PENGARUH TINGKAT UPAH, *WORK-FAMILY CONFLICT*,DAN DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA WANITA DI JAWA TIMUR

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

Fatima Alyani Hermawan
175020107111007



JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG

2021

PENGARUH TINGKAT UPAH, *WORK-FAMILY CONFLICT*, DAN DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA WANITA DI JAWA TIMUR

Fatima Alyani Hermawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: alyanihermawan@gmail.com

ABSTRAK

Jawa Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia dengan jumlah penduduk terbanyak. Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur menyatakan bahwa jumlah penduduk di Jawa Timur pada tahun 2019 sebesar 39.698.631 ribu jiwa yang terbagi menjadi penduduk laki-laki sebesar 19.600.776 jiwa dan penduduk perempuan sebesar 20.097.855 jiwa. Namun, jumlah penduduk perempuan yang besar tidak selaras dengan tingkat partisipasi angkatan kerjanya (TPAK). Di tahun yang sama, partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai angka 84,31 persen. Sedangkan partisipasi angkatan kerja perempuan hanya 55,22 persen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor upah, work-family conflict, dan diskriminasi di tempat kerja terhadap TPAK perempuan di Jawa Timur. Data penelitian diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada 100 orang perempuan di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa upah dan work-family conflict mempengaruhi keputusan perempuan di Jawa Timur untuk bekerja. Sedangkan faktor diskriminasi tidak mempengaruhi keputusan perempuan di Jawa Timur untuk bekerja.

Kata kunci: upah, work-family conflict, diskriminasi, TPAK.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Jumlah penduduk yang besar seharusnya selaras dengan besarnya penyerapan tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja yang melimpah menjadi faktor kesuksesan pembangunan suatu wilayah bila dimanfaatkan secara maksimal. Komponen tersebut dimiliki oleh Jawa Timur yang merupakan salah satu provinsi di Indonesia dengan penduduk terbanyak. Dalam kurun waktu tujuh tahun, pertumbuhan penduduk Jawa Timur cenderung stabil walaupun presentasenya rendah. Terdapat peningkatan penduduk sebesar 1.335,4 juta jiwa di Jawa Timur dengan jumlah penduduk di 2013 sebesar 38.363,2 ribu jiwa dan di 2019 menjadi sebesar 39.698,6 ribu jiwa.

Jika melihat kondisi jumlah penduduk di Jawa Timur berdasarkan jenis kelamin, terlihat gap yang jelas antara laki-laki dan perempuan. Bila dibandingkan dari 2013 hingga 2019, tiap tahunnya jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Di tahun 2019, jumlah penduduk laki-laki sebesar 19.600.776 jiwa. Sedangkan jumlah penduduk perempuan di tahun yang sama sebesar *20.097.855* jiwa. Namun, jumlah penduduk perempuan yang besar ini tidak selaras dengan tingkat partisipasi angkatan kerjanya (TPAK) dimana tiap tahunnya dari 2013 hingga 2019, presentase TPAK laki-laki selalu mendominasi dibandingkan dengan TPAK perempuan. Di tahun 2019, partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai angka 84,31 persen. Sedangkan partisipasi angkatan kerja perempuan hanya 55,22 persen.

Terdapat beragam faktor yang melandasi perempuan untuk terjun ke pasar tenaga kerja, diantaranya tingkat upah*, work-family conflict (*konflik keluarga-pekerjaan), serta diskriminasi di tempat kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur menyebutkan bahwa dari tahun 2013

hingga 2019, upah perempuan selalu lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki tiap tahunnya. Di tahun 2019, upah laki-laki mencapai Rp2.716.611,-. Sedangkan upah perempuan hanya sebesar Rp2.067.293,- dengan selisih sebesar Rp649.318,- dibandingkan dengan upah laki-laki. Pertumbuhan upah antar gender pun memiliki jumlah yang berbeda dimana dalam kurun waktu tujuh tahun, rata-rata upah laki-laki berhasil meningkat sebesar 1.048.796,-. Sedangkan, peningkatan rata-rata upah perempuan hanya sebesar 796.651,-.

Alasan lain yang melandasi perempuan untuk bekerja adalah semakin tingginya biaya hidup pada saat ini. Meningkatnya kebutuhan ekonomi membuat perempuan terjun ke pasar tenaga kerja demi mendukung kesejahteraan pribadi atau pun keluarga. Namun, terdapat juga perempuan yang berkarir demi pengaktualisasian diri. Hal tersebut sering dijumpai pada perempuan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Tingginya status pendidikan yang dimiliki seseorang akan semakin mempengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja (Hilda:2013) dalam Muslim, et al. Dengan terbaginya waktu untuk bekerja dan mengurus rumah tangga, maka pekerja perempuan rentan mengalami *work-family conflict.* Menurut Reddy, et al (2010) *work-family conflict* didefinisikan sebagai konflik antar peran dimana sebagian tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan tidak selaras. Hal ini menyebabkan terjadinya pengaruh buruk terhadap performa di tempat kerja dan perubahan perilaku di rumah. *Work-family conflict* menyebabkan perempuan harus memikul dua beban sekaligus yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Dua peran yang dijalankan sekaligus menimbulkan tekanan tersendiri baik dari keluarga maupun tempat kerja. Seperti tekanan tugas di kantor atau tuntutan waktu luang untuk keluarga.

