibility* juga mencakup ketersediaan emosional. Ini berarti ayah membuka diri untuk menjadi tempat anak berbagi cerita, keluh kesah, atau kegembiraan. Ayah yang *accessible* secara emosional peka terhadap kebutuhan afeksi anak, memberikan dukungan moral, dan menunjukkan bahwa ia peduli dengan perasaan serta pengalaman anak. Meskipun tidak terlibat dalam setiap detail kehidupan anak, kesadaran akan "pintu yang selalu terbuka" ini menjadi fondasi penting bagi perkembangan psikologis anak, menumbuhkan kepercayaan, dan memperkuat ikatan emosional antara ayah dan anak. *Accessibility* memastikan bahwa meskipun ada keterbatasan waktu atau jarak, esensi peran ayah sebagai penopang dan pendamping tetap dapat dirasakan secara nyata oleh anak.

3. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Responsibility dalam konteks keterlibatan ayah merujuk pada peran krusial ayah dalam memastikan bahwa semua kebutuhan anak terpenuhi secara komprehensif, baik melalui keterlibatan langsung maupun tidak langsung. Dimensi ini melampaui sekadar kehadiran fisik atau interaksi sesaat; ia mencakup inisiatif dan manajemen yang dilakukan ayah untuk mengamankan kesejahteraan anak. Ini berarti ayah secara proaktif mengatur dan mengorganisir berbagai sumber daya yang diperlukan oleh anak, mulai dari kebutuhan material seperti pakaian dan makanan, hingga aspek non-materi seperti pendidikan dan kesehatan. Misalnya, seorang ayah yang menunjukkan *responsibility* mungkin akan mengambil alih tugas mengatur jadwal imunisasi anak, memastikan bahwa semua biaya sekolah telah terbayar tepat waktu, atau bahkan mengelola transportasi anak ke berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Peran ini menyoroti bagaimana ayah, sebagai kepala atau salah satu pilar keluarga, mengambil alih beban perencanaan dan pelaksanaan demi mendukung tumbuh kembang anak secara optimal.

Responsibility ini secara tegas membedakan antara tindakan memberikan perawatan langsung dengan mengatur agar perawatan tersebut

tersedia. Sebagai contoh, seorang ayah mungkin tidak selalu menjadi orang yang secara langsung memandikan anak setiap pagi, namun ia bertanggung jawab untuk memastikan ada orang lain (misalnya ibu, pengasuh, atau anggota keluarga lain) yang melakukan tugas tersebut, atau memastikan semua perlengkapan mandi tersedia. Demikian pula, meskipun ia mungkin tidak selalu hadir saat anak belajar di rumah, ia memastikan bahwa anak memiliki lingkungan belajar yang kondusif, buku-buku yang dibutuhkan, atau bahkan menyediakan fasilitas les tambahan. Intinya, *responsibility* menekankan pada kepemilikan dan akuntabilitas ayah terhadap pemenuhan seluruh spektrum kebutuhan anak, memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan lancar dan anak mendapatkan dukungan yang dibutuhkan, terlepas dari apakah ia terlibat dalam setiap detail pelaksanaan secara pribadi.

Model ini menekankan bahwa keterlibatan ayah bukan hanya soal seberapa banyak waktu yang dihabiskan bersama anak, tetapi juga meliputi ketersediaan dan tanggung jawab yang dijalankan ayah dalam konteks pengasuhan. Ketiga dimensi ini saling melengkapi untuk membentuk gambaran menyeluruh tentang keterlibatan ayah dalam kehidupan anak.

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Father Involvement*

Menurut Lamb (2004), terdapat empat faktor utama yang memengaruhi keterlibatan ayah (*father involvement*) dalam pengasuhan anak, yaitu motivasi, keterampilan dan kepercayaan diri (efikasi ayah), dukungan sosial dan stres, serta faktor institusional.

1. Motivasi

Motivasi seorang ayah untuk terlibat dalam pengasuhan merupakan faktor penentu utama tingkat partisipasinya. Ketika seorang ayah memiliki motivasi yang kuat, baik yang bersumber dari nilai-nilai pribadi yang mendalam, keinginan tulus untuk membangun kedekatan emosional dengan anak-anaknya, maupun keyakinan teguh akan krusialnya peran ayah dalam perkembangan anak, maka ia cenderung akan menunjukkan tingkat

aktivitas yang lebih tinggi dalam berbagai aspek pengasuhan. Motivasi internal ini mendorong ayah untuk tidak hanya memenuhi kewajiban dasar, tetapi juga berinvestasi waktu, energi, dan emosi secara proaktif. Ini bisa terwujud dalam berbagai bentuk, mulai dari aktif berinteraksi dan bermain bersama, membantu mengerjakan tugas sekolah, memberikan dukungan emosional, hingga turut serta dalam pengambilan keputusan penting terkait pendidikan dan kesejahteraan anak. Ayah yang termotivasi akan mencari cara untuk selalu hadir dan berkontribusi, bahkan di tengah kesibukan atau tantangan lainnya.

Sebaliknya, ayah yang memprioritaskan karier secara berlebihan atau memiliki motivasi rendah terhadap peran pengasuhan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang minim. Prioritas yang condong ke arah karier seringkali menyisakan sedikit waktu dan energi untuk urusan domestik dan pengasuhan anak. Mereka melihat peran pencari nafkah sebagai satu-satunya kontribusi utama mereka, mengabaikan pentingnya kehadiran fisik dan emosional. Demikian pula, rendahnya motivasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman tentang dampak positif keterlibatan ayah, pengalaman pengasuhan yang kurang memuaskan di masa lalu, atau bahkan tekanan sosial yang masih menganggap pengasuhan sebagai domain eksklusif ibu. Akibatnya, keterlibatan mereka dengan anak-anak menjadi terbatas, berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar tanpa kedalaman interaksi atau ikatan emosional yang substansial, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas hubungan dan perkembangan anak.

2. Keterampilan dan kepercayaan diri (efikasi ayah)

Keterampilan dan kepercayaan diri, atau yang sering disebut sebagai efikasi ayah (*father efficacy*), merupakan faktor yang sangat signifikan dalam memengaruhi tingkat keterlibatan seorang ayah dalam pengasuhan anak. Efikasi ayah mengacu pada keyakinan internal seorang ayah terhadap kemampuannya untuk secara efektif memenuhi berbagai kebutuhan anak, baik kebutuhan emosional maupun fisik. Ini bukan hanya tentang memiliki

pengetahuan tentang pengasuhan, tetapi juga keyakinan bahwa ia mampu menerapkan pengetahuan tersebut dengan sukses dalam berbagai situasi. Misalnya, seorang ayah dengan efikasi tinggi akan merasa yakin bisa menenangkan anak yang rewel, membantu anak memahami pelajaran sekolah yang sulit, atau bahkan menangani tantangan perilaku anak dengan tenang dan efektif. Keyakinan ini menjadi pendorong utama bagi ayah untuk mengambil inisiatif dan proaktif dalam berinteraksi serta terlibat dalam kehidupan sehari-hari anaknya.

Efikasi ayah ini memiliki dampak langsung pada frekuensi dan kualitas interaksi ayah-anak. Ayah yang merasa percaya diri dan memiliki keterampilan pengasuhan yang memadai cenderung lebih sering dan lebih efektif terlibat dalam berbagai aktivitas bersama anak. Mereka tidak ragu untuk berpartisipasi dalam bermain, mendongeng, membantu pekerjaan rumah, atau bahkan terlibat dalam percakapan mendalam tentang perasaan anak. Sebaliknya, penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa efikasi pengasuhan yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan keterlibatan ayah. Di sisi lain, ayah yang merasa tidak mampu atau kurang percaya diri dalam perannya sebagai pengasuh cenderung menghindari situasi yang menuntut keterlibatan langsung. Rasa ketidakmampuan ini bisa menyebabkan mereka menarik diri dari tanggung jawab pengasuhan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas hubungan ayah-anak dan perkembangan anak secara keseluruhan.

3. Dukungan Sosial dan Stres

Dukungan sosial dan tingkat stres merupakan dua faktor krusial yang saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan ayah (*father involvement*) dalam pengasuhan anak. Dukungan sosial, yang bisa datang dari berbagai sumber seperti pasangan, keluarga besar, teman, hingga rekan kerja dan komunitas, berperan sebagai katalis positif. Ketika seorang ayah menerima dukungan yang kuat misalnya, pasangannya aktif berbagi tugas pengasuhan, anggota keluarga menawarkan bantuan praktis, atau lingkungan kerja memberikan fleksibilitas stres yang ia rasakan akan

berkurang. Pengurangan stres ini membebaskan energi mental dan emosional ayah, memungkinkannya untuk lebih fokus dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengasuhan. Dukungan ini juga dapat meningkatkan rasa percaya diri ayah dalam perannya, memberikan validasi, serta menjadi sumber informasi dan saran praktis, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan frekuensi keterlibatannya dengan anak.

Sebaliknya, tingginya tingkat stres, baik yang bersumber dari tekanan pekerjaan yang intens maupun masalah dalam keluarga, dapat menjadi penghambat serius bagi *father involvement*. Ayah yang mengalami stres berlebihan cenderung merasa lelah, mudah marah, dan kurang sabar, yang secara langsung dapat menurunkan kualitas interaksi mereka dengan anak. Stres kronis dapat menguras sumber daya psikologis dan fisik, membuat ayah sulit untuk hadir secara emosional atau terlibat dalam aktivitas pengasuhan yang membutuhkan energi dan konsentrasi. Sebagai contoh, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, sementara konflik rumah tangga bisa menciptakan ketegangan yang membuat ayah menarik diri dari interaksi positif dengan anak. Oleh karena itu, dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai "peredam" stres, tetapi juga secara proaktif membantu ayah mengatasi berbagai hambatan, baik yang bersifat emosional (seperti rasa cemas atau ketidakmampuan) maupun praktis (seperti keterbatasan waktu atau kurangnya pengetahuan pengasuhan), sehingga ia dapat menjalankan peran pengasuhannya dengan lebih efektif dan bermakna.

4. Faktor Institusional

Faktor institusional, seperti kebijakan tempat kerja, jam kerja, dan norma sosial, memiliki dampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan ayah dalam pengasuhan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung keluarga, misalnya, bisa menjadi penghalang besar. Ini termasuk tempat kerja yang tidak menyediakan kebijakan ramah keluarga, seperti tidak adanya fasilitas penitipan anak atau dukungan bagi orang tua yang bekerja. Selain itu, jam kerja yang panjang dan rigid, terutama di sektor-sektor yang

menuntut lembur atau perjalanan dinas ekstensif, secara drastis mengurangi waktu dan energi yang tersedia bagi ayah untuk berinteraksi dengan anak-anak. Kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja juga mempersulit ayah untuk hadir di momen-momen penting dalam kehidupan anak, seperti acara sekolah, kunjungan dokter, atau sekadar waktu bermain di sore hari. Lebih dari itu, norma sosial yang masih kuat menempatkan ayah sebagai pencari nafkah utama dan ibu sebagai pengasuh utama dapat menciptakan tekanan tidak langsung, membuat ayah merasa bahwa fokus utamanya harus selalu pada pekerjaan, bukan pada pengasuhan langsung.

Institusi yang secara aktif mendukung keseimbangan kerja-keluarga justru dapat secara signifikan meningkatkan keterlibatan ayah. Kebijakan yang mendukung, seperti adanya cuti ayah (paternity leave) yang memadai, memungkinkan ayah untuk terlibat penuh dalam minggu-minggu atau bulan-bulan pertama kehidupan anak, membangun ikatan awal yang kuat. Demikian pula, jam kerja yang fleksibel, opsi bekerja dari rumah (work from home), atau pengaturan kerja yang dapat disesuaikan (flextime) memberi ayah otonomi lebih besar untuk mengelola waktu mereka, sehingga mereka bisa lebih mudah menyeimbangkan tuntutan profesional dengan tanggung jawab pengasuhan. Selain kebijakan internal perusahaan, norma sosial yang berkembang untuk mendukung peran aktif ayah juga sangat berpengaruh. Ketika masyarakat dan lingkungan kerja mengakui dan menghargai pentingnya keterlibatan ayah dalam pengasuhan, ini menciptakan ekosistem yang lebih suportif, mendorong lebih banyak ayah untuk mengambil peran aktif dan berbagi tanggung jawab pengasuhan secara setara.

Keempat faktor ini yaitu karakteristik ayah (seperti usia, pendidikan, dan pengalaman menjadi ayah), karakteristik anak (usia dan jenis kelamin), karakteristik keluarga (struktur keluarga, kepuasan pernikahan, dan dukungan pasangan), serta faktor institusional (kebijakan tempat kerja dan norma sosial) tidak berdiri sendiri. Sebaliknya, mereka saling berinteraksi dalam sebuah dinamika yang

kompleks dan secara kolektif memengaruhi sejauh mana seorang ayah dapat dan mau terlibat dalam kehidupan anak-anak mereka.

d) Integrasi Konsep Ayah dalam Islam

Islam menempatkan peran ayah sebagai peran yang sangat penting dalam keluarga. Dalam ajaran Islam, ayah bukan hanya sebagai pencari nafkah, tetapi juga sebagai pemimpin keluarga yang bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan fisik, emosional, dan spiritual anggota keluarganya (Zarkasyi & Badri, 2023). Ayah berperan memberikan pendidikan tauhid, menasihati anak dalam setiap keadaan, serta menjadi teladan yang baik dalam perilaku dan akhlak sehari-hari. Hal ini tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an yang menegaskan posisi ayah sebagai sosok amanah yang harus membimbing keluarga menuju kebaikan dan keberkahan (Amin, 2020).

Selain itu, Islam menekankan bahwa ayah harus aktif dalam mendidik karakter dan moral anak, termasuk menanamkan nilai-nilai agama dan etika yang kuat (Sutanti & Afandi, 2024). Ayah diharapkan menjadi pelindung keluarga dari pengaruh buruk dan menjadi motivator yang mendorong anak-anak mencapai potensi terbaik mereka. Dalam peran ini, ayah harus memiliki sifat sabar, bijaksana, dan adil agar mampu memahami kebutuhan setiap anggota keluarga serta menjaga keharmonisan rumah tangga (Walida, 2024). Kisah-kisah para nabi dalam Al-Qur'an seperti Nabi Ibrahim dan Luqman menjadi contoh konkret bagaimana ayah mengajarkan nilai-nilai agama melalui dialog dan teladan yang konsisten.

Lebih jauh, peran ayah dalam Islam juga meliputi tanggung jawab menjaga kesejahteraan spiritual keluarga dengan memberikan nasihat yang baik dan melindungi mereka dari pengaruh negatif di lingkungan modern (Prasetya et al., 2024). Ayah diharapkan mampu mendisiplinkan anak dengan kasih sayang dan ketegasan sesuai tuntunan agama, serta aktif mengawasi pergaulan anak agar tumbuh dalam lingkungan yang sehat dan sesuai nilai Islam. Peran ayah dalam perspektif Islam adalah integrasi antara kepemimpinan keluarga, pendidikan

agama, perlindungan moral, dan pembentukan karakter anak yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

2. Job Demands

a) Definisi *Job Demands*

Job demands adalah segala tuntutan atau tekanan yang muncul dari aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional dalam pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental yang berkelanjutan dari pekerja. Menurut Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli (2004), *job demands* mencakup semua tuntutan dalam pekerjaan yang dapat memicu reaksi negatif seperti kelelahan, kecemasan, dan depresi apabila usaha yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut sangat tinggi. Selain itu, *job demands* juga diartikan sebagai kondisi yang menuntut individu untuk mengeluarkan biaya fisik, mental, dan emosional dalam menjalankan tugas pekerjaannya, yang jika berlebihan dapat menyebabkan stres kerja (Harianto et al., 2023).

Bakker, A. B., & Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan usaha dan energi dari pekerja dan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis. *Job demands* meliputi tekanan kerja yang tinggi, intensitas pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, dan konflik peran yang dapat menghambat pencapaian tujuan kerja. Tuntutan ini tidak selalu negatif, tetapi apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai, dapat menyebabkan burnout dan penurunan kesejahteraan kerja (Prasetyo & Odini, 2023).

Job demands juga dapat diartikan sebagai tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dengan waktu yang sangat terbatas, di mana karyawan harus menghadapi tuntutan atasan yang tinggi serta respon rekan kerja yang kurang menyenangkan, sehingga menimbulkan beban kerja berlebih dan stres (Ayu et al., 2015). *Job demands* dapat berupa beban kuantitatif seperti banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, serta beban emosional dan mental

yang menuntut konsentrasi dan pengendalian emosi yang tinggi selama bekerja (Abang et al., 2018).

Tuntutan pekerjaan merujuk pada segala aspek dalam lingkungan pekerjaan yang mengharuskan pekerja untuk mengeluarkan tenaga fisik, mental, dan emosional secara terus-menerus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Menurut D. Ramadhani & Etikariena (2019), tuntutan pekerjaan adalah tekanan atau persyaratan pekerjaan yang memaksa pekerja bekerja dengan intensitas tinggi dan dalam batas waktu yang ketat, yang dapat memicu stres kerja apabila tidak diimbangi dengan kontrol pekerjaan yang memadai. Hal ini diperkuat oleh Ganster & Rosen (2013) yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan meliputi beban kerja yang berat, tekanan waktu, kompleksitas tugas, serta tuntutan emosional yang harus dikelola oleh pekerja, sehingga menjadi faktor utama yang dapat menimbulkan kelelahan dan stres psikologis.

Harahap & Siregar (2024) mendefinisikan tuntutan pekerjaan sebagai aspek pekerjaan yang menghadirkan hambatan dalam pencapaian tujuan kerja dan keseimbangan psikologis pekerja. Tuntutan pekerjaan tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti beban kerja dan waktu penyelesaian, tetapi juga mencakup kualitas tekanan kerja, seperti konflik peran, ambiguitas peran, dan tuntutan emosional yang tinggi dalam interaksi sosial di tempat kerja. Demikian pula, Dinarwati & Purba (2023) menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi jika tidak disertai dengan dukungan sosial dan kontrol atas pekerjaan dapat berkontribusi pada stres kronis dan berbagai masalah kesehatan mental. Tuntutan pekerjaan merupakan variabel kompleks dan multidimensi yang penting dalam memahami dinamika tekanan kerja dan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

b) Dimensi *Job Demands*

Menurut Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka (2020), Job Demands yang mengalami intensifikasi akibat percepatan perubahan dalam dunia kerja dapat diukur melalui lima dimensi utama sebagai berikut:

1. Intensifikasi tuntutan usaha kerja (*Intensification of work effort*).

Intensifikasi tuntutan usaha kerja adalah dimensi *job demands* yang merujuk pada peningkatan signifikan jumlah usaha, baik fisik maupun mental, yang harus dikeluarkan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dimensi ini melampaui sekadar volume pekerjaan; ia menekankan pada kecepatan, tekanan, dan energi yang dibutuhkan untuk memenuhi ekspektasi yang terus meningkat. Ini mencakup tekanan tambahan dari manajemen untuk mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan laju produksi, atau menyelesaikan proyek dalam kerangka waktu yang semakin sempit. Pekerja dituntut untuk bekerja lebih cepat, lebih keras, dan seringkali dengan tingkat konsentrasi yang lebih tinggi dalam durasi yang sama atau bahkan lebih singkat. Contohnya, di sektor manufaktur, ini bisa berarti peningkatan target produksi harian tanpa penambahan staf, sementara di sektor jasa, bisa berarti harus melayani lebih banyak klien dalam waktu yang lebih terbatas atau merespons permintaan dengan kecepatan yang belum pernah ada sebelumnya.

Dampak dari intensifikasi usaha kerja ini bukan hanya pada output pekerjaan, tetapi juga pada sumber daya internal pekerja. Ketika tuntutan ini terus meningkat tanpa diimbangi oleh sumber daya atau dukungan yang memadai, pekerja dapat mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan. Mereka mungkin merasa selalu terburu-buru, sulit berkonsentrasi, dan berada di bawah tekanan konstan untuk melakukan lebih banyak dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini dapat menyebabkan stres kronis, penurunan kualitas tidur, bahkan *burnout*. Dalam konteks pribadi, terutama bagi seorang ayah, intensifikasi tuntutan ini dapat menguras energi dan waktu yang seharusnya dialokasikan untuk keluarga dan pengasuhan, sehingga memicu konflik pekerjaan-keluarga dan pada akhirnya mengurangi keterlibatan ayah dalam kehidupan anak.

2. Intensifikasi tuntutan perencanaan dan otonomi kerja (*Intensification of planning and autonomy at work*)

Dimensi intensifikasi tuntutan perencanaan dan otonomi kerja dalam *job demands* menandai pergeseran signifikan dalam ekspektasi terhadap pekerja di lingkungan modern. Hal ini merujuk pada peningkatan kebutuhan individu untuk secara mandiri merencanakan, mengatur, dan mengelola pekerjaan mereka dengan inisiatif yang lebih besar. Dengan semakin berkurangnya kontrol langsung atau mikromanajemen dari atasan, pekerja kini diharapkan untuk menjadi agen yang lebih proaktif dalam menentukan bagaimana dan kapan tugas-tugas diselesaikan. Ini bukan hanya tentang melaksanakan perintah, melainkan tentang kemampuan untuk melihat gambaran besar, mengidentifikasi prioritas, dan menyusun strategi kerja pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Tuntutan ini mengharuskan pekerja untuk memiliki tingkat kemandirian dan kematangan profesional yang lebih tinggi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Konsekuensi dari intensifikasi otonomi ini adalah bahwa pekerja diharapkan untuk mengambil keputusan lebih cepat dan mengelola tugas mereka secara fleksibel, sejalan dengan dinamika organisasi yang berubah dengan cepat. Di era di mana pasar dan teknologi terus berkembang, perusahaan membutuhkan karyawan yang lincah dan responsif. Ini berarti pekerja tidak bisa lagi menunggu instruksi detail untuk setiap langkah; mereka harus mampu menilai situasi, mengevaluasi pilihan, dan membuat keputusan yang tepat waktu demi efisiensi dan efektivitas. Fleksibilitas juga menjadi kunci, di mana pekerja dituntut untuk dapat menyesuaikan rencana dan metode kerja mereka sesuai dengan prioritas yang bergeser atau kondisi tak terduga. Beban mental dan kognitif yang timbul dari tanggung jawab perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih besar ini merupakan bagian integral dari *job demands* pada dimensi ini, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan dan keseimbangan hidup pekerja.

3. Intensifikasi tuntutan perencanaan karir (*Intensification of career planning*)

Job demands adalah adanya peningkatan tanggung jawab pekerja untuk mengelola dan merencanakan jalur karirnya sendiri, baik di dalam maupun di luar organisasi saat ini. Ini menandakan pergeseran signifikan dari model karir tradisional di mana organisasi seringkali bertanggung jawab penuh atas pengembangan karir karyawan. Kini, inisiatif utama untuk pertumbuhan profesional beralih ke pundak individu. Pekerja dituntut untuk menjadi arsitek karir mereka sendiri, secara proaktif mengidentifikasi peluang pengembangan, menguasai keterampilan baru yang relevan dengan perubahan pasar, dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan karir mereka. Hal ini mencakup upaya pribadi dalam mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau pendidikan lanjutan, serta secara mandiri mencari proyek atau peran baru yang dapat memperkaya pengalaman dan kompetensi.

Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja yang dinamis, pekerja juga dituntut untuk terus memperbarui jaringan profesional dan terbuka terhadap peluang karir baru. Membangun dan memelihara jaringan profesional tidak lagi hanya sekadar bonus, melainkan sebuah keharusan. Ini melibatkan partisipasi aktif dalam acara industri, konferensi, seminar, atau bahkan interaksi di platform profesional daring. Jaringan ini menjadi sumber informasi tentang tren industri, peluang pekerjaan tersembunyi, dan potensi kolaborasi. Keterbukaan terhadap peluang karir baru, baik dalam bentuk promosi internal, transfer ke departemen lain, atau bahkan beralih ke organisasi yang berbeda, mencerminkan kemampuan pekerja untuk beradaptasi dan tidak terpaku pada satu jalur linier. Fleksibilitas ini menjadi kunci untuk navigasi karir di era di mana perubahan adalah satu-satunya konstanta, memastikan bahwa pekerja tetap relevan dan memiliki prospek yang cerah di masa depan.

4. Intensifikasi tuntutan untuk memperoleh pembelajaran baru (*Intensification for acquiring new learning*)

Dimensi *intensifikasi tuntutan untuk memperoleh pembelajaran baru* dalam *job demands* mengacu pada tekanan yang kian meningkat bagi para pekerja untuk secara terus-menerus memperbarui dan memperluas basis pengetahuan serta keahlian mereka. Di era modern ini, dengan laju inovasi teknologi yang pesat dan dinamika pasar yang terus berubah, pekerjaan seringkali tidak lagi statis. Pekerja diharapkan untuk tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga dengan cepat mengasimilasi informasi baru, menguasai *software* atau sistem baru, dan memahami metodologi kerja yang berkembang. Ini menciptakan tuntutan kognitif yang signifikan, di mana individu harus selalu dalam mode belajar, baik melalui pelatihan formal, *workshop*, atau pembelajaran mandiri, hanya untuk mempertahankan relevansi dan efisiensi dalam peran mereka. Tekanan ini bisa sangat membebani, mengingat waktu dan sumber daya yang terbatas seringkali menjadi kendala dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan ini.

Intensifikasi ini tidak hanya berarti kebutuhan untuk belajar hal baru, tetapi juga kemampuan untuk mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam waktu yang singkat agar tetap produktif dan kompetitif. Hal ini berkaitan erat dengan perubahan tugas kerja yang seringkali memerlukan adaptasi cepat dari pekerja. Misalnya, jika sebuah perusahaan mengadopsi teknologi *Artificial Intelligence* (AI) baru, pekerja mungkin dituntut untuk segera memahami cara kerjanya dan mengintegrasikannya ke dalam alur kerja mereka, seringkali tanpa periode transisi yang panjang. Tuntutan ini dapat memicu stres dan kelelahan mental, karena pekerja merasa harus selalu mengejar ketertinggalan dan tidak pernah merasa 'cukup' dalam hal pengetahuan. Bagi ayah perantau, tuntutan ini bisa menjadi lapisan tekanan tambahan, karena waktu yang seharusnya bisa mereka alokasikan untuk

keluarga justru terkuras untuk memenuhi kewajiban pembelajaran dan adaptasi profesional yang tiada henti.

5. Intensifikasi tuntutan untuk mengembangkan keterampilan baru *(Intensification for developing new skills)*

Dimensi intensifikasi tuntutan untuk mengembangkan keterampilan baru dalam *job demands* mengacu pada tekanan yang terus-menerus dan meningkat bagi para pekerja untuk tidak hanya sekadar mempelajari hal-hal baru, tetapi juga untuk secara aktif dan cepat mengembangkan serta menguasai keterampilan baru. Ini bukan lagi tentang memperoleh pengetahuan pasif, melainkan tentang adaptasi proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Di era modern, di mana teknologi berkembang pesat dan pasar global sangat dinamis, pekerjaan menjadi semakin kompleks dan berubah-ubah. Akibatnya, pekerja dituntut untuk selalu berada di garis depan inovasi, mampu mengaplikasikan teknik, alat, atau metodologi terbaru yang relevan dengan bidang mereka. Tuntutan ini mengharuskan individu untuk memiliki kemauan belajar yang tinggi (*learnability*) dan kemampuan untuk menerjemahkan pembelajaran tersebut menjadi keahlian praktis dalam waktu singkat, demi menjaga relevansi dan efektivitas di tempat kerja.

Tekanan ini sering kali muncul dalam bentuk ekspektasi untuk mengikuti pelatihan berkelanjutan, memperoleh sertifikasi baru, atau bahkan secara mandiri mencari sumber daya untuk meningkatkan kompetensi. Misalnya, seorang profesional pemasaran mungkin harus terus-menerus belajar tentang algoritma media sosial terbaru, atau seorang insinyur harus menguasai perangkat lunak desain baru. Hal ini menciptakan beban kognitif dan waktu tambahan di luar tugas pekerjaan inti mereka. Jika tuntutan untuk pengembangan keterampilan ini tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai dari organisasi, seperti waktu yang dialokasikan untuk belajar, sumber daya pelatihan, atau pengakuan atas upaya tersebut, maka dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan rasa tidak mampu pada pekerja. Kondisi ini dapat memperburuk *work-family conflict* karena waktu

dan energi yang seharusnya dialokasikan untuk keluarga justru terkuras untuk memenuhi tuntutan pengembangan diri profesional yang intens.

Kelima dimensi ini mencerminkan bagaimana tuntutan pekerjaan tidak hanya meningkat dalam kuantitas, tetapi juga berubah secara kualitas dan kompleksitas akibat percepatan perubahan sosial dan teknologi di dunia kerja modern. Skala *Intensification of Job Demands Scale* (IDS) yang dikembangkan oleh Kubicek et al. (2015) mengukur dimensi-dimensi tersebut dengan reliabilitas yang tinggi dan validitas yang kuat, menjadikannya instrumen penting untuk menilai tuntutan kerja yang semakin intensif dan berdampak pada kesejahteraan pekerja.

c) Faktor yang Mempengaruhi *Job Demands*

Menurut Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, (1990), faktor-faktor yang mempengaruhi job demands meliputi beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. *Work Scheduling*

Work Scheduling merupakan salah satu faktor krusial dari *job demands* yang merujuk pada pengaturan waktu formal yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor ini mencakup berbagai aspek seperti panjang jam kerja harian atau mingguan, pola rotasi *shift* (misalnya, *shift* pagi, sore, malam, atau *shift* berganti), serta konsistensi atau variabilitas jadwal kerja. Pengaturan ini memiliki dampak langsung terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Misalnya, jadwal kerja yang panjang dan tidak teratur, atau rotasi *shift* yang cepat dan tidak dapat diprediksi, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengganggu ritme sirkadian, dan membatasi waktu luang individu. Kondisi ini pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres, mengurangi kemampuan kognitif, dan memperburuk keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, sehingga memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

2. *Work Load dan Work Pace*

Faktor *Work Load* (beban kerja) dan *Work Pace* (tempo kerja) merupakan komponen vital dari *job demands* yang secara langsung memengaruhi tingkat tekanan yang dirasakan karyawan. Beban kerja mengacu pada kuantitas absolut tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Ini bisa berupa jumlah proyek yang ditangani, volume data yang harus diproses, atau target produksi yang harus dicapai. Sementara itu, tempo kerja merujuk pada kecepatan atau waktu yang dibutuhkan serta diharapkan untuk menyelesaikan setiap tugas tersebut. Ini bisa berarti tekanan untuk bekerja dengan cepat, memenuhi tenggat waktu yang ketat, atau menjaga ritme produksi yang intens. Ketika beban kerja tinggi dan tempo kerja yang cepat secara bersamaan, hal ini akan secara signifikan meningkatkan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini bukan hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga dapat memicu konsekuensi negatif serius bagi kesehatan mental karyawan, seperti stres, kelelahan (*burnout*), kecemasan, bahkan depresi. Selain itu, hal ini juga dapat memengaruhi perilaku karyawan, misalnya peningkatan absen, penurunan motivasi, atau konflik interpersonal karena tekanan yang berlebihan.

3. *Job Content*

Faktor *Job Content* (muatan pekerjaan) mengacu pada karakteristik intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, meliputi intensitas atau kompleksitas tugas, muatan atau variasi dan kedalaman pekerjaan, serta siklus atau repetisi dan prediktabilitas tugas. Dimensi ini menyoroti bagaimana tuntutan kognitif dan keterampilan yang melekat pada pekerjaan dapat memengaruhi karyawan. Pekerjaan dengan *job content* yang menuntut keterampilan dan kreativitas tinggi, seperti dalam peran desain atau penelitian, memerlukan kapasitas mental yang besar dan dapat menjadi *demand* yang signifikan. Namun, baik pekerjaan yang terlalu ringan (*underload*), yang mungkin terasa monoton dan kurang menantang, maupun yang terlalu berat (*overload*) dengan kompleksitas berlebihan, dapat

berdampak negatif pada perilaku dan kinerja karyawan. Pekerjaan yang kurang menantang bisa menyebabkan kebosanan dan demotivasi, sementara pekerjaan yang terlalu kompleks atau menuntut intensitas tinggi secara berkelanjutan dapat memicu stres, *burnout*, dan penurunan efektivitas karena karyawan merasa kewalahan atau tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikannya.

Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama membentuk tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang harus dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang kemudian dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka.

d) Bekerja atau Mencari Nafkah dalam Perspektif Agama Islam

Agama Islam menjelaskan bahwa bekerja atau mencari nafkah merupakan suatu kewajiban dan ibadah yang sangat dianjurkan. Al-Qur'an dan hadis memberikan panduan bagaimana seorang Muslim seharusnya bekerja, yaitu dengan bersungguh-sungguh (*itqan*) dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan (Saifulloh, 2010). Islam memandang pekerjaan sebagai cara untuk meraih karunia Allah SWT dan memenuhi kebutuhan hidup, sebagaimana yang tercantum dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 10, yang menganjurkan umat Muslim untuk bertebaran di muka bumi setelah shalat untuk mencari karunia Allah, melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. (Rabbani, 2023).

Beban kerja (*job demands*) dalam perspektif Islam berarti bahwa tuntutan pekerjaan harus dihadapi dengan tetap berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Hal ini mencakup bekerja keras, profesional, dan senantiasa mengingat Allah SWT dalam setiap aktivitas (Pewangi, 2010). Seorang Muslim diharapkan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kewajiban agama dan keluarga. Menghadapi tekanan atau beban kerja (*workload*), seorang Muslim dianjurkan untuk bersabar, tawakal, dan mencari solusi dengan tetap mengedepankan kejujuran dan keadilan.

Islam juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat. Artinya, bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas diri dan memberikan manfaat bagi orang lain (Amelia et al., 2024). Integrasi *job demands* dalam Islam bukan hanya tentang bagaimana memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga bagaimana menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Peran ayah sebagai pencari nafkah bukan sekadar pemenuhan kewajiban sosial-ekonomi, melainkan sebuah manifestasi ibadah yang memiliki dimensi spiritual yang tinggi. Hadits menegaskan adanya transformasi nilai ekonomi menjadi nilai ukhrawi, di mana setiap materi yang disalurkan untuk keluarga dikategorikan sebagai sedekah yang bernilai pahala. Hal ini sebagaimana sabda Rasulullah saw:

“Nafkah yang diberikan seorang kepala rumah tangga kepada keluarganya bernilai sedekah. Sungguh, seseorang diberi ganjaran karena meski sesuap nasi yang dia masukkan ke dalam mulut keluarganya,” (HR. Muttafaq Alaih).

Mencari nafkah yang halal merupakan bentuk ketaatan kepada perintah Allah SWT yang memposisikan ayah sebagai pelindung dan penanggung jawab utama (*qawwam*) dalam keluarga. Luasnya cakupan "sedekah" dalam hadis ini mencakup seluruh energi yang terserap untuk mengatasi tekanan profesional, kelelahan fisik, hingga ketangguhan mental ayah pekerja perantau dalam menjaga keberlangsungan hidup istri dan anak-anaknya. Memahami "sesuap nasi" memiliki bobot pahala yang besar, maka setiap kesulitan yang dihadapi ayah di tanah rantau mulai dari beban tugas yang menumpuk hingga pengorbanan jarak fisik menjadi sebuah investasi spiritual yang meningkatkan derajat kemuliaan mereka. Penegasan ini memberikan dasar filosofis yang kuat bahwa bekerja bukan sekadar transaksi ekonomi untuk bertahan hidup, melainkan sarana untuk meraih rida Allah melalui pemenuhan hak-hak keluarga, yang pada akhirnya menjadi sumber resiliensi bagi para ayah untuk tetap menjalankan peran mereka dengan penuh integritas dan tanggung jawab moral.

3. *Work-Family Conflict*

a) Definisi *Work-Family Conflict*

Work-family conflict (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Jiang & Gu, 2024). Konflik ini terjadi karena individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga (Arumsari, 2018). Ketidakseimbangan ini dapat disebabkan oleh tekanan peran dari pekerjaan yang membuat partisipasi dalam peran keluarga menjadi lebih sulit, atau sebaliknya (Pujol-Cols et al., 2024).

Greenhaus, J. H., & Beutell (1985) menjelaskan bahwa WFC adalah konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, individu mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di pekerjaan karena terganggu oleh urusan keluarga, atau sebaliknya, kesulitan memenuhi tuntutan peran di keluarga karena terbebani oleh pekerjaan (Sarwar et al., 2021). Konflik ini muncul karena adanya alokasi waktu, perhatian, dan energi yang terbatas, sehingga individu harus memilih atau mengorbankan salah satu peran (Yucel et al., 2021).

Frone et al., (1992) mendefinisikan WFC sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi pekerja harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Hal ini dapat berupa pekerjaan yang mengharuskan individu mencurahkan sebagian besar waktu dan perhatiannya untuk pekerjaan sehingga kurang memiliki waktu untuk keluarga, atau urusan keluarga yang mengganggu pekerjaan sehingga individu tidak dapat fokus dan produktif di tempat kerja (Zhang et al., 2020).

Work-Family Conflict (WFC) merupakan suatu bentuk ketegangan atau konflik antar peran yang timbul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, sehingga keduanya saling bertentangan dan

menghambat pelaksanaan peran secara efektif. Menurut Schultz (2020), WFC adalah suatu kondisi di mana tekanan atau tuntutan dari peran kerja menyebabkan kesulitan bagi individu untuk menjalankan peran keluarga dengan optimal, dan sebaliknya. Konflik ini muncul karena terbatasnya waktu, tenaga, dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, sehingga mereka harus mengalami pengorbanan salah satu peran demi memenuhi tuntutan peran lainnya. Sementara itu, Miller et al., (2022) menggarisbawahi bahwa WFC bukan hanya berdampak pada kelancaran waktu, tetapi juga merupakan hasil interaksi kompleks antara peran-peran yang memiliki tuntutan berbeda yang secara psikologis mempengaruhi kesejahteraan individu.

Ernst Kossek & Ozeki (1998) menjelaskan bahwa WFC adalah konsep multidimensi yang mencakup konflik waktu, stres perilaku, dan ketegangan emosional yang berasal dari peran kerja yang berkonflik dengan peran keluarga. Konflik ini bisa berdampak negatif pada kesehatan mental, kepuasan hidup, dan kinerja kerja seseorang. Dalam perspektif ini, WFC tidak hanya melibatkan gangguan fisik, tetapi juga masalah psikososial yang dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja dan keluarga. Oleh karena itu, pemahaman WFC penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan keseimbangan kehidupan kerja untuk merancang kebijakan dan intervensi yang mendukung pekerja agar mampu mengatur dan menyeimbangkan peran ganda tersebut secara lebih efektif.

b) Dimensi Work-Family Conflict

Menurut Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian (1996), Work-Family Conflict (WFC) terdiri dari dua dimensi utama yang bersifat timbal balik, yaitu:

1. *Work-to-Family Conflict* (WFC)

Work-to-Family Conflict (WFC) adalah dimensi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan, tekanan, dan tanggung jawab dari ranah pekerjaan secara langsung mengganggu atau menghambat pelaksanaan peran serta kewajiban seseorang dalam ranah keluarga. Konflik ini bersifat *directional*, di mana pengaruh negatif mengalir dari pekerjaan

ke keluarga. Contoh paling umum adalah ketika waktu yang sangat banyak dihabiskan untuk pekerjaan, baik karena jam kerja yang panjang, lembur, atau tuntutan proyek yang mendesak, menyebabkan individu tidak memiliki cukup waktu atau energi untuk terlibat dalam aktivitas keluarga, seperti mendampingi anak belajar, menghadiri acara sekolah, atau sekadar berinteraksi dengan pasangan.

Stres, kelelahan, atau ketegangan emosional yang berasal dari pekerjaan juga dapat terbawa pulang ke rumah, membuat seseorang menjadi mudah marah, menarik diri, atau sulit memberikan perhatian dan dukungan emosional yang dibutuhkan oleh anggota keluarga. Akibatnya, individu tersebut merasa sulit untuk memenuhi kebutuhan emosional maupun praktis keluarga, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas hubungan keluarga dan kesejahteraan anggota keluarga secara keseluruhan.

2. *Family-to-Work Conflict (FWC)*

Family-to-Work Conflict (FWC) adalah dimensi konflik pekerjaan-keluarga yang timbul ketika tuntutan, tekanan, dan tanggung jawab dari ranah keluarga secara langsung mengganggu atau menghambat pelaksanaan tugas serta kinerja seseorang di tempat kerja. Berbeda dengan WFC, arah konflik ini berasal dari keluarga menuju pekerjaan. Contoh konkret dari FWC meliputi situasi di mana masalah keluarga yang mendesak, seperti konflik antaranggota keluarga, krisis kesehatan orang tua, atau kebutuhan mendadak untuk mengurus anggota keluarga yang sakit atau membutuhkan perhatian khusus, menyebabkan karyawan harus absen dari pekerjaan, datang terlambat, atau bahkan tidak dapat fokus sepenuhnya saat berada di kantor. Beban emosional atau kekhawatiran terkait keluarga juga dapat mengalihkan konsentrasi, mengurangi produktivitas, dan memicu kesalahan dalam pekerjaan. Akibatnya, FWC dapat berdampak negatif pada performa kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ketegangan ini dapat muncul dalam tiga aspek utama, menurut Netemeyer et al., (2005):

1. Konflik Waktu

Konflik waktu terjadi ketika alokasi waktu yang signifikan untuk satu peran, baik itu pekerjaan atau keluarga, secara langsung mengurangi atau menghabiskan waktu yang seharusnya tersedia untuk peran lainnya. Ini berarti ada keterbatasan waktu fisik yang membuat individu tidak dapat memenuhi tuntutan kedua ranah secara memadai. Sebagai contoh, seorang ayah yang harus bekerja lembur hingga larut malam mungkin tidak memiliki waktu untuk membantu anaknya belajar atau membacakan dongeng sebelum tidur. Sebaliknya, jika seorang ibu harus sering mengambil cuti untuk mengurus anaknya yang sakit, waktu yang seharusnya ia dedikasikan untuk tugas-tugas kantor menjadi berkurang, yang dapat memengaruhi kinerja pekerjaannya. Intinya, konflik waktu menyoroti persaingan atas sumber daya waktu yang terbatas antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

2. Konflik Tekanan/strain

Konflik tekanan/strain muncul ketika stres, kelelahan, kecemasan, atau ketegangan emosional yang dialami seseorang dalam satu peran terbawa dan menghambat kemampuannya untuk berfungsi secara efektif di peran yang lain. Ini bukan tentang kurangnya waktu, melainkan tentang kualitas sumber daya internal (energi fisik dan mental) yang terkuras. Misalnya, seorang pekerja yang mengalami tekanan tinggi dan *burnout* di kantor mungkin pulang ke rumah dengan kondisi emosional yang terkuras, sehingga ia menjadi mudah marah, kurang sabar, atau tidak dapat memberikan perhatian penuh kepada pasangan dan anak-anaknya. Demikian pula, masalah keluarga yang berat dapat menyebabkan seseorang merasa cemas atau terdistraksi di tempat kerja, mengurangi konsentrasi dan produktivitasnya. Konflik ini menunjukkan bagaimana beban psikologis dari satu ranah dapat merusak performa dan interaksi di ranah lain.

3. Konflik perilaku

Konflik perilaku terjadi ketika pola perilaku atau karakteristik pribadi yang diperlukan dan dianggap pantas dalam satu peran tidak sesuai atau bahkan bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam peran lainnya. Ini berkaitan dengan ekspektasi peran yang berbeda. Misalnya, di lingkungan kerja, seseorang mungkin diharapkan untuk menjadi asertif, kompetitif, dan berpikir rasional untuk mencapai target. Namun, perilaku yang sama mungkin tidak pantas atau justru merusak ketika dibawa ke ranah keluarga, di mana kehangatan, empati, dan pendekatan kolaboratif lebih dihargai. Sebaliknya, perilaku yang sangat suportif dan penuh perhatian yang sesuai di rumah mungkin dianggap kurang profesional atau menghambat kemajuan di tempat kerja. Konflik ini menyoroti tantangan adaptasi perilaku ketika berpindah dari satu peran ke peran lainnya, di mana gaya interaksi yang efektif dalam satu konteks bisa menjadi tidak tepat atau merugikan di konteks yang berbeda.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian (1996) juga mengembangkan skala pengukuran yang membedakan kedua arah konflik ini secara jelas, yang telah banyak digunakan dalam penelitian psikologi kerja dan keluarga untuk mengukur tingkat konflik antara peran kerja dan keluarga. Singkatnya, aspek utama *Work-Family Conflict* menurut Netemeyer adalah adanya dua arah konflik (*work-to-family* dan *family-to-work*) yang melibatkan ketidaksesuaian waktu, tekanan psikologis, dan perilaku antara peran kerja dan keluarga.

c) Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Menurut Cahyadi (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* (WFC) dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek utama, yaitu tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga, serta faktor individu. Berikut penjelasan masing-masing faktor:

1. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan adalah faktor utama yang berkontribusi pada *Work-Family Conflict* (WFC) karena secara langsung memengaruhi waktu dan energi yang tersedia bagi individu untuk ranah keluarga. Ini mencakup berbagai aspek seperti beban kerja yang tinggi (jumlah tugas yang harus diselesaikan), jam kerja yang panjang (termasuk lembur atau jadwal tidak teratur), tekanan *deadline* yang ketat, dan kompleksitas tugas yang membutuhkan konsentrasi dan upaya mental besar. Semakin intens dan mendesak tuntutan-tuntutan ini, semakin besar kemungkinan seorang individu merasa kewalahan dan kesulitan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Akibatnya, waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan untuk keluarga menjadi terkuras, memicu ketegangan dan konflik antara peran kerja dan keluarga.

2. Tuntutan Keluarga (*Family Demands*)

Tuntutan keluarga juga merupakan sumber signifikan dari *Work-Family Conflict* (WFC), terutama ketika kewajiban-kewajiban dalam rumah tangga harus bersaing dengan komitmen profesional. Tuntutan ini bisa sangat beragam, mulai dari mengurus anak (mulai dari kebutuhan dasar hingga pendidikan dan aktivitas ekstrakurikuler), merawat anggota keluarga yang sakit atau lansia, hingga memenuhi berbagai kebutuhan rumah tangga sehari-hari seperti memasak, membersihkan, dan mengelola keuangan. Apabila tuntutan-tuntutan keluarga ini tinggi dan tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, keterbatasan waktu dan energi yang dimiliki individu untuk memenuhi semua peran dapat diperbesar. Hal ini menciptakan kondisi di mana individu merasa terpecah antara kewajiban di rumah dan di kantor, sehingga memperbesar potensi terjadinya konflik peran.

3. Faktor Individu

Faktor individu merujuk pada karakteristik dan sumber daya internal seseorang yang memengaruhi bagaimana mereka menghadapi dan mengelola tekanan dari tuntutan pekerjaan dan keluarga. Ini mencakup

aspek-aspek pribadi seperti kemampuan manajemen waktu yang efektif, tingkat toleransi stres, dan keterampilan *coping* atau strategi adaptasi dalam menghadapi tantangan. Individu dengan kemampuan manajemen waktu yang baik mungkin lebih mampu mengatur prioritas dan jadwal, sehingga mengurangi benturan antara peran. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat stres yang tinggi atau keterampilan *coping* yang rendah cenderung lebih rentan terhadap dampak negatif dari tekanan pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, kemampuan adaptasi dan resiliensi pribadi memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa mudah atau sulit seseorang akan mengalami *Work-Family Conflict* (WFC).

Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan menentukan tingkat *Work-Family Conflict* yang dialami individu, terutama pada kelompok pekerja yang menghadapi tuntutan tinggi baik di tempat kerja maupun di rumah.

d) Kewajiban Seorang Individu dalam Ranah Pekerjaan dan Keluarga Perspektif *Maqasid Syariah*

Maqasid Syariah merupakan prinsip yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan harmoni antara tanggung jawab individu di tempat kerja dan di rumah, sejalan dengan lima tujuan utama syariah, yaitu perlindungan terhadap agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal, keturunan (*nasl*), dan harta (*mal*) (Mutaufiq, 2024). Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga mengganggu kesejahteraan individu dan keluarganya. *Maqasid Syariah* menuntut agar setiap peran dan tanggung jawab dijalankan dengan seimbang agar tidak terjadi kerusakan atau kemudharatan pada aspek kehidupan yang dijaga oleh syariah (O. Ramadhani, 2025).

Dari sisi *maqasid din* (agama), Islam menekankan pentingnya pemenuhan kewajiban terhadap Allah dan keluarga sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menghambat pelaksanaan ibadah dan tanggung jawab sosial dalam keluarga, seperti mendidik

anak dan menjaga keharmonisan rumah tangga (Christine W.S. et al., 2010). Oleh karena itu, menjaga keseimbangan peran ini merupakan manifestasi dari menjaga *maqasid* din, agar individu tidak terjebak dalam kesibukan duniawi yang mengabaikan kewajiban agama dan keluarga (Koesnadi, 2024). Islam mengajarkan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan spiritual adalah tujuan utama hidup, sehingga konflik yang menyebabkan stres dan ketidakharmonisan harus diminimalisir agar tercapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Pada *maqasid nafs* (jiwa) dan akal, konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, serta gangguan psikologis yang berdampak buruk pada kesehatan jiwa dan kemampuan berpikir. *Maqasid syariah* menuntut perlindungan terhadap jiwa dan akal agar tetap sehat dan produktif dalam menjalankan fungsi sosial dan ibadah (Sabri & Busyro, 2024). Oleh karena itu, konsep konflik pekerjaan-keluarga harus diintegrasikan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pentingnya manajemen waktu, pengaturan beban kerja, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif agar individu dapat menjalankan peran keluarga dan pekerjaan secara optimal tanpa mengorbankan kesehatan jiwa dan akal (Apriliyani & Amaroh, 2020).

Terakhir, *maqasid nasl* (keturunan) dan *mal* (harta) juga terkait erat dengan konflik pekerjaan-keluarga. Islam memerintahkan perlindungan terhadap keturunan melalui pengasuhan yang baik dan pemenuhan kebutuhan materi keluarga (Anwar & Azizah, 2020). Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan kurangnya keterlibatan ayah atau ibu dalam pengasuhan dapat mengancam keberlangsungan dan kualitas keturunan (Rizal & Fikry, 2023). Di sisi lain, pekerjaan yang menuntut waktu dan energi berlebihan dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan materi keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dalam perspektif *Maqasid Syariah* menuntut adanya keseimbangan yang harmonis antara pencarian nafkah dan pemeliharaan keluarga agar tujuan syariah dalam menjaga keturunan dan harta dapat tercapai tanpa menimbulkan mudharat.

B. Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Father Involvement* pada Ayah Pekerja Perantau

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi keterlibatan ayah (*father involvement*), terutama bagi ayah pekerja perantau. *Job demands* yang tinggi menuntut ayah untuk mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk pekerjaan, sehingga sering kali membatasi kehadiran fisik dan emosional mereka dalam pengasuhan anak. Namun, hubungan ini tidak selalu bersifat mutlak. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh As'yari & Ariyanto (2019) dan Craig, Powell, & Cortis (2012), menemukan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan tinggi, keterlibatan ayah tidak selalu rendah.

Hal ini dapat dijelaskan melalui konsep *time availability perspective* (Coverman, 1985), yang menyatakan bahwa keterlibatan ayah tidak hanya diprediksi oleh jumlah waktu yang tersedia, tetapi juga oleh tuntutan dan kapasitas ayah untuk merespons kebutuhan anak. Keterlibatan ayah tetap dapat terjaga berkat adanya faktor-faktor lain seperti fleksibilitas tempat kerja, dukungan keluarga, dan kesadaran akan pentingnya peran ayah.

C. Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work-Family Conflict* pada Ayah Pekerja Perantau

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan faktor utama yang dapat memicu konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), terutama pada ayah pekerja perantau. *Job demands* yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, serta tuntutan emosional dan kognitif, dapat meningkatkan risiko ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi ini sangat rentan dialami oleh ayah pekerja perantau yang sering kali harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang jauh dari rumah dan waktu kerja yang ketat (Farradinna & Halim, 2019). Kelelahan dan stres akibat beban kerja berlebih dan jam kerja yang panjang dapat berkontribusi signifikan pada meningkatnya konflik ini (Bakker et al., 2011).

Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan dari satu peran (pekerjaan) menghalangi pemenuhan tuntutan dari peran lainnya (keluarga) (Greenhaus & Beutell, 1985). Situasi ini tidak hanya berdampak pada kualitas kehidupan keluarga, tetapi juga pada kesejahteraan mental dan keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak. Oleh karena itu, pengelolaan *job demands* yang efektif serta dukungan sosial dan kebijakan fleksibilitas kerja menjadi penting untuk mengurangi *work-family conflict* (Cooklin et al., 2016).

D. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Father Involvement* pada Ayah Pekerja Perantau

Work-family conflict merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi kualitas keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak. Kondisi ini muncul ketika tuntutan dari satu peran, dalam hal ini pekerjaan, menghalangi pemenuhan tuntutan dari peran lainnya, yaitu keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada ayah pekerja perantau, *work-family conflict* dapat memicu kelelahan dan stres akibat beban kerja dan jam kerja yang panjang (Bakker et al., 2011). Hal ini secara signifikan dapat mengurangi kapasitas mereka untuk terlibat secara fisik maupun emosional dalam kehidupan keluarga.

Sebagai akibat dari konflik tersebut, *father involvement* cenderung mengalami penurunan karena ayah memiliki sumber daya (waktu, energi, dan kapasitas emosional) yang terbatas untuk berinteraksi dan berpartisipasi dalam kehidupan anak. Kondisi ini diperburuk oleh kenyataan bahwa ayah pekerja perantau sering kali harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang jauh dari rumah dan waktu kerja yang ketat. Oleh karena itu, pengelolaan *job demands* yang efektif, dukungan sosial, dan kebijakan fleksibilitas kerja menjadi penting untuk mengurangi *work-family conflict*, sehingga memungkinkan ayah untuk mempertahankan keterlibatannya dalam keluarga meskipun dengan jarak dan keterbatasan waktu (Cooklin et al., 2016).

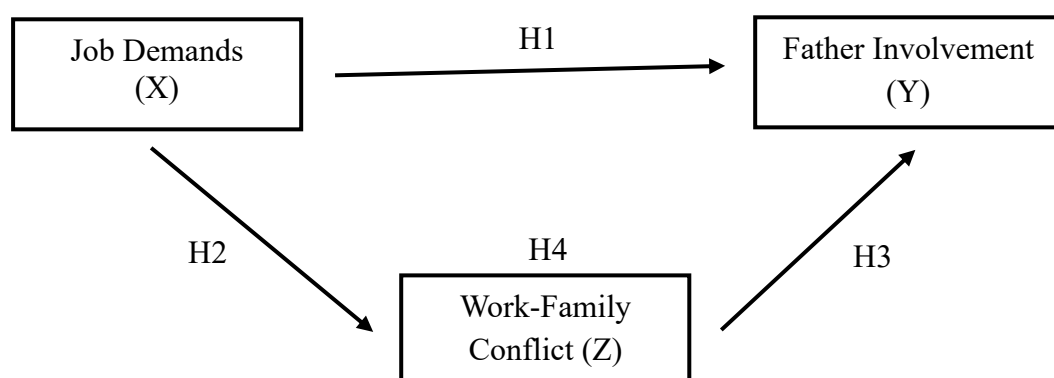
E. *Work-Family Conflict* sebagai Mediator dalam Hubungan Antara *Job Demands* dan *Father Involvement* pada Ayah Pekerja Perantau

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) memainkan peran mediasi yang krusial dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan keterlibatan ayah (*father involvement*). *Job demands* yang tinggi, seperti beban kerja yang berat dan tekanan waktu, dapat menimbulkan ketegangan yang lebih besar dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Bagi ayah pekerja perantau, kondisi ini semakin kompleks karena mereka harus mengelola tuntutan pekerjaan sambil berjauhan dari keluarga, yang berpotensi menurunkan *work-family conflict* (Bakker et al., 2011).

Konflik ini berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana tuntutan kerja yang tinggi tersebut akhirnya berdampak negatif pada keterlibatan ayah. Peningkatan *work-family conflict* mengikis waktu, energi, dan kualitas interaksi ayah dengan anaknya, sehingga secara tidak langsung menurunkan *father involvement*. Namun, penelitian menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial dan fleksibilitas kerja dapat mengurangi dampak negatif ini, sehingga keterlibatan ayah dapat dipertahankan (As'yari & Ariyanto, 2019).

F. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



G. Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh negatif antara *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.

H2: Terdapat pengaruh positif antara *job demands* terhadap *work-family conflict* pada ayah pekerja perantau.

H3: Terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.

H4: *Work-family conflict* memediasi pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi tipe *mixed methods* dengan pendekatan *sequential explanatory design*. Pendekatan ini merupakan strategi riset di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif terlebih dahulu, diikuti dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif (Weyant, 2022). Tujuan utama dari desain sekuensial eksplanatori adalah untuk menggunakan temuan kualitatif dalam membantu menjelaskan dan menginterpretasikan hasil kuantitatif yang tidak biasa, atau menarik. Creswell, J. W., & Plano Clark (2018) menegaskan bahwa desain ini ideal ketika temuan awal dari fase kuantitatif memerlukan eksplorasi lebih lanjut melalui narasi mendalam dari partisipan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Fase kuantitatif akan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dari sejumlah besar ayah pekerja perantau untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* dengan mediasi *work-family conflict*. Setelah analisis kuantitatif selesai dan pola hubungan antarvariabel teridentifikasi, penelitian akan dilanjutkan dengan fase kualitatif. Data kualitatif akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan subjek terpilih dari populasi yang sama, menggunakan desain studi kasus untuk menggali faktor-faktor pemicu yang menghambat keterlibatan Ayah Pekerja Perantau dalam pengasuhan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan langkah krusial untuk memahami ciri, karakteristik, atau nilai yang akan dikaji guna menjawab pertanyaan penelitian. Sugiyono (2013) mengartikan variabel penelitian sebagai ciri, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau kegiatan yang dipilih oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian dievaluasi guna menyimpulkan. Berdasarkan definisi tersebut dan kerangka konseptual yang telah dibangun, studi ini mengidentifikasi

tiga jenis variabel utama yang saling berhubungan: variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen.

Job Demands (beban kerja yang dirasakan ayah pekerja perantau) sebagai variabel independen (X), *Father Involvement* (keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak) sebagai variabel dependen (Y) dan *Work-Family Conflict* (konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dialami ayah) sebagai variabel mediasi (M).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memastikan konsistensi dan kejelasan dalam penelitian ini, definisi operasional dari setiap variabel utama akan dijelaskan secara spesifik. Definisi ini akan membatasi makna dari setiap istilah sesuai dengan cara pengukuran dan konteks yang digunakan dalam studi ini, sehingga memungkinkan replikasi dan interpretasi hasil yang akurat.

1. *Job Demands*: Tingkat intensifikasi beban kerja, tuntutan perencanaan dan pengambilan keputusan terkait pekerjaan dan karir, serta tuntutan pembelajaran terkait pengetahuan dan keterampilan yang dirasakan ayah pekerja, yang dinilai menggunakan *Intensification of Job Demands Scale (IDS)*.
2. *Father Involvement*: Tingkat keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak yang diukur melalui interaksi langsung (*engagement*), ketersediaan secara fisik dan emosional (*accessibility*), serta tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan anak (*responsibility*), yang dinilai menggunakan *Inventory of Father Involvement (IFI)*.
3. *Work-Family Conflict*: Sejauh mana individu merasakan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan dari peran kerja dan peran keluarga mereka, yang dinilai melalui dua subskala: konflik dari kerja ke keluarga (bagaimana pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga) dan konflik dari keluarga ke kerja (bagaimana tanggung jawab keluarga mengganggu pekerjaan), menggunakan *Work and Family Conflict Scale (WAFCS)*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa istilah "populasi" digunakan untuk menggambarkan sekelompok subjek atau item yang telah dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dianalisis dengan mempertimbangkan fitur tertentu. Populasi yang menjadi fokus studi adalah seluruh ayah pekerja perantau yang berasal dari Provinsi Jawa Timur dan pada saat studi dilakukan, memiliki anak berusia 0-18 tahun. Kelompok ini dipilih sebagai populasi mengingat urgensi masalah yang diangkat dalam latar belakang, yaitu minimnya keterlibatan ayah akibat peran sebagai pencari nafkah dan tantangan geografis yang dihadapi. Rentang usia 0-18 tahun sangat relevan karena mencakup seluruh masa perkembangan anak, dari masa keemasan perkembangan awal hingga masa remaja akhir. Interaksi dan kehadiran ayah dalam rentang usia ini memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan kognitif, emosional, dan sosial anak, serta memengaruhi pembentukan identitas dan kemandirian mereka.

2. Sampel

Sampel harus benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan karena didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan fitur populasi. Dalam penelitian ini, teknik *purposive sampling* digunakan oleh peneliti untuk memilih sampel berdasarkan ciri-ciri sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Peneliti memilih sampel ayah pekerja migran yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Ayah yang bekerja sebagai pekerja perantau yang berasal dari Provinsi Jawa Timur.
2. Memiliki anak usia 0-18 tahun pada saat studi dilakukan.

Karena tidak diketahui jumlah Ayah yang bekerja sebagai pekerja migran yang berasal dari Provinsi Jawa Timur, maka perlu menerapkan rumus *Lemeshow* untuk menghitung jumlah sampel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang dicari

Z: Nilai standar pada tingkat kepercayaan tertentu. Untuk tingkat kepercayaan 95%, nilai Z adalah 1.96.

P: Proporsi kasus dalam populasi yang diteliti. Karena belum ada informasi awal atau studi pendahuluan, digunakan estimasi proporsi maksimal 50% (P=0.5) untuk mendapatkan ukuran sampel terbesar dan paling konservatif.

d: Batas kesalahan sampling yang ditoleransi atau tingkat presisi yang diinginkan. Dalam konteks ini, d adalah alpha (0.08) atau sampling error (8% atau 0.08).

Dengan menggunakan rumus di atas dan memasukkan nilai-nilai yang relevan untuk penelitian ini, maka jumlah sampel yang akan diteliti dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{0.08^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0064}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0064}$$

$$n = 150.0625$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel minimal yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 150 responden.

Data kualitatif, akan dipilih 3-5 responden dari hasil survei kuantitatif yang menunjukkan skor *work-family conflict* tertinggi dan terendah sebagai informan wawancara mendalam. Pemilihan ini difokuskan pada variabel *work-family conflict*

karena perannya sebagai mediator antara *job demands* dan keterlibatan ayah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman kontras, memahami faktor pemicu yang menghambat keterlibatan ayah dalam pengasuhan, serta memperkuat penjelasan hasil kuantitatif melalui pendalaman kualitatif pada mekanisme mediasi kunci ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data penelitian sangat dipengaruhi oleh kualitas metode pengumpulan data. Dalam konteks penelitian ini, pengumpulan data merupakan proses yang terintegrasi untuk mendapatkan data primer yang akurat dan relevan (Sugiyono, 2013). Mengingat penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* (metode campuran), maka data akan dikumpulkan melalui kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif. Peneliti akan menggunakan beberapa teknik untuk memperoleh data yang komprehensif, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi dari sejumlah besar responden secara sistematis. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data mengenai sikap, pendapat, atau karakteristik responden. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dirancang dengan cermat dan akan digunakan pada tahap kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel yang telah diidentifikasi. Skala pengukuran yang relevan akan digunakan untuk setiap item pertanyaan, memungkinkan analisis statistik yang akurat. Data dari kuesioner akan melengkapi temuan kualitatif dengan memberikan gambaran yang lebih luas dan terukur mengenai fenomena yang diteliti.

2. Wawancara

Menurut Hardani et al. (2020), wawancara merupakan proses sosial yang melibatkan interaksi psikologis antar individu, sehingga mengharuskan responden untuk memberikan respons yang bervariasi sesuai dengan tujuan timbal balik peneliti. Dalam penelitian *mixed methods*,

wawancara berperan penting untuk menggali informasi mendalam dan kontekstual. Peneliti akan menggunakan wawancara semi-terstruktur pada tahap kualitatif untuk memahami fenomena yang diteliti dari perspektif responden, mengeksplorasi isu-isu kompleks, serta mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang makna di balik tanggapan yang mungkin muncul dalam data kuantitatif. Wawancara akan dilakukan dengan sejumlah responden kunci untuk memperkaya data dan memberikan validitas triangulasi.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disajikan melalui Google Form. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mengukur tiga variabel utama: *intensification of job demands*, *work-family conflict*, dan *father involvement*. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner digunakan untuk mendapatkan persepsi responden berdasarkan serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang disusun secara metodis. Masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert, yaitu alat yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, persepsi, dan perspektif individu dalam situasi sosial. Namun, rentang poin untuk setiap skala bervariasi:

- 1) Skala *The Intensification of Job Demands Scale (IDS)* menggunakan format 5-poin, dari 1 (*not at all*) hingga 5 (*completely*).
- 2) Skala *Work and Family Conflict Scale (WAFCS)* menggunakan format 7-poin, dari 1 (*Very strongly disagree*) hingga 7 (*Very strongly agree*).
- 3) Skala *The Inventory of Father Involvement (IFI)* menggunakan format 0 hingga 6, dengan 0 diartikan "Sangat Buruk" dan 6 diartikan "Sangat Baik".

Indikator dari masing-masing variabel dikategorikan ke dalam pernyataan atau pertanyaan, dan setiap tanggapan memiliki nilai yang berbeda. Selanjutnya, akan dijelaskan instrumen penelitian tiga variabel, yaitu skala *job demands*, *work-family conflict*, dan *father involvement* sebagai berikut.

1. Skala *Job Demands*

Untuk mengukur tuntutan pekerjaan yang muncul akibat perubahan yang dipercepat, peneliti mengadaptasi dan menggunakan *The Intensification of Job Demands Scale* (IDS), sebuah instrumen yang dikembangkan dan divalidasi oleh Kubicek et al., (2015). Skala ini secara komprehensif menilai intensifikasi tuntutan pekerjaan melalui lima subskala spesifik: intensifikasi pekerjaan, tuntutan perencanaan dan pengambilan keputusan terkait pekerjaan yang intensif, tuntutan perencanaan dan pengambilan keputusan terkait karir yang intensif, tuntutan pembelajaran terkait pengetahuan yang intensif, dan tuntutan pembelajaran terkait keterampilan yang intensif.

Pemilihan instrumen ini didasarkan pada validitas dan reliabilitasnya yang telah teruji, di mana struktur lima faktor tersebut konsisten dalam berbagai sampel dan versi bahasa (Jerman dan Inggris). Selain itu, reliabilitas internal kelima subskala IDS juga menunjukkan nilai yang memuaskan, dengan semua korelasi item-total yang terkoreksi berada di atas 0.58. Keunggulan IDS juga terletak pada kemampuannya untuk mengukur perubahan secara langsung, sehingga dapat mengatasi potensi bias dari metode pengukuran longitudinal tradisional seperti *response shift* dan efek regresi.

Tabel 3. 1 Blue Print *The Intensification of Job Demand Scale* (IDS)

No.	Dimensi	Item
I	Intensifikasi Pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5
2.	Tuntutan Perencanaan dan Pengambilan Keputusan Terkait Pekerjaan yang Intensif	6, 7, 8, 9, 10
3.	Tuntutan Perencanaan dan Pengambilan Keputusan Terkait Karir yang Intensif	11, 12, 13
4.	Tuntutan Pembelajaran Terkait Pengetahuan yang Intensif	14, 15, 16
5.	Tuntutan Pembelajaran Terkait Keterampilan yang Intensif	17, 18, 19

2. Skala *Father Involvement*

Skala penelitian yang digunakan adalah *Inventory of Father Involvement* (IFI), yang dirancang untuk menilai seberapa baik seorang ayah melakukan pekerjaannya selama 12 bulan terakhir dengan pilihan jawaban dari "Sangat Buruk" (0) hingga "Sangat Baik" (6) atau "Tidak Sesuai" (NA). Skala ini memiliki dua versi, yaitu versi pendek 26 item dan versi panjang 35 item. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan versi IFI yang lebih pendek dengan 26 item, di mana hanya tiga item pertama untuk setiap dimensi yang digunakan. IFI terdiri dari beberapa dimensi utama dengan nilai Cronbach's Alpha yang bervariasi, menunjukkan reliabilitas internal setiap dimensi, seperti Disiplin dan Tanggung Jawab Pengajaran ($\alpha=.85$), Dorongan di Sekolah ($\alpha=.82$), Dukungan Ibu ($\alpha=.87$), Menyediakan ($\alpha=.69$), Waktu dan Berbicara Bersama ($\alpha=.80$), Pujian dan Kasih Sayang ($\alpha=.79$), Mengembangkan Bakat dan Kekhawatiran Masa Depan ($\alpha=.75$), Dukungan Membaca dan Pekerjaan Rumah ($\alpha=.83$), dan Perhatian ($\alpha=.69$). Skala ini juga telah melalui validitas wajah dengan umpan balik dari kelompok fokus yang terdiri dari lima ayah dengan latar belakang yang beragam. Berikut adalah kisi-kisi skala *Father Involvement*:

Tabel 3. 2 Blue Print *Inventory of Father Involvement* (IFI)

No.	Aspek	Item
1.	Disiplin dan tanggung jawab pengajaran	1, 2, 3,
2.	Dorongan di sekolah	4, 5, 6
3.	Dukungan ibu	7, 8, 9
4.	Menyediakan	10, 11
5.	Waktu dan berbicara bersama	12, 13, 14
6.	Pujian dan kasih sayang	15, 16, 17
7.	Mengembangkan bakat dan kekhawatiran masa depan	18, 19, 20
8.	Dukungan membaca dan pekerjaan rumah	21, 22, 23
9.	Perhatian	24, 25, 26

3. Skala *Work-Family Conflict*

Untuk mengukur tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, digunakan instrumen *Work and Family Conflict Scale* (WAFCS). Skala ini dikembangkan dan divalidasi oleh Haslam et al., (2014). WAFCS adalah instrumen laporan diri yang dirancang khusus untuk mengukur konflik kerja-keluarga pada orang tua. Skala ini membedakan dua arah konflik: konflik kerja-ke-keluarga (*Work-to-Family Conflict*) dan konflik keluarga-ke-kerja (*Family-to-Work Conflict*). Peneliti memilih instrumen ini karena kemampuannya untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak interaksi antara peran pekerjaan dan keluarga. Responden diminta untuk menilai tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan dengan skala tujuh poin, dari "Sangat tidak setuju" hingga "Sangat setuju".

Tabel 3. 3 Blue Print *Work and Family Conflict Scale* (WAFCS)

No.	Dimensi	Aitem
1.	Konflik Kerja ke Keluarga (<i>Work-to-Family Conflict</i>)	1, 2, 3, 4, 5
2.	Konflik Keluarga ke Kerja (<i>Family-to-Work Conflict</i>)	6, 7, 8, 9, 10

G. Analisis Data

Analisis data didefinisikan sebagai proses sistematis dalam mencari dan menyusun data yang telah dikumpulkan. Proses ini melibatkan pengelompokan data, penjabaran ke dalam unit-unit yang relevan, sintesis, penyusunan ke dalam pola, serta penentuan mana yang signifikan dan mana yang akan diperhatikan agar data dapat dipahami dengan baik oleh individu atau pihak lainnya. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan pendekatan *mixed methods*, mengombinasikan analisis data kuantitatif dan kualitatif.

1) Analisis Data Kuantitatif

Penelitian ini mengadopsi teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS), sebuah metode yang dikenal sangat berguna karena persyaratannya yang

minimal, serta kemampuannya tidak hanya untuk menguji konfirmasi teori, tetapi juga untuk mengembangkan hubungan-hubungan baru yang belum memiliki landasan teoritis yang kuat (Ghozali, 2008). Pendekatan PLS ini melibatkan dua jenis indikator: *Reflective Indicator*, yang dipengaruhi atau merefleksikan konstruk laten dan berfungsi mengamati akibat yang ditimbulkan oleh variabel laten, serta *Formative Indicator*, yang justru berfungsi mengukur faktor-faktor penyebab munculnya variabel laten; dan menurut Ghazali (2008), analisis data menggunakan PLS ini dilakukan melalui beberapa tahapan utama:

1. Perancangan *Inner Model* (Model Struktural), *inner model* adalah model yang mendefinisikan hubungan di antara variabel-variabel laten. Model ini juga dapat disebut sebagai penggambaran hubungan antarvariabel laten berdasarkan teori substansial (*substantive theory*).
2. Perancangan *Outer Model* (Model Pengukuran), *Outer model* (model pengukuran) bertugas menentukan secara spesifik bagaimana hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Model ini mendefinisikan cara setiap indikator berhubungan dengan variabel laten yang diukurnya.
3. Mengkontruksi diagram jalur, tahap ini melibatkan pembangunan visual model teoretis yang akan dianalisis.
4. Melakukan estimasi atau pendugaan sementara, estimasi awal dilaksanakan untuk menghitung data dari variabel laten.
5. *Goodness of fit*, tahap akhir ini adalah pengujian kesesuaian model. *goodness of fit* terbagi menjadi dua evaluasi utama: evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

A. Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran Reflektif)

Evaluasi model pengukuran reflektif dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk laten. Kriteria evaluasi meliputi:

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen menilai sejauh mana item-item pengukuran berkorelasi dengan konstruk yang seharusnya diukur (Hair et al., 2014). Ini diukur melalui nilai *outer loading* (faktor pemuatan). Semakin tinggi nilai *outer loading*, semakin baik kesamaan dan hubungan indikator dengan konstruk. Kriteria yang disarankan adalah nilai $\geq 0,70$. Indikator dengan nilai $< 0,40$ harus dihapus. Untuk nilai antara 0,40 dan 0,70, dilakukan analisis dampak terhadap *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dipertahankan jika penghapusannya tidak meningkatkan nilai *Composite Reliability* dan AVE, namun sebaiknya dihapus jika peningkatan terjadi.

2. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk dinilai melalui nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*). Suatu konstruk dianggap memiliki validitas yang baik apabila nilai $AVE \geq 0,5$, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikatornya.

3. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan mengukur tingkat perbedaan suatu konstruk dari konstruk lainnya (Hair et al., 2014). Penilaian ini penting untuk mengukur ketepatan model reflektif. Sama seperti validitas konstruk, nilai AVE minimal untuk validitas diskriminan adalah $\geq 0,5$. Pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui dua cara:

- a. Analisis *Cross-loading*, di mana indikator suatu konstruk harus memiliki loading tertinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya.
- b. Perbandingan nilai Akar Kuadrat AVE (\sqrt{AVE}), di mana nilai \sqrt{AVE} suatu konstruk harus lebih tinggi daripada nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

4. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Reliabilitas komposit adalah estimasi keandalan item pengukuran berdasarkan korelasi variabel yang diamati (Hair et al., 2014). Nilai berkisar antara 0 sampai 1; semakin tinggi nilainya, semakin tinggi pula reliabilitasnya. Nilai Composite Reliability idealnya harus $\geq 0,70$, meskipun nilai $\geq 0,60$ masih dapat diterima dalam beberapa kasus (Hair et al., 2014). Suatu konstruk memiliki reliabilitas tinggi jika nilainya melebihi ambang batas 0,70.

B. Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk menilai hubungan antar variabel laten yang dihipotesiskan. Kriteria evaluasi *Inner Model* meliputi:

1. *R-square* (R^2) untuk Variabel Laten Endogen: Nilai R^2 mengindikasikan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 diinterpretasikan sebagai kuat ($\geq 0,67$), moderat ($\geq 0,33$), atau lemah ($\geq 0,19$).
2. *Predictive Relevance* (Q^2): Q^2 mengukur seberapa baik model dan parameternya mampu menghasilkan nilai observasi yang relevan. Model dianggap memiliki predictive relevance apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol (> 0) (Hair et al., 2014).
3. *Goodness of Fit* (GoF): GoF merupakan nilai estimasi kesesuaian model secara keseluruhan. Nilainya diperoleh melalui prosedur *bootstrapping* dan harus signifikan. Nilai GoF berkisar dari 0 hingga 1, dengan interpretasi: kecil (0 - 0,25), moderat (0,25 - 0,36), dan besar ($> 0,36$).

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil Inner Model, yang meliputi analisis R^2 , koefisien parameter, t-statistik, dan p-value. Pengujian ini menggunakan software SmartPLS dan hasil *bootstrapping*. Suatu hubungan di antara konstruk dianggap signifikan jika nilai t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai p-value $\leq 0,05$ (5%). Koefisien parameter (original sample) menunjukkan

arah (positif atau negatif) serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen (Ghozali, 2008, dalam Yuritanto, 2020).

1. Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis langsung dinilai signifikan jika nilai *p-value* lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan. Arah hubungan (positif atau negatif) dievaluasi melalui nilai koefisien jalur pada *original sample* (Hair et al., 2017).

2. Pengujian Hipotesis Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien jalur dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Arah mediasi ditentukan sebagai berikut (Hair et al., 2017):

- a. *Complementary Mediation*: Terjadi jika pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung signifikan dan memiliki arah yang sama.
- b. *Competitive Mediation*: Terjadi jika pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung signifikan namun memiliki arah yang berlawanan.
- c. *Indirect-Only Mediation*: Terjadi jika pengaruh langsung tidak signifikan tetapi pengaruh tidak langsung signifikan.
- d. *Direct-Only Nonmediation*: Terjadi jika pengaruh langsung signifikan tetapi pengaruh tidak langsung tidak signifikan.
- e. *No-Effect Mediation*: Terjadi jika baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung tidak signifikan.

2) Analisis Data Kualitatif

Data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dianalisis secara *grounded theory*. Analisis kualitatif wawancara mendalam dilakukan menggunakan pendekatan koding *grounded theory* (*Open, Axial, Selective Coding*) untuk menggali kedalaman narasi dan mengonseptualisasikan mekanisme psikologis yang mendasari temuan kuantitatif. Hasil analisis ini memvalidasi bahwa *work-family conflict* (WFC) berfungsi sebagai mekanisme mediasi kunci (*mediator*) yang mentransfer dampak negatif *job*

demands (seperti *double job* dan *strain*) ke *father involvement*. Proses *grounded theory* memastikan bahwa WFC bukan hanya variabel statistik, tetapi merupakan proses psikologis yang dikonstruksi secara sistematis dari pengalaman lapangan partisipan. Proses ini meliputi beberapa tahapan:

1. *Open Coding*: Proses awal di mana data dipecah, diperiksa, dibandingkan, dan dikonseptualisasikan dengan memberikan label berupa kode untuk fenomena yang ditemukan dalam teks.
2. *Axial Coding*: Proses membangun kembali keterkaitan antar kategori yang telah dikodekan pada tahap *open coding* dengan membentuk hubungan dan dimensi yang lebih terstruktur.
3. *Selective Coding*: Proses pengintegrasian kategori-kategori utama di sekitar kategori inti (*core category*) untuk mengembangkan dan memvalidasi narasi teoretis tunggal yang utuh.

3) Integrasi Data Lintas Mode

Penelitian ini akan mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan pemahaman mendalam. Integrasi akan dilakukan dengan menghubungkan (*connecting*) kedua jenis data. Analisis kuantitatif akan mengidentifikasi pola hubungan statistik, terutama pada variabel mediator *work-family conflict*. Kemudian, temuan ini akan diperkaya, dijelaskan, atau bahkan ditinjau ulang melalui perspektif dan narasi mendalam yang diperoleh dari data kualitatif.

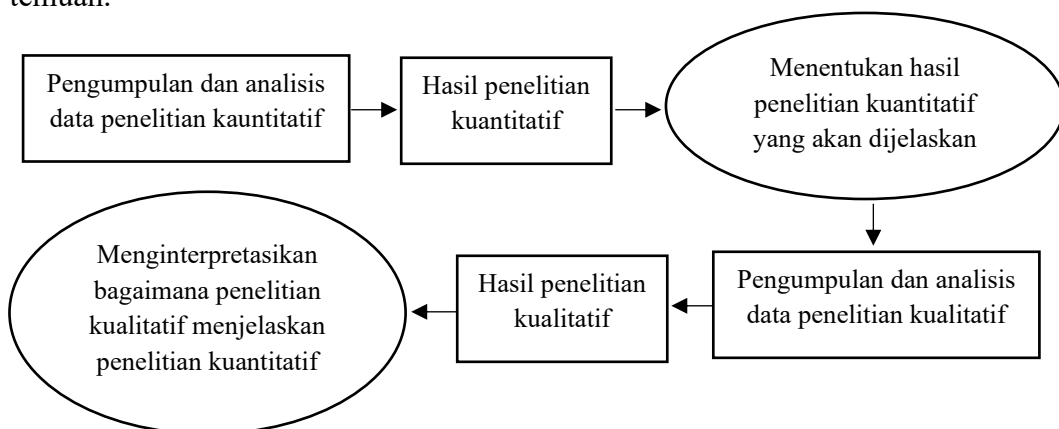
Secara khusus, integrasi akan dilakukan dengan memilih 3–5 responden dari survei kuantitatif yang menunjukkan skor *work-family conflict* tertinggi dan terendah. Pemilihan ini difokuskan pada variabel mediator untuk menggali pengalaman yang kontras, memahami faktor pemicu yang menghambat keterlibatan ayah dalam pengasuhan, serta memperkuat penjelasan hasil kuantitatif melalui pendalaman kualitatif pada mekanisme mediasi kunci ini. Melalui wawancara mendalam dengan informan tersebut, peneliti dapat memperkuat penjelasan hasil kuantitatif

dan memberikan gambaran yang lebih valid, menggabungkan keluasan data kuantitatif dengan kedalaman data kualitatif.

H. Desain *Eksplanatori Sekuensial*

Desain *sekuensial eksplanatori* adalah pendekatan metode campuran yang memiliki ciri khas, yaitu mendahulukan fase kuantitatif sebelum fase kualitatif. Desain ini dimulai dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif. Setelah itu pengumpulan dan analisis data kualitatif dilakukan untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam terhadap temuan kuantitatif.

Urutan ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan hasil kuantitatif secara lebih rinci dengan bantuan data kualitatif. Pemilihan desain ini didasarkan pada pertanyaan dan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk data kuantitatif dan wawancara untuk data kualitatif. Integrasi kedua jenis data ini terjadi terutama pada tahap interpretasi temuan.



Sumber: Pengantar Penelitian *Mixed Methods* John W. Creswell

Gambar 3. 1 Diagram Prosedur Desain Penelitian Mixed Methods (Desain Eksplanatori Sekuensial)

I. Triangulasi Data

Dalam penelitian *mixed methods* ini, triangulasi data akan menjadi strategi krusial untuk memperkuat validitas temuan dan memberikan pemahaman mengenai pengaruh *Job Demands* terhadap *Father Involvement* yang dimediasi oleh *Work-Family Conflict* pada ayah pekerja perantau. Proses triangulasi ini secara spesifik

melibatkan triangulasi metode, yaitu integrasi data kuantitatif dan kualitatif yang dikumpulkan secara independen, kemudian dianalisis dan dibandingkan untuk mencari konsistensi, perbedaan, atau pola yang saling melengkapi (Wahidmurni, 2017).

Secara praktis, hasil analisis regresi kuantitatif yang menguji hubungan langsung antara *Job Demands* dan *Father Involvement*, serta peran mediasi *Work-Family Conflict*, akan divalidasi dan diperkaya oleh data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam. Sebagai contoh, jika analisis kuantitatif menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* secara signifikan memediasi hubungan antara *Job Demands* dan *Father Involvement*, data kualitatif akan mengeksplorasi narasi pribadi dan pengalaman nyata para ayah pekerja perantau. Wawancara ini akan mengungkap bagaimana *Job Demands* mereka secara spesifik menciptakan *Work-Family Conflict*, dan bagaimana konflik tersebut memengaruhi cara mereka terlibat dalam pengasuhan anak.

Dengan membandingkan temuan statistik dengan pengalaman subjektif, kami dapat memastikan bahwa hubungan yang teridentifikasi secara numerik memang memiliki dasar yang kuat dalam realitas partisipan. Jika ada temuan yang kontradiktif, data kualitatif akan memberikan konteks yang diperlukan untuk memahami anomali tersebut, atau bahkan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam bagian kuantitatif. Proses triangulasi metode ini tidak hanya meningkatkan kredibilitas hasil, tetapi juga menawarkan perspektif yang lebih kaya dan mendalam tentang kompleksitas hubungan antar variabel dalam kehidupan ayah pekerja perantau.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Kuantitatif

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini difokuskan pada subjek yang merupakan ayah pekerja perantau yang berasal dari Provinsi Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi berdasarkan kriteria subjek yang menjalani kehidupan perantauan, yang secara kontekstual rentan terhadap isu *job demands* yang tinggi dan konflik peran (*work-family conflict*) karena terpisah jarak dengan keluarga inti. Pemilihan asal Jawa Timur bertujuan untuk mengontrol variabel latar belakang budaya dan sosial subjek dalam memahami strategi *coping* dan pola keterlibatan ayah (*father involvement*) mereka.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama periode Juli hingga November 2025. Pelaksanaan pengambilan data kuantitatif daring melalui google formulir, sedangkan untuk pengambilan data kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam secara daring (*via video call*) dengan para informan. Pendekatan daring ini dipilih untuk mengakomodasi lokasi geografis para subjek yang berbeda-beda dan berjauhan, sesuai dengan status mereka sebagai pekerja perantau.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian ini menetapkan ayah pekerja perantau yang berasal dari Provinsi Jawa Timur dan memiliki anak usia 0-18 tahun saat penelitian dilaksanakan sebagai populasi studi. Pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memastikan sampel yang terpilih memenuhi kriteria spesifik: (1) Ayah bekerja sebagai pekerja perantau dari Jawa Timur, dan (2) Memiliki anak usia 0-18 tahun saat studi.

Analisis kuantitatif didapatkan total 151 responden melalui survei, sedikit melebihi batas minimal yang dibutuhkan yaitu 150 responden. Analisis kualitatif (wawancara mendalam), dipilih 3 subjek menggunakan teknik *purposive sampling* lanjutan yang berfokus pada responden dengan skor *work-family conflict* (WFC) tertinggi dan terendah dari hasil kuantitatif (151 data). Pendekatan *mixed method* ini bertujuan untuk menggali pengalaman kontras, memperkuat pemahaman mengenai faktor penghambat dan pendukung keterlibatan ayah dalam pengasuhan, serta memperdalam penjelasan hasil kuantitatif melalui mekanisme mediasi kunci WFC.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

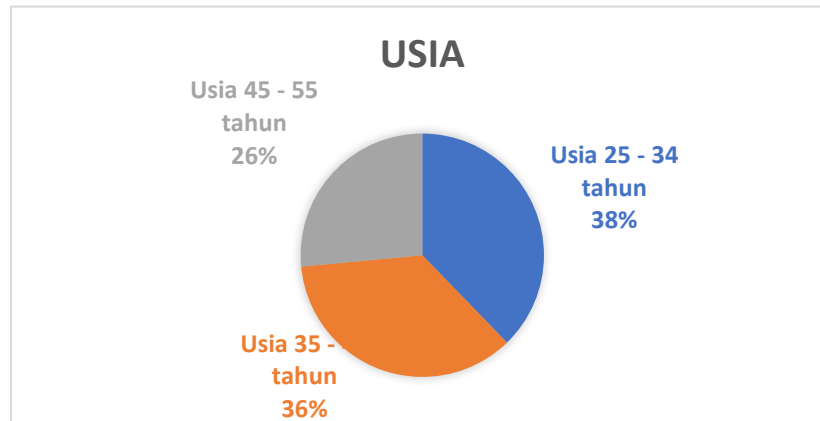
Prosedur pengambilan data dilaksanakan secara bertahap, menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Tahap awal adalah administrasi kuantitatif, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disajikan dalam format *google form* dan didistribusikan secara daring kepada sampel yang memenuhi kriteria *purposive sampling*. Tujuan dari tahap ini adalah mengumpulkan data mengenai variabel *job demands*, *work-family conflict*, dan *father involvement*, yang mana berhasil terkumpul total 151 data untuk dianalisis.

Penelitian kualitatif dilakukan melalui prosedur *purposive sampling* dengan memilih 3 responden dari data kuantitatif tersebut yang menunjukkan skor *work-family conflict* (WFC) tertinggi atau terendah untuk menjadi informan wawancara mendalam. Administrasi pengambilan data kualitatif dilakukan menggunakan metode wawancara mendalam (*semistruktur*) secara daring (*via video call*). Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjek dalam menghadapi *job demands*, manifestasi WFC, dan strategi mereka dalam mempertahankan *father involvement*, di mana seluruh proses wawancara direkam dan ditranskrip untuk dianalisis menggunakan tahapan *open coding*, *selective coding*, dan *axial coding*.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan usia:

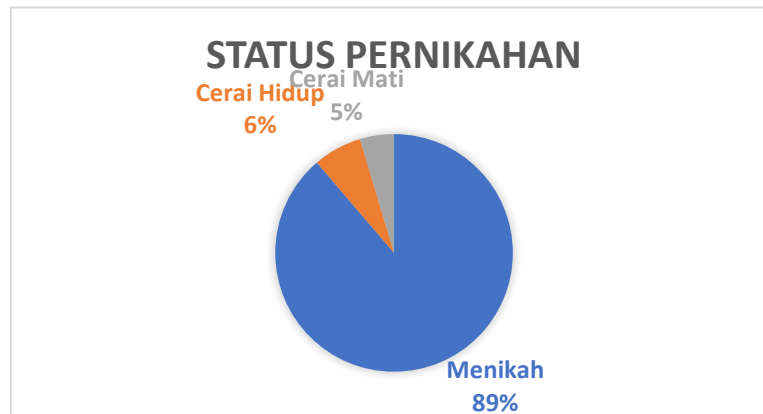


Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden didominasi oleh kelompok usia muda/awal (25–34 tahun) sebanyak 37.75% dan usia produktif madya (35–44 tahun) sebanyak 35.76%. Analisis menunjukkan kelompok usia produktif madya (35–44 tahun) melaporkan rata-rata *work-family conflict* ($WFC = 2.569$) dan *job demands* ($JD = 3.099$) tertinggi. Pola ini konsisten dengan teori rentang kehidupan (*life-span theory*), yang menekankan bahwa pengalaman dan peran individu, termasuk dalam pengasuhan, harus dipahami sebagai proses dinamis yang terus berubah dan dipengaruhi oleh tuntutan perkembangan seiring bertambahnya usia (Bakshi, 2014). Usia 35–44 tahun seringkali merupakan puncak intensitas peran ganda (*sandwich generation*), menghadapi tuntutan karier maksimal sekaligus tanggung jawab pengasuhan anak usia sekolah yang intensif (Theresia, 2022). Kelompok usia muda/awal (25–34 tahun) memiliki rata-rata *father involvement* ($FI = 4.548$) tertinggi, menunjukkan bahwa meskipun tekanan pekerjaan baru dimulai, tingginya energi dan kebutuhan aksesibilitas pada anak menjadi pendorong utama keterlibatan.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan status pernikahan:



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

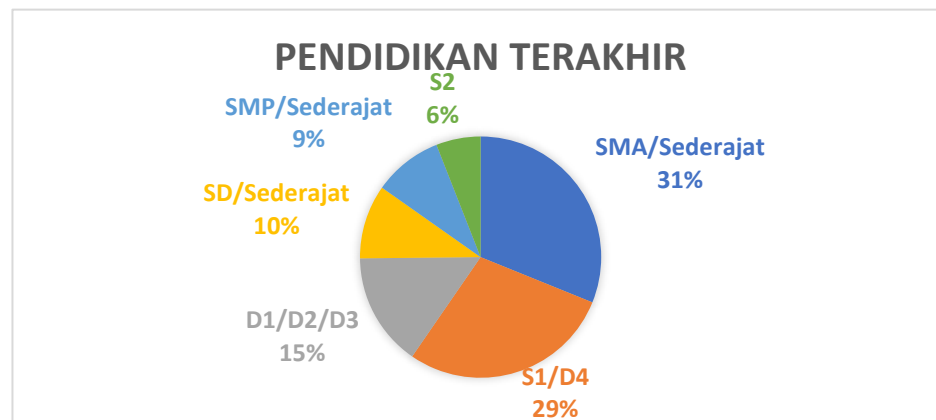
Sebagian besar responden (88.74%) berada dalam kategori menikah. Temuan yang signifikan terlihat pada kelompok cerai hidup yang melaporkan rata-rata *work-family conflict* (WFC = 2.786) dan *job demands* (JD = 3.078) tertinggi. Angka WFC yang sangat tinggi pada kelompok cerai hidup ini menggarisbawahi bahwa perpecahan dalam sistem keluarga, yang diperburuk oleh separasi geografis, menciptakan hambatan personal yang kompleks dan meningkatkan stres psikologis ayah, seperti yang diindikasikan dalam temuan kualitatif (Fak: A11). Situasi ini menegaskan bahwa disfungsi atau perpecahan dalam pernikahan meningkatkan kerentanan ayah terhadap WFC, di mana beban tanggung jawab dan ketegangan emosional yang ditanggung sendiri oleh ayah yang bercerai hidup (berstatus cerai) menghasilkan *work-family conflict* yang lebih tinggi daripada ayah yang masih memiliki pasangan.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden penelitian kami paling banyak berada di tingkat SMA/SMK/MA sederajat (31.13%) dan S1/D4 (27.81%). Temuan bahwa rata-rata WFC tertinggi (2.526) ditemukan pada kelompok SMA/SMK/MA sederajat merupakan hal yang signifikan. Temuan ini selaras dengan temuan penelitian kualitatif pada industri garmen di Indonesia (Tahun 2019). Penelitian pada industri garmen tersebut

melaporkan bahwa pekerja yang mayoritas memiliki latar belakang pendidikan menengah, mengalami kondisi kerja yang buruk ditandai dengan jam kerja sangat panjang, lembur yang dipaksakan, dan beban kerja/target harian yang terlalu besar (Kementerian Perindustrian RI, 2017; Better Work Indonesia, 2018).

Keselarasan ini menunjukkan bahwa pada sektor pekerjaan manual/fisik yang banyak diisi lulusan SMA/SMK, rendahnya otonomi kerja dan tingginya tuntutan fisik/manual secara struktural menghasilkan WFC berbasis ketegangan (*strain-based conflict*) yang tinggi, menegaskan bahwa WFC sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang eksploitatif di lapangan. Kelompok D1/D2/D3 mencatat rata-rata *job demands* ($JD = 3,307$) tertinggi, mengindikasikan bahwa peran vokasional yang menuntut spesialisasi teknis juga menciptakan tekanan kerja yang sangat intensif, meskipun dengan mekanisme tuntutan yang berbeda dari pekerja manual. Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan pendidikan terakhir:

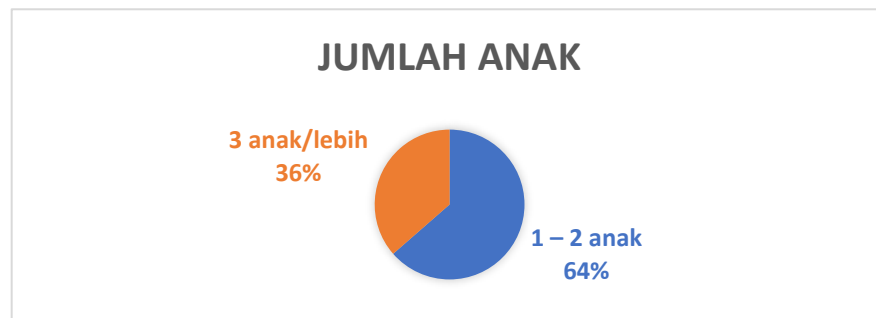


Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Mayoritas responden berada dalam kategori Keluarga Kecil (1–2 anak) sebesar 63.58%. Kelompok Keluarga Besar (3 anak atau lebih) menunjukkan rata-rata *work-family conflict* ($WFC = 2.407$) dan *job demands* ($JD = 3.044$) yang lebih tinggi.

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan jumlah anak:

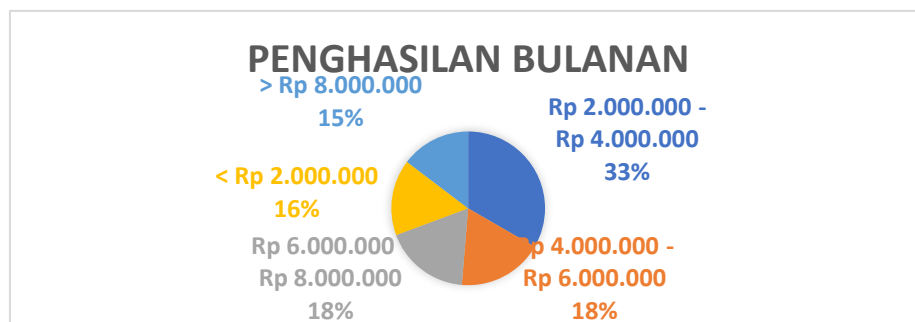


Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Pola ini konsisten dengan *conservation of resources (cor) theory*, di mana jumlah anak yang lebih banyak (tanggung jawab keluarga yang meningkat) bertindak sebagai penguras sumber daya (*resource drain*) yang signifikan di domain keluarga (Westman et al., 2004). Peningkatan tuntutan di domain keluarga ini membuat ayah kurang resilien terhadap *job demands*, sehingga memicu eskalasi WFC yang kemudian secara kumulatif menghambat *father involvement*, meskipun kelompok Keluarga Kecil memiliki rata-rata FI sedikit lebih tinggi (4.380).

E. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Bulanan

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan penghasilan bulanan:



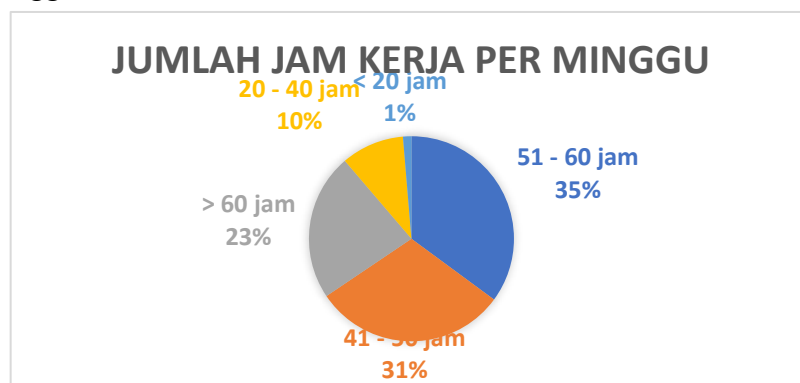
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Bulanan

Distribusi responden terbesar berada pada kelompok penghasilan menengah ke bawah Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000 (33.11%). Kelompok ini juga melaporkan rata-rata *work-family conflict* (WFC = 2.646) tertinggi, sebuah temuan yang menegaskan bahwa kesulitan ekonomi atau keterbatasan finansial pada level pendapatan ini secara signifikan memicu konflik peran. Berdasarkan *Conservation of Resources (COR) Theory*,

kerentanan ini disebabkan oleh tekanan ekonomi yang memaksa ayah untuk memprioritaskan pekerjaan (menambah *Job Demands*) demi mempertahankan sumber daya material, sehingga mengorbankan sumber daya psikis dan waktu untuk keluarga (Westman et al., 2004). Kelompok dengan penghasilan bulanan Rp 6.000.000 - Rp 8.000.000 memiliki rata-rata *Job Demands* ($JD = 3.256$) tertinggi, menunjukkan bahwa meskipun kompensasi lebih tinggi, tuntutan kerja, perencanaan, dan pengambilan keputusan pada level ini juga sangat intensif.

F. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja per Minggu

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan jumlah jam kerja per minggu:

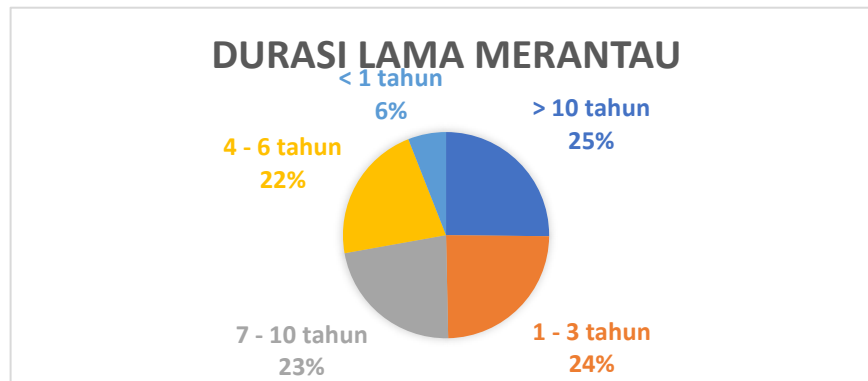


Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja per Minggu

Kategori jam kerja didominasi oleh responden yang bekerja lembur sedang (51 - 60 jam) (35.10%). Kelompok dengan jam kerja lembur berat (> 60 jam) menunjukkan rata-rata *work-family conflict* ($WFC = 3.411$) dan *job demands* ($JD = 3.587$) yang tinggi. Temuan ini memperkuat jalur berbasis waktu (*time-based pathway*) dalam *work-family conflict*, di mana perpanjangan jam kerja yang berlebihan secara langsung mengurangi ketersediaan fisik dan waktu ayah untuk keluarga (Şimşek Demirbağ & Demirbağ, 2022). Kondisi ini menyebabkan rata-rata *father involvement* ($FI = 3.361$) pada kelompok ini menjadi yang terendah, mengindikasikan bahwa semakin besar *job demands* berbasis waktu, semakin besar *loss spiral* sumber daya yang mengarah pada penurunan keterlibatan pengasuhan.

G. Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Lama Merantau

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan durasi lama merantau:



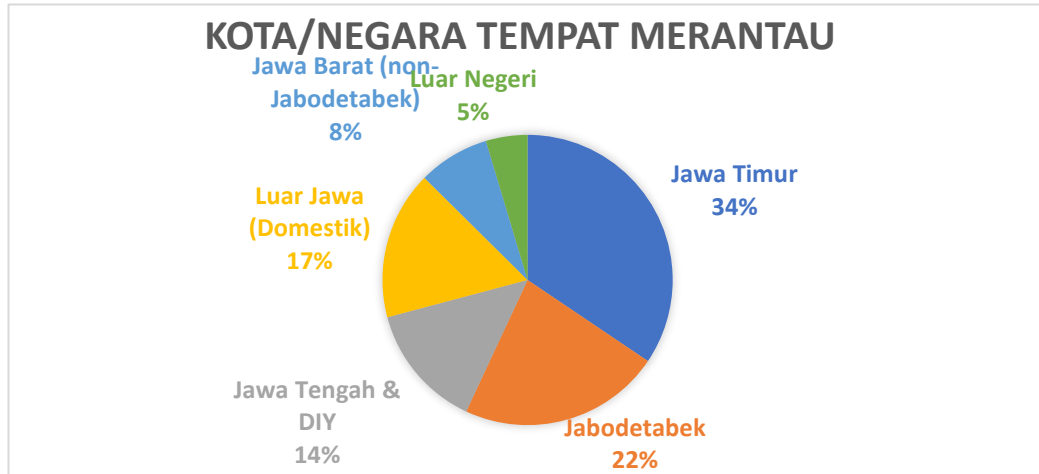
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Lama Merantau

Distribusi responden relatif merata pada kelompok 1–10 tahun merantau. Kelompok dengan durasi < 1 tahun (fase adaptasi awal) melaporkan rata-rata *work-family conflict* (WFC = 2.811) dan *job demands* (JD = 3.202) tertinggi. Pola ini menunjukkan bahwa fase awal perantauan adalah periode yang paling menantang, di mana ayah belum memiliki jaringan dukungan sosial yang memadai dan sedang beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta separasi geografis dari keluarga. Tekanan ini berpotensi mereda seiring berjalannya waktu, sejalan dengan konsep bahwa dukungan sosial dan pengalaman dapat menjadi sumber daya yang diperoleh (*resource gain*) untuk mengatasi stresor (Nahum, 2024). Rata-rata *Father Involvement* hampir tidak bervariasi antar kelompok, menunjukkan bahwa meskipun konflik tinggi di awal, ayah berjuang untuk mempertahankan tingkat keterlibatan yang stabil.

H. Karakteristik Responden Berdasarkan Kota/Negara Tempat Merantau

Responden paling banyak merantau di Jawa Timur (34.44%) dan Jabodetabek (22.52%). Meskipun perantauan di Jawa Timur merupakan jarak terdekat, kelompok ini tetap menunjukkan rata-rata *work-family conflict* (WFC = 2.404) yang signifikan, menegaskan bahwa *job demands* dan *strain* psikologis tetap dominan meski hambatan jarak rendah.

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan kota/negara tempat merantau:

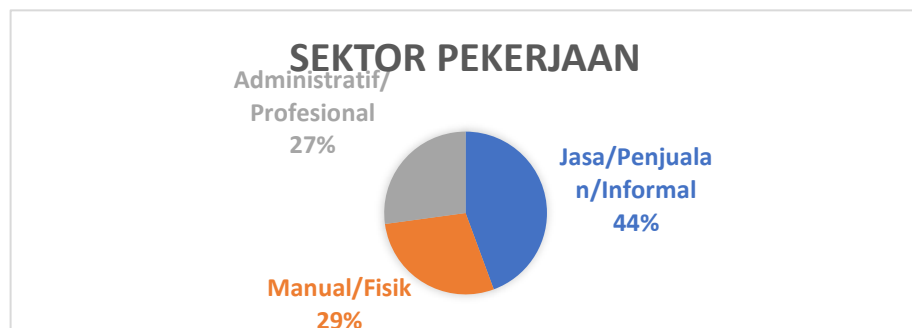


Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Kota/Negara Tempat Merantau

Kelompok luar jawa (domestik) juga memiliki rata-rata WFC yang cukup tinggi (1.994) dan JD yang tinggi (3.027), yang konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa separasi geografis menambah kompleksitas dan intensitas konflik yang dialami ayah perantau (K. S. Putri et al., 2023). Pola ini menunjukkan bahwa bahkan dalam perantauan domestik, ayah menghadapi tantangan ganda yaitu pengurangan sumber daya kerja dan tuntutan peran keluarga yang terpisah.

I. Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan

Berikut adalah hasil analisis responden berdasarkan sektor pekerjaan:



Gambar 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan

Kategori sektor jasa/penjualan/informal mendominasi (44.37%), namun sektor manual/fisik melaporkan rata-rata *work-family conflict* (WFC = 2.730) tertinggi. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa kelompok pekerja dengan beban kerja fisik yang tinggi dan otonomi kerja yang rendah (misalnya, buruh pabrik, sopir) paling rentan terhadap *strain-based conflict*, di mana kelelahan fisik dan mental secara langsung mengurangi kapasitas afektif ayah untuk terlibat dalam interaksi dengan anak (Ragita & N, n.d.). Sektor Administratif/Profesional memiliki rata-rata *Job Demands* (JD = 3.021) tertinggi, mencerminkan bahwa tuntutan kognitif, perencanaan, dan tanggung jawab pada level manajerial menjadi sumber utama tekanan kerja.

6. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan paparan hasil jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Mengingat penelitian ini menggunakan tiga instrumen alat ukur dengan rentang skala yang berbeda, maka norma kategorisasi disusun secara terpisah untuk masing-masing variabel guna menjaga validitas interpretasi data. Perhitungan rata-rata (mean) dan pengkategorian didasarkan pada rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : \text{Jumlah Kelas Interval}$$

Penelitian ini menetapkan 5 (lima) jenjang kategori, yaitu: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, dan Sangat Tinggi. Berikut adalah rincian perhitungan interval untuk masing-masing variabel:

1. Variabel *job demands* (Skala 1 – 5) variabel ini memiliki skor minimum 1 dan maksimum 5. $\text{Interval} = (5 - 1) : 5$ interval = 4 : 5
interval = 0,80
2. Variabel *father involvement* (Skala 0 – 6) variabel ini memiliki skor minimum 0 dan maksimum 6. $\text{Interval} = (6 - 0) : 5$ interval = 6 : 5
interval = 1,20

3. Variabel *work-family conflict* (skala 1 – 7) variabel ini memiliki skor minimum 1 dan maksimum 7. $\text{interval} = (7 - 1) : 5$ $\text{interval} = 6 : 5$ $\text{interval} = 1,20$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka acuan norma kategorisasi untuk setiap variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategori	<i>Job Demands</i> (X)	<i>Father Involvement</i> (Y)	<i>Work-Family Conflict</i> (Z)
Sangat Rendah	1,00 – 1,80	0,00 – 1,20	1,00 – 2,20
Rendah	1,81 – 2,60	1,21 – 2,40	2,21 – 3,40
Sedang	2,61 – 3,40	2,41 – 3,60	3,41 – 4,60
Tinggi	3,41 – 4,20	3,61 – 4,80	4,61 – 5,80
Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	4,81 – 6,00	5,81 – 7,00

A. Deskripsi Variabel *Job Demands*

Analisis statistik deskriptif untuk variabel *job demands* (X) dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh responden. Pengukuran variabel ini terdiri dari 19 item pernyataan dengan rentang skala 1 sampai 5. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, serta kategori untuk masing-masing item guna mengidentifikasi kecenderungan jawaban responden. Rincian hasil analisis deskriptif variabel *job demands* disajikan selengkapnya pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Job Demands*

<i>Job Demands</i>	Mean	Min	Max	Standard Deviation	Kategori
X.1	2.596	1	5	1.338	Rendah
X.2	2.702	1	5	1.336	Sedang
X.3	2.709	1	5	1.384	Sedang
X.4	2.735	1	5	1.360	Sedang
X.5	2.695	1	5	1.376	Sedang
X.6	2.728	1	5	1.371	Sedang
X.7	3.000	1	5	1.474	Sedang
X.8	2.953	1	5	1.476	Sedang
X.9	2.828	1	5	1.468	Sedang
X.10	3.040	1	5	1.482	Sedang
X.11	2.967	1	5	1.449	Sedang
X.12	3.046	1	5	1.406	Sedang
X.13	3.020	1	5	1.462	Sedang
X.14	2.954	1	5	1.448	Sedang
X.15	2.967	1	5	1.439	Sedang
X.16	3.113	1	5	1.494	Sedang
X.17	3.093	1	5	1.511	Sedang
X.18	3.166	1	5	1.511	Sedang
X.19	2.993	1	5	1.494	Sedang

Berdasarkan tabel 4.2, variabel *job demands* memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang berkisar antara 2,596 hingga 3,166, dengan nilai minimum 1 dan maksimum 5. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian rendah hingga sedang terhadap tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Nilai standar deviasi berada pada kisaran 1,338 hingga 1,511, yang menunjukkan adanya keragaman jawaban yang cukup tinggi di antara responden. Variabel *job demands* secara keseluruhan tergolong memiliki skor yang sedang, maka bisa diartikan bahwa responden merasa beban tugas, target kerja, maupun tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan masih berada dalam batas wajar dan dapat dikelola (*manageable*), meskipun tetap membutuhkan fokus serta tenaga dalam penyelesaiannya.