Di sisi lain, diskriminasi di tempat kerja juga memicu perempuan untuk memasuki dan bertahan di pasar tenaga kerja. Walaupun ruang sosial yang dimiliki perempuan dan laki-laki sama, namun perempuan masih sering menjadi objek diskriminasi. Masyarakat masih melihat gender sebagai perbedaan jenis kelamin. Padahal gender sendiri merupakan konstruksi sosial-budaya tentang peran fungsi dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan (Hervina, et al). Fenomena tersebut melahirkan ketidakadilan perbedaan gender yang mendiskiriminasi perempuan dalam berperilaku di masyarakat. Menurut Ensher,et al (Sharon,et al:2015) diskriminasi gender merupakan masalah penting yang telah terjadi di organisasi dan banyak individu telah mengalami hal tersebut. Diskriminasi terhadap perempuan biasa terjadi karena anggapan bahwa perempuan dinilai tidak lebih kompeten dibandingkan dengan laki-laki. Anggapan lainnya juga menganggap bahwa perempuan seharusnya menghabiskan waktu bukan di tempat kerja, melaikan di rumah untuk melakukan pekrejaan 4eminine. Padahal keinginan seseorang untuk bekerja atau mencari penghasilan tidak pernah memandang gender.

Menurut Miller (2009) dalam Nurhaeni, disparitas gender yang terjadi di tempat kerja dibagi menjadi dua bentuk yaitu horizontal dan vertikal. Secara horizontal, laki-laki dan perempuan dikelompokan ke dalam jenis pekerjaan tertentu sesuai stigma yang melekat pada kedua gender tersebut. Perempuan cenderung melakukan pekerjaan yang dianggap feminine dan laki-laki melakukan pekerjaan yang dianggap lebih maskulin. Sedangkan secara vertikal, pemisahan pekerjaan dilakukan sesuai dengan hierarki dimana laki-laki ditempatkan pada posisi atau jabatan senior

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah "Bagaimanakah analisis pengaruh upah, *work-familyconflict*, dan diskriminasi di tempat kerja terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita di Jawa Timur?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, *work-familyconflict*, dan diskriminasi di tempat kerja terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita di Jawa Timur.

B. LANDASAN TEORI

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan proporsi penduduk usia kerja suatu negara yang bergerak aktif di pasar tenaga kerja, baik yang bekerja atau mencari pekerjaan terhadap populasi penduduk usia kerja. TPAK merupakan presentase penduduk yang telah memasuki usia kerja, yaitu penduduk dengan usia diatas lima belas tahun. TPAK dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokan menjadi faktor sosial, demografi, dan ekononomi yang dapat dipecah lagi menjadi usia, tingkat pendidikan, pendapatan, daerah tempat tinggal, agama, serta status perkawaninan. Tiap faktor tidak akan mempengaruhi antar individu secara sama. Pada era saat ini, perempuan semakin mandiri dalam mendapatkan penghasilan. Dalam memasuki pasar tenaga kerja, perempun juga melihat faktor lain seperti jumlah tanggungan keluarga dan pendapatan suami. Hal ini juga memicu serta memotivasi perempuan untuk bisa mendapatkan penghasilan lebih serta turut membantu perekonomian keluarga. (Hastuti, et al:2004, Merry,et.al:2016). Sedangkan menurut Ananta (1990) dalam Eni Setyowati menjelaskan faktor yang memicu perempuan untuk berpartisipasi di dunia kerja yaitu sebagai berikut.

a. Terjadinya perubahan pandangan di masyarakat yang menyatakan bahwa saat ini pendidikan dianggap penting tanpa melihat gender laki-laki ataupun perempuan. Selain itu, pandangan di masyarakat menganggap bahwa perempuan sudah semestinya ikut turut berpartisipasi dalam pembangunan.
b. Perempuan memiliki kemauan untuk hidup secara mandiri dalam bidang ekonomi. Perempuan mencari dan mendapatkan penghasilan untuk membiayai kebutuhan pribadinya serta orang-orang yang menjadi tanggungannya.
c. Perempuan memiliki tanggung jawab dan kesadaran untuk membantu penghasilan keluarga.
d. Semakin luasnya lapangan pekerjaan yang menyerap banyak tenaga kerja perempuan dan memberikan perempuan kesempatan untuk bekerja.

Permintaan Tenaga Kerja

Hubungan antara kuantitas dan harga disebut sebagai permintaan. Permintaan menggambarkan hubungan antara kuantitas dan harga suatu barang atau jasa yang bersedia dibeli oleh konsumen. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang diperkerjakan. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan barang produksi dari masyarakat. Tenaga kerja dalam hal ini membantu perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa. Kenaikan jumlah produksi suatu barang menyebabkan perusahaan juga menaikkan jumlah tenaga kerjanya.

Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa pada tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Di dalam teori penawaran tenaga kerja, jumlah tenaga kerja memiliki hubungan erat dengan upah. Jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat apabila perusahaan mampu membayar tenaga kerjanya dengan upah yang tinggi. Namun sebaliknya, bila perusahaan hanya sanggup membayar upah rendah kepada pekerjanya, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan menurun

Upah

Di dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 tertera bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut dapat terwujud dengan adanya upayah pemerintah untuk memberikan kesempatan dan menyediakan sarana bagi masayarakat agar meningkatkan kemampuan dan potensi sehingga memiliki daya saing tinggi dan siap

bekerja demi pemenuhan kebutuhan yang layak serta mendapatkan upah sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan.