B. Deskripsi Variabel *Father Involvement*

Analisis statistik deskriptif dilakukan pada variabel *father involvement* (Y) untuk mendapatkan gambaran mengenai tingkat keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak. Pengukuran variabel ini menggunakan rentang skala 0 sampai 6 pada setiap item pernyataan. Analisis ini menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan kategorisasi skor untuk memetakan seberapa aktif peran responden dalam aktivitas pengasuhan sehari-hari. Rincian hasil perhitungan deskriptif variabel *father involvement* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Father Involvement*

<i>Father Involvement</i>	Mean	Min	Max	Standard Deviation	Kategori
Y.1	4.079	0	6	1.463	Tinggi
Y.2	4.079	0	6	1.485	Tinggi
Y.3	4.199	0	6	1.465	Tinggi
Y.4	4.147	0	6	1.515	Tinggi
Y.5	3.938	0	6	1.579	Tinggi
Y.6	4.078	0	6	1.573	Tinggi
Y.7	4.285	0	6	1.453	Tinggi
Y.8	4.947	0	6	1.522	Sangat Tinggi
Y.9	5.066	0	6	1.538	Sangat Tinggi
Y.10	4.801	0	6	1.660	Sangat Tinggi
Y.11	5.132	0	6	1.504	Sangat Tinggi
Y.12	4.563	0	6	1.597	Tinggi
Y.13	4.040	0	6	1.400	Tinggi
Y.14	3.921	0	6	1.472	Tinggi
Y.15	4.278	0	6	1.429	Tinggi
Y.16	4.192	0	6	1.477	Tinggi
Y.17	4.662	0	6	1.442	Tinggi
Y.18	4.291	0	6	1.412	Tinggi
Y.19	4.695	0	6	1.287	Tinggi
Y.20	4.623	1	6	1.459	Tinggi
Y.21	4.163	0	6	1.451	Tinggi
Y.22	3.736	0	6	1.696	Tinggi
Y.23	3.659	0	6	1.894	Tinggi
Y.24	3.834	0	6	1.732	Tinggi
Y.25	3.821	0	6	1.688	Tinggi

Berdasarkan table 4.3 hasil analisis deskriptif pada variabel *father involvement* menunjukkan nilai rata-rata antara 3,659 hingga 5,132, dengan nilai minimum 0 dan maksimum 6. Nilai rata-rata yang cenderung tinggi ini menunjukkan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak cenderung positif dan aktif. Nilai standar deviasi berkisar antara 1,287 hingga 1,894, menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup tinggi pada tanggapan responden. Secara keseluruhan, variabel *father involvement* tergolong memiliki skor yang tinggi, maka bisa diartikan bahwa responden memiliki komitmen yang kuat untuk tetap hadir dan berinteraksi secara intensif dengan anak, serta berupaya maksimal dalam memenuhi tanggung jawab pengasuhan baik secara fisik maupun emosional di tengah kesibukan mereka sebagai pekerja.

C. Deskripsi Variabel *Work-Family Conflict*

Analisis deskriptif pada variabel *work-family conflict* (Z) guna mengetahui persepsi responden terhadap konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga. Instrumen variabel ini diukur menggunakan rentang skala 1 sampai 7. Pengolahan data dilakukan untuk menghasilkan nilai *mean*, standar deviasi, serta nilai ekstrem (minimum dan maksimum) yang merepresentasikan tingkat konflik yang dialami oleh responden. Hasil lengkap analisis statistik deskriptif untuk variabel *work-family conflict* disajikan pada tabel di bawah ini:

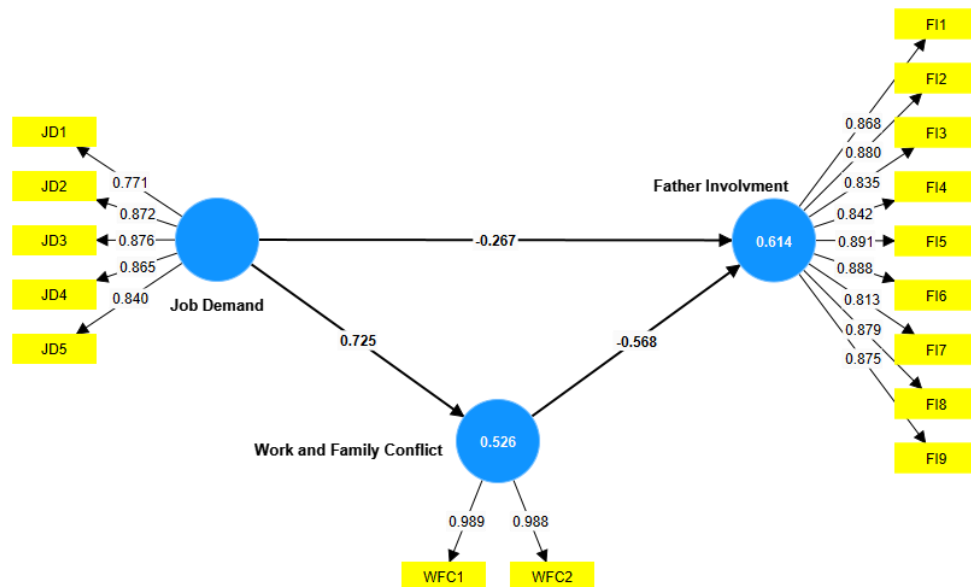
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Work-Family Conflict*

<i>Work-Family Conflict</i>	Mean	Min	Max	Standard Deviation	Kategori
Z.1	2.364	1	7	1.938	Rendah
Z.2	2.411	1	7	2.014	Rendah
Z.3	2.411	1	7	1.978	Rendah
Z.4	2.199	1	7	1.827	Sangat Rendah
Z.5	2.238	1	7	1.811	Rendah
Z.6	2.179	1	7	1.757	Sangat Rendah
Z.7	2.252	1	7	1.828	Rendah
Z.8	2.205	1	7	1.799	Rendah
Z.9	2.232	1	7	1.799	Rendah
Z.10	2.272	1	7	1.880	Rendah

Berdasarkan tabel 4.4, variabel *work-family conflict* memiliki nilai rata-rata antara 2,179 hingga 2,411, dengan nilai minimum 1 dan maksimum 7. Nilai rata-rata yang cenderung rendah ini menunjukkan bahwa tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh responden tergolong rendah. Nilai standar deviasi berada pada kisaran 1,757 hingga 2,014, yang menunjukkan bahwa adanya penyebaran jawaban yang cukup tinggi antar responden. Variabel *work-family conflict* tergolong memiliki skor yang rendah, maka bisa diartikan bahwa responden mampu mengelola keseimbangan peran ganda mereka dengan baik, di mana tuntutan pekerjaan tidak dianggap sebagai gangguan yang signifikan terhadap pelaksanaan tanggung jawab keluarga, sehingga tercipta hubungan yang relatif harmonis antara kedua domain tersebut.

7. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Tahap awal dalam evaluasi ini adalah melihat hasil algoritma PLS yang ditampilkan dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*). Gambar di atas menunjukkan nilai *outer loading* untuk setiap indikator pada variabel *Job Demand*, *Work-Family Conflict*, dan *Father Involvement*.



Gambar 4. 10 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berdasarkan tampilan diagram tersebut, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* yang cukup tinggi. Untuk memastikan kevalidan indikator, dilakukan uji *convergent validity*.

a. Uji Validitas Konvergen

Pengujian *convergent validity* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator secara valid mampu merefleksikan variabel latennya. Penilaian validitas ini didasarkan pada dua parameter utama, yaitu nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2014), suatu instrumen dikatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* $> 0,70$ dan nilai AVE $> 0,50$. Berikut adalah rekapitulasi hasil pengujian yang menyajikan nilai *outer loading* dan AVE untuk masing-masing variabel:

Tabel 4. 5 *Loading Factor*

Variabel	Dimensi	<i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Father Involvement</i>	FI1	0,868	0,746
	FI2	0,880	
	FI3	0,835	
	FI4	0,842	
	FI5	0,891	
	FI6	0,888	
	FI7	0,813	
	FI8	0,879	
	FI9	0,875	
<i>Job Demands</i>	JD1	0,771	0,715
	JD2	0,872	
	JD3	0,876	
	JD4	0,865	
	JD5	0,840	
<i>Work-Family Conflict</i>	WFC1	0,989	0,977
	WFC2	0,988	

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa seluruh dimensi pengukuran pada variabel *job demands*, *work-family conflict*, dan *father involvement* memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Nilai terendah terdapat pada indikator JD1 sebesar 0,771 dan nilai tertinggi pada indikator WFC1 sebesar 0,989. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu merefleksikan variabel penelitian dengan baik, sehingga tidak ada dimensi yang perlu dihapus dari model. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk ketiga variabel juga berada di atas 0,50 semakin memperkuat bukti validitas konvergen instrumen penelitian ini.

b. Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa suatu konstruk bersifat unik dan benar-benar berbeda dari konstruk lainnya dalam model penelitian (Hair et al., 2014). Evaluasi ini dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu membandingkan nilai

akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dan meninjau nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila memiliki nilai *loading* terhadap konstruknya sendiri yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading*-nya terhadap konstruk lain. Berikut adalah hasil analisis nilai *cross loading* untuk masing-masing dimensi:

Tabel 4. 6 *Cross Loading*

	<i>Father Involvement</i>	<i>Job Demands</i>	<i>Work-Family Conflict</i>
FI1	0,868	-0,557	-0,605
FI2	0,880	-0,578	-0,636
FI3	0,835	-0,571	-0,730
FI4	0,842	-0,552	-0,726
FI5	0,891	-0,582	-0,691
FI6	0,888	-0,604	-0,590
FI7	0,813	-0,545	-0,567
FI8	0,879	-0,604	-0,646
FI9	0,875	-0,673	-0,695
JD1	-0,575	0,771	0,584
JD2	-0,635	0,872	0,620
JD3	-0,608	0,876	0,643
JD4	-0,549	0,865	0,604
JD5	-0,493	0,840	0,614
WFC1	-0,770	0,739	0,989
WFC2	-0,735	0,694	0,988

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai loading untuk setiap dimensi pada variabel *father involvement*, *job demands* dan *work-family conflict* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* terhadap variabel lainnya. Disimpulkan bahwa data dalam instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

c. Uji Reliabilitas

Nilai *Composite Reliability* bergerak pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin tinggi mengindikasikan reliabilitas yang semakin kuat. Mengacu pada pendapat Hair et al. (2014), batas ambang nilai 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima (*acceptable*) khususnya dalam penelitian

yang bersifat eksploratif. Namun, apabila nilai diperoleh di bawah 0,60, maka konsistensi internal instrumen dianggap lemah. Berikut disajikan hasil uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap variabel dalam penelitian ini:

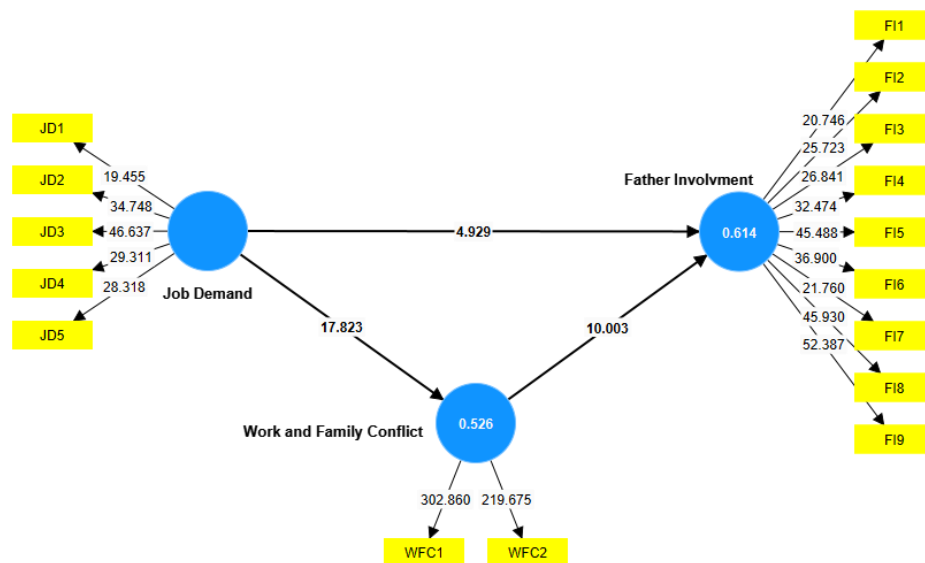
Tabel 4. 7 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
<i>Father Involvement</i>	0,957	0,964
<i>Job Demand</i>	0,900	0,926
<i>Work-Family Conflict</i>	0,977	0,989

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel *father involvement*, *job demands* dan *work-family conflict* memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut reliabel.

8. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* (model struktural) dilaksanakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel serta menguji hipotesis yang diajukan. Penilaian ini dilakukan dengan meninjau nilai *R-Square* (reliabilitas indikator) pada konstruk dependen serta nilai t-statistik dari koefisien jalur (*path coefficients*). Nilai *R-Square* yang semakin tinggi mengindikasikan kemampuan prediksi model penelitian yang semakin baik. Sementara itu, nilai *path coefficients* dan t-statistik digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh antar variabel. Berikut adalah hasil output *bootstrapping* dari pengolahan data PLS:



Gambar 4. 11 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. R-Square

Tabel 4. 8 *R-square*

	<i>R-Square</i>
<i>Work-Family Conflict</i>	0,526
<i>Father Involvement</i>	0,614

Tabel 4.8 menunjukkan nilai R-square variabel *work family conflict* sebesar 0,526 menunjukkan bahwa variasi pada variabel *work family conflict* 52,6% dijelaskan oleh *job demands*, sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel *father involvement* memiliki R-square sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa variasi pada variabel *father involvement* 61,4% dijelaskan oleh variabel *job demand* dan *work-family conflict*, sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. F-Square

Tabel 4. 9 *F-square*

	<i>Father Involvement</i>	<i>Work-Family Conflict</i>
<i>Job Demands</i>	0,087	1,111
<i>Work-Family Conflict</i>	0,396	

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel *job demands* memiliki efek yang kecil terhadap *father involvement* yang ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 0,087. Variabel *work-family conflict* memiliki efek yang besar terhadap *father involvement* yang ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 0,396. Variabel *job demands* memiliki efek yang besar terhadap *work family conflict* yang ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 1,111.

1. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menelaah estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) yang dievaluasi berdasarkan nilai T-statistik. Evaluasi ini dilaksanakan melalui prosedur *bootstrapping* untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel laten. Suatu hipotesis atau pengaruh antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai T-statistik $> 1,96$ dan nilai *P-values* $< 0,05$ (taraf signifikansi 5%). Tabel berikut menyajikan hasil analisis *path coefficient* beserta nilai T-statistik yang diperoleh:

Tabel 4. 10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Sig
JD -> FI	-0,267	-0,268	0,054	4,929	0,000	Sig.
JD -> WFC	0,725	0,725	0,041	17,823	0,000	Sig.
WFC -> FI	-0,568	-0,568	0,057	10,003	0,000	Sig.

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh hasil bahwa:

1. Pengujian pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* memiliki nilai original sample sebesar -0,267, t statistics sebesar 4,929 $> 1,96$ dan *p-value* sebesar 0,000 $< 0,05$ maka H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.
2. Pengujian pengaruh *job demands* terhadap *work-family conflict* memiliki nilai original sample sebesar 0,725 t statistics sebesar 17,823 $> 1,96$ dan *p-value* sebesar 0,000 $< 0,05$ maka H2 diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job demands* terhadap *work-family conflict* pada ayah pekerja perantau.

3. Pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *father involvement* memiliki nilai original sample sebesar -0,568, t statistics sebesar 10,003 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.

Tahap selanjutnya adalah pengujian pengaruh variabel mediasi. Hipotesis mediasi dievaluasi dengan meninjau nilai *path coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Nilai *path coefficient* mengindikasikan arah hubungan, di mana nilai mendekati +1 menunjukkan pengaruh positif yang kuat, sedangkan nilai mendekati -1 menunjukkan pengaruh negatif yang kuat. Signifikansi efek mediasi dibuktikan apabila nilai t-statistik pada *indirect effect* memenuhi syarat signifikansi. Berikut adalah hasil pengujian pada variabel mediasi:

Tabel 4. 11 Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Sig
JD -> WFC -> FI	-0,412	-0,412	0,049	8,450	0,000	Sig.

Berdasarkan table 4.11, diperoleh nilai original sample sebesar -0,412, t statistics sebesar 8,450 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* memediasi pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau.

9. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dipaparkan sebelumnya, baik pada pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), maka dapat ditarik kesimpulan mengenai

status hipotesis yang diajukan. Berikut adalah tabel rekapitulasi yang merangkum keputusan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Keterangan
1.	JD -> FI	Diterima
2.	JD -> WFC	Diterima
3.	WFC -> FI	Diterima
4.	JD -> WFC -> FI	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terbukti bahwa seluruh empat hipotesis diterima, yang menegaskan adanya hubungan kausalitas bertingkat dalam model ini. *Job Demands* (JD) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *father involvement* (FI) (JD -> FI Diterima), yang berarti tuntutan kerja yang tinggi secara langsung menurunkan keterlibatan ayah. JD terbukti memicu *work-family conflict* (WFC) secara signifikan (JD -> WFC Diterima), dan WFC menurunkan FI secara signifikan (WFC -> FI Diterima). WFC terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara JD dan FI (JD -> WFC -> FI Diterima). Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* yang tinggi meningkatkan WFC, dan WFC yang tinggi inilah yang kemudian menyebabkan *father involvement* menurun, menjadikannya mekanisme utama yang menjelaskan mengapa tuntutan pekerjaan menghambat peran pengasuhan ayah pekerja perantau.

B. Hasil Penelitian Kualitatif

Penelitian ini mengungkap dinamika peran ayah perantau dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*), yang kemudian memengaruhi keterlibatan mereka dalam pengasuhan (*father involvement*). Pola *work-family conflict* (WFC), strategi adaptasi, dan dukungan keluarga menjadi indikator utama dalam memahami hambatan *father involvement* yang dialami partisipan. Tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu, serta kelemahan sistem dukungan turut memperburuk konflik peran tersebut.

Melalui proses *open coding*, *selective coding*, dan *axial coding*, ditemukan tema-tema utama dan subtema yang menggambarkan sumber tuntutan kerja (*job demands*), bentuk-bentuk konflik peran (*work-family conflict*), dan strategi untuk mempertahankan keterlibatan ayah (*father involvement*). Rincian hasil ini didapatkan dari wawancara mendalam dengan tiga narasumber utama yang dipilih berdasarkan skor WFC tinggi/rendah dari survei kuantitatif: Narasumber A (Supervisor Gudang Distributor, S1, usia 57 tahun, 4 tahun merantau, *cerai hidup*, WFC Tinggi); Narasumber B (Kepala Cabang Bank, S1, usia 43 tahun, 2 tahun merantau, *menikah*, WFC Rendah); dan Narasumber C (Marketing dan Ojol, S1, usia 35 tahun, 6 tahun merantau, *menikah*, WFC Rendah). Setiap temuan disajikan berdasarkan identifikasi tahapan *open coding*, *selective coding*, dan *axial coding*.

Berdasarkan analisis *axial coding*, hasil menunjukkan bahwa isu utama yang mendominasi pengalaman ayah perantau adalah *work-family conflict* (19.64%), diikuti oleh domain pengasuhan jarak jauh (16.07%), dan tuntutan dari pekerjaan itu sendiri, yaitu tuntutan usaha kerja (14.29%). Temuan ini secara keseluruhan menegaskan bahwa *job demands* (seperti tuntutan *double job* dan beban kerja) secara signifikan memicu *work-family conflict* (wfc), yang kemudian berdampak pada kualitas dan strategi *father involvement* ayah pekerja perantau. WFC termanifestasi dalam konflik peran dan pembatalan janji (7.14%) dan dampak stres kerja pada interaksi ayah-keluarga (7.14%), yang menandakan kesulitan utama ayah perantau adalah menyeimbangkan dua domain tersebut. Strategi keterlibatan dan dukungan yang paling sering muncul terkait dengan konflik dan keterlibatan meliputi tanggung jawab keputusan pengasuhan (5.36%), pembatalan janji keluarga (5.36%), dan hambatan utama keterlibatan pengasuhan (5.36%). Meskipun WFC tinggi, adanya dukungan sosial yang kuat (istri dan pimpinan) dan strategi adaptasi diri menjadi faktor kunci yang membantu ayah menetralkan dampak negatif WFC. Rincian hasil disajikan pada Tabel Analisis *Coding* sebagaimana terlampir pada halaman 130.

A. Faktor Penghambat Keterlibatan Ayah

Bagian ini membahas bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demands*) memicu *work-family conflict* (WFC), yang merupakan hambatan utama.

1. Tuntutan Beban Kerja, *Double Job*, dan Kelelahan Psikis

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang menguras didorong oleh tuntutan finansial dan tanggung jawab moral. Ayah perantau menunjukkan resiliensi yang kuat terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi, dengan kecenderungan mengandalkan dorongan yang bersifat internal dan disiplin diri sebagai mekanisme pertahanan. Strategi ini terbagi menjadi dua aspek utama: Pertama, dorongan internal kerja, di mana ayah tetap berusaha bekerja maksimal didorong oleh tanggung jawab keluarga. Ayah P mengungkapkan:

“Meskipun usia menua dan tenaga berkurang, saya tetap bekerja maksimal karena dorongan tanggung jawab moral.” (A1) P – 52 Tahun

Keterangan ini diperkuat oleh Ayah R yang bekerja dengan kesungguhan:

“saya bekerja dengan sungguh-sungguh, ya, karena di pikiran saya cuma satu, bagaimana mendapatkan rezeki yang halal agar bisa mengirim uang pada keluarga di rumah.” (C1) R – 35 Tahun

Kedua pernyataan ini menggambarkan bahwa motivasi utama mereka dalam bekerja adalah dorongan moral sebagai kepala keluarga untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarganya.

Aspek kedua adalah pengelolaan kelelahan, di mana rasa lelah walaupun sering terasa dapat dihilangkan dengan sendirinya melalui kesadaran penuh yang membantu mendisiplinkan mental. Ayah P menyampaikan:

“Rasa lelah bisa diatasi dengan kesadaran bahwa bekerja adalah suatu kewajiban, dan rasa tanggung jawab.” (A2) P – 52 Tahun

Kedua strategi ini (dorongan internal kerja dan pengelolaan kelelahan) memungkinkan ayah untuk tetap berfungsi secara profesional di tengah tekanan psikis dan fisik yang intens.

Kerentanan mekanisme *coping* ayah perantau terjadi ketika tekanan finansial memaksa mereka untuk menghadapi beban kerja ganda (*double job*) dan tuntutan usaha kerja yang berlebihan. Bagi ayah R, menjalankan peran ganda sebagai marketing dan *driver* ojol, justru menghasilkan kelelahan psikis yang sangat besar (Fak: C2). Ayah R menegaskan:

"Kelelahan sangat besar, terutama psikis akibat tekanan kerja marketing dan ojol." (C2) R – 35 Tahun

Kelelahan ini bukan disebabkan oleh upaya fisik semata, melainkan oleh tekanan mental berkelanjutan dari tanggung jawab ganda, yang diperkuat oleh target waktu yang ketat:

"Untuk di Grab-nya itu saya menargetkan jam-jaman. Pulang kerja misalkan jam 4.00, jadinya jam 7.00 itu harus sudah dapat orderan 3 kalau enggak 4, gitu." (C3) R – 35 Tahun

Kelelahan yang besar ini menjadi faktor *job demands* utama yang secara langsung menghabiskan sumber daya (*resources*) ayah yang seharusnya dialokasikan untuk *father involvement*. Kelelahan ini kemudian bergeser dari masalah fisik menjadi ancaman psikologis yang signifikan (Fak: B3). Ayah D menekankan bahwa tekanan utama yang ia rasakan bukanlah pada tenaga, melainkan pada pikiran (Fak: B1, B3):

"Tekanan utama ada pada pikiran/psikis, bukan fisik." (B1)

"Psikis yang paling parah, maksudnya psikis yang cukup luar biasa ngefeknya dari pada fisik atau tubuh itu sendiri." (B3) D – 42 Tahun

Kondisi ini diperkuat oleh kenyataan bahwa masalah pekerjaan tetap terbawa ayah bahkan setelah jam kerja berakhir (Fak: B2):

"Beban pikiran juga dipicu masalah pekerjaan yang belum terselesaikan." (B2) D – 42 Tahun

Tekanan yang dialami ayah adalah kelelahan psikis yang dominan, bukan tekanan fisik. Kerentanan mental ini membuat ayah rentan terhadap *work-family conflict* (WFC), yang pada akhirnya mengurangi kualitas dan kuantitas interaksi mereka dengan keluarga. Temuan ini menegaskan bahwa terlepas dari konteks spesifiknya, beban kerja yang menghasilkan kelelahan psikis luar biasa dan tidak terselesaikan

menjadi faktor penghambat signifikan terhadap keterlibatan ayah dalam pengasuhan.

2. Hambatan Waktu Struktural Perusahaan atas Jadwal Kerja

Struktur kerja perusahaan terbukti menciptakan hambatan waktu yang signifikan bagi ayah, terutama melalui sistem jadwal yang kaku dan kontrol waktu yang tinggi. Meskipun beberapa perusahaan mengklaim memberikan fleksibilitas, kenyataannya para ayah tetap terikat pada aturan dan format pelaporan yang ketat. Hal ini terlihat dari pernyataan Ayah D bahwa:

"Kalau secara reporting template. Meskipun praktik di lapangan mungkin tampak fleksibel." (B6) D – 42 Tahun

Penegasan ini sejalan dengan pengalaman Ayah P yang menyampaikan bahwa:

"Ada jadwal dari perusahaan, tapi juga diberi kebebasan untuk mengkondisikan jadwalnya sendiri." (A3) P – 52 Tahun

Kedua fakta tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas yang diberikan tetap ada kontrol terikat, karena tetap terdapat kerangka waktu yang tidak bisa dilanggar sehingga membatasi otonomi ayah untuk mengelola waktu mereka sendiri.

Hambatan ini semakin diperkuat oleh tuntutan pekerjaan yang melampaui jam kerja formal, sehingga mengurangi kesempatan ayah untuk beristirahat maupun menghabiskan waktu bersama keluarga. Pada konteks pekerjaan marketing, Ayah R menjelaskan bahwa:

"Jam kerja formal mengikuti kantor, namun survei (marketing) ke calon pelanggan menambah jam kerja, termasuk di hari libur." (C4) R – 35 Tahun

Fakta ini menggambarkan bahwa beban kerja tambahan di luar jam resmi, termasuk pada hari libur, merupakan bentuk nyata *time-based conflict* yang dihasilkan oleh struktur kerja perusahaan. Serangkaian kondisi ini, mulai dari jadwal pelaporan yang kaku (B6, A3) hingga tuntutan kerja yang melampaui jam formal (C4) menunjukkan bahwa perusahaan secara struktural menciptakan hambatan waktu yang membatasi ruang gerak ayah. Akibatnya peluang mereka untuk terlibat aktif dalam pengasuhan anak berkurang secara signifikan.

3. Tuntutan Pengembangan Diri sebagai Inisiatif Personal

Temuan menunjukkan bahwa tuntutan pengembangan diri pada para ayah bukan berasal dari struktur formal perusahaan, melainkan muncul sebagai inisiatif dan dorongan personal. Hal ini tergambar jelas dari penjelasan Ayah D yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan tanggung jawab dirinya sendiri:

"Lebih ke personal, ya, maksudnya artinya dari saya pribadi" (B7) D – 42 Tahun

Motivasi ini bahkan diperluas hingga aspek pengembangan diri sebagai orang tua, seperti keinginannya untuk memastikan anaknya tumbuh sesuai harapan:

"saya enggak mau anak saya itu tidak sesuai dengan mimpi saya, jadi saya harus menjadi orang tua terbaik dengan belajar ilmu-ilmu parenting, itu sebagai bentuk protektif saya terhadap anak-anak." (B20) D – 42 Tahun

Penegasan serupa juga disampaikan oleh Ayah R yang menyatakan bahwa tidak ada tuntutan formal dari perusahaan terkait peningkatan kapasitas, sehingga keputusan untuk berkembang sepenuhnya berada pada diri masing-masing individu:

"Tergantung individu nya, tidak ada tuntutan kalau dari kantor harus kuliah atau ambil sertifikasi ABC" (C5) R – 35 Tahun

Kedua fakta ini menunjukkan bahwa organisasi tidak mewajibkan program pengembangan diri, sehingga dorongan untuk mengikuti pendidikan lanjutan, sertifikasi, atau pelatihan datang murni dari motivasi internal ayah.

Inisiatif personal ini juga menimbulkan tuntutan waktu tersendiri. Ayah P menggambarkan hal ini melalui pernyataannya bahwa ia secara aktif berinisiatif untuk terus belajar dan mengembangkan kreativitas:

"Saya berinisiatif mengembangkan diri, untuk belajar dan kreatif. Seperti belajar rumus-rumus excel" (A4) P – 52 Tahun

Di sisi lain ia menyadari bahwa proses pengembangan diri tersebut menuntut pembagian waktu yang lebih ketat antara pekerjaan, pengembangan diri, dan keluarga:

"untuk itu saya harus membagi waktu, harus ingat anak juga." (A14) P – 52 Tahun

Rangkaian fakta ini memperlihatkan bahwa meskipun pengembangan diri bersifat sukarela dan tidak dipaksakan perusahaan, tuntutan internal untuk terus berkembang tetap dapat menciptakan tekanan waktu. Upaya peningkatan kapasitas yang dilakukan secara mandiri ini pada akhirnya berkompetisi dengan kebutuhan ayah untuk terlibat dalam pengasuhan, sehingga memunculkan *work-family conflict* yang bersifat implisit. Inisiatif personal dalam pengembangan diri baik demi karier maupun peran sebagai orang tua tetap berpotensi menjadi hambatan waktu yang signifikan bagi keterlibatan ayah dalam keluarga.

4. Pembatalan Janji, Prioritas Peran dan Waktu

Work-Family Conflict (WFC) pada ayah perantau tampak jelas melalui dinamika pembatalan janji dan perebutan prioritas antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Temuan memperlihatkan bahwa konflik ini sering muncul dalam bentuk dilema alokasi waktu, di mana tuntutan profesional cenderung mendominasi keputusan ayah. Hal ini tergambar pada pernyataan Ayah P yang mengakui bahwa ia kerap harus mengorbankan waktu bersama keluarga demi kepentingan pekerjaan:

"lebih baik saya membatalkan janji keluarga. Jadi, saya tetap mengutamakan perusahaan demi menjaga citra diri." (A5) P – 52 Tahun

Situasi serupa dialami Ayah R, yang menjelaskan bahwa pembatalan janji dengan keluarga merupakan hal yang sering terjadi dan telah disikapi dengan pemakluman oleh keluarga:

"Pembatalan janji dengan keluarga sering terjadi, dan sudah diantisipasi dengan memberikan pemahaman terhadap keluarga agar dimaklumi." (C6) R – 35 Tahun

Meskipun demikian ia menegaskan bahwa secara emosional keluarga tetap menjadi prioritas, sebagaimana ia ungkapkan:

"Kapan pun dan di mana pun, pasti saya angkat kalau ada telepon dari keluarga. Kan keluarga nomor satu." (C12) R – 35 Tahun

Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa secara struktural, domain pekerjaan tetap memiliki kendali kuat atas waktu ayah, sehingga menciptakan *time-based conflict* yang sulit dihindari.

Intensitas konflik ini dapat berkurang apabila terdapat dukungan pasangan, sebagaimana dialami Ayah D yang menyebutkan bahwa jaranganya pembatalan janji dibantu oleh kondisi istri yang sudah terbiasa dengan ritme *long distance marriage* (LDM):

"Pembatalan janji jarang, dibantu oleh istri yang terbiasa dengan LDM." (B8) D – 42 Tahun

Terdapat batas psikologis tertentu yang tidak dapat dinegosiasikan. *Work-family conflict* (WFC) mencapai titik kritis ketika menyangkut kegiatan penting anak. Ayah D menegaskan bahwa kegiatan anak yang bersifat penting adalah prioritas utama dan tidak boleh dikorbankan:

"Kegiatan anak (penting) adalah prioritas utama yang harus dipertahankan." (B9) D – 42 Tahun

Ayah D juga menjelaskan bahwa kebersamaan dengan anak justru menjadi ruang pemulihan emosional dari tekanan kerja:

"kalau sumpek di kantor lalu ketemu sama anak itu jadi lega rasanya, jadi akhirnya ada hiburan dari anak." (B4) D – 42 Tahun

Rangkaian fakta ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan sering kali menguasai waktu dan memaksa ayah membatalkan janji keluarga, mereka tetap memiliki komitmen emosional terhadap peran sebagai ayah. Kegiatan anak yang bersifat inti menjadi batas penting yang tidak dapat digeser oleh tuntutan profesional. Pembatalan janji, prioritas peran, dan pengambilan keputusan waktu mencerminkan manifestasi WFC yang kompleks di mana pekerjaan mendominasi, namun tidak

sepenuhnya mampu menyingkirkan kebutuhan mendasar ayah untuk hadir dalam momen penting kehidupan anak.

5. Hambatan Struktural dan Personal dalam Keterlibatan Ayah

Hambatan keterlibatan ayah dalam pengasuhan muncul sebagai konsekuensi langsung dari tingginya *job demands*, yang menciptakan tekanan baik pada aspek struktural maupun personal. Ayah R menegaskan bahwa keterlibatannya sangat dibatasi oleh tuntutan pekerjaan yang menyita waktu dan energi, sebagaimana ia jelaskan bahwa hambatan terbesar berasal dari:

“jarak, double job, dan waktu/jam kerja yang panjang.” (C13) R – 35 Tahun

Situasi ini semakin kompleks ketika ia menjalankan dua pekerjaan sekaligus:

"saya bekerja sebagai marketing dan juga jadi driver Grab. Jadinya dari pagi saya tuh pergi kantor dulu... dan untuk malamnya saya menjadi Grab, Gojek." (C1) R – 35 Tahun

Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa kondisi *double job* dan jam kerja yang tidak fleksibel menciptakan kesenjangan antara keinginan ayah untuk terlibat dan kapasitas sumber daya yang tersisa sebuah kondisi klasik pemicu *work-family conflict* yang bersifat *time-based*.

Hambatan struktural juga dialami Ayah D, yang menyebutkan bahwa kelebihan beban kerja (*workload*) dan aktivitas lapangan memperlambat responsnya kepada keluarga. Ia menjelaskan bahwa:

“load pekerjaan dan aktivitas lapangan menjadi pemicu keterlambatan respon.” (B18) D – 42 Tahun

Hal ini juga mempertegas bahwa:

"alurnya itu. menyebabkan loot pekerjaan kacau... impact-nya akhirnya jadi saya harus ketika di-WA istri saya. sampai delay respon." (B21) D – 42 Tahun

Fakta ini menegaskan bahwa tingginya tuntutan kerja tidak hanya menghabiskan waktu, tetapi juga mengurangi kapasitas mental dan emosional ayah untuk mempertahankan komunikasi yang responsif dengan keluarga.

Selain hambatan struktural, hambatan personal turut memperburuk keterlibatan ayah dalam pengasuhan. Ayah P menyampaikan bahwa persoalan relasional memainkan peran besar dalam mengganggu stabilitas psikologisnya:

“Status bercerai menjadi faktor pemicu terbesar yang membebani pikiran saya dan menghalangi keterlibatan” (A11) P – 52 Tahun

Beban pikiran akibat kondisi personal ini mempersempit ruang kognitif yang seharusnya dapat digunakan untuk fokus pada *father involvement*, terlebih ketika dipadukan dengan tekanan kerja dan keterbatasan waktu.

Rangkaian fakta ini menunjukkan bahwa hambatan keterlibatan ayah merupakan hasil interaksi antara faktor struktural seperti *double job*, *workload* tinggi, dan jam kerja panjang (C13, C1, B18, B21) dan faktor personal yang menguras kapasitas emosional (A11). Kombinasi kedua faktor ini memperkuat *work-family conflict*, terutama yang bersifat *time-based conflict*, sehingga membatasi keterlibatan ayah dalam pengasuhan secara signifikan.

6. Kelelahan, Miskomunikasi dan Konflik Relasi

Kelelahan yang berasal dari tingginya *job demands*, termasuk *double job* dan jam kerja yang panjang, menciptakan rangkaian konflik yang bermula dari hal-hal sederhana dalam komunikasi sehari-hari. Temuan menunjukkan bahwa *work-family conflict* (WFC) tidak selalu dipicu oleh keputusan besar mengenai prioritas peran, tetapi seringkali berawal dari ketidakmampuan ayah merespons kebutuhan keluarga karena kondisi fisik dan psikis yang terkuras. Hal ini terlihat pada pengalaman Ayah R, yang mengungkapkan bahwa ia pernah gagal menjawab panggilan penting dari istrinya karena kelelahan:

"Saya kan pernah ditelepon dengan istri, jadinya saya enggak bisa menjawab, ketiduran karena kelelahan lah." (C16) R – 35 Tahun

Ketidakterhubungan ini kemudian berkembang menjadi miskomunikasi dan ketegangan relasi, sebagaimana dijelaskan lebih lanjut:

"jadinya miskomunikasi, jadinya ada yang salah... menimbulkan konflik lah." (C17) R – 35 Tahun

Rangkaian kejadian ini menunjukkan bahwa kelelahan dan kegagalan dalam merespons merupakan pemicu awal konflik relasional yang memperkuat WFC. Dampaknya tidak hanya dirasakan dalam kualitas interaksi keluarga, tetapi juga berimbas langsung pada kondisi psikologis ayah. Ayah P menegaskan bahwa tekanan emosional akibat konflik ini:

"karena itu memengaruhi keterlibatan ayah, terutama secara emosional," (A15) P – 52 Tahun

Beban emosional dan rasa bersalah yang muncul dari situasi tersebut menggerus kapasitas psikologis ayah, sehingga semakin mempersempit ruang bagi keterlibatan positif dengan keluarga.

Konflik dan ketegangan yang muncul tidak semata-mata bersifat destruktif. Temuan juga memperlihatkan bahwa situasi ini mendorong ayah untuk mengembangkan strategi coping dan kesadaran diri yang lebih matang. Ayah D mencerminkan hal ini bahwa penting untuk:

"Penting untuk menjaga keseimbangan dengan mempertahankan respon terhadap keluarga, meskipun lagi hectic dengan kerjaan." (B22) D – 42 Tahun

Serta menekankan bahwa setelah memiliki anak, ia menyadari perlunya menyeimbangkan kerja dan keluarga:

"ketika sudah punya anak, itu rasanya kayak enggak bisa kerja terus gitu lho, jadi harus seimbang antara kerjaan dan keluarga" (B11) D – 42 Tahun

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun WFC menghambat, tekanan tersebut juga berperan sebagai katalisator bagi pembelajaran diri, adaptasi, dan pembentukan pola hubungan yang lebih sadar.