Menurut Oaxaca dan Blinder (1973) dalam Lusiyanti, ada dua faktor yang mempengaruhi perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan yaitu faktor *endowment* (dapat dijelaskan) dan unexplained (tidak dapat dijelaskan). Faktor *endowment* menggambarkan kesenjangan upah gender dengan bentuk-bentuk yang dapat dijelaskan seperti perbedaan latar pendidikan, umur, jenis pekerjaan, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor *unexplained* menggambarkan kesenjangan upah antar gender dengan bentuk yang tidak dapat dijelaskan, seperti diskriminasi perempuan di dunia kerja. Kesenjangan upah terjadi karena adanya perlakuan berbeda terhadap pekerja laki-laki-laki dan perempuan terlepas dari kemampuan dan produktivitas masing-masing individu. Menurut Jacobsen (1994) dalam Mardiana, penyebab kesenjangan upah dapat dijelaskan dalam teori determinan kesenjangan penghsilan antar gender yang terdiri dari empat indikator. Keempat indikator tersebut yaitu modal manusia, feminist, perbedaan kompensasi, serta diskriminasi. Indikator modal manusia menekankan kepada investasi masing-masing gender terhadap bentuk dari modal sosial. Sedangkan perbedaan kompensasi membahas terkait jenis-jenis pekerjaan di dalam pasar tenaga kerja. Selanjutnya, indikator feminist membahas terkait stereotype yang melekat pada perempuan di dunia kerja. Di sisi lain, diskriminasi membahas bentuk perlakuan berbeda yang diterima oleh perempuan di tempat kerja.

Work-Family Conflict

Pekerja perempuan sering dihadapkan dengan dua tekanan, yakni menjalankan peran sebagai ibu atau isteri untuk keluarga dan sebagai wanita karir di tempat kerja. Kondisi ini dikenal sebagai *work-family conflict*. Wanita karier yang sudah berkeluarga memikul tanggung jawab untuk menjalankan peran ganda. Namun, peran yang dijalankan ini rentan menimbulkan konflik apabila terjadi ketidakseimbangan dalam membagi peran antara keluarga dan pekerjaan. Ketidakselarasan antara beban dari peran tersebut yang akan menuntun perempuan mengalami *work-family conflict* (Susanto:2010).

Menurut Greenahaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* diklasifikasikan dalam tiga baentuk, yakni *time-based conflict, strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict.*

a. *Time-based conflict* menjelaskan bahwa konflik dapat terjadi karena seseorang tidak bisa membagi waktu terhadap kedua peran yang ada didirinya. Konflik ini dialami ketika seseorang merasa tertekan dengan waktu dia punya dan tidak bisa membagi perannya secara merata. Adapun beberpa hal yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik di keluarga dan lingkungan kerja antara lain jadwal kerja, pekerjaan pasangan, pernikahan serta anak.
b. *Strain-based conflict* mengacu kepada pengaruh dukungan orang terdekat terhadap seseorang yang menjalani peran ganda. Kondisi ini dapat tercermin pada hubungan rumah tangga dimana konflik dan ketegangan dapat terjadi ketika ada perbedaan pandangan antara suami dan istri yang memicu perselisihan.
c. *Behavior-based conflict* merupakan konflik batin yang dialami oleh seseorang karena terdapat ketidakcocokan antara dua peran yang ia jalankan. Hal ini dapat terjadi karena orang yang memikul peran ganda tidak dapat menyesuaikan dirinya terhadap ekspektasi orang lain.

Stoner, etc (1990) menyatakan bahwa ada lima alasan yang melandasi seseorang untuk melakukan peran ganda dan terlibat ke dalam *work-family conflict*, yaitu:

a. *Time Pressure,* dimana seseorang lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja sehingga waktu yang diluangkan untuk keluarganya menjadi lebih sedikit.
b. *Family Size and Support*, dimana jumlah anggota keluarga yang besar cenderung untuk berhadapan dengan konflik keluarga. Namun di sisi lain, dukungan keluarga juga dapat mengurangi *work-family conflict* yang dialami salah satu anggota keluarga.
c. *Job Satisfaction*, dimana kepuasan kerja yang rendah akan rentan menimbulkan *work family conflict.*

d. *Marital and Life* Satisfaction, dimana aspek tertentu di dalam kehidupan seseorang yang dianggap penting memiliki pengaruh dalam mengurangi konflik peran. Studi menunjukan bahwa wanita yang bekerja cenderung mendapatkan kepuasan hidup yang lebih tinggai dibandingkan wanita non-pekerja.
e. *Size of Firm*, dimana *work-family conflict* seseorang dipengaruhi oleh banyaknya jumlah pekerja di tempat kerja.

Diskrimininasi

Diskriminasi merupakan cara pandang dan perlakuan dari seseorang berbentuk ketidakadilan dalam melihat keberagaman dan karakteristik personal yang ada di diri seseorang, seperti suku, agama, ras, jenis kelamin, dll. Fulthoni, dkk (2009) menyebutkan bahwa diskriminasi berakar dari prasangka dimana terdapat *gap* yang membedakan antara satu individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lainnya. Prasangka ini terjadi akibat adanya ketidaktahuan dan ketidakpahaman seseorang terhadap sesuatu yang tidak mereka ketahui atau tidak sesuai dengan standar masing-masing seseorang. Kondisi ini menjadi lebih parah apabila diiringi dengan stereotype (cap buruk). Diskriminasi akan terjadi ketika keyakinan atas cap buruk dan prasangka tersebut sudah berubah menjadi aksi.

Stereotype

Berbicara tentang *stereotype*, maka terdapat stereotype yang melekat pada laki-laki dan perempuan yaitu konsep maskulinitas dan feminitas. Konsep ini berkaitan dengan sikap dan perilaku tiap masing-masing manusia. Selain itu, konsep ini juga menanamkan mindset perihal bagaimana laki-laki dan perempuan dalam berpikir, bertindak, dan berperilaku terhadap sesuatu. Di dalam dunia kerja, kerap kali terjadi permasalahan dimana pekerjaan yang seharusnya dilakukan laki-laki dianggap bertentangan apabila dilakukan oleh perempuan. Perempuan yang berhasil dalam melakukan pekerjaaan yang biasanya dilakukan laki-laki dianggap melanggar *stereotype* tradisional. Akibatnya, perempuan harus mengalami kondisi penolakan dari berbagai pihak.

Permasalahan *stereotype* di tempat kerja bisa menjadi ancaman serius bagi para pekerja. Hal ini dikarenakan stereotype berpotensi membuat kinerja dan performa seseorang menurun. Jennifer Flannagan (2015) menyebutkan bahwa terdapat tiga konsekuensi yang diderita seseorang bila terus menerus menerima perlakuan stereotype dari orang lain, yaitu perubahan cita-cita seseorang, penurunan performa kerja, adanya perilaku menghidari tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, serta adanya perilaku mengurangi usaha dan performa di tempat kerja dengan alasan stereotype sebagai penyebabnya *(self-handicapping)*.

Glass-Ceiling

Fenomena *glass ceiling* merupakan salah satu hambatan bagi perempuan dalam meningkatkan dan mengambangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi. Padahal, kompetensi yang dimiliki wanita tidak jauh berbeda dengan laki-laki. Adanya batasan ini membuat perempuan kesulitan untuk meraih posisi eksekutif atau berada di *top management.* Stigma feminin yang berasal dari perusahaan membuat perempuan kesulitan untuk melakukan proses pencapaian jabatan yang setara dengan *skill* yang dimiliki.

Menurut M. Ihwanul dan Mirwan (2017) ada beberapa faktor yang menyebabkan glass ceiling terjadi, yaitu faktor manusia, interaksi, preferensi, modal manusia, organisasi, dan peran sosial. Faktor manusia terjadi karena perempuan kurang bisa mengaktualisasikan dirinya di Sedangkan, faktor interaksi terjadi karena perempuan tidak memiliki jaringan atau *networking* yang besar di tempat kerja. Hambatan ini membuat perempuan kesulitan untuk menaikkan jenjang karirnya dengan menduduki Selain itu, faktor modal sosial juga turut ikut serta dalam mempengaruhi *glass ceiling* dimana hal ini berhubungan dengan kompetensi perempuan. Perusahaan lebih memilih mempekerjakan wanita dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki banyak pengalaman. Di lain sisi, faktor peran sosial juga ikut andil dalam mempengaruhi *glass ceiling* dimana terdapat stereotype bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan dalam lingkup feminin.

Penyebab lainnya dari *glass ceiling* merupakan faktor preferensi dimana perempuan dihadapkan dengan pilihan untuk lebih memiliki pekerjaan atau mengurus rumah tangga. Adanya *work-family conflict* ini menimbulkan kurang maksimalnya wanita dalam bekerja karena harus membagi fokusnya ke dua hal yang saling bertentangan.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian secara empiris yang menekankan pada penggunakan data berisikan kumpulan angka secara statistik. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), upah, *work-fmily conflict,* dan diskriminasi di tempat kerja dengan subjek penelitian seratus orang pekerja perempuan yang berdomisili di Jawa Timur.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah primer dengan sumber data berasal dari kuisioner yang disebarkan secara *online* melalui *google form*. Perhitungan hasil kuisioner menggunakan metode skala likert yang terdiri dari empat poin mewakili jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan menggunakan Program SPSS sebagai alat mengolah data. Adapun tahapan dalam pemilihan model adalah dengan melakukan uji validitas dan reabilitas untuk menguji instrument penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi), uji regresi berganda, koefisien determinasi, uji-F, dan uji-T sebagai teknik analisis data.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Upah (X1) Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Wanita di Jawa Timur

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa upah memiliki pengaruh secara parsial terhadap TPAK perempuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja adalah tingkat upah yang didapat. Pemberian upah pada hakekatnya merupakan balas jasa yang didapatkan oleh para tenaga kerja dari produsen atas terpenuhinya kewajiban dalam menjalankan aktvitas produksi. Upah yang dihasilkan oleh tenaga kerja memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan bagi pribadi atau orang-orang yang dinafkahi. Tingkat upah yang didapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan hidup para tenaga kerja. Keynes menyatakan bahwa penurunan upah akan berdampak pada rendahnya pendapatan tenaga kerja yang dalam jangka panjang akan mengganggu kesejahteraan serta daya beli masyarakat. Upah yang didapat juga berperan sebagai bentuk apresiasi atas tanggung jawab yang telah dikerjakan dalam bentuk insentif guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang layak.

Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa tenaga kerja perempuan di Jawa Timur menjadikan kebutuhan ekonomi sebagai salah satu alasan untuk berpartisipasi pada pasar tenaga kerja. Walaupun upah yang diperoleh telah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) Jawa Timur, namun masih banyak ditemui pekerja yang kebutuhan ekonominya belum tercukupi secara maksimal. Hal ini menyebabkan peningkatan taraf upah menjadi harapan bagi banyak tenaga kerja perempuan. Terdapat beberapa faktor yang melandasi produsen untuk memberikan taraf upah tertentu kepada tenaga kerjanya. Menurut Becker (1975) dalam Miswar menyebutkan bahwa pada teori *human capital*, tingkat upah ditentukan berdasarkan pendidikan, pengalaman bekerja, keterampilan, serta pelatihan. Hal ini menunjukan pentingnya investasi pada modal manusia dalam menentukan kinerja seseorang dalam bekerja sehingga upah yang didapat akan sesuai dengan performa di tempat kerja. Sedangkan menurut Hossain dan Haque (2015) dalam Miswar yang tidak memasukan faktor dari teori *human capital* sebagai indikator dalam menentukan upah seseorang. Faktor usia, pendidikan, kondisi tempat kerja, serta gender justru yang menjadi kriteria perusahaan dalam memberikan upah pada pekerjanya. Faktor gender dalam pembagian upah antar pekerja bukanlah hal yang baru. Gender memiliki peran dalam menenentukan taraf upah bagi sebagian orang. Berdasarkan data yang terdapat pada Badan Pusat Statistik dari 2013

hingga 2019, rata-rata tingkat upah perempuan selalu lebih rendah daripada laki-laki dengan selisih yang cukup jauh. Adanya kesenjangan upah ini dijelaskan dalam dua faktor dalam penelitian Oaxaca-Blinder (1975) dalam Hennigusnia, yaitu faktor *explained* (dapat dijelaskan) dan faktor *unexplained* (tidak dapat dijelaskan). Faktor *explained* menerangkan karakteristik pembagian upah berdasarkan hal-hal yang dapat diobservasi seperti pendidikan, usia, jenis pekerjaan, atau jabatan. Sedangkan faktor *unexplained* menerangkan karakteristik pembagian upah berdasarkan hal yang tidak dapat dioberservasi. Salah satu contohnya adalah diskriminasi upah atas dasar perbedaan jenis kelamin. Penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukan sebagian perempuan mendapatkan upah atas dasar latar belakang pendidikan serta produktivitas dalam bekerja. Kedua hal ini meyakini keterlibatan faktor explained dalam pembagian upah terhadap laki-laki dan perempuan di Jawa Timur. Namun, faktor *unexplained* seperti kesenjangan upah terhadap gender juga masih ditemukan pada perempuan. Tidak sedikit tempat kerja memberikan upah bagi para pekerjanya atas dasar gender walaupun keduanya memiliki jabatan dan kinerja yang sama. Hal seperti ini lantas merugikan perempuan yang lebih berpotensi mendapatkan upah dengan nominal yang lebih kecil dibandingkan dengan laki-laki.

Pengaruh Work-Family Conflict (X2) Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Wanita di Jawa Timur

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa variabel *work-family conflict* memiliki pengaruh secara parsial terhadap TPAK. Salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja adalah kondisi keluarga yang ditinggalkan untuk bekerja. *Work-family conflict* merupakan kondisi yang mengharuskan perempuan mengemban dua tanggung jawab dan peran secara bersamaan dalam satu waktu yaitu tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Work-family conflict melihat sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga terganggu akibat adanya pembagian peran yang dijalankan perempuan. Oktorina Megawati (2010) dalam Adi Yuli, dkk menyatakan bahwa ketidakcocokan pembagian peran antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan terjadinya *work-family conflict*. Menjalankan dua peran dalam satu waktu bukanlah perkara mudah karena lingkungan akan memberikan ekspektasi berupa tuntutan tanggung jawab sesuai dengan perannya masing-masing. Ketika perempuan tidak bisa menjalankan ekspektasi yang terbentuk di masyarakat, maka situasi tersebut rentan menimbulkan konflik pada diri seorang perempuan. Konflik diartikan sebagai ketidakserasian antara keinginan dan kehendak sehingga berlawanan dan mengganggu satu sama lain (Nurdjana:1994, Wahyudi). Hal tersebut terjadi ketika perempuan perempuan memiliki dua kepentingan yang harus dijalankan secara beriringan dalam satu waktu sehingga konflik sulit untuk dihindari.