Alur konflik yang dimulai dari kelelahan (C16), berlanjut pada miskomunikasi dan ketegangan relasi (C17), kemudian memengaruhi kondisi psikologis ayah (A15), hingga memunculkan kebutuhan adaptasi (B22, B11), menggambarkan proses psikodinamik yang kompleks antara Job Demands dan WFC. Analisis kualitatif mengilustrasikan dinamika ini melalui skema alur psikodinamika, yang memetakan tahapan *resource loss* dari faktor penghambat,

bentuk hambatan (*depletion*), manifestasi konflik, hingga dampaknya pada *father involvement*. Skema tersebut menegaskan bahwa kelelahan, miskomunikasi, dan konflik relasi merupakan elemen kunci yang menjelaskan bagaimana tekanan pekerjaan mengalir hingga memengaruhi kualitas keterlibatan ayah secara keseluruhan.

Tabel 4. 13 Tabel Faktor Penghambat Ayah Pekerja Perantau dalam Pengasuhan

Faktor Penghambat	Bentuk Hambatan	Manifestasi Hambatan	Akibat Hambatan
Beban Kerja Ganda (<i>Double Job</i>)	Kelelahan psikis yang sangat besar	Kelelahan memicu gagal merespons panggilan penting	Kerentanan mental mengurangi kualitas interaksi.
Tuntutan Pengembangan Diri (Inisiatif Pribadi)	Tekanan utama pada pikiran	Memicu miskomunikasi dan konflik relasi	Menciptakan beban emosional dan rasa bersalah (kejiwaan)
Kebutuhan Menjaga Profesional	Citra menghantui jam kerja	Beban pikiran tetap setelah WFC menciptakan beban emosional/rasa bersalah	Mengurangi peluang keterlibatan aktif.
Jadwal Kerja Kaku pada pelaporan	Tuntutan template membatasi otonomi waktu.	Ayah membatalkan janji keluarga demi perusahaan	Konflik pembelajaran dan adaptasi
Tuntutan Melebihi Formal (Hari Libur)	Kerja Loot Jam memicu keterlambatan respon	pekerjaan Domain menang dalam alokasi waktu.	Ayah menggunakan Dorongan Internal Kerja dan Pengelolaan Kelelahan sebagai coping.
Jarak, dan Kerja Panjang	Hambatan struktural merusak kemampuan komunikasi tepat waktu.	Status memperburuk pikiran.	Prioritas kegiatan penting anak menjadi batas psikologis (Pengecualian WFC).

Skema ini menunjukkan bahwa penghambatan utama terhadap *father involvement* berawal dari tuntutan kerja tinggi (*job demands*) yang bersifat ganda, seperti *double job* dan tuntutan profesional inisiatif, yang kemudian memicu pengurasan sumber daya psikologis ayah. Kelelahan ini bergeser menjadi ancaman psikologis dominan karena beban pekerjaan yang belum terselesaikan terus menghantui pikiran ayah. Pengurasan ini diperburuk oleh hambatan waktu struktural seperti jadwal kerja kaku pada pelaporan dan tuntutan kerja melebihi jam formal. *Work-family conflict* (WFC) termanifestasi nyata melalui konflik berbasis

waktu (*time-based conflict*), yang terlihat dari keputusan membatalkan janji keluarga demi menjaga citra profesional, dan konflik berbasis ketegangan (*strain*), yang dipicu oleh miskomunikasi dan kegagalan merespons panggilan dari rumah karena kelelahan ekstrem. Alur pengurusan sumber daya dan konflik ini menghabiskan waktu dan energi ayah, yang pada akhirnya mengurangi kualitas dan kuantitas *father involvement*. Ayah menggunakan resiliensi internal dan menjadikan kegiatan inti anak sebagai batas psikologis yang tidak dapat diabaikan.

B. Faktor Pendukung Keterlibatan Ayah

Bagian ini membahas strategi *father involvement* dan dukungan sosial yang menetralkan hambatan.

1. Intensitas Pengasuhan dan Tanggung Jawab Kewenangan

Keterlibatan inti ayah pekerja perantau didorong oleh prinsip kehadiran digital dan otoritas peran yang tidak dinegosiasikan. Prinsip ini memastikan bahwa meskipun terpisah jarak, ayah mampu mempertahankan peran pengasuhan yang rutin dan intensif melalui pemanfaatan teknologi komunikasi. Keterlibatan yang rutin dan intensif tersebut berfokus pada pemantauan harian dan penanaman nilai, bukan hanya pemenuhan kebutuhan fisik yang sebagian besar diambil alih oleh istri. Ayah secara konsisten melakukan kontrol pengasuhan jarak jauh melalui teknologi. Ayah B menjelaskan bahwa bentuk keterlibatan inti adalah komunikasi rutin, di mana ia mengatakan:

"Kegiatan pengasuhan jarak jauh utama adalah komunikasi via video call dan meminta laporan harian anak." (B14) D – 42 Tahun

Ayah R juga menyampaikan bahwa keterlibatan inti dengan komunikasi rutin:

"sering video call, jadinya nanyain bagaimana sekolah hari ini... kita kayak belajar online..." (C9) R – 35 Tahun

Keharusan meminta laporan harian ini menunjukkan upaya ayah untuk tetap terhubung dengan perkembangan anak dan memastikan bahwa ia adalah bagian integral dari proses pengasuhan sehari-hari. Ayah secara aktif mempertahankan kewenangan dalam mendisiplinkan dan memberi pendampingan meskipun terpisah

jarak. Ayah secara konsisten menggunakan teknologi untuk menegakkan disiplin dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Ayah D menekankan efektivitas teknologi dalam menjalankan otoritasnya:

"Memberi arahan/teguran sering dilakukan dan rasanya seperti tidak terkendala jarak karena adanya video call yang efektif."(B17) D – 42 Tahun

Hal ini menegaskan bahwa peran ayah sebagai figur otoritas dan penanam nilai tetap dipertahankan, menunjukkan bahwa *father involvement* tidak hanya diukur dari kehadiran fisik, tetapi dari otoritas fungsional yang dapat dijangkau secara efektif oleh teknologi komunikasi.

2. Dukungan dan Peran Istri sebagai Fasilitator

Berdasarkan hasil temuan istri bukan hanya berperan sebagai pengganti peran ayah di rumah, melainkan bertindak sebagai fasilitator aktif yang memediasi dan menjembatani *father involvement* yang terpisah jarak. Dukungan ini meliputi pemberian informasi, penuntutan keterlibatan, dan memikul tanggung jawab pengasuhan harian. Peran istri yang suportif ini berfungsi sebagai faktor pendukung yang signifikan, secara efektif mengurangi potensi *work-family conflict* (WFC) berbasis *strain* (ketegangan emosional) yang mungkin dirasakan ayah.

Aspek utama dari dukungan ini adalah fasilitasi aktif dalam menjaga keterlibatan ayah, di mana istri mengambil peran dengan memastikan bahwa ayah tetap menjalankan tanggung jawabnya meskipun berada jauh. Ayah D menyatakan bahwa peran istri sangat penting dalam memastikan keterlibatannya:

"Istri sangat mendukung dan secara aktif menuntut keterlibatan ayah."(B19) D – 42 Tahun

Pernyataan ini menunjukkan bahwa istri tidak hanya pasif menerima kondisi *long distance marriage* (LDM), melainkan secara proaktif menciptakan kondisi di mana ayah harus memenuhi kuota keterlibatan pengasuhan. Tuntutan ini justru bersifat konstruktif, karena secara tidak langsung membantu ayah membuat prioritas yang seimbang di tengah tekanan *job demands* yang tinggi. Dukungan istri juga diwujudkan dalam pembagian tugas pengasuhan harian yang praktis dan

kolaboratif, di mana istri bertindak sebagai perpanjangan tangan ayah di rumah. Ayah R menunjukkan pembagian tanggung jawab ini dengan mengatakan:

"Istri berperan sebagai 'tangan kanan' ayah, membantu mengajar dan mengerjakan PR." "Saya kan pernah ditelepon dengan istri, jadinya saya enggak bisa menjawab... ketiduran karena kelelahan lah." (C14) R – 35 Tahun

Peran istri sebagai 'tangan kanan' ini memungkinkan ayah untuk fokus pada pengasuhan yang bersifat otorisasi, penanaman nilai, dan kontrol jarak jauh, sementara aspek pengasuhan harian yang membutuhkan kehadiran fisik tertangani dengan baik. Peran istri sebagai fasilitator adalah faktor pendukung kritis yang memungkinkan ayah perantau mempertahankan fungsi pengasuhan mereka.

3. Adaptasi Strategi Koping dan Keseimbangan Diri

Temuan menunjukkan bahwa ayah mengembangkan mekanisme *coping* yang berfokus pada pemisahan psikologis dan prioritas keluarga untuk menetralkan *job demands* dan *work-family conflict* (WFC). Proses ini merupakan hasil dari pembelajaran diri (Fak: B22) yang dipicu oleh pengalaman konflik dan ketegangan sebelumnya. Ayah menyadari pentingnya menjaga keseimbangan dan merespons keluarga meskipun sedang *hectic*, Ayah D menyatakan:

"Perlunya menyeimbangkan dan mempertahankan respon terhadap keluarga, meskipun pekerjaan sedang hectic." (B19) D – 42 Tahun

Strategi *coping* yang paling krusial adalah pemisahan peran secara sadar untuk melindungi kualitas interaksi yang tersisa. Ayah berupaya keras untuk menciptakan *boundary* psikologis yang tegas antara domain kerja dan rumah. Ini adalah respons adaptif terhadap *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan) yang sebelumnya sering terbawa ke ranah keluarga. Ayah B menunjukkan upaya sadar ini dengan mengatakan:

"Saya belajar memisahkan masalah kerja dan keluarga seiring bertambahnya usia/pengalaman. Letakkan semuanya, fokus ke anak/keluarga." (B10) D – 42 Tahun

Strategi ini menjadi penentu apakah seorang ayah dapat menetralkan stres kerja (*job demands*) sebelum berinteraksi dengan keluarga, sehingga menjaga kualitas *father*

involvement. Resiliensi ayah perantau diperkuat melalui kontrol kognitif dan emosional sebagai *buffer* internal. Ayah menunjukkan inisiatif untuk mengelola stres dan emosi mereka demi menjaga suasana hati saat berinteraksi dengan keluarga. Ayah P, misalnya, menggunakan *coping* yang fokus pada mental/moral untuk menjaga suasana hati sebelum interaksi keluarga:

"Perasaan jengkel/marah diatasi dengan menyiasati dan menstabilkan mental dan moral." (A6) P – 52 Tahun

Upaya menstabilkan diri ini sangat penting karena hal itu secara langsung mencegah luapan emosi negatif yang disebabkan oleh WFC agar tidak merusak komunikasi jarak jauh dengan anak dan istri.

Strategi adaptasi ini didukung oleh persepsi positif terhadap teknologi sebagai solusi untuk hambatan jarak. Ayah menggunakan teknologi komunikasi sebagai alat yang memfasilitasi *coping* dan keterlibatan. Ayah D menyatakan:

"Teknologi komunikasi membuat pengalaman merantau tidak separah yang dibayangkan." (B23) D – 42 Tahun

Persepsi ini membantu mengurangi *strain* psikologis yang terkait dengan jarak fisik, sehingga memvalidasi *father involvement* yang dilakukan secara digital dan menguatkan keyakinan ayah bahwa adaptasi peran mereka efektif.

Analisis kualitatif memvisualisasikan faktor pendukung melalui skema alur psikodinamika, yang menunjukkan bagaimana ayah perantau menggunakan strategi adaptif dan dukungan sosial untuk menetralkan efek negatif dari *job demands* dan *work-family conflict (WFC)*. Skema ini memecah proses *resource gain* menjadi tiga tahapan utama: faktor pendukung, strategi *coping*, dan dampak akhir pada *father involvement*, yang secara kolektif memastikan kualitas pengasuhan tetap dipertahankan meskipun terpisah jarak fisik.

Tabel 4. 14 Tabel Faktor Pendukung Ayah Pekerja Perantau dalam Pengasuhan

Faktor Pendukung	Strategi <i>Coping</i>	Dampak pada <i>Father Involvement</i>
Kehadiran Digital (Video Call Rutin, Pemantauan Harian)	Mempertahankan Otoritas Fungsional (Mendisiplinkan, Penanaman Nilai)	Keterlibatan diukur dari Otoritas Fungsional, bukan kehadiran fisik.
Persepsi Positif terhadap Teknologi	Menetralkan Strain dan validasi upaya pengasuhan jarak jauh.	Memastikan kualitas interaksi dan keterlibatan tetap terjaga.
Istri sebagai Fasilitator Aktif	Menuntut Keterlibatan ayah (menciptakan prioritas yang jelas).	Mengurangi potensi WFC Strain (ketegangan emosional).
Pembagian Tugas dengan istri	Memikul tugas fisik (PR, mengajar) yang sulit dilakukan ayah dari jauh.	Memungkinkan ayah fokus pada peran otorisasi dan penanaman nilai.
Pemisahan Psikologis	Peran Menciptakan Boundary Tegas	Hasil Pembelajaran Diri dari konflik WFC sebelumnya.
Kontrol Kognitif (Stabilisasi Mental)	Mengelola stres/kemarahan	Memastikan resiliensi peran ayah tetap utuh dan mencegah spillover negatif.
Pembelajaran Diri dari Konflik	Meningkatkan kesadaran untuk menjaga keseimbangan peran.	Memberikan resource gain yang membantu menetralkan Job Demands.

Analisis kualitatif menggarisbawahi bahwa faktor pendukung utama bekerja sebagai mekanisme penyangga (*buffer*) dan sumber daya penambah (*resource gain*) untuk menetralkan dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan konflik kerja-keluarga (*work-family conflict* - WFC). Ayah perantau mengandalkan dua sumber daya utama: kehadiran digital dan resiliensi internal. Keterlibatan dipertahankan secara rutin dan intensif melalui pemanfaatan teknologi komunikasi, memungkinkan ayah mempertahankan otoritas fungsional pengasuhan (seperti mendisiplinkan dan membuat keputusan) meskipun terpisah secara geografis. Proses ini diperkuat oleh resiliensi internal, di mana ayah secara sadar melakukan pemisahan peran psikologis (dengan tegas 'meletakkan semuanya' saat di rumah) dan stabilisasi mental untuk mengelola stres. Mekanisme internal ini disempurnakan oleh dukungan istri sebagai fasilitator aktif, yang secara proaktif

menuntut keterlibatan ayah dan membantu memikul tanggung jawab pengasuhan harian ('tangan kanan' ayah), sehingga secara kolektif memastikan kualitas *father involvement* dapat dipertahankan.

D. Triangulasi Data

Penelitian ini menggunakan triangulasi metode sebagai strategi krusial untuk memperkuat validitas temuan. Pendekatan *sekuensial eksplanatori* diterapkan peneliti, fase kuantitatif mendahului fase kualitatif. Peneliti memulai dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif. Setelah itu, peneliti melakukan pengumpulan dan analisis data kualitatif untuk memberikan penjelasan mendalam terhadap temuan kuantitatif. Integrasi kedua jenis data ini terjadi terutama pada tahap interpretasi temuan. Proses ini memungkinkan peneliti memvalidasi hasil analisis regresi kuantitatif, khususnya mengenai peran mediasi WFC, dengan menggali pengalaman nyata dan narasi spesifik dari ayah pekerja perantau.

Penyajian hasil pada Tabel Triangulasi berikut bertujuan untuk memvalidasi dan memperkaya temuan kuantitatif, sesuai dengan desain *sekuensial eksplanatori*. Peneliti secara spesifik memilih enam karakteristik demografi utama yang menunjukkan pola *father involvement*, *work-family conflict* (WFC) dan *job demands* yang signifikan atau ekstrem secara statistik. data kualitatif kemudian berfungsi sebagai lensa interpretatif untuk menjelaskan mengapa kelompok-kelompok tersebut (seperti jam kerja > 60 jam atau sektor manual) memiliki skor yang tinggi. Melalui integrasi ini, narasi pribadi para ayah pekerja perantau memberikan konteks mendalam mengenai mekanisme WFC yang tidak dapat diukur secara statistik semata.

Tabel 4. 13 Integrasi Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif

Karakteristik	Rata-rata JD	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Penjelasan Kualitatif (Triangulasi)
Jam Kerja > 60 jam (Lembur Berat)	3.587 (Tertinggi)	3.411 (Tertinggi)	3.361 (Terendah)	WFC tinggi karena <i>Time-Based Conflict</i> yang ekstrem. Jam kerja berlebihan menyebabkan pengurangan sumber daya kognitif dan fisik, yang bermanifestasi sebagai kegagalan peran. Ayah gagal merespons panggilan penting karena kelelahan, yang memicu miskomunikasi dan konflik keluarga (Fak: C16, C17).
Kategori Usia (35–44 tahun)	3.099 (Tertinggi)	2.569 (Tertinggi)	4.044	WFC tinggi karena merupakan puncak tekanan <i>sandwich generation</i> . ayah berada dalam kondisi tekanan mental lebih berat yang dipicu oleh tuntutan karier dan tanggung jawab keluarga yang intensif secara bersamaan (Fak: B1).
Sektor Manual/Fisik	2.979	2.730 (Tertinggi)	4.139	WFC tinggi disebabkan oleh <i>Strain-Based Conflict</i> . Beban kerja fisik yang berat dan otonomi rendah menghasilkan kelelahan psikis yang sangat besar (Fak: C2), yang secara langsung mengurangi sumber daya emosional ayah untuk terlibat dalam pengasuhan.
Durasi Merantau < 1 tahun	3.202 (Tertinggi)	2.811 (Tertinggi)	4.176	Konflik tinggi terjadi pada fase adaptasi awal karena ayah belum memiliki strategi <i>coping</i> yang matang dan jaringan dukungan sosial belum terbentuk, sehingga lebih rentan terhadap dampak <i>Job Demands</i> (Fak: B19).
Status Cerai Hidup	3.078	2.786 (Tertinggi)	4.344	Tingginya WFC disebabkan oleh Hambatan Personal dan struktural yang kompleks. Konflik rumah tangga (status cerai) menjadi faktor pemicu terbesar yang membebani pikiran ayah dan menghalangi keterlibatan kualitatif (Fak: A11).
Kelompok Penghasilan (Rp 2–4 Juta)	3.115	2.646 (Tertinggi)	4.109	Konflik tinggi didorong oleh tekanan ekonomi yang memaksa ayah memprioritaskan <i>Job Demands</i> yang tinggi demi mempertahankan sumber daya material dasar (keuangan), sesuai dengan prinsip <i>Resource Loss</i> (Pengurasan Sumber Daya) (Fak: C1).

Hasil analisis triangulasi data menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara beberapa karakteristik responden dengan tingkat WFC, JD atau FI yang tinggi, yang diperkuat oleh temuan kualitatif sebagai berikut:

1. Responden dengan Jam Kerja >60 jam (Lembur Berat) mencatat rata-rata WFC yang tinggi (3.411) dan JD (3.587), didukung oleh penjelasan kualitatif bahwa *time-based conflict* yang ekstrem terjadi karena jam kerja berlebihan. Kondisi ini menyebabkan pengurangan sumber daya kognitif dan fisik, yang berujung pada kegagalan peran dan konflik keluarga, seperti miskomunikasi dan ketidakmampuan ayah merespons panggilan penting.
2. Kategori Usia (35–44 tahun), rata-rata WFC juga tinggi (2.569), yang secara kualitatif dijelaskan karena usia ini merupakan puncak dari *sandwich generation*. Responden di usia ini mengalami tekanan mental yang lebih berat akibat tuntutan karier dan tanggung jawab keluarga yang intensif secara bersamaan.
3. Pekerja dari Sektor Manual/Fisik juga menunjukkan rata-rata WFC yang tinggi (2.730). Hal ini disebabkan oleh *strain-based conflict* di mana beban kerja fisik yang berat dan otonomi yang rendah menimbulkan kelelahan psikis yang sangat besar, yang secara langsung mengurangi sumber daya emosional ayah untuk terlibat dalam pengasuhan.
4. Responden dengan Durasi Merantau < 1 tahun menunjukkan rata-rata JD (3.202) dan WFC (2.811) yang tertinggi. Secara kualitatif, hal ini mengindikasikan bahwa konflik muncul pada fase adaptasi awal, di mana ayah belum memiliki strategi *coping* yang matang dan jaringan dukungan sosial yang memadai, membuat mereka lebih rentan terhadap dampak *Job Demands*.
5. Tingginya WFC pada responden dengan Status Cerai Hidup (rata-rata WFC 2.786) disebabkan oleh hambatan personal dan struktural yang kompleks. Konflik rumah tangga yang dipicu oleh status cerai menjadi pemicu terbesar yang membebani pikiran ayah, sehingga menghalangi keterlibatan kualitatif dalam keluarga.

6. Responden dengan Kelompok Penghasilan (Rp 2–4 Juta) juga menunjukkan WFC yang tinggi (rata-rata 2.646). Konflik tinggi ini didorong oleh tekanan ekonomi yang memaksa ayah untuk memprioritaskan *job demands* yang tinggi demi mempertahankan sumber daya material dasar (keuangan), sesuai dengan prinsip *resource loss* (pengurasan sumber daya).

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Father Involvement* pada Ayah Pekerja Perantau

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau di Jawa Timur. Temuan ini mengonfirmasi bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang intensif dan tuntutan pengambilan keputusan yang cepat, menjadi *stressor* utama yang menguras sumber daya pribadi ayah, mulai dari waktu, energi fisik, hingga kapasitas emosional. Berdasarkan *Conservation of Resources (COR) Theory*, ayah yang menghadapi ancaman kehilangan sumber daya ini cenderung membatasi investasi mereka pada domain lain, dalam hal ini adalah peran pengasuhan, demi melindungi sumber daya yang tersisa.

Karakteristik unik ditemukan pada subjek ayah pekerja perantau di Jawa Timur, di mana beban kerja ekstrem menjadi realitas harian yang tidak terhindarkan. Para ayah dilaporkan menjalani jam kerja yang sangat panjang, sering kali melebihi 60 jam per minggu, yang dikategorikan sebagai lembur berat. Kondisi beban kerja yang intensif ini tercermin secara empiris dari rata-rata skor *job demands* yang mencapai titik tertinggi sebesar 3,587. Tingginya tuntutan ini berbanding terbalik dengan rata-rata *father involvement* yang berada pada skor terendah, yaitu 3,361. Ketimpangan ini mengonfirmasi adanya pengaruh negatif yang signifikan, di mana semakin tinggi tuntutan pekerjaan di tanah rantau, semakin rendah keterlibatan ayah terhadap keluarganya.

Fenomena tersebut memicu terjadinya *time-based conflict* atau konflik berbasis waktu pada tingkat yang ekstrem bagi para perantau asal Jawa Timur.

Waktu yang habis terserap sepenuhnya oleh urusan profesional mengakibatkan terjadinya kegagalan peran ayah secara praktis dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), individu yang sumber dayanya habis terkuras untuk satu domain akan kesulitan untuk berinvestasi pada domain lainnya. Dalam konteks ini, tuntutan pengambilan keputusan dan intensifikasi beban kerja berfungsi sebagai *stressor* yang menguras waktu serta kapasitas emosional ayah, sehingga mereka tidak lagi memiliki energi yang tersisa untuk menjalankan peran pengasuhan secara optimal.

konteks geografis Jawa Timur yang memiliki mobilitas tenaga kerja tinggi menuju pusat-pusat industri memperburuk dinamika keterlibatan ini. Jarak fisik yang jauh membatasi frekuensi interaksi langsung, sehingga komunikasi digital menjadi satu-satunya jembatan penghubung antara ayah dan anak. Namun, tuntutan loyalitas terhadap jam kerja yang panjang di wilayah industri sering kali dianggap sebagai bentuk profesionalisme yang mutlak, yang pada akhirnya terbukti menguras sumber daya kognitif dan fisik para ayah. Ketika kuantitas waktu untuk berkomunikasi sudah terbatas oleh jarak, kualitas komunikasi tersebut semakin menurun karena penipisan energi psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tidak kunjung usai.

Manifestasi dari terkurasnya sumber daya ini sering kali berujung pada kegagalan ayah dalam merespons kebutuhan mendasar keluarga pada saat-saat krusial. Temuan kualitatif menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan mental yang hebat membuat ayah sering kali tidak mampu merespons panggilan telepon atau pesan penting dari rumah. Kondisi "kelelahan peran" ini memicu miskomunikasi dan konflik keluarga yang lebih luas, karena ayah dianggap tidak hadir atau tidak peduli, padahal mereka sedang mengalami *negative spillover* dari tempat kerja. Pada akhirnya, ayah cenderung mengutamakan tuntutan pekerjaan yang bersifat eksplisit dan terukur dibandingkan tanggung jawab pengasuhan yang bersifat fleksibel, yang mengakibatkan penurunan kualitas pada dimensi *engagement*, *accessibility*, dan *responsibility*.

Mekanisme dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap keterlibatan ayah ini dapat dijelaskan lebih mendalam melalui proses *resource depletion* (penipisan sumber daya) dan *negative spillover*. Kelelahan mental serta fisik akibat intensifikasi beban kerja yang tinggi tidak hanya menguras energi fisik, tetapi secara signifikan merusak motivasi ayah untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengasuhan. Stres, kecemasan, dan luapan emosi negatif yang terakumulasi di lingkungan kerja sering kali terbawa ke dalam ranah domestik melalui interaksi jarak jauh, yang pada akhirnya menurunkan kualitas *accessibility* atau ketersediaan emosional ayah terhadap anak. Meskipun teknologi memberikan kesempatan untuk berkomunikasi, kapasitas emosional ayah perantau yang telah habis terserap oleh tuntutan pekerjaan membuat mereka sulit memberikan perhatian yang hangat dan bermakna saat berinteraksi dengan anak melalui layar digital.

Fenomena penipisan sumber daya ini menciptakan kecenderungan di mana ayah perantau lebih memprioritaskan tuntutan pekerjaan yang bersifat eksplisit, mendesak, dan terukur dibandingkan dengan tanggung jawab pengasuhan yang sering kali dianggap lebih fleksibel. Akibatnya, terjadi penurunan kualitas keterlibatan pada dimensi *engagement* atau interaksi langsung dan *responsibility* atau tanggung jawab pengasuhan secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan temuan pada penelitian di Korea Selatan dan Tiongkok yang menegaskan bahwa konflik peran akibat tuntutan kerja yang intensif menjadi mediator utama yang merusak keterlibatan ayah dalam keluarga. Dalam konteks ayah perantau di Jawa Timur, kondisi ini menciptakan hambatan psikologis yang besar; stres yang dialami akibat beban kerja tidak hanya mengurangi kuantitas waktu bicara, tetapi secara fundamental merusak kualitas hubungan emosional, sehingga kehadiran ayah tetap terasa minim bagi anak meskipun komunikasi secara teknis tetap terjalin.

Temuan mengenai dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap keterlibatan ayah pada perantau di Jawa Timur ini menunjukkan konsistensi dengan studi lintas budaya, seperti penelitian di Korea Selatan (Ko & Hwang, 2021) dan Tiongkok (Wang, 2024). Secara universal ditemukan pola bahwa tuntutan kerja yang intensif, baik dalam bentuk beban tugas maupun jam kerja yang panjang menjadi faktor

utama yang menghambat keterlibatan ayah melalui mediasi konflik peran atau konflik kerja-keluarga. Hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa fenomena *negative spillover* dari domain pekerjaan ke domain keluarga merupakan masalah global yang dihadapi oleh ayah pekerja modern. Penelitian ini memberikan kontribusi khusus dengan menyoroti dinamika *father involvement* dalam konteks mobilitas geografis pekerja perantau di Jawa Timur, yang memiliki karakteristik sosiokultural berbeda dibandingkan dengan pekerja lokal yang tinggal serumah dengan keluarganya.

Ayah pekerja perantau di Indonesia khususnya di wilayah Jawa Timur, terdapat dilema psikologis unik yang bersumber dari faktor ekonomi sebagai penggerak utama perantauan. Ayah merasa bertanggung jawab penuh (*responsibility*) untuk bekerja keras demi menjamin kesejahteraan materi dan masa depan anak. Di sisi lain proses perjuangan ekonomi yang menuntut jam kerja berat tersebut justru menjadi bumerang yang menjauhkan mereka dari kehadiran emosional yang dibutuhkan anak. Dilema ini sering kali memicu konflik internal, upaya ayah untuk memenuhi dimensi tanggung jawab ekonomi secara tidak sengaja mengorbankan dimensi *engagement* (interaksi langsung) dan *accessibility* (ketersediaan emosional) karena keterbatasan energi psikologis yang tersisa. Kondisi ini menegaskan bahwa bagi perantau, tuntutan pekerjaan tidak hanya mengurangi kuantitas waktu, tetapi secara fundamental mengubah kualitas keterlibatan mereka akibat beban mental yang dibawa dari tempat kerja.

2. Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work-Family Conflict* pada Ayah Pekerja Perantau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job demands* terhadap *work-family conflict* pada ayah pekerja perantau ($\beta = 0,725$; $t = 17,823$; $p < 0,05$). Temuan ini secara tegas sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi secara intensif mengonsumsi sumber daya personal yang terbatas (waktu, energi fisik, dan kapasitas kognitif). Ketika sumber daya tersebut terkuras oleh tuntutan pekerjaan, individu mengalami kesulitan untuk

memenuhi tuntutan peran keluarga secara optimal, sehingga terjadi konflik antara domain pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan data kualitatif, karakteristik unik ditemukan pada kelompok ayah perantau kategori usia produktif (35–44 tahun) yang menunjukkan kerentanan tertinggi terhadap konflik peran. Kelompok usia ini mencatatkan rata-rata skor *job demands* (JD) tertinggi sebesar 3,099, yang berbanding lurus dengan rata-rata skor *work-family conflict* (WFC) yang juga mencapai puncaknya di angka 2,569. Tingginya angka konflik pada rentang usia ini merupakan cerminan dari fenomena *sandwich generation*, di mana ayah berada dalam kondisi tekanan mental yang jauh lebih berat karena harus memikul tanggung jawab ganda secara bersamaan. Di satu sisi, mereka sedang berada pada masa puncak ambisi karier yang menuntut dedikasi waktu dan energi yang besar di tanah rantau, namun di sisi lain, mereka menghadapi tanggung jawab keluarga yang sangat intensif, baik dalam mengasuh anak yang sedang tumbuh maupun memberikan dukungan finansial serta emosional bagi orang tua yang sudah lanjut usia.

Tekanan yang dialami oleh ayah perantau di usia 35–44 tahun ini menciptakan beban psikologis yang lebih kompleks dibandingkan kelompok usia lainnya karena akumulasi peran yang mencapai titik jenuh. Kondisi ini memicu *strain-based conflict* yang mendalam, di mana kelelahan mental akibat tuntutan perencanaan dan pengambilan keputusan di tempat kerja terbawa hingga ke ranah domestik melalui interaksi jarak jauh. Sebagai bagian dari *sandwich generation*, ayah perantau sering kali merasa terjepit di antara tuntutan ekonomi untuk menjamin kesejahteraan keluarga besar dan keinginan untuk hadir secara emosional di tengah keterbatasan jarak fisik. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan beban karier yang sedang menanjak dengan tanggung jawab pengasuhan dan perawatan orang tua ini sering kali bermanifestasi sebagai kegagalan peran praktis, yang pada akhirnya memperburuk konflik kerja-keluarga dan menurunkan kualitas kesejahteraan mental ayah di tanah rantau.

Pengaruh *job demands* terhadap WFC pada ayah pekerja perantau dapat dijelaskan melalui tiga jalur utama berdasarkan literatur empiris dan kerangka COR

Theory. Pertama, jalur berbasis waktu (*time-based pathway*) menjelaskan bahwa intensifikasi kerja dan jam kerja yang panjang secara langsung mengurangi waktu yang tersedia untuk tanggung jawab keluarga (Şimşek Demirbağ & Demirbağ, 2022). Kedua, jalur berbasis ketegangan (*strain-based pathway*) menunjukkan bahwa tuntutan perencanaan dan pengambilan keputusan yang kompleks menghasilkan kelelahan mental dan emosional yang mengurangi kapasitas individu untuk memenuhi peran keluarga secara efektif. Ketiga, jalur pengurasan sumber daya (*resource depletion pathway*) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan menguras sumber daya personal seperti energi dan kemampuan regulasi diri, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap konflik saat tuntutan keluarga muncul. Ketiga jalur ini saling memperkuat, menciptakan *loss spiral* yang meningkatkan *vulnerability* terhadap *stressor*.

Konteks spesifik pekerja perantau dari Jawa Timur menambah kompleksitas dan intensitas konflik yang dialami. Ayah perantau menghadapi tuntutan ganda: mereka harus memenuhi *job demands* yang tinggi di lokasi kerja, sekaligus berupaya memenuhi peran dan tanggung jawab keluarga meskipun secara fisik terpisah. Separasi geografis ini menghilangkan dukungan *resource reservoir* dari keluarga besar yang biasanya tersedia dalam budaya kolektivis, sehingga penurunan sumber daya menjadi lebih intensif dibandingkan pekerja yang tinggal bersama keluarga (Maksum et al., 2022). *Magnitude* pengaruh *job demands* yang tinggi dalam penelitian ini konsisten dengan kondisi *resource depletion* yang lebih intensif yang dialami oleh ayah pekerja perantau, seperti yang ditunjukkan oleh studi pada ayah yang mengalami separasi geografis (Riupassa et al., 2025; Hsiao, 2022).

Temuan ini memperkuat validitas *COR Theory* (*Conservation of Resources Theory*) dan menyoroti perlunya kebijakan untuk mencegah *work-family conflict* (WFC) yang dipicu tuntutan kerja. Organisasi sebaiknya mengurangi intensifikasi kerja berlebihan, membatasi lembur, dan memperkuat dukungan sosial dari supervisor. Strategi konkretnya meliputi monitoring beban kerja puncak dan pengembangan *Employee Assistance Program* (EAP) yang fokus pada manajemen

stres dan strategi *coping*. Pemerintah sebaiknya merumuskan regulasi yang secara eksplisit melindungi pekerja perantau dari eksploitasi beban kerja berlebihan dan memastikan hak cuti yang memadai, sehingga mendukung inisiatif *work-family balance* perusahaan.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Father Involvement* pada Ayah Pekerja Perantau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau ($\beta = -0,568$; $t = 10,003$; $p < 0,05$). Koefisien jalur yang substansial menunjukkan WFC merupakan hambatan serius, yang menjelaskan sekitar 32% varians dalam *father involvement*. Temuan ini memperluas pemahaman *COR Theory* dengan menempatkan WFC sebagai konsekuensi *downstream* yang selanjutnya mengonsumsi sumber daya tambahan (energi emosional dan *bandwidth* kognitif) yang esensial untuk *parenting*. Ketika ayah mengalami konflik peran, mereka mengalami ketegangan psikologis dan *burnout* yang mengurangi sumber daya yang tersisa untuk perilaku *parenting* yang responsif dan terlibat.

Pengaruh negatif WFC terhadap *father involvement* dijelaskan melalui mekanisme deplesi energi (*energy depletion*) dan tradeoff motivasional. Kelelahan emosional yang dihasilkan oleh WFC secara langsung mengurangi kapasitas afektif ayah untuk terlibat dalam interaksi yang berkualitas dan sensitif dengan anak, memicu *parental burnout* (penurunan *engagement* dan *accessibility*). Sebagai strategi *coping* terhadap penurunan sumber daya, ayah mungkin melakukan *tradeoff* motivasional, yaitu menarik diri dari tugas-tugas keluarga atau mendelegasikan tanggung jawab pengasuhan kepada pasangan. Meskipun bertujuan untuk mencegah kehilangan sumber daya lebih lanjut, justru menurunkan dimensi *responsibility* dalam *father involvement*. Kelangkaan waktu yang dihasilkan dari upaya mengelola WFC secara langsung mengurangi ketersediaan fisik (Koefisien jalur negatif yang substansial ($\beta = -0,568$) menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan hambatan serius terhadap keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak).

Konteks spesifik ayah pekerja perantau menambah lapisan kompleksitas pada hubungan ini. Ayah perantau menghadapi hambatan ganda: pertama, penurunan sumber daya akibat WFC yang tinggi; dan kedua, hambatan struktural berupa jarak fisik yang membatasi kesempatan untuk *engagement* dan *accessibility* (Riupassa et al., 2025). WFC dan separasi geografis secara kumulatif mengurangi kapasitas ayah untuk terlibat dalam pengasuhan anak. Studi tentang *commuter marriages* dan ayah yang bekerja jarak jauh menunjukkan bahwa meskipun dukungan pasangan dapat memoderasi konsekuensi negatif, WFC yang sudah tinggi tetap meningkatkan risiko *role strain* dan penurunan keterlibatan harian. Substansi pengaruh WFC yang signifikan dalam penelitian ini sangat logis, karena ayah perantau menggunakan *withdrawal* sebagai mekanisme perlindungan diri dari *stressor* berkelanjutan, meskipun konsekuensinya adalah penurunan kualitas hubungan ayah-anak.

Berdasarkan data kualitatif dalam penelitian ini, ditemukan karakteristik unik pada ayah perantau yang bekerja di sektor manual atau fisik yang menunjukkan tingkat ketegangan peran yang sangat tinggi. Kelompok pekerja ini mencatatkan rata-rata skor *work-family conflict* (WFC) tertinggi sebesar 2,730 dibandingkan dengan sektor pekerjaan lainnya. Tingginya WFC pada sektor manual ini dipicu oleh beban kerja fisik yang ekstrem dan tuntutan tenaga yang terus-menerus menguras cadangan energi ayah selama berada di lokasi perantauan. Kondisi kerja kasar yang melelahkan secara sistematis menciptakan hambatan bagi ayah untuk beralih peran secara efektif dari domain pekerjaan ke domain keluarga. Hal ini selaras dengan prinsip deplesi sumber daya dalam *Conservation of Resources* (COR) *Theory*, di mana individu yang kelelahan secara fisik akan mengalami kesulitan besar dalam mengalokasikan energi untuk tuntutan peran lainnya. Kelelahan fisik yang kronis ini tidak hanya mengurangi kuantitas waktu istirahat, tetapi juga menciptakan ambang stres yang tinggi saat ayah harus berhadapan dengan urusan domestik dari jarak jauh.

Meskipun menghadapi tingkat konflik yang sangat tinggi, kelompok ayah di sektor manual ini tetap mampu mempertahankan rata-rata skor *father*

involvement (FI) pada tingkat sedang, yaitu sebesar 4,139. Skor FI yang bertahan di kategori sedang ini mengindikasikan adanya mekanisme psikologis berupa upaya kompensasi emosional yang kuat dari pihak ayah sebagai bentuk resiliensi. Ayah di sektor manual cenderung memiliki persepsi bahwa karena mereka telah melakukan pengorbanan fisik yang besar di tanah rantau, mereka memiliki "utang" kehadiran emosional yang harus dibayarkan kepada anak-anak mereka (Hair et al., 2017). Mereka mengoptimalkan penggunaan teknologi komunikasi digital sebagai media utama untuk melakukan "penebusan" atas keterbatasan fisik mereka dalam mendampingi tumbuh kembang anak secara langsung. Melalui interaksi digital yang diusahakan secara rutin, para ayah ini berupaya menjaga dimensi *engagement* dan *accessibility* emosional agar tetap stabil meskipun tubuh mereka mengalami kelelahan hebat akibat tuntutan pekerjaan yang intensif.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa intervensi peningkatan *father involvement* harus dimulai dari pengurangan WFC. Organisasi perlu menerapkan kebijakan cuti yang memadai dan fleksibel agar ayah dapat pulang dan mempertahankan dimensi *engagement* dan *accessibility* (Hair et al., 2017). Penyediaan teknologi komunikasi sebaiknya difasilitasi untuk menjaga koneksi emosional ayah dan anak. Pemerintah harus menjamin hak cuti keluarga bagi pekerja perantau dan mendorong perusahaan mengadopsi praktik kerja yang *family-friendly*. Intervensi ini dirancang untuk memutus *loss spiral* yang dijelaskan dalam *COR Theory*, di mana konflik peran dapat merusak keterlibatan ayah secara permanen.

4. *Work-Family Conflict* sebagai Mediator dalam Hubungan Antara *Job Demands* dan *Father Involvement* pada Ayah Pekerja Perantau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* secara signifikan memediasi pengaruh negatif *job demands* terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau ($\beta = -0,412$, $t = 8,450$, $p < 0,001$). Temuan ini merupakan kontribusi teoritis utama karena mengonfirmasi hipotesis dan memberikan bukti empiris bahwa mekanisme pengaruh *job demands* terhadap keterlibatan ayah tidak bersifat langsung, melainkan melalui jalur psikologis *work-*

family conflict. Berdasarkan *COR Theory*, WFC berfungsi sebagai mekanisme penghubung kausal yang memproses dampak tuntutan pekerjaan. *Job demands* yang tinggi pertama-tama menguras sumber daya energi fisik, waktu, dan kognitif ayah. Penurunan sumber daya ini kemudian memicu WFC karena ayah tidak memiliki cadangan yang memadai untuk memenuhi tuntutan keluarga, yang pada akhirnya menghambat *father involvement* (Cooklin et al., 2015).

Proses mediasi ini dapat dijelaskan melalui konsep spiral kehilangan sumber daya berlapis (*layered resource loss spiral*) dalam *COR Theory*. Ayah pekerja perantau mengalami kehilangan sumber daya primer (akibat *job demands*) yang diperburuk oleh ketiadaan *resource reservoir* (sistem dukungan sosial langsung dari keluarga besar di perantauan). Akibatnya mereka sangat rentan mengalami WFC, yang bermanifestasi sebagai *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Konflik peran ini kemudian memicu kehilangan sumber daya sekunder, seperti penurunan *self-efficacy* dan peningkatan *guilt* (rasa bersalah), yang bermuara pada penurunan *father involvement* dalam ketiga dimensinya: *engagement*, *accessibility*, dan *responsibility*.

Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya di konteks Asia yang menyoroti peran mediasi WFC, terutama pada pekerja migran internal (Ren & Hu, 2021) dan pekerja dengan beban kerja tinggi (Setyawan, 2018). Efek mediasi WFC dalam penelitian ini sangat signifikan ($t\text{-statistik} = 8,450$), yang menggarisbawahi bagaimana separasi geografis memperkuat intensitas WFC yang dialami, sehingga jalur mediasi menjadi sangat penting. Secara praktis, konfirmasi mediasi ini memiliki implikasi penting: intervensi untuk meningkatkan *father involvement* tidak efektif jika hanya menargetkan perilaku ayah, tetapi harus berfokus pada akar masalah, yaitu mengurangi *work-family conflict* yang diakibatkan oleh *job demands* yang tinggi (Wang, 2024).

Berdasarkan data kualitatif, karakteristik unik ditemukan pada kelompok ayah perantau dengan tingkat penghasilan Rp 2–4 juta yang mencatatkan rata-rata skor WFC tertinggi sebesar 2,646. Tingginya konflik pada kelompok ini didorong oleh tekanan ekonomi yang sangat kuat, di mana ayah merasa terpaksa

memprioritaskan *job demands* yang tinggi demi mempertahankan sumber daya material dasar berupa keuangan keluarga. Fenomena ini sesuai dengan prinsip *Resource Loss* (Pengurasan Sumber Daya) dalam *COR Theory*, di mana individu berjuang mati-matian mempertahankan sumber daya finansial meskipun harus mengorbankan sumber daya waktu dan energi untuk keluarga. Tekanan ekonomi ini menciptakan dilema di mana upaya ayah mencari nafkah justru menjadi pemicu utama kegagalan mereka dalam menjalankan peran pengasuhan yang efektif. Ketidakstabilan finansial ini memperparah konflik peran karena setiap tuntutan pekerjaan yang datang dianggap sebagai peluang ekonomi yang tidak boleh ditolak, meskipun konsekuensinya adalah peningkatan konflik kerja-keluarga.

Hasil penelitian kualitatif pada kelompok ayah perantau dengan status cerai hidup yang mencatatkan rata-rata skor *work-family conflict* (WFC) tertinggi, yaitu sebesar 2,786. Tingginya angka konflik pada kelompok ini dipicu oleh akumulasi hambatan personal dan struktural yang sangat kompleks, di mana status perceraian menjadi faktor pemicu utama yang membebani pikiran ayah selama di perantauan. Beban psikologis akibat konflik rumah tangga yang belum tuntas ini menciptakan disrupsi kognitif yang signifikan, sehingga meskipun secara teknis ayah memiliki waktu, ketegangan emosional tersebut sering kali menghalangi terjadinya keterlibatan kualitatif dalam pengasuhan anak. Fenomena ini mencerminkan mekanisme *negative spillover*, di mana ketiadaan harmoni dalam hubungan personal menyebabkan deplesi sumber daya emosional yang seharusnya dialokasikan untuk menjaga koneksi dan ketersediaan psikologis ayah terhadap anak di daerah asal.

Temuan mediasi ini menegaskan bahwa WFC adalah titik intervensi utama. Implikasi praktisnya adalah kebijakan sebaiknya bersifat menargetkan WFC. Organisasi harus mengimplementasikan kebijakan *work-life balance* terpadu (fleksibilitas jam kerja, pembatasan lembur, cuti memadai). Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu merumuskan regulasi perlindungan khusus bagi pekerja migran internal, mencakup standar maksimum *job demands* dan jaminan cuti. Selain itu, intervensi berbasis teknologi dan program *community-*

based support di daerah asal (melibatkan keluarga besar dan tokoh masyarakat) sangat penting untuk menjadi *buffer* yang mengurangi dampak negatif ketidakhadiran ayah, yang pada akhirnya akan meningkatkan *father involvement*, produktivitas, dan kesejahteraan keluarga.

5. Faktor Penghambat dan Pendukung Keterlibatan Ayah Pekerja Perantau dalam Pengasuhan

Analisis kualitatif ini mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung utama yang memengaruhi Keterlibatan Ayah Pekerja Perantau dalam Pengasuhan (*Father Involvement*). Faktor penghambat utama berasal dari *job demands* tinggi seperti tuntutan *double job*, kelelahan psikis, dan keterikatan jadwal kerja yang memicu variabel mediasi *work-family conflict* (WFC) dalam bentuk miskomunikasi dan konflik peran. Faktor pendukung muncul sebagai strategi adaptasi dan dukungan sosial yang dikembangkan ayah, meliputi pemanfaatan teknologi komunikasi (LDM), penguatan otoritas pengasuhan digital, serta peran aktif istri sebagai fasilitator. Skema interpretasi berikut memvisualisasikan temuan ini dalam alur kausal (*Job Demands - WFC - Father Involvement*) dengan memetakan semua mekanisme adaptif yang mendukung resiliensi peran ayah di tengah tekanan struktural dan psikologis.

temuan kualitatif ini berfungsi untuk memperkaya dan mengkontekstualisasikan model kuantitatif yang telah teruji, menegaskan bahwa konflik yang muncul di ranah pekerjaan secara psikologis diteruskan ke ranah keluarga, yang kemudian menghambat keterlibatan ayah dalam pengasuhan. Mekanisme penghambat (*job demands* dan WFC) dan pendukung (*strategi coping*) berinteraksi secara dinamis, menciptakan suatu proses yang pada akhirnya menjelaskan penurunan dan upaya adaptasi terhadap *father involvement* pada ayah pekerja perantau. Skema interpretasi temuan *job demands* terhadap *father involvement* yang dimediasi oleh *work-family conflict* disajikan pada lampiran halaman 162.

Temuan penelitian ini menegaskan kerangka *work-family conflict* (WFC) sebagai variabel mediasi kunci yang dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources (COR) Theory*. *Job demands* yang tinggi, terutama dari beban kerja

ganda (*double job*) dan keterikatan waktu struktural, secara langsung memicu penurunan sumber daya ayah perantau (misalnya, energi, waktu, dan kesabaran). Ayah yang mengalami *depletion* ini menjadi rentan terhadap WFC, yang dimanifestasikan melalui kelelahan psikis luar biasa dan kegagalan menjalankan peran (misal: miskomunikasi dan *delay respon*). Menurut *COR Theory*, pengurasan sumber daya di domain pekerjaan akan menyebar ke domain keluarga (*spillover* negatif), menciptakan ketegangan dan konflik, sehingga *Father Involvement* (keterlibatan ayah) terhambat.

Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *time-based conflict* dan *strain-based conflict* adalah penghambat utama keterlibatan ayah (Fassa, n.d.). Temuan mengenai pembatalan janji dan prioritas peran memperkuat pandangan bahwa ayah sering mengorbankan waktu keluarga untuk menjaga citra profesional dan memenuhi tuntutan pekerjaan. Hasil ini menyoroti bahwa WFC diperburuk oleh hambatan struktural seperti kurangnya fleksibilitas jadwal dan tuntutan *double job* serta hambatan personal yang unik pada pekerja perantau, seperti beban pikiran dari masalah keluarga yang belum terselesaikan (misal: isu status bercerai). Kondisi ini menegaskan bahwa *job demands* pada pekerja perantau menciptakan lapisan kerentanan yang kompleks yang melampaui konflik kerja-keluarga pada umumnya.

Temuan ini juga mengungkap faktor pendukung yang menjadi sumber daya pelindung (*resource gain*) sesuai *COR Theory*. Ayah merespons WFC dengan adaptasi dan pembelajaran diri, ditandai dengan upaya sadar untuk memisahkan peran (*letakan semuanya*) dan menstabilkan mental dan moral sebelum berinteraksi dengan keluarga. Strategi *father involvement* mereka sangat didukung oleh Peran Istri sebagai Fasilitator, di mana istri secara aktif menuntut dan memediasi keterlibatan ayah. Selain itu, persepsi positif terhadap teknologi komunikasi (*video call*) menjadi sumber daya struktural yang krusial, memungkinkan ayah mempertahankan otoritas pengasuhan fungsional (misal: menegakkan disiplin) meskipun terpisah secara fisik, sehingga WFC dapat dinetralkan.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi kebijakan organisasi dan ketenagakerjaan pemerintah. Mengurangi *job demands* dan

mencegah penurunan sumber daya, perusahaan perlu mengimplementasikan pengaturan jam kerja fleksibel, pembatasan lembur, dan menyediakan program *EAP (Employee Assistance Program)* yang fokus pada manajemen konflik peran. Kontribusi teoritis utama dari penelitian *mixed method* ini adalah memvalidasi secara kualitatif mekanisme mediasi *WFC* dalam kerangka *job demands* dan *father involvement* pada populasi pekerja perantau, menekankan bahwa *WFC* bukan hanya sekadar konflik, tetapi juga merupakan katalisator yang memaksa ayah mengembangkan strategi adaptasi yang resilien untuk memenuhi peran keluarga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif dan kualitatif yang telah dilakukan terkait pengaruh *job demands* terhadap *father involvement* dimediasi oleh *work-family conflict* maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *job demands* dan *father involvement*. Jika *job demands* tinggi, maka *father involvement* (keterlibatan ayah) akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job demands* dan *work-family conflict* (WFC). Jika *job demands* tinggi, maka *work-family conflict* (WFC) akan tinggi.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-family conflict* (wfc) dan *father involvement*. Jika *work-family conflict* (WFC) tinggi, maka *father involvement* (keterlibatan ayah) akan rendah.
4. *Work-family conflict* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *job demands* dan *father involvement*. Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* yang tinggi meningkatkan WFC, dan WFC yang tinggi inilah kemudian menyebabkan *Father Involvement* menurun.
5. Faktor penghambat keterlibatan ayah pekerja perantau dalam pengasuhan meliputi tekanan kerja ganda (*double job*) dan tuntutan kerja melebihi jam formal, ditambah oleh jadwal kaku pada pelaporan dan kebutuhan menjaga citra profesional yang mengonsumsi waktu dan energi ayah, sementara faktor pendukung yang menetralkan hambatan tersebut adalah kehadiran digital (*video call rutin*), peran istri sebagai fasilitator aktif yang membantu pembagian tugas, dan resiliensi internal ayah berupa pemisahan peran psikologis serta kontrol kognitif untuk menjaga keseimbangan mental.

B. Saran

Berdasarkan hasil empiris bahwa *job demands* yang tinggi secara signifikan memicu *work-family conflict* (WFC), yang pada akhirnya menurunkan *father involvement* pada ayah pekerja perantau, penelitian ini menegaskan pentingnya intervensi terstruktur dari berbagai pihak. Berikut adalah beberapa saran strategis yang ditujukan kepada organisasi/tempat kerja, pemerintah, responden dan peneliti untuk tindakan preventif dan dukungan di masa mendatang:

1. Kepada pemerintah disarankan untuk mencanangkan program berkelanjutan, seperti inisiatif 'Ayah Mengantar Anak ke Sekolah,' untuk diberlakukan secara luas bagi semua ayah, tidak terbatas hanya pada Aparatur Sipil Negara (ASN) saja, sebagai upaya nyata untuk meningkatkan *father involvement* secara fisik dan menjadi teladan publik tentang pentingnya kehadiran ayah dalam rutinitas harian anak.
2. Kepada perusahaan/lembaga/organisasi disarankan untuk proaktif mengurangi *job demands* tinggi yang terbukti memicu *work-family conflict* (WFC), dengan fokus pada pencegahan kelelahan psikis dan *double job*. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih baik, pengelolaan beban kerja yang realistis, serta penyediaan program dukungan karyawan (EAP) yang mencakup konseling untuk manajemen stres dan konflik peran.
3. Kepada responden ayah pekerja perantau, disarankan untuk secara aktif membangun resiliensi peran sebagai upaya preventif terhadap *work-family conflict* (WFC). Kembangkan strategi *coping* kognitif dengan menerapkan pemisahan peran psikologis secara tegas, yaitu *meletakkan* pekerjaan saat berinteraksi dengan keluarga. Proaktiflah dalam mempertahankan dukungan sosial yang krusial: maksimalkan teknologi komunikasi (*video call*) secara rutin untuk menegaskan otoritas pengasuhan fungsional (disiplin dan nilai), dan pastikan Anda mengoptimalkan peran istri sebagai fasilitator dengan menjaga komunikasi yang efektif mengenai *job demands* dan kebutuhan keluarga.

4. Kepada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperkaya kedalaman dan menghilangkan bias *self-report* pada data kualitatif, peneliti selanjutnya perlu memanfaatkan *snowball sampling* atau melibatkan pihak ketiga terdekat seperti istri dan anak guna mendapatkan konfirmasi ulang yang objektif terhadap strategi adaptasi, dukungan pasangan, serta intensitas *father involvement* yang dilaporkan oleh ayah perantau, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih terkonfirmasi. Penting bagi peneliti selanjutnya untuk menggali serta mengonfirmasi kembali pengaruh faktor budaya dalam konteks ayah pekerja perantau, baik dalam pembentukan strategi pengasuhan jarak jauh maupun motivasi mendalam di balik keputusan untuk merantau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Putu, N. N., & P. Ronald C Fanggida. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Amelia, R., Imamah, F. N., Aprilia, R., Alya, R. A. N., Azizah, S., Aulia, D., & Andika, M. A. (2024). Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori Dan Implementasi Dalam Perspektif Islam. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(1), 1–20.
- Amin, A. Al. (2020). *Kepala Keluarga dalam Islam (Telaah QS. Al-Nisa: 34)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:224848922>
- Anwar, R. N., & Azizah, N. (2020). *PENGASUHAN ANAK USIA DINI DI ERA NEW NORMAL PERSPEKTIF ISLAM*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234532258>
- Anymiff. (2019). *Profil Manusia Perantau di Pulau Jawa*. Kompasiana. https://www.kompasiana.com/anymiffofficial1417/5d1776d0097f361a1c4e8ed3/profil-manusia-perantau-di-pulau-jawa?page=2&page_images=1
- Apriliyani, U., & Amaroh, S. (2020). Pengaruh Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 69. <https://doi.org/10.32507/ajei.v11i1.591>
- Arumsari, D. W. (2018). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMMITMENT DENGAN CAREER SELF-EFFICACY SEBAGAI MODERATOR*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151199119>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2004). The efficacy of the JD-R model in predicting burnout and work engagement. *Work & Stress*, 18(2), 178–190.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources theory and self-

- regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34, 1–21. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:221357606>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands-resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29 3, 188–200. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270709763>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:253725397>
- Bakshi, A. J. (2014). *Life Span Theory and Career Theories: Rapprochement or Estrangement?* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:140301044>
- Cahyadi, A. (2023). Gambaran Work Family Conflict Pada Karyawan Dengan Pasangan Yang Bekerja. *Wacana Psikokultural*, 1(01), 1–11. <https://doi.org/10.24246/jwp.v1i01.10035>
- Christine W.S., Megawati Oktorina, & Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.121-132. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18170>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Dara, S., Somantri, F., Riasnugrahani, M., & Setiawan, T. (2013). Marital Satisfaction and Father Involvement on Company X ' s Employees : The Role of Workplace Flexibility. *TAZKIYA (Journal of Psychology)*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15408/tazkiya.v12i2.38441>
<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/tazkiya> Marital
- Desi Widiya Puzi Astuti. (2024). *DAMPAK FATHERLESS TERHADAP ANAK (PERSPEKTIF SOSIAL DAN PSIKOLOGIS)*. 2588–2593.
- Dinarwati, E., & Purba, D. E. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi. *Psyche 165 Journal*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260750641>
- Diniz, E., Monteiro, L., & Veríssimo, M. (2023). Work Gains and Strains on Father Involvement: The Mediating Role of Parenting Styles. *Children (Basel, Switzerland)*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/children10081357>
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Fassa, A. A. (n.d.). *Uji validitas konstruk work-family conflict*.

- Fox, G. L., & Bruce, C. (2001). Conditional fatherhood: Identity theory and Parental Investment theory as alternative sources of explanation of fathering. *Journal of Marriage and Family*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00394.x>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:32603065>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Goldfarb, R., & Ben-Zur, H. (2017). Resource loss and gain following military reserve duty in Israel: An assessment of conservation of resources (COR) theory. *International Journal of Stress Management*, 24, 135–155. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151464840>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Grehenson, G. (2025). 80% Anak Indonesia Kehilangan Figur Ayah, Psikolog UGM Ajak Orang Tua “Hadir” dalam Kehidupan Anak. Universitas Gadjah Mada.
- Halo, J. (2025). Fakta Unik di Balik Semangat Merantau Orang Madura, Bukan Sekedar Demi Kebutuhan Ekonomi. *Halojember.Com*. https://halojember.jawapos.com/jtizen/2215908411/fakta-unik-di-balik-semangat-merantau-orang-madura-bukan-sekedar-demi-kebutuhan-ekonomi#google_vignette
- Harahap, A. F., & Siregar, Z. (2024). Pengaruh Job Burnout, Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:272247119>
- Hardani, S. P., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., ... & Dhayani, A. P. (2020). *Metode Penelitian: Panduan Lengkap, Teori dan Praktik*. CV. Budi Utama.
- Harianto, L. F., Sanjaya, R., Gandajaya, L., & Pratikna, R. N. (2023). PERAN PENINGKATAN JOB DEMANDS, JOB SATISFACTION, CALLING, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PENINGKATAN WORK ENGAGEMENT PARA GURU. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:269194102>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation

- of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hawkins, A. J. et al. (2002). The Inventory of Father Involvement: a Pilot Study of a New Measure of Father Involvement. *Childhood Education*, Vol. 10. N.
- Hu, Q., Lu, Y., Pan, Z., & Wang, B. (2022). How does AI use drive individual digital resilience? a conservation of resources (COR) theory perspective. *Behaviour & Information Technology*, 42, 2654–2673. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:253173165>
- Jiang, M., & Gu, M.-L. (2024). Influence path of work-family conflict on primary care physicians' resignation intention: Data from a Chinese cross-sectional survey. *WORK*, 80, 352–366. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:271999439>
- Koesnadi, T. A. (2024). HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DAN RELIGIUSITAS DENGAN SUBJECTIVE WELL BEING PADA PEREMPUAN MENIKAH YANG BEKERJA. In *UIN Raden Intan Lampung*.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2020). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Kuo, P. X., Volling, B. L., & Gonzalez, R. (2018). Gender role beliefs, work-family conflict, and father involvement after the birth of a second child. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(2), 243–256. <https://doi.org/10.1037/men0000101>
- Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levine, J. A. (1985). Paternal behavior inhumans. *American Zoologist*, 25, 883–89.
- Lamb, M. E. (2010). *The role of father in child development fifth edition*.
- Lamb, M. E. (Ed.). (2004). *The role of the father in child development (4th ed.)*.
- LeMonda, Catherine S.T. & Cabrera, N. (2002). *Handbook of Father Involvement, Multidisciplinary Perspectives*.
- Merino, M. D., Vallengano, M. D., Oliver, C., & Mateo, I. M. (2021). What makes one feel eustress or distress in quarantine? An analysis from conservation of resources (COR) theory. *British Journal of Health Psychology*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:230663060>

- Miller, B. K., Wan, M. C. K., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Thompson, M. J. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLoS ONE*, 17. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:246699675>
- Mutaufig, A. (2024). *Maqashid Syariah dalam Menjaga Keharmonisan Keluarga dan Masyarakat*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/alimutaufig2918/6760c689ed641505e230ffe3/maqashid-syariah-dalam-menjaga-keharmonisan-keluarga-dan-masyarakat>
- Nahum, O. (2024). Clinical Work with Athletes in Transitions Based on the Conservation of Resources (COR) Theory. *Journal of Sport Psychology in Action*, 16, 135–145. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:274109003>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the Work–Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130–143. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.2.130.60758>
- Nikita, R. (2025). Resmi! Pemerintah Terbitkan Aturan Ayah Antar Anak ke Sekolah Mulai Hari Ini 14 Juli. *Detikedu*. <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-8009334/resmi-pemerintah-terbitkan-aturan-ayah-antar-anak-ke-sekolah-mulai-hari-ini-14-juli>
- Nuurramadhan, F. F., Darmastuti, I., Bisnis, E., & Diponegoro, U. (2024). *Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi : Studi Empiris PT Pos Indonesia Persero*. 1(1), 18–46.
- Pewangi, M. (2010). Hubungan Kerja dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 01(2), 79–91.
- Pleck, Joseph H. & Hofferth, S. L. (2008). *Coresidential Father Involvement with Early Adolescents*.
- Prasetya, D. S. B., Siantanjani, Y., S, D. L., & Pasuang, D. (2024). Peningkatan Peran Ayah Dalam Pendidikan Spiritualitas Dan Partisipasi Pemuda Dalam Gereja Lokal Di Kampung Ormu Wari, Distrik Ravenirara, Kabupaten Jayapura, Papua. *Real Coster : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:273028483>
- Prasetyo, A., & Odini, L. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>
- Pujol-Cols, L., Arraigada, M., Lazzaro-Salazar, M., & Foutel, M. (2024). Work–

- Family Conflict and Emotional Exhaustion During the COVID-19 Pandemic in Argentina: The Moderating Role of Personal, Family, and Job Resources. *Journal of Family Issues*, 46, 320–350. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270320747>
- Putri, K. S., Mahendra, V. P., & Artiawati, A. (2023). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh. *Journal of Psychological Science and Profession*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261420257>
- Putri, R., Fajar, A. L., Deti Rostika, R., & Herlambang, Y. T. (2024). Pengaruh Fatherless Terhadap Academic Resilience Anak Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 8(2), 79–91. <http://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/JurnalGender/indexDOI:http://dx.doi.org/10.24952/gender.v8i2.12615%0Ahttp://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Rabbani, A. D. (2023). PENGARUH JOB CRAFTING DAN JOB DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI MILENIAL MILENIAL. In *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Radita, R. (2024). *KONTRIBUSI FATHER-INVOLVEMENT DAN EFIKASI DIRI*. 200401110230.
- Ragita, S. P., & N, N. U. R. A. F. (n.d.). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Keterlibatan Ayah Dalam Pengasuhan Terhadap Kematangan Emosi Pada Remaja*. 1(1), 417–424.
- Ramadhani, D., & Etikariena, A. (2019). Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 110–124. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v9i2.157>
- Ramadhani, O. (2025). *Maqasid Syariah: Pilar Kesejahteraan dalam Kehidupan Modern*. Kompasiana.
- Rizal, G. L., & Fikry, Z. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Parenting Stress Ibu Yang Bekerja. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 13(2), 126. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i2.115244>
- Sabri, S., & Busyro, B. (2024). Religious Moderation In Indonesia Reviewed From The Maqasid Aspect In Syariah. *Journal of International Multidisciplinary Research*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:273893660>
- Saifulloh, M. (2010). *ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:171253734>
- Sarwar, F., binti Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand–Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open*, 11.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234856186>

- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1990). Prevention of work-related psychological distress: A national strategy proposed by the National Institute of Occupational Safety and Health. *American Psychologist*, 45(10), 1146–1158.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2020). Psychology and Work Today. In *Psychology and Work Today*. <https://doi.org/10.4324/9781003058847>
- Shuhaimi, S. M., & Marzuki, N. A. (2015). The Moderating Effects of Basic Needs Satisfaction at Work on the Relationships Between Burnout, Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Relevance of the Conservation of Resources (COR) Theory. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6, 506. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:52264687>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanti, D., & Afandi, N. K. (2024). Program Bina Pribadi Islam Untuk Orang Tua dalam Menumbuhkan Karakter Islami Anak. *Mauriduna: Journal of Islamic Studies*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:275745784>
- Tim Redaksi, C. I. (2025). 80% Anak Indonesia Kehilangan Figur Ayah, Apa Dampaknya? CNBC.
- Wahidmurni. (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUALITATIF. 11(1), 92–105.
- Walida, D. T. (2024). Teori Mubadalah Dan Aplikasinya Dalam Penelitian Gender (Studi Peran Ayah Dalam Pengasuhan Anak). *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:277778026>
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). ORGANIZATIONAL STRESS THROUGH THE LENS OF CONSERVATION OF RESOURCES (COR) THEORY. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:148421318>
- Weyant, E. C. (2022). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, 5th Edition. *Journal of Electronic Resources in Medical Libraries*, 19, 54–55. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:247457597>
- Wijayanti, R. M., & Fauziah, P. Y. (2020). Keterlibatan Ayah Dalam Pengasuhan Anak. *JIV-Jurnal Ilmiah Visi*, 15(2), 95–106. <https://doi.org/10.21009/jiv.1502.1>
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout. *J. of Business and Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:272441143>
- Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., Ning, L., & Yu, X. (2024). The effect of work-family conflict on employee well-being among physicians:

- the mediating role of job satisfaction and work engagement. *BMC Psychology*, 12(1), 530. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2021). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:237696649>
- Zahira, D., & Alfiasari. (2023). Father Involvement of Circular Migrant Worker: The Role of Paternal Self-Efficacy and Mother Social Support. *Journal of Family Sciences*, 8(2), 170–189. <https://doi.org/10.29244/jfs.v8i2.50323>
- Zarkasyi, E. S. W., & Badri, M. A. (2023). FENOMENA FATHERLESS DALAM KELUARGA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM. *USRAH: Jurnal Hukum Keluarga Islam*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:268503685>
- Zeidner, M., Ben-Zur, H., & Reshef-Weil, S. (2011). Vicarious life threat: An experimental test of Conservation of Resources (COR) theory. *Personality and Individual Differences*, 50, 641–645. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:144962666>
- Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., Zhang, Q., Qiao, G., & Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC Psychiatry*, 20. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:218978470>

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Saudara Responden,

Perkenalkan, saya Mayada Izzatul A'yun, mahasiswi Program Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN) Malang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk tesis yang berjudul "**Pengaruh *Job Demands* terhadap *Father Involvement* Dimediasi oleh *Work-Family Conflict* pada Ayah Pekerja Perantau.**" Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami lebih dalam bagaimana tuntutan pekerjaan yang Bapak alami memengaruhi keterlibatan Bapak dalam keluarga, khususnya dalam peran sebagai ayah, serta bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga memainkan peran di dalamnya.

Partisipasi Bapak dalam penelitian ini sangat berarti dan akan sangat membantu keberhasilan studi ini. Dengan mengisi kuesioner ini, Bapak telah berkontribusi memberikan wawasan penting yang dapat memperkaya ilmu psikologi, khususnya terkait dinamika keluarga pekerja perantau.

Sebelum Bapak melanjutkan, mohon perhatikan beberapa hal berikut:

1. **Sukarela dan Kerahasiaan:** Partisipasi Bapak bersifat sukarela. Bapak memiliki hak untuk berhenti kapan pun tanpa konsekuensi apa pun. Seluruh informasi yang Bapak berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan analisis data penelitian. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk data agregat (kelompok) dan tidak akan memuat identitas personal responden.
2. **Waktu Pengisian:** Diperkirakan kuesioner ini akan memakan waktu 5 -10 menit untuk diselesaikan. Mohon pastikan Bapak berada di tempat yang tenang agar dapat mengisi dengan nyaman dan fokus.
3. **Kriteria Responden:** Kuesioner ini ditujukan khusus untuk **ayah pekerja perantau yang berasal dari Provinsi Jawa Timur dan pada saat penelitian ini dilaksanakan memiliki anak berusia 0-18 tahun.**

Jika Bapak bersedia berpartisipasi dan menyetujui poin-poin di atas, silakan klik tombol "**Berikutnya**".

Atas kesediaan waktu dan partisipasi Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Mayada Izzatul A'yun

The Intensification of Job Demands Scale (IDS)

No.	Dimensi	Aitem
1.	Intensifikasi Pekerjaan	1. waktu saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan semakin terbatas. 2. saya merasa semakin sulit untuk mengambil waktu istirahat. 3. jeda waktu antara periode kerja yang padat semakin berkurang. 4. saya lebih sering harus melakukan banyak hal sekaligus (misalnya, makan siang sambil membalas email dan menelepon). 5. semakin banyak pekerjaan yang harus dikerjakan oleh semakin sedikit karyawan.
2.	Tuntutan Perencanaan dan Pengambilan Keputusan Terkait Pekerjaan yang Intensif	6. saya semakin dituntut untuk merencanakan sendiri alur kerja (seperti aktivitas, jadwal, dan istirahat). 7. saya semakin harus menentukan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan. 8. saya semakin dituntut untuk menentukan sendiri urutan aktivitas kerja. 9. saya lebih sering harus membuat keputusan tanpa berkonsultasi dengan atasan. 10. saya semakin harus memeriksa sendiri apakah tujuan kerja telah tercapai.
3.	Tuntutan Perencanaan dan Pengambilan Keputusan Terkait Karir yang Intensif	11. saya semakin dituntut untuk menjaga daya saing saya di pasar kerja (misalnya, melalui pendidikan tambahan atau membangun jaringan). 12. pengembangan karir profesional saya semakin membutuhkan saya untuk selalu mempertimbangkan pilihan-pilihan lain. 13. saya semakin harus merencanakan karir profesional saya secara mandiri.
4.	Tuntutan Pembelajaran Terkait Pengetahuan yang Intensif	14. saya harus lebih sering mempelajari keahlian baru untuk pekerjaan. 15. saya semakin harus mendapatkan pengetahuan baru untuk menangani tugas pekerjaan. 16. saya harus lebih sering memperbarui pengetahuan yang saya miliki.
5.	Tuntutan Pembelajaran Terkait Keterampilan yang Intensif	17. saya semakin harus membiasakan diri dengan proses kerja yang baru. 18. saya semakin harus beradaptasi dengan alur kerja yang baru. 19. saya harus lebih sering menggunakan peralatan kerja baru (seperti perangkat atau program komputer).

Inventory of Father Involvement (IFI)

No.	Aspek	Item
1.	Disiplin dan tanggung jawab pengajaran	<p>1. Saya mendisiplinkan anak-anak saya.</p> <p>2. Saya mendorong anak-anak untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri.</p> <p>3. Saya menetapkan aturan dan batasan untuk anak-anak agar mereka tahu mana yang boleh dan tidak boleh.</p>
2.	Dorongan di sekolah	<p>4. Saya mendorong anak-anak untuk berprestasi di sekolah.</p> <p>5. Saya mendorong anak-anak untuk mengerjakan pekerjaan rumah (PR) mereka.</p> <p>6. Saya mengajari anak-anak agar selalu mematuhi aturan di sekolah.</p>
3.	Dukungan ibu	<p>7. Saya memberikan semangat dan dukungan emosional kepada ibu dari anak-anak saya.</p> <p>8. Saya menyampaikan kepada anak-anak bahwa ibu mereka adalah sosok yang penting.</p> <p>9. Saya bekerja sama dengan ibu dari anak-anak untuk membesarkan mereka.</p>
4.	Menyediakan	<p>10. Saya menyediakan kebutuhan dasar anak-anak (makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan).</p> <p>11. Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas kebutuhan finansial anak-anak.</p>
5.	Waktu dan berbicara bersama	<p>12. Saya berusaha menjadi teman yang baik bagi anak-anak saya.</p> <p>13. Saya menyediakan waktu khusus untuk mendengarkan anak-anak ketika mereka ingin bercerita.</p> <p>14. Saya menghabiskan waktu bersama anak-anak untuk melakukan hal-hal yang mereka sukai.</p>
6.	Pujian dan kasih sayang	<p>15. Saya memuji anak-anak ketika mereka bersikap baik atau melakukan hal yang benar.</p> <p>16. Saya memuji anak-anak ketika mereka berhasil melakukan sesuatu.</p> <p>17. Saya mengatakan kepada anak-anak bahwa saya menyayangi mereka.</p>
7.	Mengembangkan bakat dan	<p>18. Saya mendorong anak-anak untuk mengembangkan bakat mereka.</p>

	kekhawatiran masa depan	19. Saya mendorong anak-anak untuk melanjutkan pendidikan setelah lulus SMA. 20. Saya merencanakan masa depan anak-anak (misalnya, pendidikan atau pelatihan).
8.	Dukungan membaca dan pekerjaan rumah	21. Saya mendorong anak-anak untuk gemar membaca. 22. Saya membantu anak-anak saya mengerjakan PR (Pekerjaan Rumah) atau tugas sekolah mereka. 23. Saya menghadiri acara-acara yang diikuti anak-anak (misalnya, acara olahraga, sekolah, atau keagamaan).
9.	Perhatian	24. Saya terlibat dalam kegiatan harian anak-anak (misalnya, memberi makan, mengantar jemput, dll.). 25. Saya selalu tahu ke mana anak-anak saya pergi dan kegiatan apa yang mereka lakukan bersama teman-teman mereka.