Adanya perbedaan peran menyebabkan konflik lebih rentan terjadi terhadap perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dipicu dari jenis dan pembagian tugas yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan dalam berumah tangga. Pekerjaan yang dilakukan laki-laki cenderung lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan yang dilakukan perempuan bersifat rutinitas. (Ford, Heinen, Langkamer:2007, dalam Arri Handayani:2013). Selain itu Mederer menyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar dalam mengelola rumah tangga dibandingkan dengan laki-laki (Tingey, Kiger & Riley:1996, Rinandita:2017). Perempuan cenderung terikat pada perannya sebagai ibu dalam mengelola urusan rumah tangga. Dengan demikian, beban yang dipikul perempuan cukup besar karena harus menjalankan rutinitas keluarga setelah menyelesaikan tanggung jawab di tempat kerja. Sedangkan laki-laki cenderung fokus dalam hal karir dan pekerjaan dibandingkan urusan rumah tangga karena adanya tanggung jawab utama sebagai kepala keluarga untuk mencari nafkah. Hal tersebut membuat laki-laki cenderung tidak terlalu terlibat dalam membantu pekerjaan rumah tangga pasangannya. Pentingnya peran perempuan dalam megelola rumah tangga megharuskan perempuan memiliki kemampuan yang baik untuk membagi kedua peran yang ia jalankan. Ketidakharmonisan yang terjadi akibat buruknya pembagian peran ganda perempuan menimbulkan dampak pada keutuhan keluarga seperti perkembangan keluarga, pemenuhan kebutuhan anggota keluarga, serta kebahagiaan yang dirasakan oleh masing-masing anggota keluarga. (Fower dan Olson:1993, Fitri Meliani, et al:2014).

Pengaruh Diskriminasi di Tempat Kerja (X3) Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Wanita di Jawa Timur

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa variabel diskriminasi di tempat kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel TPAK perempuan. Hal ini menunjukan bahwa adanya diskriminasi di tempat kerja bukan menjadi alasan bagi perempuan untuk tidak terjun ke pasar tenaga kerja. Namun pada praktiknya, diskriminasi tetap ada dan menerpa perempuan saat memasuki dunia kerja. Diskriminasi menurut *Office of Equal Employment Opportunity* (OEEO) adalah perlakuan tidak adil atau menyenangkan dari satu individu atau kelompok terhadap individu atau kelompok lain dalam hal tertentu. Diskriminasi jelas adanya dan masih sering kali terjadi dalam dunia kerja. Saat ini anggpan laki-laki memiliki kuasa lebih terhadap sumber daya ekonomi dan pengambilan keputusan berakar dari budaya serta stigma masyarakat yang menganggap laki-laki lebih unggul daripada perempuan (Bhopal:2019, Bayu 2020). Di masyarakat sendiri, pembagian sesuai peran gender masih sering terjadi. Laki-laki dianggap lebih mampu melakukan pekerjaan yang bersifat fisik dengan tingkat risiko yang tinggi. Sedangkan perempuan dianggap hanya bisa melakukan pekerjaan yang bersifat di balik layar, tidak bisa mengerjakan pekerjaan berat dengant tingkat risiko rendah. Pembagian kerja ini mengelompokan cara kerja kedua gender dimana laki-laki lebih pantas melakukan pekerjaan yang bersifat maskulin. Sedangkan perempuan lebih pantas untuk melakukan pekerjaan yang bersifat feminine. Laki-laki juga lebih mendominasi 10eminine hulu yang memiliki produktivitas tinggi. Sedangkan perempuan cenderung memasuki 10eminine hilir yang menangai proses akhir sebuah produk *(finishing)*.

Dalam praktiknya, bentuk diskriminasi yang dialami perempuan memiliki banyak jenis. Namun, salah satu bentuk diskriminasi yang dialami perempuan antara lain *steryotype* dan *glass ceiling*. *Glass ceiling* merupakan hambatan yang dialami perempuan untuk mengembangkan karirnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Dengan ada praktik *glass ceiling* di suatu tempat kerja, perempuan akan kesulitan untuk berkembang karena kesempatan untuk meraih posisi tersebut semakin kecil. Padahal tidak menutup kemungkinan jika kompetensi yang dimiliki perempuan setara dengan laki-laki. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Miller (2009) dalam Ismi Dwi (2012) dimana disparitas gender di tempat kerja terkhusus kepegawaian terbagi menjadi dua bentuk yaitu vertikal dan horizontal. Secara vertikal terdapat pemisahan kerja berdasarkan gender dengan kondisi laki-laki yang lebih banyak mewakili jabatan senior. Sedangkan secara horizontal terdapat pemisahan kerja dimana perempuan diitempatkan pada sektor pekerjaan yang dianggap feminin.

Adanya *glass ceiling* berhubungan erat dengan *stereotype* yang menimpa perempuan. Saparinah Sadli dan Soemarti Padmonodewo (1995) dalam Bene (2004) menyatakan bahwa stereotype merupakan pandangan yang ada di diri seseorang terhadap individu atau kelompok yang berkaitan dengan sifat dan harapan pada individu atau kelompok tersebut. Pandangan tersebut tidak memiliki akurasi yang tepat karena *stereotype* mengeneralisir sifat invidivu atau kelompok secara subjektif. Stereotype bukanlah hal baru dan keberadaannya membuat banyak dari perempuan merasa terasingkan. Sterotype kerapkali telah menjadi penentu atau arah bagi seseorang dalam memandang individu atau kelompok lain lewat berbagai aspek. Hal ini menyebabkan sulitnya mematahkan *stereotype* tertentu yang telah tertanam sejak lama di suatu lingkungan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