Work and Family Conflict Scale (WAFCS)

No.	Dimensi	Aitem
1.	Konflik Kerja ke Keluarga (Work-to-Family Conflict)	1. Pekerjaan saya menghalangi saya untuk menghabiskan waktu berkualitas yang cukup bersama keluarga saya. 2. Tidak ada waktu tersisa di penghujung hari untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah (misalnya, tugas rumah tangga dan kegiatan santai). 3. Keluarga saya merasa kurang karena komitmen pekerjaan saya. 4. Pekerjaan saya berdampak negatif pada kehidupan keluarga saya. 5. Sering kali bekerja membuat saya mudah tersinggung atau cepat marah di rumah.
2.	Konflik Keluarga ke Kerja (Family-to-Work Conflict)	6. Kinerja pekerjaan saya terganggu karena komitmen pribadi dan keluarga saya. 7. Masalah atau tanggung jawab terkait keluarga sering kali mengalihkan perhatian saya di tempat kerja. 8. Jika saya tidak punya keluarga, saya akan menjadi karyawan yang lebih baik. 9. Keluarga saya berdampak negatif pada tugas kerja saya sehari-hari. 10. Sulit berkonsentrasi di tempat kerja karena saya sangat lelah oleh tanggung jawab keluarga.

Lampiran 1. 2 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Rancangan wawancara dalam penelitian ini bersifat tentatif dan baru memuat poin-poin utama. Pendalaman dan pengembangan pertanyaan akan dilakukan secara fleksibel selama proses wawancara berlangsung dengan informan, demi mendapatkan informasi yang utuh, relevan, dan presisi. Berikut adalah pedoman pertanyaan inti yang akan digunakan.

I. *Job Demands*

No.	Dimensi yang Relevan	Pertanyaan Wawancara
1.	Intensifikasi Tuntutan Usaha Kerja	"Mohon ceritakan secara rinci, seberapa besar tenaga, pikiran, atau usaha keras yang harus Anda curahkan untuk pekerjaan Anda setiap hari? Apakah tuntutan usaha ini sering membuat Anda kelelahan setelah bekerja?"
2.	Intensifikasi Tuntutan Perencanaan dan Otonomi	"Dalam pekerjaan Anda, seberapa sering Anda harus menyusun rencana kerja yang sangat detail dan ketat? Apakah Anda memiliki fleksibilitas untuk mengatur jadwal kerja Anda sendiri, ataukah semuanya sudah ditentukan kantor?"
3.	Intensifikasi Tuntutan Karir & Pembelajaran Baru	"Seberapa besar tuntutan perusahaan agar Anda terus mengembangkan diri, mempelajari hal baru, atau meningkatkan keterampilan? Bagaimana tuntutan ini memengaruhi waktu istirahat dan waktu luang Anda?"

II. *Work-Family Conflict*

Bagian ini menggali bagaimana tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) berubah menjadi hambatan nyata (WFC dan FWC) terhadap peran pengasuhan.

No.	Dimensi yang Relevan	Pertanyaan Wawancara
4.	Work-to-Family Conflict (WFC)	"Pernahkah Anda harus membatalkan janji atau panggilan penting dengan keluarga karena ada pekerjaan mendesak atau lembur? [Time-Based] "
5.	Work-to-Family Conflict (WFC)	"Ketika Anda stres atau lelah karena pekerjaan, bagaimana dampaknya terhadap sikap, kesabaran, dan suasana hati Anda saat berinteraksi dengan anak atau istri melalui telepon/video call?" [Strain-Based & Behavior-Based]
6.	Family-to-Work Conflict (FWC)	"Sebagai perantau, pernahkah Anda khawatir atau terganggu di tempat kerja karena memikirkan masalah atau kebutuhan mendesak anak dan keluarga di rumah? Bagaimana gangguan ini memengaruhi fokus kerja Anda?"

III. *Father Involvement*

Bagian ini menggali bentuk spesifik hambatan dan faktor pendukung yang membuat keterlibatan tetap berjalan.

A. Keterlibatan dan Manifestasi Hambatan

No.	Dimensi yang Relevan	Pertanyaan Wawancara
7.	Engagement (Keterlibatan Langsung)	"Dalam situasi merantau ini, kegiatan pengasuhan spesifik apa yang secara rutin atau sebisa mungkin Anda lakukan bersama anak (misalnya mendongeng, mengajarkan, atau bermain secara daring)?"
8.	Responsibility (Tanggung Jawab)	"Meskipun jauh, keputusan-keputusan pengasuhan penting apa yang masih menjadi tanggung jawab Anda? Seberapa sering Anda harus memberi arahan atau menegur anak dari jarak jauh?"
9.	Accessibility (Ketersediaan)	"Selain panggilan rutin, seberapa mudah keluarga, terutama anak, mengakses atau menghubungi Anda kapan saja saat mereka membutuhkan dukungan emosional atau bantuan mendadak?"

B. Faktor Pemicu Utama (Inti Rumusan Masalah)

No.	Fokus	Pertanyaan Wawancara
10.	Faktor Pemicu PENGHAMBAT Utama	"Dari semua hal yang sudah kita bahas (pekerjaan, stres, jarak), apa satu atau dua faktor Paling Utama yang menurut Anda menjadi pemicu terbesar yang menghalangi

No.	Fokus	Pertanyaan Wawancara
		Anda untuk terlibat lebih aktif dalam pengasuhan? Berikan contoh situasinya."

C. Faktor Pendukung

No.	Fokus	Pertanyaan Wawancara
11.	Dukungan Istri/Pasangan	"Bagaimana peran dan sikap istri Anda dalam memfasilitasi dan mendukung keterlibatan Anda dari jarak jauh? Apakah dukungan istri menjadi faktor yang justru membuat Anda termotivasi untuk terlibat?"
12.	Motivasi Internal	"Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berjuang menjaga keterlibatan, meskipun Anda terpisah jarak dan punya tuntutan kerja yang tinggi? Apa yang menjadi kekuatan internal Anda?"

IV. Mediasi (Hubungan Antar Variabel)

Bagian ini untuk mengonfirmasi hubungan sebab-akibat (mediasi) yang menjadi dasar model penelitian Anda.

No.	Fokus	Pertanyaan Wawancara
13.	Hubungan <i>Job Demands</i> , <i>WFC</i> , <i>FI</i>	"Secara keseluruhan, bisakah Anda jelaskan alurnya? Bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi, menurut pengalaman Anda, pada akhirnya menyebabkan konflik di rumah, dan akhirnya mengurangi keterlibatan Anda sebagai ayah?"

SELECTIVE CODING						AXIAL CODING			
Subkategori	F	%	Kategori	F	%	Subtema	F	%	Tema
Buffer Psikologis Jarak Dekat	1	1.79 %	Dampak Kedekatan Jarak	1	1.79 %	Dukungan Sosial	4	7.14%	
Lingkungan Kerja yang Suportif	1	1.79 %	Dukungan Lingkunga n Kerja	1	1.79 %				
Peran Istri sebagai Fasilitator	2	3.57 %	Peran Dukungan Pasangan	2	3.57 %				
Bentuk Keterlibatan Jarak Jauh	4	7.14 %	Bentuk dan Intensitas Pengasuhan	5	8.93 %	Pengasuhan Jarak Jauh	9	16.07 %	
Kelemahan Keterlibatan Jarak Jauh	1	1.79 %							
Hasil Pengasuhan Jarak Jauh	1	1.79 %							
Tanggung Jawab Keputusan Pengasuhan	3	5.36 %	Tanggung Jawab dan Kewenangan Ayah	3	5.36 %				
Mengontrol dan Mendisiplinkan Anak Jarak Jauh	3	5.36 %	Tanggung Jawab dan Kewenangan Ayah	3	5.36 %	Pengasuhan Jarak Jauh	3	5.36%	
Motivasi Internal Ayah	2	3.57 %	Motivasi dan Nilai Ayah	4	7.14 %	Motivasi Keterlibatan Ayah	4	7.14%	
Tujuan Pengasuhan	1	1.79 %							
Nilai Sosial/Spiritual Ayah	1	1.79 %							

SELECTIVE CODING						AXIAL CODING			
Subkategori	F	%	Kategori	F	%	Subtema	F	%	Tema
Persepsi dan Kemudahan Jarak Jauh	1	1.79 %	Strategi Pengasuhan Ayah Perantau	1	1.79 %	Adaptasi Peran Ayah dan Peran Kerja	2	3.57%	
Adaptasi dan Pembelajaran Diri	1	1.79 %	Alur Konflik dan Adaptasi	1	1.79 %				

Lampiran 1.4 Karakteristik Responden dan Rata-Rata Nilai WFC, FI, dan JD

Kategori Usia	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
1 (Usia Muda/Awal): 25 – 34 tahun	57	37.75%	1.933	4.548	2.854
2 (Usia Produktif Madya): 35 – 44 tahun	54	35.76%	2.569	4.044	3.099
3 (Usia Matang/Senior): 45 – 55 tahun	40	26.49%	2.370	4.370	2.850
Kategori Status Pernikahan	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
Menikah	134	88.74%	2.228	4.303	2.927
Cerai Mati	10	6.62%	2.570	4.531	3.031

Cerai Hidup	7	4.64%	2.786	4.344	3.078
Kategori Pendidikan Terakhir	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
SMA/SMK/MA Sederajat	47	31.13%	2.526	4.025	3.107
S1/D4	43	27.81%	2.064	4.516	2.895
D1/D2/D3	23	15.23%	2.443	4.174	3.307
SD/MI Sederajat	15	9.93%	1.920	4.643	2.590
SMP/MTs Sederajat	14	9.27%	2.379	4.799	2.690
S2	9	5.96%	2.111	3.973	2.440
Kategori Jumlah Anak	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
Keluarga Kecil (1 – 2 anak)	96	63.58%	2.201	4.380	2.881
Keluarga Besar (\geq 3 anak)	55	36.42%	2.407	4.217	3.044
Penghasilan	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000	50	33.11%	2.646	4.109	3.115

Rp 4.000.000 - Rp 6.000.000	27	17.88%	1.852	4.640	2.826
Rp 6.000.000 - Rp 8.000.000	27	17.88%	2.470	4.185	3.256
< Rp 2.000.000	24	15.89%	2.104	4.676	2.588
> Rp 8.000.000	23	15.23%	1.922	4.192	2.694
Jam_Kerja	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
51 - 60 jam (Bekerja lembur sedang)	53	35.10%	2.023	4.499	2.736
41 - 50 jam (Bekerja lembur ringan)	46	30.46%	1.591	4.818	2.691
> 60 jam (Bekerja lembur berat)	35	23.18%	3.411	3.361	3.587
20 - 40 jam (Pekerjaan penuh waktu)	15	9.93%	2.793	4.236	3.079
< 20 jam (Pekerjaan paruh waktu)	2	1.32%	1.000	5.571	1.740
Durasi_Merantau	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
> 10 tahun	38	25.17%	2.271	4.442	2.808

1 - 3 tahun	37	24.50%	1.986	4.435	2.795
7 - 10 tahun	34	22.52%	2.338	4.154	3.149
4 - 6 tahun	33	21.85%	2.397	4.264	2.970
< 1 tahun	9	5.96%	2.811	4.176	3.202
Sektor Pekerjaan	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
Sektor Jasa/Penjualan/Informal	67	44.37%	1.912	4.402	2.867
Sektor Manual/Fisik	43	28.48%	2.730	4.139	2.979
Sektor Administratif/Profesional	41	27.15%	2.395	4.378	3.021
Kota_Kategori	F	%	Rata-rata WFC	Rata-rata FI	Rata-rata JD
Jawa Timur	52	34.44%	2.404	4.437	2.883
Jabodetabek	34	22.52%	2.253	3.921	3.127
Jawa Tengah & DIY	21	13.91%	2.023	4.818	2.779
Luar Jawa (Domestik)	25	16.56%	1.994	4.351	3.027

Jawa Barat (non-Jabodetabek)	12	7.95%	2.233	4.500	2.799
Luar Negeri	7	4.64%	1.000	4.753	2.093

[illegible]

Lampiran 1.6 Transkrip Hasil Wawancara Kualitatif

Narasumber A (Karyawan distributor buah, usia 52 tahun, 4 tahun kerja merantau, usia anak 18 tahun)

Kode Narasumber	A
Tanggal Wawancara	30 Oktober 2025
Posisi	Karyawan
Metode Wawancara	Daring via video call
Durasi	30 menit

- 1. Mohon ceritakan secara rinci, seberapa besar tenaga, pikiran, atau usaha keras yang harus Anda curahkan untuk pekerjaan Anda setiap hari? Apakah tuntutan usaha ini sering membuat Anda kelelahan setelah bekerja, baik secara fisik maupun psikis?**

Yang saya rasakan di saat saya kerja dengan banyak eh warna ya, tentang karakter pekerjaan, kondisi fisik saya sendiri, dan berbagai macam masalah yang ada di yang membebankan mental dan moral saya. Jadi, dalam kantong itu saya kerja itu sebetulnya sih, Mbak, kalau sudah seusia saya ini untuk tenaga sebetulnya sudah berkurang, ya. Tapi, saya berusaha tetap maksimal, terus semangat karena saya punya moral tinggi untuk tanggung jawab untuk kepentingan Terutama anak, ya. Eh, di saat saya terbebani, saya tetap menjalankan perusahaan. Apapun yang ditukan eh perusahaan eh saya akan siap melaksanakan karena saya punya tanggung jawab tinggi dan tidak akan mengecewakan tentunya pimpinan perusahaan serta stafnya. Ya, namanya pekerjaan, Mbak. Satu pekerjaan itu memang mengurus tenaga dan pikiran. Tapi, saya siasati dengan penuh kesadaran, saya tanggung jawab penuh. Kalau masalah lelah, ya, lelah, Mbak. Tapi, tidak ada pekerjaan yang eh ibaratnya kita begitu mudah membalikkan tangan. Jadi, saya dalam keadaan apapun, karena saya sudah lihat kerja dan saya harus menghasilkan untuk menyambung hidup, saya tetap tidak merasakan lelah, walaupun penuh penuh kelelahan, Mbak, sebetulnya. Dan secara mental ini membantu saya untuk mendisiplinkan diri. Jadi, rasa lelah itu dengan sendirinya hilang karena sudah terbiasa dalam bekerja.

- 2. Dalam konteks jadwal pekerjaan, apakah Anda memiliki fleksibilitas atau kewenangan untuk mengatur sendiri jam kerja Anda, ataukah semuanya sudah ditentukan oleh kantor?**

Ya, karena saya menyadari, Mbak, hal ini kan saya kan ikut satu perusahaan, ya. Jadi, apapun saya harus bisa mengkondisikan, baik saya menjadwalkan aktivitas sendiri dan baik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi, saya selalu bisa mengkondisikan. Sekerat apapun saya jalani, Mbak. Ya, eh di saat eh perusahaan menyedai kepentingan dengan karakter potensi yang ada pada diri saya, kadang saya diberi kebebasan untuk menjadwalkan sendiri. Iya, mengkondisikan sifatnya, Mbak.

3. Seberapa besar tuntutan perusahaan agar Anda terus mengembangkan diri, mempelajari hal baru, atau meningkatkan keterampilan? Mohon berikan contoh spesifik dari tuntutan belajar tersebut, dan bagaimana tuntutan ini memengaruhi waktu istirahat dan waktu luang Anda?

Ya, saya biasanya suka menyesuaikan. Jadi, perusahaan ini bergerak dalam bidang apa, saya terus belajar. Dan saya punya inisiatif muncul dengan kreativitas saya sendiri. Kadang saya juga, karena saya diberi kewenangan, saya juga mengatur, eh dari perusahaan sendiri itu sudah mengetahui siapa karakter saya. Akhirnya, tercipta satu apa ya? Keseimbangan antara majikan sama buruh seperti saya ini, Mbak. Ya, tadinya saya berangkat dari nol karena saya punya tanggung jawab tinggi dan sifat saya itu kepengin tahu, Mbak. Kadang di sama majikan itu disajikan satu gambaran, sajian apa, saya kembangkan sendiri. Dan di situ tercipta keseimbangan lagi antara majikan dengan buruh, ya. Jadi, jujur aja, majikan ini senang dengan karakter saya. Karena jenengan, iya, pola pikir saya selalu berkembang. Ya, sebetulnya. Karena ini kerja, ya, saya dituntut harus profesional.

4. Pernahkah Anda harus membatalkan janji atau panggilan penting dengan keluarga karena ada pekerjaan mendesak atau lembur? Jika pernah, seberapa sering intensitas pembatalan janji tersebut terjadi?

Nah, ini sebetulnya sulit, Mbak, tapi saya tetap punya keputusan tegas, ya. Jadi, kita lihat dulu kepentingannya itu sejauh mana. Bisakah ditunda ataukah memang ini lebih penting perusahaan? Untuk mana? Eh, seperti contoh, kalau cuman kepentingan anak, ya, misalkan mau diantar untuk kepentingan sekolah, itu lebih baik saya membatalkan ibunya. Jadi, saya tetap mengutamakan perusahaan. Jadi, harus menjaga image itu, Mbak. pernah, ya, terjadi hal seperti itu. Sebetulnya bukan sering, ya, cuman mungkin ini sudah karakter dari keluarga saya sendiri, tapi saya pertimbangkan akhirnya saya putuskan saya lebih baik tetap mementingkan, mengedepankan urusan perusahaan, Mbak. Oh, ngoten. Iya, iya. Dengan dasar memang sudah budayanya jenengan di dalam keluarga seperti itu, atau bagaimana? Iya, iya, memang ada sedikit, ya, ini

jujur, Mbak, ya. Enggak apa-apa, enggak apa-apa, Pak. Manja namanya anak, gitu ya. Tapi, saya tetap mempertimbangkan mana yang lebih penting untuk menjaga image saya sendiri di depan majikan, Mbak.

5. Ketika Anda stres atau lelah karena pekerjaan, bagaimana dampaknya terhadap sikap, kesabaran, dan suasana hati Anda saat berinteraksi dengan anak atau istri melalui telepon/video call?

Pernah, jujur aja pernah, Mbak. Namun, saya selalu bisa menyiasati karena saya siapa, kerja di mana, merantau. Jadi, mana yang lebih penting itu saya kondisikan, Mbak. Iya, sebetulnya sejengkel apapun dengan sifat anak, ya, sikap maupun sifat itu kadang-kadang juga menjengkelkan, tapi saya sudah sudah terbiasa. Jadi, mengkondisikan, menstabilkan mental dan moral, akhirnya saya bisa menyiasati dengan penuh kesabaran, walaupun sempat dalam hati itu jengkel penuh marah itu, Mbak. Oh, nggih. Iya, iya. Ya, sebetulnya enggak sering juga, Mbak, karena saya juga sebelumnya juga sudah mengarahkan, ya. Intinya mendidik mental dan moral anak dan ini sudah kelihatan tertanam ke anak. Jadi, kadang kalau anak-anak ini kadang mempunyai sifat manja ke orang tuanya, alhamdulillah dia bisa menetralkan, bisa mengkondisikan juga, gitu, Mbak.

6. Sebagai perantau, pernahkah Anda khawatir atau terganggu di tempat kerja karena memikirkan masalah atau kebutuhan mendesak anak dan keluarga di rumah? Mohon ceritakan contoh konkret ketika gangguan dari rumah sampai memengaruhi fokus kerja Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Ya, tentu saja, iya, Mbak. Saya juga rasa cemas saya itu kan di sana keluarga saya itu bagaimana, dalam kondisi apa, gitu. Tapi, saya tetap menyadari bahwa saya ini kerja ikut orang, kecuali dalam keadaan mendesak, ya. Sakit parah atau apa, itu baru saya betul-betul minta dengan hormat sama majikan, Mbak. Ini, maaf, Mbak. Saya kan perokok berat, ya, dan rokok ini ternyata bisa membantu menekan angka-angka stres itu. Jadi, saya siasati. Jadi, pekerjaan saya tinggal sejenak beberapa saat, sambil merokok, sambil mengendalikan mental juga, akhirnya saya bisa mengkondisikan. Dan alhamdulillah keadaannya netral lagi. Jadi, tetap ada keseimbangan, nggih, nggih. Paham. Berarti solusinya kalau jenengan, oh, kalau ada gangguan fokus atau kelelahan, merokok, seperti itu. Iya, itu sangat membantu, Mbak. Saya kira pernah sekali tapi, Mbak. Itu cukup saya buat pelajaran, ya, saya pertimbangkan lagi akhirnya. Nah, itu yang yang membuat saya bisa mengkondisikan situasi kerja sama efek-efek keluarga itu seperti itu. Ya, waktu itu masalah rumah, Mbak. Waktu itu kan masih kontrak. Jadi, pemilik rumah

ini sangat mendesak sampai nuntut istri, ya. Saya terus terang saya sudah pisah nih, Mbak. Iya, sudah hidup berarti. Iya, dulu sampai terjadi cekcok yang tidak bisa diselesaikan. Akhirnya, saya izin sama majikan, terpaksa saya harus pulang 1 minggu itu waktunya. Tapi, majikan saya penuh pengertian, saya diizinkan. Gitu, Mbak. Itu masalah pelik sekali, Mbak, bagi saya.

7. Dalam situasi merantau ini, kegiatan pengasuhan spesifik apa yang secara rutin atau sebisa mungkin Anda lakukan bersama anak? Apakah fokus kegiatan tersebut hanya pada pendidikan dan pendewasaan pola pikir atau ada hal lain?

Ya, saya selalu memberikan gambaran-gambaran arahnya untuk pendewasaan pola pikir anak. Itu melalui telepon atau jenengan rutin ketemu anak seminggu sekali, atau bagaimana, Pak? Telepon, kadang-kadang kalau hari Minggu saya cuti, libur itu, ya. Saya janji ketemu di tempat satu, di satu tempat. Saya tetap awalnya bercanda, tanya kabar. Setelah itu, saya tetap menanamkan gambaran masalah intinya untuk membuat anak semakin dewasa pola pikirnya. Iya, seperti itu, Mbak. Ya, selain itu, paling tidak saya menunjukkan bukti nyata. Iya. Menunjukkan ini loh, hanya tidak hanya butuh pola pikir. Oh, contoh konkret gitu ya. Iya, iya. Contoh konkret saya tunjukkan, Mbak. Jadi, akhirnya alhamdulillah anak saya sepertinya juga sudah mulai kembang pola pikirnya. Nggih. Pendewasaan itu begitu cepat. Iya, iya, baik.

8. Meskipun jauh, keputusan-keputusan pengasuhan penting apa yang masih menjadi tanggung jawab Anda? Seberapa sering Anda harus memberi arahan atau menegur anak dari jarak jauh?

Saya cuma sering berhubungan dengan anak itu melalui telepon, Mbak. Eh, jadi yang saya tekankan tetap dalam kondisi apapun kamu jangan mudah panik. Terus, ada pepatah, saya kan orang Jawa. Wong Jawa ngomong gini, yen kowe penak elingo soro, yen kowe soro elingo penak. Jadi, pengertiannya begini: di saat kamu sengsara, kamu harus menemukan satu semangat tinggi bagaimana supaya kamu tidak sengsara, harus kerja, jual keringat. Dan sebaliknya, kalau kamu sudah enak, ingat soro, karena hasil kerjamu itu jangan dibuat sesuatu yang tidak penting. Ya, gini. Mulai dari sekolah SD itu sudah saya tanamkan bahwa arahan arahan orang tua itu hanya selaku apa ya? Hanya sebatas memancing motivasi. Dan nanti anak biar berkembang sendiri, menentukan pilihannya sendiri. Saya tidak pernah menentukan kamu harus bekerja di situ, jangan menggantungkan orang lain. Kamu harus bisa sifat mandiri. Iya, seperti itu. Ya, pasti pernah memberikan arahan, walaupun enggak sering, cuman saya juga bersyukur, ternyata anak saya juga itu tidak mengecewakan pola pikirnya.

Selalu bisa mengkondisikan, walaupun sedikit ada kesulitan, itu saya kira biasa itu, Mbak.

9. Selain panggilan rutin, seberapa mudah anak mengakses atau menghubungi Anda kapan saja saat mereka membutuhkan dukungan emosional atau bantuan mendadak? Pernahkah anak menyampaikan kebutuhan dukungan emosional kepada Anda?

Ya, saya merasa bersyukur, ya, alhamdulillah. Sebetulnya tidak terlalu sering. Tiap kali, mungkin seminggu sekali, dia menghubungi saya. Cuman sharing aja, Mbak. Sharing, tapi hasilnya dia bisa mengembangkan dan menyimpulkan sendiri, akhirnya punya keputusan sendiri harus hal apa yang harus dilakukan. Berarti termasuk mudah, ya, Pak, hubungan jenengan dengan anak. Alhamdulillah. Iya. Nah, itu yang bikin saya bangga. Karena saya sudah menggambarkan tatanan-tatanan untuk pengembangan mental, akhirnya mendidik anak untuk bisa berpola pikir dewasa, akhirnya alhamdulillah tidak tidak sebegitu mengeluh anak saya, Mbak. Terbentuk dari arahan dasar.

10. Dari semua hal yang sudah kita bahas, apa satu atau dua faktor Paling Utama yang menurut Anda menjadi pemicu terbesar yang menghalangi Anda untuk terlibat lebih aktif dalam pengasuhan? Mohon jelaskan dan berikan contoh situasinya.

Ya, ini sebetulnya agak sulit, sih, Mbak, saya menjelaskan. Ini, ya, saya harus terbuka ya. Ini jujur, Mbak. Sebetulnya saya dulu di desa itu sudah bisa mandiri. Nah, setelah itu, dulunya bahagia. Dan salah satu faktor ada permasalahan, yang membuat saya tanda tanya besar, akhirnya membawa petaka besar. Nah, akhirnya saya cerai sama mantan istri saya. Dan ini yang membebaskan pikiran saya. Jadi, saya harus bagaimana dengan anak, dan perkembangan sifat dari ibunya sendiri bagaimana, saya itu kurang kurang bisa memantau karena memang enggak pernah ketemu, Mbak. Iya, tetap saya fokusnya ke anak. Jadi, halangan saya kalau namanya anak, ya, Mbak, ya, kalau ada rasa kangen, nah, itu saya suka ini, suka, istilahnya apa, Mbak, ya? Ya, susahlah, Mbak, pokoknya, enggak bisa saya bayangkan, walaupun saya selalu bisa mengkondisikan. Itu. Tersulit bagi saya, Mbak. Berarti faktor pemicunya itu adalah status yang saat ini bercerai dengan ibunya anak. Iya, betul, betul. Jadi, ada kendala, ya. Di sisi lain, saya sangat sayang sama anak. Di sisi lain, saya juga menghargai mantan istri. Jadi, saya harus bagaimana? Tapi, alhamdulillah anak saya itu punya cara sendiri. Jadi, untuk meringankan beban saya, untuk mengatasi masalah emosi yang memuncak, itu alhamdulillah bisa bisa dikondisikan. Untuk menengahi itulah, menengahi antara Bapak dan ibunya, itu seperti apa. Ya, dia, dia untuk menengahi itu, ya, dia sebagai contoh,

anak saya, saya bangganya gini. "Pak, sampean wong lanang, wis ngalah, nah." Jadi, saya langsung adem pikiran saya. Terus, kalau ke ibunya, ini ibunya, saya enggak agak manja, agak bandel, agak gimana. Jadi, ego yang, iya, ego itu terutama, Mbak. Jadi, tidak ada faktor pemicu keterlibatan pengasuhan anak itu karena jarak tidak ada masalah

11. Bagaimana peran dan sikap mantan istri Anda dalam memfasilitasi dan mendukung keterlibatan Anda dari jarak jauh?

Ya, jujur aja, saya sekarang fokus anak. Sudah tidak mementingkan mantan, cuman saya tetap menghargai dan menghormati mantan, Mbak, ya. Cuman saya masih memantau kebutuhan anak. Bilamana masih perlu dibantu, ya, harus saya bantu, Mbak. Tapi, kalau memang dirasa anak saya sudah bisa mengatasi dengan sendirinya, ya, saya diam. Namun, ini, sifat lain yang membuat saya, saya itu orangnya suka terenyuh. Saya sering jalan di luaran sana, di jalan, ada orang yang susah makan, padahal saya sendiri susah makan, Mbak. Itu saya sering ngasih ya semampu sayalah, pokoknya, Mbak. Seperti itu gambarannya.

12. Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berjuang menjaga keterlibatan, meskipun Anda terpisah jarak dan punya tuntutan kerja yang tinggi? Apa yang menjadi kekuatan atau nilai internal Anda?

Saya bersyukur karena manusia itu diberi hidup, dibekali, dilengkapi dengan akal, saya harus menyadari bahwa akal saya itu dalam keadaan apapun, saya harus selalu bersyukur, bisa menetrasi, bila ada masalah. Dan di situ saya tidak mudah mengeluh, Mbak. Saya enjoy, walaupun sebetulnya berat. Langkah hidup saya ini berat, sebetulnya. Saya harus bersyukur karena Allah sudah membekali segalanya. Kalau diceritakan panjang kan, Mbak, bisa. Yang jadi kunci motivasi saya selalu ada kunci. Selama saya masih sehat, dibikin umur panjang, selama saya masih sehat, saya akan bekerja. Dan insyaallah, Mbak, insyaallah, keinginan saya, kalau bisa terlaksana, ya, alhamdulillah. Paling tidak, saya harus bisa memberi dan meringankan orang yang susah di luaran sana, Mbak. Minimal, Mbak, kalau saya enggak punya materi, saya melihat sesuatu orang susah, walaupun enggak kenal, saya harus mendoakan orang yang saya lihat itu merinding itu rasanya, Mbak. Seperti itu, Mbak, yang saya jalani.

13. Secara keseluruhan, bisakah Anda jelaskan alur pengalaman Anda? Bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi pada akhirnya menyebabkan konflik di rumah, dan akhirnya mengurangi keterlibatan Anda sebagai ayah?

Di saat saya punya tanggung jawab tinggi, eh, tuntutan pekerjaan yang tinggi itu sebetulnya sangat berat, Mbak, mengkondisikan. Enggak tahu pekerjaan saya tuh sebetulnya berat. Tapi, maaf, tidak saya sebutkan pekerjaan saya ini. Eh, saya harus membagi waktu, harus ingat anak. Pokoknya kompleks loh, Mbak. Saya harus bisa mengkondisikan dan saya tidak akan menyalahi hal-hal yang sudah dibebankan ke saya oleh majikan, seperti itu. Jadi, saya rasa tuntutan terberat di situ, Mbak. Tapi, alhamdulillah, saya selalu, ya, alhamdulillah, bersyukur, selalu bisa, Mbak. Walaupun pada akhirnya menyebabkan konflik di rumah tadi, gitu, nggih. Iya, iya, tapi alhamdulillah, ya, konflik selalu bisa diatasi, walaupun kadang ada sedikit emosional, itu sudah biasa, Mbak, nggih. Dan akhirnya juga sedikit banyak mengurangi keterlibatannya jenengan dengan anaknya jenengan karena pekerjaan yanguntutannya tinggi, terus di rumah juga ada konflik, nggih. Berarti benar, nggih, Pak, ya. Sedikit banyak tetap mempengaruhi keterlibatannya jenengan dengan anak. Pasti, iya. Karena secara kejiwaan saya, bagi orang yang sudah pasti. Dari saya, saya senang dan bangga, ternyata apa yang saya tanamkan, baik adat, tata krama, maupun pengalaman, pendewasaan pola pikir anak itu, sekarang sudah mulai terasa, Mbak. Ternyata anak saya itu menurut saya sudah saya anggap bisa mandiri. Apapun dalam keadaan apapun, selalu bisa mengatasi. Ya, karena dari awal saya sangat sadar diri, anak itu kan butuh orang tua. Jadi, dari situ saya tanamkan masalah selain pola pikir untuk mendewasakan pola pikir. Ya, yang penting intinya, yang sangat penting bagi saya, orang dalam menjalani hidup dan keadaan apapun, yang penting tertata mental dan moral. Kalau mental, moral ini sudah tertata baik, dengan sendirinya menghadapi masalah apapun, kita insyaallah bisa, walaupun sempat menemui kesulitan, tapi pasti bisa. Yakin. Berarti internalnya diri Bapak sendiri itu harus ditata dulu.

Narasumber B (Kepala cabang bank, usia 42 tahun, 2 tahun kerja merantau, usia anak 5 & 8 tahun)

Kode Narasumber	B
Tanggal Wawancara	01 November 2025
Posisi	Kepala Cabang
Metode Wawancara	Daring via video call
Durasi	45 menit

- 1. Mohon ceritakan secara rinci, seberapa besar tenaga, pikiran, atau usaha keras yang harus Anda curahkan untuk pekerjaan Anda setiap hari? Apakah tuntutan usaha ini sering membuat Anda kelelahan setelah bekerja, baik secara fisik maupun psikis?**

Jadi, kalau tenaga sudah pasti, ya. Kalau misalkan tenaga itu kan jarak itu membutuhkan segala sesuatu, kayak misal kayak misalkan ada rasa capek ketika, aduh, sudah perjalanannya sudah jauh. Contoh kayak misalkan saya kemarin waktu di Bima itu, capeknya itu apa ya? Kayak perjalanan kalau misalkan nanti pulang itu penginnya cepat, tapi penginnya lama, tapi ternyata kecepatan banget. Itu kayak apa ya? Kayak butuh tenaga yang luar biasa gitu loh.

Terus, kemudian kayak pikiran gitu ya. Kita juga mikir kalau misalkan anak kita sakit, terus kemudian istri kita juga sakit, orang tua terutama, apalagi kan saya juga harus ninggalin orang tua gitu kan. Jadi, ya kepikiran macam-macam yang enggak-enggak dan lain sebagainya. Jadi, itu hal yang wajar ketika kita saat berjauhan dengan keluarga gitu. Nah, sangat luar biasa sih kalau terutama. Kalau tenaga sih mungkin masih masih bisa ter-handle ya, karena kita masih masih sehat, masih masih kuat, jadi mungkin masih masih naik-turun, ya. Tapi, kalau pikiran itu yang sangat luar biasa. Ditambah lagi nanti mungkin dengan pekerjaan yang yang kadang kita masih belum menemukan celahnya, pekerjaan yang masih belum menemukan apa solusinya. Nah, itu juga pasti mengepek juga. Jadi, secara pikiran itu kita itu jadi banyak. Ya, jauh dari keluarga, kemudian dari pekerjaan juga, ya, mungkin masih harus ya ketemu, tapi kalau sudah peak mungkin kita balik lagi fokus ke keluarga lagi. Dan itu enggak boleh, harus seimbang semuanya. Kalau misalkan enggak seimbang antara keluarga dan pekerjaan, jatuhnya nanti malah kita enggak tahu orang kayak gitu. Nah, kayak kita punya pemikiran yang kalau masalah pekerjaan mungkin kita bisa berbagi pikiran itu ya kalau saya jauh dulu sama beliau. Kalau waktu di Bima, tukar pikirannya sama beliau, Pak Lukman, ya. Dan satu-satunya orang yang tempat pelarian saya kalau itu Pak Lukman. Jadi, kalau masalah keluarga sudah, ya, saya pikir sendiri, saya pendam sendiri, ya, jarang sekali saya, maksudnya diskusi yang mungkin sama beberapa orang lain. Jadi, ya, pikiran ya, banyak banget, itu pasti. Ya pastinya, ya, yang tadi yang saya sampaikan, pekerjaan kalau misalkan jauh itu enggak mungkin dong kita juga bekerja jauh dari anak, keluarga, tapi ternyata kita sekarang sepeleh gitu kan. Ya, otomatis kan kita sudah jauh nih, sudah jauh sama keluarga, masa sih kerjanya biasa-biasa aja, kan rugi. Gitu loh. Ya, bukan berarti kalau yang dekat sama keluarga jadi biasa-biasa aja juga enggak. Cuman kan kalau misalkan jauh dari keluarga itu, ya, harusnya lebih maksimal. Karena kan kita sudah berkorban, ya, harusnya pekerjaan itu pun sangat maksimal.

Ya pasti, kalau secara fisik mungkin mungkin kita bisa atur waktu istirahatnya aja. Kalau secara fisik sih enggak seberapa, ya, kalau secara fisik. Tapi, kalau psikis yang paling, psikis yang paling parah, maksudnya psikis yang yang paling cukup luar biasa ngepeknya ke tubuh itu juga luar biasa. Tapi, alhamdulillah kalau secara fisik enggak ada masalah. Ya, memang secara psikis memang beda, ya, antara orang yang dekat dengan

keluarga sama orang yang jauh sama keluarga. Kalau psikis kan sumpek di kantor, masalah masalah pekerjaan, kita pulang ke rumah, ketemu sama anak terutama, itu kan jadi ter-distract, jadi-adinya distract apa masalahnya itu jadi akhirnya ada hiburan dari anak gitu kan terutama gitu kan. Terus, kita juga bisa berdiskusi secara langsung dengan istri, melihat responnya istri itu nanti pada saat kita menyampaikan cerita terkait pekerjaan, itu responnya seperti apa, siapa tahu dia juga punya masukan, kayak gitu-gitu itu ya cukup lumayan sih. Jadi, tapi kalau misalkan kita ketika kita jauh, ya, ya itu tadi, ya, paling paling paling paling ngepek ke psikis, ya, itu yang paling ngepek. Ya stress kerja yang wajar atau burnout. Ya, paling cuman mentok, ya, curhat Neng Gusti Allah [ke Tuhan]. Gitu aja, ya, Pak Lukman, ya. Mengerikan, tambahannya. Kan kita punya Gusti Allah [Tuhan]. Iku tok pokoke jawane wis Neng Gusti Allah ae wis [Itu saja jawabannya, sudah di tangan Tuhan saja].

- 2. Dalam konteks jadwal pekerjaan, apakah Anda memiliki fleksibilitas atau kewenangan untuk mengatur sendiri jam kerja Anda, ataukah semuanya sudah ditentukan oleh kantor?**

Kalau saya itu memang setiap setiap hari itu saya setiap setiap kali setiap kali bekerja itu pasti ada aja, maksudnya punya plan yang apa, ya? Yang malam hari pulang gitu, untuk besok hari aku harus ke siapa, ya? Ini harusnya nanti ke fokus ke siapa, ini nanti saya harus deliver ke siapa, saya harus strateginya nanti Natan-nya gimana, terus kemudian nanti eksekusinya harus gimana, pelaporannya seperti apa, controlling-nya seperti apa, itu semuanya sudah setiap hari saya sudah pertimbangkan itu. Nah, dan saya juga setiap pagi juga konsisten untuk melakukan pelaporan. Kalau secara reporting template, tapi kalau secara apa namanya? Secara praktik di lapangan enggak, enggak ada template. Tapi, kalau secara reporting template, template banget. a, berawal dari based on template tadi, berawal dari based on template tadi nanti kita proses pelaksanaannya, eksekusinya biasanya, ya, tapi ya secara eksekusinya ya itu-itu aja lah gitu.

- 3. Seberapa besar tuntutan perusahaan agar Anda terus mengembangkan diri, mempelajari hal baru, atau meningkatkan keterampilan? Mohon berikan contoh spesifik dari tuntutan belajar tersebut, dan bagaimana tuntutan ini memengaruhi waktu istirahat dan waktu luang Anda?**

Biasa-biasa aja sih, maksudnya enggak enggak yang gimana-gimana, ya, Mbak, ya. Maksudnya, ya, ya, kalau kalau pengen peningkatan karier ke depan ya lebih ke personal, ya, maksudnya artinya dari saya pribadi pengen nantinya pengen jadi area misalkan atau pengen jadi apa misalkan. Tapi, dengan usia saya yang segini ini rasanya sudah. Saya itu malah malah

obses saya itu enggak enggak ke situ. Makanya yang kemarin saya cerita, maksudnya kan saya lanjut di S2 mungkin, lebih ke, ke sana. Tapi, kalau misalkan untuk sampai sini jauh, enggak, gimana-gimana. Belum. Enggak, enggak, dan dari perusahaan pun juga enggak ada yang gimana-gimana. Jadi, ya, yang sekarang ada kita maksimalkan aja. Nanti kalau misalkan ini sekiranya memang rezeki atau misalkan memang dianggap memang positif dan bagus secara ini, ya, ya, dijalani aja, ya, dilanjutin aja. itu lebih ke pribadi. Kalau sertifikasi dan lain sebagainya, ya, lebih ke pribadi. Oke, kalau saya pengen ke sini, ke sini.

4. Pernahkah Anda harus membatalkan janji atau panggilan penting dengan keluarga karena ada pekerjaan mendesak atau lembur? Jika pernah, seberapa sering intensitas pembatalan janji tersebut terjadi?

Jarang. Karena memang memang saya ada komunikasi dengan istri bahwasanya kebetulan istri saya ini memang keluarganya banyak dari keluarga yang LDM, ya. Jadi, kakak saya LDM, bapaknya dia juga dulu LDM karena dia pelayaran, terus kemudian sekarang LDM, jadi dia sudah terbiasa. Jadi, once kalau misalkan ada kegiatan yang memang penting dan memang saya tidak harus datang, sudah di-handle sama dia sepenuhnya. Jadi, sudah ada seperti itu. Tapi, ada hal yang membuat saya beberapa itu membuat saya jadi harus datang, kayak gitu, itu ada. Cuman intensitasnya setahun paling cuman sekali dua kali, enggak ada yang gimana-gimana. Kayak family gathering gitu kan, acaranya di akhir bulan kayak gitu kan, jelas habis, otomatis saya harus cancel. Kayak gitu. Nah, cuman yang paling enggak bisa adalah aktivitas anak, kegiatan anak yang memang istri saya, "Anak ini harus dilihat, anak ini harus diikuti," gitu. Nah, itu hal yang enggak, yang pasti aku cari izin. Heeh. Jadi, kayak misalkan, tapi kalau misalkan cuman sekadar itu, acara, kegiatan, apa, ya? Yang pokoknya intinya si anak ini anak saya ini kalau yang pertama, Bu, ya, pokoknya intinya kegiatan yang misalkan anak ini harus dilihat, anak ini harus di-support, gitu kan, itu ayah harus datang. Nah, kayak gitu. Iyalah, nyesel lah. Itu kan kadang kan ngerasa kayak gini, "Apa sih pekerjaan ini?" gitu kan. Masa sih keluarga harus disekiankan gitu, ya kan. Kalau misalkan ada apa-apa juga, saya larinya paling lagi ke keluarga. Kalau ada apa-apa, mana mungkin kita balik ke perusahaan. Gitu. Ada rasa kayak gitu.

5. Ketika Anda stres atau lelah karena pekerjaan, bagaimana dampaknya terhadap sikap, kesabaran, dan suasana hati Anda saat berinteraksi dengan anak atau istri melalui telepon/video call?

Mungkin pada saat zaman muda dulu masih terbawa. Tapi, sekarang semakin ke sini itu kayak, "Aduh, sudahlah." Jadi, sekarang itu sudah mulai gini, Mbak. Ya, sudah, saya sudah di rumah, ya, tak tinggal, tak letakkan semuanya, benar-benar aku yang fokus ke anak. Tapi, ada, Mbak, sekali

dua kali mungkin ada yang beberapa ngepek sehingga sehingga terbawa kayak misalkan, nih, pada saat saya sudah menyentuh gadget gitu, ada yang harus diselesaikan, akhirnya anak, istri jadi kayak akan enggak kereken, kayak gitu, sudah ada efek. Tapi, semakin ke sini dengan dengan pengalaman hidup nganganin orang tua, masalah orang tua, masalah keluarga, orang tua sakit dan lain sebagainya, itu kayak, "Oh, ya Allah, ngepek banget," gitu. Terus, akhirnya, "Oh, apapun yang terjadi, masalah pekerjaan, kalau sudah sama keluarga, aku harus letakkan semuanya." Nah, kayak gitu. Jadi, dari situ sih mulai. Mulai usia-usia yang sudah mulai menginjak umur segini, itu baru mulai benar-benar, ya.

Tapi berproses ya. Jadi, sampai sampai suatu ketika itu kayak marah saya itu kayak pada saat saya marah sama, kan waktu saya itu di collection bagian penagihan. Jadi, posisi marah saya itu kayak saya marah sama konsumen, ke waktu itu masih belum nikah ke ibu, bapak, kita. Tapi, pada saat belum punya anak, sama istri mungkin agak bersikap seperti itu. Tapi, ketika sudah punya anak, itu rasanya kayak enggak bisa kayak gini gitu loh. Sedangkan saya juga kerjanya juga jarang ketemu, jadi harus seimbang gitu loh. Makanya, sayang kalau seminggu sekali malah iya saya ngurusin perusahaan. Enggak enggak melulu kamu kan perusahaan. Nggih, nggih.

6. Sebagai perantau, pernahkah Anda khawatir atau terganggu di tempat kerja karena memikirkan masalah atau kebutuhan mendesak anak dan keluarga di rumah? Mohon ceritakan contoh konkret ketika gangguan dari rumah sampai memengaruhi fokus kerja Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Kalau itu pasti. Pasti pernah. Jadi, kayak misalkan masalah masalah misalkan, ya, mungkin anak sakit, ya, terutama, ya, yang paling. Terus, kemudian ini kita ngomongnya enggak hanya anak, ya, maksudnya keluarga, ya, maksudnya termasuk orang tua, ya, terutama orang tua kan dengan usia saya yang segini, orang tua itu sudah pasti sepuh banget. Otomatis itu pasti ada ngepek. Jadi, kayak misalkan saya harus, Bapak waktunya, misalkan orang tua harus kontrol. Tiba-tiba mertua masuk UGD kayak gitu. Tiba-tiba orang tua masuk ICU, kayak gitu-gitu itu kadang, ya, Allah, ngepek banget, gitu. Jadi, akhirnya, "Ya Allah," ngepek banget. Jadi, akhirnya, ya, pasti tak letakkan dulu pekerjaan, tak letakkan dulu, saya tanya solusinya seperti apa, bagaimana, dan harus seperti apa, sampai mungkin harus saya izin untuk meninggalkan pekerjaan, itu ya juga pernah. Harus saya tinggalkan keluarga dulu sampai selesai.

Alhamdulillah kebetulan bapak-bapak area saya ini orang yang sangat welcome dengan keluarga. Jadi, mungkin beliau juga sudah seusia saya, sekiranya beliau-beliau ini memahami, "Oh, waktunya menghormati ibu, waktunya jaga ibu, waktunya jaga bapak, jaga anak, jaga keluarga." Jadi,

mereka itu tahu dengan pengalaman kita, pengalaman hidup kita yang sama itu, jadi akhirnya mereka welcome dan enggak enggak ada yang susah, kok. Bahkan selama saya bekerja di tempat sebelum-sebelumnya, enggak pernah ada yang pimpinan saya yang seperti ini yang ketika saya, "Pak, izin pulang, ya, Bapak sakit." Besoknya sudah ditanyakan, "Gimana keadaannya Bapak?" dan lain sebagainya dan lain sebagainya. Di tempat saya bekerja sebelumnya enggak ada kayak gitu. Berarti di sini green flag, ya, Pak? Jadi, "Oh, gini, ya, ternyata di sini kayak gini," gitu ya. Mungkin beliau-beliau juga seusia saya, pengalaman juga merawat orang tua gimana. Jadi, mereka paham, tahu lah. Jadi, kayak misalkan, "Pak, izin, ya, Bapak sakit." "Udah, tinggal." Sering gitu. "Udah, tinggal. Fokus Bapak di sampai selesai." Gitu. Enaknya gitu.

- 7. Dalam situasi merantau ini, kegiatan pengasuhan spesifik apa yang secara rutin atau sebisa mungkin Anda lakukan bersama anak? Apakah fokus kegiatan tersebut hanya pada pendidikan dan pendewasaan pola pikir atau ada hal lain?**

Ketika jauh, maksudnya. Kalau jauh kan saya maksudnya, ya, cuman komunikasi kan, Mbak, video call, ya? Bahas gimana, Adik, sekolahnya tadi gimana, ya? Jadi, pokoknya saya minta pelaporan apa, ya? Kayak anak saya itu harus lapor, "Ya, tadi sekolah saya gini," gitu. Begitu juga si saya juga harus nanya, "Adik tadi gimana sekolahnya, Ayah cerita," kayak gitu, itu sudah pasti. Sudah pasti, jadi nanti, "Adik cerita harus sekolahnya tadi gimana, apa ngapain aja." Tadi kan kebetulan dititipkan dan sama ibu, ya, jadi, ya, dititipkan sama tetangga gitu, harus cerita, apa yang dilakukan dia sama yang momong [mengasuh]. Dia, saya harus, pokoknya intinya saya penginnya dia itu, anak saya itu terbuka dan bercerita terhadap kondisi lingkungan yang ada. Jadi, misalkan, nih, di tempat yang momong, itu dia harus cerita, "Tadi saya sama ibu gini, gini, gini, gini, sama bapak gini, gini, gini, gini, sama Mas gini, gini, gini." Itu yang di di rumahnya si momong. Nah, begitu juga anak saya yang satunya juga kayak gitu. Katanya, "Eh, Adik, sudah tadi ngapain aja?" Sekolah, diantar sama siapa? Terus habis sekolah tidur enggak? "Tidur siang." "Tidur, ya," gitu. Terus habis itu setelah tidur, Adik ngapain? "Ngaji," gitu. "Ngajinya tadi ngaji apa aja?" Itu harus cerita dia, cerita. Terus habis itu nanti biasanya sambil kayak ngaji gitu, "Itu ngaji, Adik, lapor ngaji nanti didengerin Ayah," gitu. Atau mungkin biasanya paling sering kalau selawatan gitu, "Adik sama Ayah aja, jangan sama Bunda." Nah, itu tiap intens kalau misalkan di Bima dulu saya lakukan sehari dua kali video call, tapi kalau sekarang di Malang, ya, sehari sekali. Iya, tiap hari. Itu memang jadwal rutin yang sudah ada kesepakatannya antara Bapak dengan anak-anak, termasuk ibunya juga.

Sebelum tidur, pokoknya dia kita video call sampai dia tidur, sampai dia tidur.

- 8. Meskipun jauh, keputusan-keputusan pengasuhan penting apa yang masih menjadi tanggung jawab Anda? Seberapa sering Anda harus memberi arahan atau menegur anak dari jarak jauh?**

Kalau sejauh ini sih, kalau untuk keputusan, ya, jauh atau enggak jauh, semua keputusan itu saya dan istri yang ambil. Jadi, kita semua diskusi, ya, tapi ending-nya tetap keputusannya sama saya. Jadi, gini loh, Mbak, saya itu kayak merantau itu kayak ngerasa bukan ngerantau, ya, di zaman sekarang, ya. Karena kan sekarang ada komunikasi, video call dan lain sebagainya. Itu kayak kayak apa, ya? Kayak, ya, sudahlah, kita masih komunikasi, kok, sama anak, gitu loh. Intinya kalau pesannya istri saya, kalau misalkan kamu jauh sama anakmu, maksudnya kamu jauh sama kita, ya, pokoknya jangan berhenti komunikasi, gitu, jangan berhenti nanya anak. Ya, enggak lah, enggak mungkin. Jadi, keputusan tetap ada pada saya. Enggak ada yang beda. Kayak serasa kayak saya masih di rumah aja, meskipun saya jauh, ya, tetap keputusannya masih ada di saya. Masalah ngurusi ngurusi bapak sakit, ibu sakit, mertua sakit, semuanya saya. Jadi, kayak misalkan, "Saya ada jauh dari dari kamu," ngomong sama istri saya atau adik saya. "Kamu harus bisa naik mobil, kamu harus bisa nyetir mobil, karena pada saat saya enggak ada, siapa yang nganterin?" Dan itu harus harus saya yang tegas menyampaikan itu. Jadi, kamu yang sekarang pegang kendali untuk nganterin selama saya enggak ada. Jadi, keputusan tetap ada sama saya.

Sering. Dan tidak ada kendala sih, alhamdulillah enggak ada. Kan, makanya kan saya bilang, kayak ngerasa kayak enggak ada karena memang sekarang ini ada dunia, ya, itu tadi, video call, kayak gitu-gitu, WA, video call itu ngepek banget, ngerasa banget. Jadi, kayak misalkan, anak saya kan dua itu, adik kakaknya pasti lapor, atau mungkin pada saat video call, langsung bertengkar, gitu kan, pukul-pukulan kan kelihatan kan. Jadi, nah, saat itu langsung kemudian saya harus apa gitu. Jadi, pada saat bundanya pasti, dia kan pasti cerita seharian, bundanya nanti juga cerita, "Tadi Adik nakal, Kakak, maksudnya, tadi Adik berbuat gini, Kakak berbuat gini." "Ya itu, nanti gimana ya, diapain ini?" Gitu. Jadi, "Oh, iya, ini, ini, ini," gitu. "Enggak boleh," jadi kayak gitu. Dan ngambek-nya itu kayak ngerasa kayak dimarahin itu kayak ngambek secara langsung gitu loh, karena kan ada video call gitu. Enggak ada gap, cuman, ya, memang kelemahannya atau kendalanya, ya, memang enggak bisa meluk secara langsung, itu aja.

- 9. Selain panggilan rutin, seberapa mudah anak mengakses atau menghubungi Anda kapan saja saat mereka membutuhkan dukungan**

emosional atau bantuan mendadak? Pernahkah anak menyampaikan kebutuhan dukungan emosional kepada Anda?

Kebetulan memang pada saat jam kerja kan anak saya juga istri kan saya juga kerja. Video call kan sarana video call-nya dari HP istri, istri saya, gitu kan. Ya, sewaktu-waktu bisa, mau mau video call saya video call, sewaktu-waktu di siang hari telepon ke yang momong gitu, atau si anak saya telepon ke saya, ya, sewaktu-waktu, Mbak. Enggak ada kendala sama sekali. Pokoknya sewaktu-waktu, ya, video call.

10. Dari semua hal yang sudah kita bahas, apa satu atau dua faktor Paling Utama yang menurut Anda menjadi pemicu terbesar yang menghalangi Anda untuk terlibat lebih aktif dalam pengasuhan? Mohon jelaskan dan berikan contoh situasinya.

*Eh, faktor pemicu keterlibatan, oh, mungkin ini, apa namanya? **Jam kerja**, ya. Jam kerja yang panjang, karena saya lihat Bapak jam kerjanya panjang. Tidak hanya office hour aja, walaupun secara formalitas itu office hour gitu, namun ternyata pulangannya, misalnya, jam 07.00, jam 08.00. Itu, itu apakah menjadi pemicu? Gitu, karena mungkin sedikit banyak pasti berpengaruh, sih, Pak, jam kerja yang ada di kantor itu dengan keterlibatan pengasuhan. Kalau keterlibatan pengasuhan, ya, tadi contohnya, mungkin karena misal sudah capek gitu, apa namanya? Iya, gitu. Pasti ada, sih, Pak, ya? kalau saya itu, ini karena saya bercerita waktu di Bima, waktu di Bima itu kan karena memang tingkat stressing-nya tinggi karena faktor tadi jarak, faktor juga case permasalahan di kantor itu juga banyak, karena kan kasusnya banyak kasus. Jadi, lebih ke karena karena waktu dan aktivitas saya di lapangan itu kencang banget, jadi akhirnya ke-distract lah. Anak-anak akhirnya jadi jadi terabaikan. Tapi, itu bukan masalah yang yang yang yang jadi masalah banget sehingga saya enggak bisa komunikasi sama anak gitu. Tapi, ada kalanya yang sampai karena banyaknya pekerjaan akhirnya jadi lupa, jadi sering WA balasnya itu delay, kayak gitu-gitu. Jadi, kayak pertama kali saya kerja di Malang ini kan dulu di di Bima enggak ada enggak ada sales gitu kan, enggak ada urusan dengan dealer, enggak ada urusan sama agen. Jadi, kalau di Bima dulu waktu itu saya masih cuma nagih aja sama kolektor aja. Tapi, pada saat di Malang, ngurusi dealer, ngurusi admin, ngurusi collection, ngurusi meeting, ngurusi report lebih banyak, akhirnya sempat delay respon karena itu. Jadi, sempat istri saya protes, "Kenapa beda?" "Kok sekarang jawabnya delay?" Sempat tak jawab gini, "Iya, wong Bu Paidi aja, loh, kemarin di-WA aja saya sampai telat balasnya 4 jam kemudian." Ini ini yang tanya ini bukan Bud, ini Bu kita, katanya. Jadi, kayak gitu. Jadi, itulah, jadi jadi maksudnya apa, ya?*

Loot pekerjaan aja sih. Loot pekerjaan yang, ya, sama aktivitas di lapangan, ya, pasti ngepek.

11. Bagaimana peran dan sikap mantan istri Anda dalam memfasilitasi dan mendukung keterlibatan Anda dari jarak jauh?

Banget, banget. Jadi, memang istri saya memang harus memang menginginkan saya harus terlibat dalam dalam urusan ke anak. Sampai dengan istri saya itu ngomong, ketika anak ini ada kelas psikologi gitu, "Kelemahannya anak ini itu di sini, ya, di sini, di sini karena dukungan faktor dari Bapak, dukungan dari, antara si A, si B, anak saya yang pertama sama anak saya yang kedua itu berbeda karena si A ini cenderung ke ayahnya, si B ini cenderung ke bundanya, sehingga Ayah ini harus lebih ke si Kakak, gitu." Itu kayak gitu. Itu, jadi kita diskusi, kok, sering, maksudnya, saya sama istri saya itu diskusi banget sama anak terhadap anak itu terlibat sekali.

12. Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berjuang menjaga keterlibatan, meskipun Anda terpisah jarak dan punya tuntutan kerja yang tinggi? Apa yang menjadi kekuatan atau nilai internal Anda?

karena saya pengen anakku ini kan perempuan, nih, gitu loh, kan. Dan apa, ya? Maksudnya, apa, ya? Eh, saya enggak mau anak saya itu tidak sesuai dengan mimpi saya, ya. Jadi, saya itu pengen punya anak saya itu pengen kayak gini, kayak gini, gitu. Jadi, saya harus tahu perkembangannya, anak saya itu sampai sejauh mana sih anak saya ini bisa nanti bisa membuat mimpi saya tercapai, gitu. Jadi, saya harus ngikuti. Jadi, oh, anak saya ternyata kemampuannya segini, oh, anak saya kemampuannya ternyata segini. Jadi, nanti pada saat itu, oh, berarti anak saya itu seperti ini. Nah, itu yang yang yang yang membuat yang harus membuat saya jadi terlibat. Dan anak saya perempuan, jadi saya harus terlibat karena momong arek wedok [mengasuh anak perempuan] itu enggak gampang. Jadi, saya harus tahu dan anak saya harus dekat menceritakan terkait dengan apa, apa yang dilakukan dia setiap hari dan itu sebagai bentuk protektif saya terhadap anak-anak.

13. Secara keseluruhan, bisakah Anda jelaskan alur pengalaman Anda? Bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi pada akhirnya menyebabkan konflik di rumah, dan akhirnya mengurangi keterlibatan Anda sebagai ayah?

Jadi, alurnya itu, iya, berawal dari pertama kan adaptasi dengan pekerjaan dulu yang memang baru kadang, ya. Kayak dari Bima ke Malang, ini kan ini adaptasi baru banget. Gitu, itu. Terus kemudian jadi akhirnya menyebabkan loot pekerjaan itu kacau karena kan saya harus mempelajari banyak hal. Nah, banyak hal, termasuk reporting-nya, terus kemudian cara

penanganannya itu berubah drastis, hampir 70%. Terus kemudian jadi dari situ impact-nya akhirnya jadi saya harus ketika di-WA istri saya atau keluarga saya itu sampai delay respon. Lalu kemudian sampai dengan nanti akhirnya saya harus menjelaskan bahwasanya kondisinya seperti ini, seperti ini, seperti ini. Memberikan pemahaman gitu. Ya, dimaklumi bahwasanya memang saya masih beradaptasi. Tapi, ya, akhirnya jadi masukan dan jadi perbaikan saya buat, "Oh, se-hectic-hectic saya untuk pekerjaan, saya tetap harus tetap respon terhadap keluarga saya juga." Harus seimbang. Jadi, itu sih lebih kurang.

Sebenarnya kalau keterlibatan ke anak enggak ngaruh sih, maksudnya apa? Karena kan kita, saya sama anak itu control-nya tiap malam sih, ya, Mbak, ya. Maksudnya artinya malam hari, ya, kalau untuk yang benar-benar yang saya harus nanya detail sama anak saya, harus komunikasi detail sama anak saya, itu malam hari. Yang bermasalah itu pada saat siang hari, pada saat posisi pekerjaan, itu yang benar-benar ngaruh. Jadi, kayak misalkan pada saat siang hari, posisi saya lagi di lapangan, posisi lagi di dealer, nah, itu yang ngepek. Tapi, kalau pas malam hari, enggak ngepek. Karena banyak saya keterlibatan dengan terutama dengan anak, ya, itu biasanya start-nya udah mulai dari jam malam, jam malam ke atas, di luar jam kerja. Iya, di luar jam kerja sih, lebih ke sana. Tapi, kalau alhamdulillah, kok, maksudnya kerja di sini itu enggak yang sampai apa, ya? Yang sampai membuat saya itu sampai lali anak bojo. Enggak tenanan, lho. Serius. Iya, beneran. Jadi, alhamdulillah sih, Pak. Walaupun orang lain mungkin mengiranya jenengan akan lupa anak istri karena kalau dilihat kantor yang lain sudah tutup, ini belum tutup sendiri. Iya, saya memang ini, saya enggak seperti itu. Dan saya itu lucunya gini, Mbak. Sampai, iya, enggak hanya anak kandung, ya. Sampai kayak, misalnya, di kantor, gitu, ya. Kalau saya enggak ketemu ada satu MH saya, CA, corcoll, pokoknya ada salah satu yang kolektor saya, saya enggak melihat itu, kayak, "Nanti dari..." "Gini, gini, gini," gitu. Kayak Mas Rama enggak masuk 2 hari, gini. "Kemarin saya tandatangan berapa hari, ya," ngomong gitu. "Kok apa, ya?" "Kok, maksudnya, ada yang hilang, gitu, lho." Pokoknya, intinya saya kayak punya tim, saya harus ketemu kamu gitu. Jadi, kayak apa, ya? Kayak ngerasa kayak ada yang hilang, gitu, lho.

Kayak ngerasa kayak, "Ya apa, ya, aku gini?" "Dan enggak." Enggak seperti itu. Tapi dia lebih parah. Tapi, buat saya, Mbak, ya, apa, ya? Dengan adanya video call, gadget dan lain sebagainya, itu kayak kayak apa, ya? Kayak enggak enggak enggak enggak separah seperti yang kita bayangkan kalau. Iya, maksudnya enggak yang kayak, saya di Bima itu juga yang enggak kayak yang saya jauh sama anak istri saya, jauh sama bapak saya.

Enggak, ngerasa, ya, ya, ya biasa aja, gitu. Dan kebetulan dukungan istri saya juga enggak enggak setengah-setengah. Jadi, "Ya, sudah, jalani aja yang ada sekarang." Jadi, ya, enak aja, enggak enggak kayak, ya, apa, ya? Kayak orang bilang kan, "Wah, kamu itu, gitu kan." Jauh banget, gini, gini, gini. Pasti, ya. Tapi, justru enggak, ya, Pak. Enggak. Mungkin saya, ya, tapi bagi orang-orang, beberapa orang-orang yang lain mungkin ngerasa yang idealnya tidak, sih, Pak. Tapi, mungkin jenengan itu 1001 aja. Pokoknya intinya kalau jauh itu, ya, wis, pokoknya, apa, ya, Mbak, ya? Ada yang dekat aja, loh, masih harus share lock, share share live, gitu kan. Itu kan aneh, gitu loh, menurut saya, gitu kan. Padahal, ya, apa, ya, rasanya kan kok aneh. Ya, pertama, ya, pasti, lah, nangis, gitu, di video call, nangis, itu pasti. Tapi, lama-kelamaan. Ternyata bisa juga, kok, tanpa enggak enggak berhenti komunikasi, gini, bisa. Control anak dari jauh tetap bisa. Cuman memang efektivitasnya mungkin enggak sebaik ketika kita ketemu langsung. Betul, Pak.

Narasumber C (Marketing finance & ojol, usia 35 tahun, 6 tahun kerja merantau, usia anak 10 tahun)

Kode Narasumber	C
Tanggal Wawancara	02 November 2025
Posisi	Karyawan
Metode Wawancara	Daring via video call
Durasi	30 menit

- 1. Mohon ceritakan secara rinci, seberapa besar tenaga, pikiran, atau usaha keras yang harus Anda curahkan untuk pekerjaan Anda setiap hari? Apakah tuntutan usaha ini sering membuat Anda kelelahan setelah bekerja, baik secara fisik maupun psikis?**

Untuk pekerjaan setiap hari saya bekerja dengan sungguh-sungguh, ya, karena eh pikiran saya cuma satu, bagaimana mendapatkan rezeki yang halal agar bisa mengirim pada keluarga di rumah. saya bekerja sebagai marketing dan juga jadi driver Grab. Jadinya dari pagi saya tuh pergi kantor dulu untuk eh mengerjakan pekerjaan sebagai marketing, dan untuk malamnya saya menjadi Grab, Gojek, seperti itu. Sebagai iya, sebagai tambah-tambahan lah. untuk tenaga dan pikiran pasti tercurahkan sangat besar dan sangat kelelahan. Apalagi untuk di marketing-nya. lebih ke kelelahan secara psikis saja sih. Jadinya kayak ada tekanan sangat berat gitu. Dan juga harus menjaga kesehatan untuk pekerjaan yang kedua, menjadi Grab gitu.

- 2. Dalam konteks jadwal pekerjaan, apakah Anda memiliki fleksibilitas atau kewenangan untuk mengatur sendiri jam kerja Anda, ataukah semuanya sudah ditentukan oleh kantor?**

Setiap hari harus kita susun dengan sangat hati-hati, ya. Soalnya kan eh dalam marketing kan eh targetannya itu kita tidak bisa harus hitung dalam 1 bulan, tapi per hari. Kita hari ini harus dapat berapa, gitu. Dan untuk di Grab-nya itu jam-jaman. Jadinya pulang kerja misalkan jam 4.00, jadinya jam 7.00 itu harus masih sudah dapat orderan 3 kalau enggak 4, gitu. untuk jadwalnya eh mengikuti kantor dan untuk survei-survei-nya kita yang mengatur, janji dengan konsumen, begitu. Jadinya kalau ada survei hari Minggu, ya, terpaksa hari Minggu kita harus berangkat ke rumah konsumen, begitu. Untuk pengaturan jadwal ada fleksibilitasnya. Jadinya seakan-akan meskipun waktu istirahat, ketika ada panggilan kerja, ya, kita harus siap-siap saja, begitu.

- 3. Seberapa besar tuntutan perusahaan agar Anda terus mengembangkan diri, mempelajari hal baru, atau meningkatkan keterampilan? Mohon berikan contoh spesifik dari tuntutan belajar tersebut, dan bagaimana tuntutan ini memengaruhi waktu istirahat dan waktu luang Anda?**

Tidak ada, tidak ada tuntutan. Jika ingin mengembangkan diri itu tergantung individu nya, tidak ada tuntutan kalau dari kantor.

- 4. Pernahkah Anda harus membatalkan janji atau panggilan penting dengan keluarga karena ada pekerjaan mendesak atau lembur? Jika pernah, seberapa sering intensitas pembatalan janji tersebut terjadi?**

Ketika saya ingin pulang, ada acara, tapi ada meeting, ada survei dengan klien. Kita harus mengutamakan profesionalitas kerja kita dulu. Sering terjadi. dari awal saya mau berangkat kerja ke luar kota ini, jadinya saya bilang, ketika ada eh urusan yang mendadak, jadinya harus dimaklumi, begitu. Soalnya kan kita ikut orang lah, begitulah kasarannya.

- 5. Ketika Anda stres atau lelah karena pekerjaan, bagaimana dampaknya terhadap sikap, kesabaran, dan suasana hati Anda saat berinteraksi dengan anak atau istri melalui telepon/video call?**

kita harus bisa jaga diri jugalah agar tidak terlimpahkan kepada keluarga kita untuk masalah-masalah yang di kantor; di pekerjaan, begitu. Tidak diperlihatkan, karena ya dengan eh berkomunikasi dengan keluarga, ya,

seperti beban kita berkurang. Jadinya jadi penyemangat lah, apalagi ketika berbicara dengan anak, begitu.

- 6. Sebagai perantau, pernahkah Anda khawatir atau terganggu di tempat kerja karena memikirkan masalah atau kebutuhan mendesak anak dan keluarga di rumah? Mohon ceritakan contoh konkret ketika gangguan dari rumah sampai memengaruhi fokus kerja Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?**

pernah. kita pasrah saja, begitu. untuk mengganggu pekerjaan tidak, ya, tapi kita lebih was-was, begitu. Jadinya eh masih kepikiran di jalan, jadi mikirin keluarga ketika ada keluarga yang sakit, apalagi anak, begitu. Mempengaruhi fokus kerja tapi masih bisa membatasi lah. a, kalau itu keseringan salah nginput data, sih. Soalnya kan pikiran ke mana-mana, gitu. Jadinya enggak terlalu fokus gitu karena mikirin yang di rumah. Soalnya kita kan jauh juga, begitu.

- 7. Dalam situasi merantau ini, kegiatan pengasuhan spesifik apa yang secara rutin atau sebisa mungkin Anda lakukan bersama anak? Apakah fokus kegiatan tersebut hanya pada pendidikan dan pendewasaan pola pikir atau ada hal lain?**

kalau bersama anak saya itu mm sering video call, jadinya nanyain bagaimana sekolah hari ini, begitu. kita kayak belajar online, begitu. Jadinya kita mau enggak mau, kita harus meluangkan waktu lah untuk anak, gitu. Ketika untuk bertanya seperti itu, apalagi ada PR yang sulit untuk dimengerti. Soalnya kan eh sifat pendukung ayah kan sangat bagus untuk anak dalam pertumbuhan lah, begitu. kalau dibilang terjadwal, ya, enggak, sih, tapi ketika waktu luang, meskipun sebentar, saya sempatkan, begitu.

- 8. Meskipun jauh, keputusan-keputusan pengasuhan penting apa yang masih menjadi tanggung jawab Anda? Seberapa sering Anda harus memberi arahan atau menegur anak dari jarak jauh?**

Ya, untuk eh keputusan-keputusan semuanya tuh masih eh masih ikut serta lah dengan istri. Jadinya masih sama-sama komunikasi, begitu. Untuk pengasuhan. Jadinya ikut masih ikut terlibat lah, begitu, kasarannya. seperti kemarin. Kan istri saya juga kerja, kan. Jadinya kemarin ada jadwalnya itu, jadinya perubahan jadwal kerja. Ah, biasanya masuk agak siang, sekarang masuk pagi. Jadinya enggak bisa ngantar anak saya sekolah. Jadinya saya putusin pakai jasa antar jemput lah, begitu. Daripada yang satu terbebani, begitu. Jadinya ambil jalan keluar, lah, begitu. Ya, sering lah. Karena kan laporan dari istri, gitu. Anak lagi bandel, begitu.

Jadinya ya, saya harus menelpon, video call, memberi nasihat lah, gitu. bisa jadi 3 kali seminggu, begitu.

- 9. Selain panggilan rutin, seberapa mudah anak mengakses atau menghubungi Anda kapan saja saat mereka membutuhkan dukungan emosional atau bantuan mendadak? Pernahkah anak menyampaikan kebutuhan dukungan emosional kepada Anda?**

Ya, kalau saya eh kapan pun dan di mana pun, pasti saya angkat lah, begitu. Kan keluarga nomor satu lah, begitu. Jadinya ya, ketika saya lagi survei, begitu. Tapi, ada sua- apa, istri telepon. Jadinya saya izin ke yang survei ke customer dulu. Jadinya saya izin, ada telepon sebentar, begitu. akses untuk menghubungi itu sangat mudah.

- 10. Dari semua hal yang sudah kita bahas, apa satu atau dua faktor Paling Utama yang menurut Anda menjadi pemicu terbesar yang menghalangi Anda untuk terlibat lebih aktif dalam pengasuhan? Mohon jelaskan dan berikan contoh situasinya.**

Karena beban kerja itu, ya. Jadinya kan penempatan di luar di luar kota. Jadinya saya ya, mau enggak mau, harus merelakan anak dengan istrilah, demi nafkah, begitu. menjadi faktor pemicu adalah jaraknya itu sendiri. Karena mungkin double job gitu, ya. Untuk pagi marketing, setelah setelah bekerja formal di kantor, masih kerja sampingan sebagai driver, gitu. Berarti secara tidak langsung, selain jarak, adalah faktor pemicunya adalah waktu, atau jam kerja yang panjang.

- 11. Bagaimana peran dan sikap mantan istri Anda dalam memfasilitasi dan mendukung keterlibatan Anda dari jarak jauh?**

Walaupun saya di perantauan istri menjadi tangan kanan saya. Jadinya setiap malam istri pasti mengajari anak bantu ngajarin PR, belajar, begitu. Dan untuk yang paling saya jaga, ya, untuk salat lima waktunya jangan sampai jangan sampai bolong lah, begitu. Kan soalnya anak belajar harus dari kecil lah, begitu, agar terbiasa ketika tua.

- 12. Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berjuang menjaga keterlibatan, meskipun Anda terpisah jarak dan punya tuntutan kerja yang tinggi? Apa yang menjadi kekuatan atau nilai internal Anda?**

Ya, menjadi motivasi. Karena istri sebagai pendukung yang sangat baik lah, begitu. Ya, karena saya enggak mau nanti ketika besar, "Wah, Bapak ke mana? Kerja terus, gitu. Enggak ada waktu." Jadinya saya harus sering-sering menghubungi anak. walaupun merantau, peran dan kewajiban ayah

agar tetap terjaga dan terlaksana, gitu, ya, Pak, ya. Untuk motivasi internalnya karena rasa cinta terhadap anak.

13. Secara keseluruhan, bisakah Anda jelaskan alur pengalaman Anda? Bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi pada akhirnya menyebabkan konflik di rumah, dan akhirnya mengurangi keterlibatan Anda sebagai ayah?

Kan saya double job, jadinya ya, eh karena waktu juga, kecapekan, mungkin. Saya kan pernah ditelepon dengan istri, jadinya saya enggak bisa menjawab. Jadinya ya, gitulah. Andil dalam bekerja. Jadinya saya enggak bisa membagi waktu tidak bisa menjawab itu, ketiduran karena kelelahan lah. Karena sibuk kerja, bukan sibuk, sih, karena waktu juga waktu kerja sangat banyak. Jadinya waktu istirahat kurang. Itu jadi eh pernah, gitu, ya, tertiduran, lalu ternyata ada telepon dari rumah, tidak bisa menjawab. Mungkin telepon tersebut hal penting, gitu, ya, Untuk akhirnya mengurangi keterlibatan sebagai ayah, Ya, mempengaruhi. Kan jadinya kurang komunikasi, jadinya jadi miskomunikasi, jadinya ada yang salah, begitu, tidak terlalu sering terjadi, tapi ya menimbulkan konflik lah, begitulah, ya. Jadi, konflik keluarga, gitu.

Lampiran 1.7 Skema Interpretasi Temuan *Job Demands* Terhadap *Father Involvement* Yang Dimediasi Oleh *Work-Family Conflict*