a. Upah memiliki pengaruh secara parsial terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Jawa Timur karena pekerja perempuan mempertimbangkan jumlah upah yang akan didapat ketika terjun ke pasar tenaga kerja untuk mencukupi kebutuhan ekonomi demi kesejahteraan hidup yang baik. Upah yang didapat oleh tenaga kerja perempuan di pengaruhi oleh beberapa fakor. Diantaranya adalah modal manusia (human capital) yang mencakup pendidikan, pengalaman bekerja, keterampilan, serta pelatihan. Selain itu curahan waktu bekerja juga menjadi salah satu faktor dimana waktu bekerja yang panjang akan lebih banyak menghasilkan produk marginal

sehingga hal tersebut berpengaruh pada upah yang didapat. Gender juga bepengaruh pada pembagian upah karena masih banyak tempat kerja yang memberikan upah berdasarkan jenis kelamin pekerjanya. Hal tersebut menyebabkan kesenjangan upah laki-laki dan perempuan sehingga perempuan cenderung mendapatkan upah yang rendah.

b. *Work-family conflict* memiliki pengaruh secara parsial terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Jawa Timur karena peran ganda yang dipikul perempuan memicu konflik di tempat kerja maupun di rumah tangga. Terdapat dua bentuk *work-family conflict* yaitu urusan keluarga mempengaruhi pekerjaan dan urusan pekerjaan mempengaruhi keluarga. Pengaruh keluarga terhadap pekerjaan dapat terjadi bila kondisi rumah tangga tidak baik. Hal ini dapat dipicu oleh beberapa faktor seperti tidak meratanya pembagian kerja pada rumah tangga atau adanya *dual career couple*. Sementara itu, pengaruh pekerjaan terhadap keluarga dapat terjadi bila perempuan kesulitan mengelola tanggung jawabnya di tempat kerja sehingga terbawa pada pengelolaan rumah tangga yang kurang baik. Hal ini dapat terjadi apabila perempuan menggeluti bidang pekerjaan tertentu seperti profesional atau manajerial yang memiliki jam kerja serta tanggung jawab yang tinggi sehingga pekerja perempuan kurang bisa membagi waktunya dengan urusan rumah tangga.
c. Diskriminasi di tempat kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Jawa Timur. Hal ini dikarenakan penelitian hanya berfokus pada kedudukan perempuan pada konstruksi sosial-budaya masyarakat tanpa melibatkan aspek lain seperti pendidikan, pengalaman kerja, *networking*, serta hal lainnya dalam melakukan penelitian pada variabel diskriminasi terkhusus *glass ceiling* dan *stereotype.* Sehingga, diskriminasi bukan menjadi penghalang bagi perempuan untuk terjun ke pasar tenaga kerja. Namun pada praktiknya, diskriminasi masih sering dialami perempuan di tempat kerja. Stigma atau stereotype negatiif yang menyerang perempuan menyebabkan perempuan sulit untuk mencapai posisi atau jabatan tertentu yang menyebabkan karir perempuan juga ikut terhambat.

Berdasarkan hasil di lapangan dan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

a. Harapan bagi perempuan yang bekerja untuk mengkomunikasikan segala tindakan atau perlakuan tidak adil yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja. Hal tersebut dimaksudkan agar perempuan bisa mendapatkan hak dan perlakuan yang sesuai tanpa adanya pengelompokan gender antara laki-laki dan perempuan.
b. Harapan bagi perusahaan atau tempat kerja untuk memberikan perlakuan yang sama dan tidak memandang gender terhadap laki-laki dan perempuan. Perlakuan ini tidak hanya berupa kewajiban yang harus diberikan perusahaan terhadap pekerjanya, seperti upah atau jenjang karir. Namun, perusahaan juga harus mendukung dan menciptakan lingkungan yang tidak membedakan laki-laki dan perempuan. Stigma tertentu yang terbentuk pada diri perempuan atau laki-laki seharusnya dihilangkan sehingga tercipta suasana dan lingkungan kerja yang positif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

Setyowati, Eni. 2009. *Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja Di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000.* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Drs.T.Gilarso, SJ. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro.* Kanisius.

Rahayu, Devi. 2020. Hukum Ketenagakerjaan. Scopindo Media Pustaka.

International Labour Office. 2015. *Angkatan Kerja yang Terampil untuk Pertumbuhan yang Kuat, Berkelanjutan dan Seimbang.*

Domenico, M. Desirae. Jones, Karen H. 2006. *Career Aspirations of Women in the 20th Century.*

Nazzarudin, Malik. 2018. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMM press.

Sher Verick. 2014. *Female labor force participation in developing countries.* IZA World Labour.

Pracyo, Tri Kunawingsih. Dkk. *Aspek Dasar Ekonomi Mikro di Indonesia.* Grasindo.

Maria, Siti. 2012. *Faktor Pendorong Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri, Perdagangan dan Jasa di Kalimantan Timur.*

Guitian, Gregorio. 2009. *Conciliating Work and Family: A Catholic Social Teaching Perspective.*

Greenhaus, Jeffrey H, etc. 2013. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. Academy of Management.

Kim, Jean Lee Siew. Ling, Choo Seow. 2001. *Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore.*

Yang, Nini etc. 2000. *Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of The Effects of Work and Family Demands.* Academy of Management Journal.

Ahmaddien, Iskandar. Sa'adia, H. Norma. 2020. *Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen.

Iswari, Rina Indra. Pradhanawati, Ari. 2018. *Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.* Jurnal Administrasi dan Bisnis.

Biamrillah, Alfaiz. Nurhayati, Siti Fatimah. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Karesidenan Semarang.* STIKES PKU Muhammadiyah Surakarta.

Pramusinto, Novia Dani. Daerobi, Akhmad. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Pengangguran di Indonesia.*

Hasmidayani, Dwi. *Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja Intensive Margin Di Indonesia.*

Susanto. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang.*

Stoner, Charles R, etc. 1990. *Work-Home Role Conflict in Female Owners of Small Business: An Exploratory Study.* Journal of Small Business Management.

Flannagan, Jennifer. 2015. *Gender and the Workplace: The Impact of Stereotype Threat on SelfAssessment of Management Skills of Female Business Students.*

Rusinta, Arfiena. Dkk. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo.*

W. S. Christine, dkk. 2010. *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel*

Hati, Shinta Wahyu. Irawati Rusda. 2014. *Motivasi Kerja Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Tenaga Kerja Wanita di Sektor Industri.*

Fulthoni, dkk. 2009. *Memahami Diskriminasi.* Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center (ILRC).

Rana, Gaurav Singh. Gandhi, Depaakshi. *Glass Ceiling of Women in Top Management in Organization: Critical Overview.* 2013. International Journal on Sustainable Development (IJSD).

Muslim, Muhammad Iswanul. Perdhana, Mirwan Surya. 2017. *Glass Ceiling: Sebuah Studi Literatur*. Jurnal Bisnis Strategi

Kebijakan Upah Minimum di Indonesia. International Labour Organization (ILO).

Leskinen, Emily A, etc. 2015. *Gender Stereotyping and Harassment: A "Catch-22" for Women in the Workplace.* American Psychological Association.

Lilimantik, Emmy. 2016. *Ekonomi Sumber Daya Manusia.* FPK UNLAM.

Priyono. Ismalil, Zaenudin. 2012. Teori Ekonomi. Dharma Ilmu.

Foley, Sharon et al. 2015. *Gender, gender identification and perceived gender discrimination An examination of mediating processes in China.*

Bertrand, Marianne. 2018. *Coase Lecture – The Glass Ceiling.* Blackwell Publishing.

Wilson, et al. 2014. *Diversity, Culture, and Glass-Ceiling.* Journal of Cultural Diversity.

Boris, et al. 2011. *Examining the Relationships Between Personality, Coping Strategies, and Work–Family Conflict.* Springer Science+Business Media.

Iskandar, dkk. 2019. *Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin dan Kaitannya Dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia*. Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis dan Manajemen.

Ekaningtyas, Ratih Maharani. 2020. *Persaingan dan Diskriminasi Upah Gender di Industri Manufaktur Indonesia.* Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Jawa Barat.

WEForum. *Global Gendr Gap Report 2020.* 2020. World Economic Forum.

Janti, Suhar. 2015. Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Penerapan Strategic Planning Sistem Informasi Garmen: Studi Kasus Pt. Asga Indocare. Jakarta.

Pranatawijaya, dkk. 2019. Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. Palangkaraya.

Setyowati, Eni. 2009. Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja Di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000. Jurnal Ekonomi Pembangunan.

Noor, Merry Mentari, dkk. 2016. Faktor Penyebab Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Pada Sektor Industri Kayu Lapis (Studi Kasus Pt. Sstc) Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin. Banjarmasin.

Setyawan, Bayu. 2020. Patriarki Sebagai Akar Diskriminasi Gender di Sri Lanka.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Pelindungan Anak. 2016. Statistik Gender Tematik - Potret Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi.

Husna Laili, Martesa, dkk. 2018. Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia.

Hennigusnia. 2014. Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia: Glass Ceiling Atau Sticky Floor. Jurnal Kependudukan Indonesia.

Ekaningtyas, Ratih Maharani. 2020. Persaingan Dan Diskriminasi Upah Gender Di Industri Manufaktur Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.

Bano, Parenta Rafly, Dkk. 2020. Perbedaan Tingkat Upah Pekerja Di Sektor Manufaktur Dan Jasa. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial.

Fadilla, Avin, dkk. 2020. Psikologi Untuk Indonesia. Universitas Gadjah Mada.

Laksanti, Sekar Cahyo, Dkk. 2017. Menginvestigasi Fenomena Glass Ceiling: Mitos Atau Fakta. Forum Manajemen Indonesia.

Prasetyo, Adi Yuli, dkk. Analisis Pengaruh Konflik KeluargaPekerjaan, Hardiness, Self Efficacy Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi Pada Guru Demak).

Soeharto, Triana N.E.D. 2010. Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. Jurnal Psikologi.

Soeharto, Triana N.E.D, Muhammad Wahyu Kuncoro.2015. Dukungan Suami dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja. Jurnal Psikologi.

Meliani, Fitri, dkk. 2014.Faktor Demografi, Konflik Kerja-Keluarga, Dan Kepuasan Perkawinan Istri Bekerja. Jur. Ilm. Kel. & Kons.